

CLARICE TSUGUICO HATAMOTO



**AVALIAÇÃO DA VULNERABILIDADE AO ESTRESSE E DA AUTO-ESTIMA
NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL**

ITATIBA
2009

CLARICE TSUGUICO HATAMOTO

AVALIAÇÃO DA VULNERABILIDADE AO ESTRESSE E DA AUTO-ESTIMA NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco para obtenção do título de Mestre.

ORIENTADOR(A): **Prof.^a Dr.^a Acácia Ap. Angeli dos Santos**

ITATIBA
2008

UNIVERSIDADE SÃO FRANCISCO

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU *EM PSICOLOGIA MESTRADO.*

**AVALIAÇÃO DA VULNERABILIDADE AO ESTRESSE E DA AUTO-ESTIMA
NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL**

Autor(a): Clarice Tsuguico Hatamoto

Orientador(a): Acácia Ap. Angeli dos Santos

Este exemplar corresponde à redação final da dissertação de Mestrado defendida por Clarice Tsuguico Hatamoto e aprovada pela comissão examinadora.

Data: ____ / ____ / ____

COMISSÃO EXAMINADORA

Profª. Dra. Acácia Ap. Angeli dos Santos (orientadora)

Profª. Dra. Ana Paula Porto Noronha

Prof. Dra. Sandra Leal Calais

Itatiba
2009

Agradecimentos

À PROFESSORA ACÁCIA APARECIDA ANGELI DOS SANTOS

Primeiro por ser a pessoa maravilhosa que é amiga, professora, mestra no sentido maior da palavra. Segundo por te me acolhido com os braços abertos e ter me agüentado, mas principalmente por ter me concedido esta oportunidade de trabalho, fundamental para a minha realização pessoal e profissional. Pelo profissionalismo, seriedade, confiança e amizade que conquistamos no decorrer do curso de pós-graduação. Obrigada por ter te conhecido e a Deus por ter te colocado no meu caminho, minha querida mestra!

A MINHA FAMÍLIA:

Minha querida mãe, que embora não esteja mais neste mundo, onde estiver sei que está torcendo e orando por mim.

A minha amada irmã Marlene que além de olhar meu filho como uma mãe, sempre me ajudou quando precisei na minha dissertação, digitando, corrigindo, me dando força.

Ao meu maravilhoso filho Gabriel, que além da sua compreensão nos momentos que me dedicava às pesquisas e estudos, ele ainda me ajudou ditando, digitando e numerando os meus sujeitos.

A esta equipe de trabalho sou muito grata e saibam que atingi o meu objetivo porque estavam ao meu lado.

AOS AMIGOS

A Deus, meu melhor amigo, por me mostrar que tudo é possível aquele que crê, e que nos momentos mais difíceis estava sempre comigo e esta força interior sempre me fez ressurgir.

Ao Sérgio, presidente da organização que me permitiu aplicar este trabalho, confiando no meu trabalho e me dando liberdade de ação.

Aos amigos que tive o prazer de conviver nesta caminhada no curso de pós-graduação e que muito me ajudaram, com palavras, com ensino, com força, com desabafo. A amiga Priscila que nunca se cansou de me ajudar, me ensinar e oferecer sua amizade em todos os momentos que precisei. A amiga Júlia que juntas percorríamos os caminhos do saber, nos consolando e aprendendo. Ao amigo Ivan que inúmeras vezes me ofereceu sua ajuda com amizade e força. Ao amigo Nelimar que não tenho aqui palavras para agradecer e dizer o quanto me ajudou a este, cabe a frase “conhecimento só é válido quando é passado aos outros” e isso ele faz sempre, por isso é um grande homem. A Silvia que me salvou no último momento e sempre esteve comigo nesta jornada. A amiga maravilhosa Cristiana que no dia do meu aniversário, me chamou para sua casa para me ajudar na interpretação das tabelas e onde ficamos até altas horas e em nenhum momento mostrou-se cansada, esta é a verdadeira ajuda, a de coração sincero, só desejo felicidades a ela e sucesso, sucesso e sucesso. A querida professora Ana Paula Noronha, que me acolheu sempre, a esta tiro meu chapéu, pois apóia sempre seus alunos, orientandos ou não e está sempre pronta a ajudar, tenho admiração e grande orgulho por tê-la conhecido. Ao amigo Arthur que muito me ajudou, quer seja nos estudos, na força das suas palavras ou no seu próprio exemplo, admiro muito essa pessoa e aprendi muito com ele. Guardarei todos vocês no meu coração, sempre.

COMPLEMENTO

Quem sofre sozinho, esquece suas raízes, não lembra mais fatos, nem tempos felizes.

Quando a dor tem irmãos e a angústia amigos, a alma nem sente inúmeros castigos".

(SHAKESPEARE, O Rei Lear, ato III)

“Devemos compreender o estresse não como uma praga, mas como um recurso de nosso sistema holístico (corpo, energia, emoções, pensamentos, relacionamento com Deus) para nos salvar numa situação incômoda, ameaçadora, assustadora, dolorosa, desagradável”.

(JOSÉ HEMÓGENS DE ANDRADE FILHO)

Resumo

Hatamoto, C. T. (2008). Avaliação da Vulnerabilidade ao Estresse e da Auto-Estima em contexto organizacional. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu*, Universidade São Francisco, Itatiba.

Este estudo teve como objetivo explorar a relação entre a vulnerabilidade ao estresse e a auto-estima em ambiente organizacional, utilizando os instrumentos Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (EVENT) e Escala de Auto Estima de Rosemberg (AE). Participaram 196 colaboradores, ambos os sexos, de uma empresa de engenharia da região de Campinas-SP, com média de idade de 36,59 anos (DP=10,78), sendo a idade mínima de 18 anos e a máxima de 59. Os escores obtidos no EVENT indicaram que o escore médio dos participantes está acima do esperado para a população, em comparação com os dados normativos do grupo profissional equivalente. Mais especificamente, os percentis elevados referem-se ao Fator 1 – Clima e funcionamento organizacional, ao Fator 3 – Infra-estrutura e rotina, bem como ao escore total da escala. Verificou-se também a existência de correlações negativas e significativas entre os escores tanto dos fatores específicos do EVENT, como do seu total com os escores da escala de auto-estima, indicando que quanto maior a vulnerabilidade ao estresse, menor a auto-estima. Relativo a especificidades da amostra verificou-se algumas diferenças que são coerentes com a literatura recuperada sobre o tema. Os resultados aqui obtidos devem ser considerados com as limitações inerentes ao fato da coleta ter sido realizada em uma única empresa e de ser composta por um número restrito de participantes. Sugere-se que outras pesquisas sejam realizadas para explorar outros aspectos envolvidos na relação entre os construtos aqui focalizados.

Palavras-chave: Avaliação Psicológica, Estresse Ocupacional, Saúde mental

Abstract

Hatamoto, C. T. (2008). Vulnerability to Stress and Self-Esteem Assessment in organizational field. Master's Dissertation, Stricto Sensu Program of Post-Graduation in Psychology, São Francisco University, Itatiba.

This study aimed at exploring the relation between vulnerability to stress and self-esteem into an organizational environment, by the use of Escala de Vulnerabilidade ao Estresse (EVENT) and Escala de Auto Estima de Rosemberg (AE). 196 employees participated, both genders from an engineering company located in Campinas SP, with mean of age of 36.59 years (SD=10.78), so that the minimum age was 18 and maximum age was 59. Scores obtained from EVENT indicated that the mean score from participants is above expected for the population, when comparing them to the normative data of the equivalent professional group. Meaning in, high percentiles refer to factor 1 – Climate and Organizational Functioning and factor 3 –Infrastructure and Routine, as well as the scale's total score. It was also verified the existence of negative and significant correlations between scores from specific factors of EVENT, and its total with scores from self-esteem scale, indicating that the higher vulnerability to stress is, lower is self-esteem. As to the sample's specifics, it was verified some differences that are not coherent to the retrieved literature on the subject. Results that were obtained in this study must be considered as limitations inherent to the facts that the data collection was made in one company only, and it was composed by a small number of participants. It is suggested further research in order to explore other aspects involved in the relation between the focused constructs.

Keywords: Psychological Assessment, Occupational Stress, Mental health

Sumário

<u>Agradecimentos.....</u>	<u>iii</u>
<u>Resumo.....</u>	<u>vi</u>
<u>Abstract.....</u>	<u>vi</u>
<u>Sumário.....</u>	<u>viii</u>
<u>LISTA DE TABELAS.....</u>	<u>x</u>
<u>Tabela 1. Escore mínimo, máximo, média e desvio padrão da EVENT e AE.....</u>	<u>x</u>
<u>Tabela 2. Teste t de Student para diferença de média por sexo.....</u>	<u>x</u>
<u>Tabela 3. Teste Sheffé da EVENT por estado civil.....</u>	<u>x</u>
<u>43.....</u>	<u>x</u>
<u>Tabela 5. Teste Sheffé da EVENT e AE por comparação de tipo de Contrato.....</u>	<u>x</u>
<u>Tabela 6. Teste t de Student da EVENT e AE por Satisfação no Trabalho.....</u>	<u>x</u>
<u>Tabela 7. Teste t de Student da EVENT e AE por Condição Sonora do Ambiente.....</u>	<u>x</u>
<u>Tabela 8. Teste Sheffé da EVENT por tempo de emprego e AE.....</u>	<u>x</u>
<u>46.....</u>	<u>x</u>
<u>47.....</u>	<u>x</u>
<u>LISTA DE ANEXOS.....</u>	<u>xi</u>
<u>Anexo1. Questionário sócio-demográfico.....</u>	<u>xi</u>
<u>Anexo2. Escala de Vulnerabilidade ao Estresse do Trabalho (EVENT).....</u>	<u>xi</u>
<u>Anexo3. Escala de Auto-Estima de Rosenberg.....</u>	<u>xi</u>
<u>Anexo4. Autorização para coleta de dados.....</u>	<u>xi</u>
<u>75.....</u>	<u>xi</u>
<u>Anexo5. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....</u>	<u>xi</u>
<u>76.....</u>	<u>xi</u>

Davidov, V. (1998). La enseñanza escolar y el desarrollo psíquico: investigación psicológica teórica y experimental. Moscou: Editorial Progresso.....55

LISTA DE TABELAS

Tabela 1.	Escore mínimo, máximo, média e desvio padrão da EVENT e AE.....	38
Tabela 2.	Teste <i>t de Student</i> para diferença de média por sexo.....	41
Tabela 3.	Teste <i>Sheffé</i> da EVENT por estado civil.....	42
Tabela 4.	Teste <i>t de Student</i> para diferença de média por cargos para a EVENT e AE.	43
Tabela 5.	Teste <i>Sheffé</i> da EVENT e AE por comparação de tipo de Contrato.....	44
Tabela 6.	Teste <i>t de Student</i> da EVENT e AE por Satisfação no Trabalho.....	44
Tabela 7.	Teste <i>t de Student</i> da EVENT e AE por Condição Sonora do Ambiente.....	45
Tabela 8.	Teste <i>Sheffé</i> da EVENT por tempo de emprego e AE.....	46
Tabela 9.	Correlação entre os resultados da Escala de auto-estima com os fatores e o total da EVENT.....	47

LISTA DE ANEXOS

Anexo1.	Questionário sócio-demográfico.....	71
Anexo2.	Escala de Vulnerabilidade ao Estresse do Trabalho (EVENT).....	72
Anexo3.	Escala de Auto-Estima de Rosenberg.....	74
Anexo4.	Autorização para coleta de dados.....	75
Anexo5.	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	76

INTRODUÇÃO

De acordo com a Organização Mundial de Saúde (2005) o estresse é uma epidemia global, sendo uma consequência de mudanças de comportamentos, hábitos e atitudes, bem como dos papéis que as pessoas passaram a representar na sociedade moderna ocidental, incitadas pelos avanços da ciência e da tecnologia em todos os campos. Modificaram-se os conceitos, valores e, com isso, as relações de trabalho, familiares, sociais, de ensino-aprendizagem, dentre outras.

A falta de estabilidade no emprego também tem se mostrado associada às consequências adversas, contribuindo para uma percepção negativa da saúde. Nesse sentido, também concorre para um aumento da ocorrência de problemas de depressão, ansiedade e estresse (D'Souza & Strazdins, 2003).

A palavra estresse vem do inglês *stress*, que foi usado primeiramente na física para referir-se ao grau de distorção sofrido por um material quando submetido a um esforço ou tensão. No século XVII passou a ser empregado para indicar opressão, desconforto e adversidade em estudos realizados na engenharia referentes às características das cargas para construção de estruturas. A transposição do uso do termo para o âmbito do comportamento humano ocorreu rapidamente (Franceschi, 1999).

O termo estresse foi indicado por Hans Selye em 1936, ao notar que muitas pessoas que sofriam de várias doenças reclamavam dos mesmos sintomas, como falta de apetite, pressão alta, desânimo e fadiga. Na época as pesquisas definiram estresse como um desgaste geral do organismo provocado por qualquer situação boa ou má, que exigisse mudança, sempre considerada como fator estressor ou fonte de estresse (Lipp, Romano, Covalan & Nery, 1987).

Como mencionado, Selye (1982) transpôs o conceito de estresse da física para a medicina e a biologia, ressaltando que seus efeitos se manifestavam nas áreas somáticas e cognitivas, podendo surgir numa seqüência e graduação de acordo com o agravamento do estresse. O autor também observou uma tendência do organismo em se adaptar ao agente estressor, valendo-se de energia adaptativa durante esse processo.

O estresse é o estado de tensão que implica ruptura no equilíbrio interno do organismo, ou seja, um estado de tensão patogênico. O desequilíbrio ocorre quando a pessoa precisa responder a alguma situação que ultrapassa sua capacidade adaptativa (Everly, 1990). Considera-se que a fonte de tensão pode ser externa, como uma exigência de algo ou alguém, ou interna, advinda do próprio organismo e caracterizada por autodemandas ou autocobranças (Lazarus, 1966).

Embora difícil de ser conceituado, o estresse tem sido entendido de três formas, a saber: a) como estímulo, b) como resposta ou, c) como interação ou transação entre ambiente interno e externo do Indivíduo (Clarke, 1984). Assim sendo, em sua conceituação, mesmo em distintas abordagens, é visto como estímulo, quando o enfoque é atribuído ao impacto dos estressores; como resposta, quando é examinada a tensão produzida pelos estressores; e como processo, quando entendido como resultante da interação entre a pessoa e o ambiente (Serafino, 1990).

Lipp e Rocha (1996) referem-se a uma ampla gama de agentes estressores e os classifica como biogênicos ou automaticamente estressantes (frio, fome, dor); psicossociais, que adquirem a capacidade de estressar uma pessoa em decorrência de sua história de vida; externos, que resultam de eventos ou condições externas que afetam o organismo e independem, muitas vezes, do mundo interno da pessoa. Ao lado disso, consideram que o estresse é caracterizado pela capacidade do indivíduo em se adaptar a um novo desafio, podendo deixar o organismo em tensão e inquietude, não só em suas forças físicas, mas principalmente psíquicas.

Também para Vasconcelos (1992) o estresse é um processo não específico resultante de qualquer demanda sobre o organismo, sendo caracterizado por alterações fisiológicas e psicológicas que se processam no organismo quando este se encontra em uma situação que requeira uma resposta mais forte do que aquela que corresponde à sua atividade orgânica normal. De forma mais concisa, Machado e Paulinetti. (1997) definem o estresse como a totalidade das reações da adaptação orgânica, objetivando o restabelecimento do equilíbrio interno.

Ainda nessa direção, Rio (1998) refere-se ao estresse como um conjunto de reações apresentadas pelo organismo diante de determinados fatos ou acontecimentos, que podem ser reais ou irreais, internos ou externos e que atuam como uma espécie de ameaça, provocando formas de reação e adaptação no sentido de preservar a integridade, o equilíbrio, a vida. Ao alterar o estado de homeostase, o estresse pode ocasionar alterações positivas ou negativas, como por exemplo, oscilações de pressão sanguínea, apetite, emoções e comportamento, e maior suscetibilidade a acidentes, infecções e vários tipos de doenças, além do envelhecimento.

Pela literatura recuperada, verificou-se que para vários autores o estresse é um conjunto de reações físicas, químicas e mentais de uma pessoa a estímulos no ambiente. Na maioria das vezes é considerado como uma reação adaptativa das pessoas e entendido como uma condição dinâmica, na qual o indivíduo se depara com uma oportunidade, limitação ou exigência relacionada ao que ele deseja e para qual o resultado é percebido como sendo tanto incerto, quanto importante (Chiavenato, 1999; Robbins & Coulter, 1998; Simmons, 2000).

O estresse também tem sido associado a sensações de desconforto, sendo cada vez maior o número de pessoas que se definem como estressadas e identificam outros indivíduos na mesma situação. Quase sempre ele é visualizado como algo negativo que

ocasiona prejuízo no desempenho global do indivíduo, mas identificado como um fenômeno bastante complexo e dinâmico (Cox, 1987).

Como visto, desde as primeiras análises de Selye (1974) e Hinkle (1973), o panorama de estudos sobre o estresse contempla diferentes visões sobre os papéis do ambiente e dos estímulos psicossociais na etiologia da doença. Considerando a importância desses fatores no processo de saúde-doença dos indivíduos, entende-se que essa relação não pode ser avaliada apenas sob o ângulo da uni causalidade.

No que se refere ao desenvolvimento do estresse, há concordância entre os estudiosos de que ele envolve três fases ou estágios distintos, a saber, alerta, resistência e exaustão, possuindo cada um deles características psicológicas e fisiológicas. O surgimento e a duração de cada fase dependem da intensidade da ocorrência do fato estressor, do seu tempo de permanência e do seu efeito cumulativo, além da maneira como o indivíduo lida com a situação (Zegans, 1982).

A *fase de alerta* inicia-se com a reação de alerta ou alarme do sujeito frente ao evento considerado estressor. Selye (1982) chamou de reação de alarme a resposta inicial do quadro de estresse, em que ocorre a ruptura da homeostase, com o organismo preparando-se para luta ou fuga. O desgaste provocado pelo estado de alerta pode levar à redução da libido e dificuldade de concentração e ainda comprometendo a capacidade de raciocínio rápido e lógico (Lipp & Tanganelli, 2002). Mais recentemente, Vieira Neto (2005) observou que nessa fase o indivíduo fica em estado de prontidão para resolver as emergências que surgirem. Tendo sido eliminado o perigo, o organismo retorna à sua condição normal de relaxamento, a adrenalina é reduzida e a homeostase é restaurada, de maneira que os sintomas desaparecem.

Após algum tempo de exposição ao agente estressor ou se o indivíduo não dispõe de habilidade para lidar com ele, a reação de alarme permanece e o organismo entra na *fase de resistência*. Nessa fase, o corpo procura restituir sua homeostase por meio de

adaptação ou resistência ao estado de estresse e consome as reservas de energia adaptativa. Os sintomas que aparecem são bastante diferentes aos que se manifestaram na primeira fase, que costumam desaparecer. Sintomas característicos da fase de resistência são problemas com memória, sensação constante de cansaço, excesso de irritabilidade e sentimentos de dúvida quanto às próprias capacidades, entre outros. (Selye, 1982).

Em relação à energia adaptativa consumida durante a fase de resistência do estresse, Selye (1982) considerou que se trata de uma adaptabilidade finita do corpo, fato verificado com o advento da fase de exaustão após estresse prolongado. Contudo, o que exatamente se perde ainda não é claro.

Esgotando-se toda a energia adaptativa, devido ao fato do sujeito não ter capacidade para lidar com a tensão, ou também com a ocorrência concomitante de outros eventos estressores nocivos, entra-se na *fase de exaustão*, na qual ocorre aumento de estruturas linfáticas e exaustão tanto física quanto psicológica, sendo esta última freqüentemente na forma de depressão (Selye, 1982). Nessa fase aparecem doenças crônicas, como cardiopatias, hipertensão arterial ou mesmo doenças mentais, além de sintomas psicossomáticos, como úlceras e colite. Essas manifestações são consideradas como resultantes do elevado caráter patogênico das mudanças fisiológicas e bioquímicas (Reinhold, 1996).

Observa-se, então, que é possível às pessoas passarem pelas duas primeiras fases do estresse diversas vezes na vida, e é dessa maneira que vão se tornando adaptadas às atividades e demandas típicas da espécie humana. Porém, apesar de sono e descanso restaurarem a resistência e adaptabilidade do organismo após atividades de intenso estresse, essa recuperação nunca chega a ser completa, deixando no corpo marcas químicas irreversíveis como os sinais de envelhecimento (Selye, 1982). Considera-se que a reversão do quadro de estresse é mais fácil quando o sujeito se encontra nas primeiras fases e mais difícil quando se encontra nas últimas (Delboni, 1997).

Após várias pesquisas sobre medidas de estresse, Lipp (2004) sugeriu a inclusão de uma nova fase no desenvolvimento do estresse, que denominou de fase de quase exaustão associando-a com as três fases propostas por Selye e adotadas por muitos estudiosos do tema. Segundo a autora, após a fase de resistência o organismo evolui para a fase de quase exaustão, apresentando alguns momentos de resistência, intercalado com outros, em que já não consegue resistir às tensões, oscilando entre bem-estar, cansaço e ansiedade. Lipp propõe ainda, a presença crônica de “temas da vida”, fatos que se repetem na vida da pessoa gerando um estresse excessivo, denominado por ela de estresse recorrente.

Entre os sintomas que aparecem no quadro de estresse, destacam-se várias manifestações físicas. Algumas delas são mais comumente referidas, a saber, maior circulação de sangue, coração com batimentos acelerados e respiração mais rápida; palidez, com mãos e pés frios; aumento do trabalho das glândulas provocando sudorese; tensão muscular, podendo levar a contrações musculares involuntárias como forma de reação a sentimentos de medo e ansiedade; diminuição da resistência imunológica do organismo; e redução de outras atividades não ligadas à sobrevivência imediata, como a digestão (Delboni, 1997; Lipp, 1996; Lipp & cols. 1987).

Além desses sintomas, existe também a constante sensação de se estar em alerta e prontidão, o que faz com que ansiedade seja considerada a manifestação mais comum no estresse (Delboni, 1997). Em relação a isso, Endler e Edwards (1982) lembram que estresse e ansiedade são termos muitas vezes confundidos, podendo-se às vezes tomar um pelo outro. Também são referidas outras alterações habitualmente associadas ao estresse, tais como, distúrbios do sono (insônia ou sono excessivo), cansaço mental.

Outras dimensões do comportamento humano são muitas vezes afetadas pelo estresse, sendo comum a aparição de abatimento e a desmotivação, uma vez que o indivíduo se vê incapacitado para resolver seus problemas. A auto-estima diminui diante

da sensação de impotência que esse estado transmite, e o sujeito passa a se considerar fraco. Perde-se o interesse até por outras atividades que não estejam diretamente ligadas à causa do estresse, e a pessoa pode ir se afastando do contato social. As sensações de fragilidade, isolamento e desamparo podem vir a favorecer o surgimento da depressão (Delboni, 1997; Lipp & cols, 1987).

Lipp (1996) refere que, no Brasil, vários estudos têm indicado a presença de um alto nível de estresse em algumas camadas da população, como policiais militares, professores e bancários. A autora revela, ainda, que um levantamento realizado na região metropolitana de Campinas indicou que cerca de 70% dos que procuram atendimento, seja para tratamento ou profilaxia, fazem parte da classe gerencial. Esse dado reflete uma maior frequência de estresse nessa população, mas também pode estar relacionado a uma maior conscientização da problemática por parte de indivíduos mais bem informados, que adquiriram uma maior familiaridade com o conceito do estresse. De um modo ou de outro, a autora recomenda que uma atenção especial deva ser dispensada a essas classes ocupacionais.

Em estudo de Costa, Accioly Júnior, Oliveira e Maia (2007), pesquisou-se uma população de 3.193 policiais da capital do Rio Grande do Norte uma amostra de 264 sujeitos. Os dados foram coletados entre os anos de 2004 e 2005 por meio do Inventário de Sintomas de *Stress* para Adultos de Lipp. Com a finalidade de verificar a correlação entre o estresse e as variáveis: sexo, hábito de beber, fumo, escolaridade, estado civil, idade, tempo de serviço e faixa salarial. Observou-se que 52,6% dos policiais não apresentaram sintomas de estresse, enquanto que 47,4% tinham a sintomatologia. Das variáveis averiguadas, a única que apresentou relação com estresse foi o sexo ($p=0,0337$), sendo as mulheres as mais afetadas.

Estudos brasileiros têm demonstrado que há muitas causas associadas à produção de estresse. Entre elas, algumas têm sido apontadas como as principais, a saber, a

insegurança, o alto índice de criminalidade do mundo atual, medo de perder emprego, morte e doença na família, separação e divórcio, dívidas, casamento, problemas sexuais, gravidez e parto, aposentadoria, aceleração das mudanças e perdas de valores coletivos, ameaças súbitas, violência urbana diária, dentre outras. Nesses estudos também tem sido apontada a existência de diferenças significativas entre os sexos quanto ao estresse. No entanto, essas diferenças necessitam ser analisadas sistematicamente uma vez que para a prevenção dos efeitos negativos do estresse no funcionamento humano torna-se importante averiguar diferenças de sexo relacionadas com idade e escolaridade dos jovens (Lipp, 2002; Macedo, 2002; Negrello, 2002).

Nesse sentido, os estudos desenvolvidos por Calais, Andrade e Lipp (2003), com uma amostra de 295 estudantes de 15 a 28 anos, sendo 150 mulheres e 145 homens acusaram a existência de uma correlação significativa entre sexo e nível de estresse, visto que 98,3% das mulheres já se encontravam na fase de resistência, contra 51,8% dos homens. A sintomatologia apresentada foi predominantemente psicológica e os sintomas mais prevalentes foi a sensibilidade emotiva excessiva, para as mulheres e, para os homens, os pensamentos recorrentes.

Com relação aos sintomas de estresse, Lipp (2000) propõe que o diagnóstico seja feito considerando a reação que a pessoa apresenta frente ao estressor. A ocorrência do estresse, nessa perspectiva, é delineada por meio da sintomatologia física e psíquica que o paciente manifesta ao experienciar uma situação estressora, seja por meio do relato verbal ou da observação clínica. O Inventário de Sintomas de Estresse para Adultos de Lipp (1994), visa identificar de modo objetivo a sintomatologia que a pessoa apresenta, avaliando se possui sintomas de estresse, o tipo de sintoma existente (somático ou psicológico) e a fase em que se encontra. Os conceitos de estresse têm sido aplicados a outros campos das ciências do comportamento, como os da psicologia do desenvolvimento, da psicologia clínica e da psicologia do trabalho.

De acordo com o guia da comissão européia (European Commission, 2000), há necessidade de se identificar as causas de estresse relacionadas ao trabalho. Segundo esse guia, existem vários motivos para isto, visto que o estresse constitui-se em um problema para os trabalhadores, para a organização onde trabalham e para a sociedade. Além disso, ele pode ser gerado por fontes externas que marcam sua presença na vida de uma pessoa e pelo seu mundo interior, sendo seus efeitos mediados por estratégias de enfrentamento aprendidas principalmente na infância, mas que podem também ser adquiridas durante a história de vida do ser humano.

Com relação à teoria que se baseia o conceito de estresse ocupacional as primeiras investigações foram com trabalhadores de fábrica, focando em aspectos do ambiente físico do trabalho. Sendo identificados principalmente estressores que apontavam para as implicações psicológicas e ergonômicas em relação à saúde do trabalhador (Rebouças, Bernardo, Fátima & Graciliano, 1989).

Grandjean (1998) explica o estresse ocupacional como um o estado emocional, ocasionado por uma desconexão entre os recursos disponíveis que o individuo tem e a exigência do trabalho. Segundo o autor o estresse é um acontecimento subjetivo e depende da interpretação de cada um e de sua insuficiência para lidar com as exigências do trabalho, acarretando um desgaste demasiado do organismo, interferindo na sua produtividade.

Outros estudos que buscam uma análise do trabalho elegem como eixo explicativo as relações entre o ambiente do trabalho ou ocupações específicas e a ocorrência de estresse (Gardell, 1982; Motowidlo, Manning & Packard, 1986). No mesmo caminho, há pesquisas que se referem ainda aos riscos do ambiente organizacional que podem causar estresse, dividindo-os em riscos físicos e psicossociais. A exposição a riscos físicos do trabalho pode estar associada à ansiedade que, por sua vez, conduz à experiência de estresse. Os riscos psicossociais relacionam-se a aspectos de planejamento, organização e

gerenciamento do trabalho e ao seu contexto ambiental e social, que apresentam potencial para causar prejuízos físicos, sociais e psicológicos, podendo também provocar estresse (Cox & Griffiths, 1995).

Em acréscimo, Groosmith e Chambers (1998) e Duarte (2002) destacam que a ausência de um projeto de ergonomia dentro das organizações de trabalho também acarreta uma série de resultados insatisfatórios à saúde do trabalhador. Segundo Lida (1990), a Ergonomia é o estudo de adaptação do trabalho ao homem, consistindo assim um foco central para o homem em situação de trabalho. No ambiente físico também são considerados, a temperatura, os níveis de ruído, vibrações, luz, cores e presença de gases ou agentes químicos.

Erosa (2001) enumera algumas situações estressantes como: sobrecarga de trabalho, aumento ou falta de trabalho, rapidez em realizar a tarefa, necessidade de tomar decisões, fadiga por esforços físicos importantes como viagens longas e numerosas, horas de trabalho em demasia e mudanças no trabalho. Quando o sujeito não consegue lidar com o estresse no trabalho, ele se agrava, e passa a estar em esgotamento, o que muitos estudiosos chamam de burnout, ou síndrome do esgotamento profissional.

Analisando os fatores do estresse no trabalho e suas relações com os ambientes extra-trabalho, Cooper e Davidson (1988) indicaram a necessidade de uma análise interdisciplinar para compreensão do estresse profissional, uma vez que este processo envolve aspectos psicológicos, sociológicos e fisiológicos. Nesta perspectiva, consideram que a manifestação do estresse é decorrente da interação de algumas esferas da vida, tais como, doméstica, social, pessoal e do trabalho.

Para Lazarus (1995) o estresse ocupacional ocorre quando o indivíduo analisa os recursos de enfrentamento que possui *versus* as excessivas demandas do trabalho, podendo se desenvolver a partir da conjunção de um tipo particular de ambiente com um tipo determinado de pessoa. Pressão de tempo, sobrecarga de trabalho, falta de autonomia

e conflitos com superiores certamente são estressores para a grande maioria dos trabalhadores, mas não para todos. Algumas pessoas com predisposição à depressão, por exemplo, teriam tendência a reagir mais vezes ou mais intensamente aos estressores organizacionais, o que resultaria em problemas como absenteísmo, baixo desempenho e disfunções emocionais.

Variáveis situacionais que não se restringem aos aspectos organizacionais, como a atividade física regular, também parecem ter uma influência sobre o estresse ocupacional. Trabalhadores que não praticam exercícios físicos regularmente tendem a apresentar um nível de estresse superior. O exercício físico regular desenvolve o condicionamento cardíaco que provoca, na corrente sanguínea, uma redução de substâncias associadas ao estresse. Além da dimensão fisiológica, destaca-se a dimensão psicossocial de várias modalidades de atividade física, sendo que a interação social e a comunicação interpessoal podem servir de estratégias para lidar com situações estressantes (Tamayo, 2001).

Para Villalobos (2003), o estresse ocupacional é um conjunto de fenômenos que se sucedem no organismo do trabalhador com a participação dos agentes estressantes lesivos derivados diretamente do trabalho ou por motivo deste, podendo afetar sua saúde. Mesmo com os avanços tecnológicos existentes, muitos ambientes de trabalho ainda estão configurados de maneira tradicional. Nos últimos anos percebeu-se que o local de trabalho, por ser onde as pessoas passam a maior parte de seu tempo, constitui-se como um fator determinante na saúde e na produtividade dos indivíduos. Nesse sentido, as condições ambientais também concorrem para um aumento da ocorrência de problemas de depressão, ansiedade e estresse (D'Souza & Strazdins, 2003).

Na mesma direção estudos de Franco (1981) em um hospital geral, analisaram as repercussões do processo de trabalho sobre a saúde dos trabalhadores e concluindo-se que em decorrência da sobrecarga de trabalho, salários insuficientes, excessivos controles

sobre os trabalhadores, condições insatisfatórias do ambiente como exposição a agentes físicos, químicos e biológicos a que esses profissionais eram submetidos, poderiam levar a manifestação de doenças tais como, doenças infecto-contagiosas, alergias, lombalgias e fadiga.

De acordo Dejours (1992), os estudos sobre estresse têm apresentado contribuições sobre a relação entre mal-estar psíquico e trabalho, uma vez que o conceito desse construto permite a identificação de anomalias que necessariamente não se constituem em síndromes ou transtornos, ficando nos limites do mal-estar. Portanto, pode-se compreender que essa abordagem permite a apreensão da inespecificidade do sofrimento denominado de mal-estar psíquico. Entretanto, o autor critica os inquéritos epidemiológicos adotados na avaliação de saúde mental dos trabalhadores, considerando-os limitados, uma vez que as empresas eliminam os sujeitos que sofrem de sintomas mentais ou distúrbios do comportamento, ainda que leves. Salienta ainda, que a abordagem de estresse tem sido freqüente nos estudos sobre o psiquismo do trabalhador, entretanto, como utiliza critérios somáticos e biológicos na avaliação, não se aproxima dos elementos inerentes à significação nem à vivência subjetiva dos trabalhadores.

Mesmo entre a diversidade de definições e modelos, a grande maioria das abordagens concorda com o pressuposto de que as percepções são mediadoras do impacto do ambiente de trabalho (Jex, 1998; Lazarus, 1995). No entanto, a maior parte das escalas de estresse ocupacional aborda os estressores, sem solicitar sua avaliação por parte dos sujeitos.

Segundo Holt (1993) o estresse no trabalho não é um acontecimento novo, porem um campo de estudo recente, enfatizado pelo surgimento de doenças que foram vinculadas a área ocupacional, tais como hipertensão, úlcera entre outras. O autor considera ainda, que muitos instrumentos não conseguem detectar a complexidade do fenômeno. Nesse sentido, Machado (1996) levanta um fato relevante, ao afirmar que

ainda existem dificuldades em se conceituar o estresse ocupacional, porém isso se deve a metodologia aplicada, pois é quase que exclusivamente focado em auto-relatos, que podem ser analisados como empecilho.

A escassez de informações científicas sobre o estresse ocupacional leva à dificuldade de caracterizar apuradamente os elementos específicos do trabalho que provocam as reações de estresse. Importante lembrar que a relação entre essas variáveis é muito complexa, visto que envolve o entrelaçamento de aspectos relacionados ao ambiente de trabalho, ao indivíduo e a fatores externos ao trabalho (Murphy, 1984).

A tendência para se estressar se constitui em um quadro que inclui distorções cognitivas, isto é, um modo inadequado de pensar e avaliar os eventos da vida, expectativas ilógicas e exageradas, vulnerabilidades pessoais e comportamentos observáveis eliciadores de estresse. Algumas pessoas parecem ter uma tendência crônica para se estressarem. Outras vezes ela advém de eventos da história de vida que ativa a tendência a se estressar, levando o ser humano ao estresse patogênico, como possível resultado da interação entre a vulnerabilidade genética para se estressar e o meio (Lipp, 2000).

Ponderando que haja de fato uma vulnerabilidade humana ao estresse, avalia-se se é possível eliminá-la ou reduzi-la. Para tanto, é necessário considerar que as vulnerabilidades psicológicas têm um caminho que as leva ao estado no qual existem dentro do indivíduo, ou seja, o pensamento. Desse modo, avalia-se ser possível reduzir a predisposição ao desenvolvimento da reação do estresse emocional por meio de medidas psicológicas, baseando-se na reestruturação cognitiva, tendo por objetivo a reformulação de pensamentos estressógenos. Essa afirmativa se baseia em diversos estudos como os de (Torrezan, 1999; Brasio, 2000; Vilella, 2001; Tanganelli, 2001) que têm confirmado a eficácia do exercício de controle do estresse (Lipp, 1984; Lipp & Malagris, 1995) na diminuição de crenças irracionais ou pensamentos disfuncionais como exposto por Ellis

(1973) e Lega Caballo e Ellis (1997) e no nível geral de estresse das diversas amostras pesquisadas.

Quando um indivíduo enfrenta determinada situação, ele analisa o seu significado para averiguar se tem recursos pessoais para lidar com ela. Na literatura do estresse, essa verificação (*appraisal*, em inglês) se refere ao sentimento de que alguma coisa de importância para a pessoa está em perigo ou em risco (Holroyd & Lazarus, 1982). Por meio dessa avaliação, uma circunstância pode ser considerada irrelevante, benigna ou estressora para o bem-estar do mesmo. No entanto, cada pessoa pode reagir de formas diferentes aos estressores, mesmo estando dentro do mesmo ambiente. Assim, as diferenças individuais influenciam na avaliação que a pessoa faz da situação imediata (Lease, 1999).

Nesse processo de avaliação, o sujeito pode reconhecer tanto aquilo que está em perigo quanto estimar os recursos e opções disponíveis para que ele possa gerenciar o provável prejuízo. No primeiro caso, avalia-se a ameaça como uma antecipação de um perigo iminente ou então como um dano que já ocorreu. Já quando avalia seus recursos, a pessoa percebe como ela pode enfrentar o estressor e modificar sua influência (Holroyd & Lazarus, 1982). Nesse sentido, a avaliação envolve um comportamento ativo que, interagindo com outros fatores como personalidade, cognição, reações fisiológicas e habilidades para gerenciar o estresse, aliviam a pressão do evento estressor (Zegans, 1982). Chamado às vezes de enfrentamento adaptativo, esse comportamento defende o indivíduo, alterando ou afastando-o das circunstâncias que são prejudiciais e geradoras do estresse e mantendo os efeitos no estado emocional dentro de limites toleráveis, o que proporciona um relacionamento minimamente aceitável com o meio e uma sensação de valor próprio, ou seja, uma auto-imagem positiva (Matthews & Zeidner, 2002).

O estudo do estresse vem despertando muito interesse por pesquisadores de diversas áreas, especialmente os da psicologia, que buscam a identificação desse

construto procurando aprimorar sua avaliação. Assim vários estudiosos têm se voltado para a construção de instrumentos psicológicos elaborados para esse fim, com parâmetros psicométricos apropriados, garantindo a sua eficácia como medida (Lucarelli & Lipp, 1999, Lipp, 2003; Guimarães, 2003).

Segundo Noronha e Vendramini (2003), os testes ou instrumentos somente serão úteis e eficientes, se passarem por processos que mostrem suas qualidades psicométricas, tornando-os reconhecidos pela credibilidade na sociedade e na comunidade científica. Considerando esses parâmetros, alguns instrumentos brasileiros vêm sendo indicados como alternativas para a investigação do estresse (Lipp, 2003; Pasquali, 2001; Wechsler, 1999).

Em relação aos instrumentos, o problema da medida ou avaliação do estresse ocupacional tem constituído um dos grandes desafios dos pesquisadores. O paradigma geral utilizado nos instrumentos de avaliação do estresse consiste em apresentar ao indivíduo uma lista de estressores, que devem ser avaliados numa escala de frequência, e uma lista de reações, que devem também ser avaliadas numa escala, independentemente dos estressores. A Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (EVENT) apresenta essa mesma linha de avaliação, ou seja, é uma escala baseada no auto-relato, clima organizacional, pressão no trabalho, infra-estrutura e rotinas do colaborador; ainda assim, numerosas preocupações têm sido manifestadas por diversos autores em relação aos instrumentos de medida existentes e aos modelos utilizados na sua construção.

Recursos psicológicos como o otimismo, o controle pessoal e o senso de significado também são importantes como reservas que permitem às pessoas enfrentar mais efetivamente os eventos críticos da vida. Segundo Taylor, Kemeny, Reed, Bower e Grunewald (2000), pensamentos positivos e o otimismo têm efeitos psicológicos protetores. Segundo os autores existem algumas razões pelas quais as ilusões positivas sobre a saúde podem inclusive afetar o curso da doença física. Em primeiro lugar as

crenças positivas têm impacto nos estados emocionais, que por sua vez podem causar mudanças fisiológicas e neuroendócrinas. Elas também podem promover comportamentos saudáveis, uma vez que pessoas dotadas de senso de autovalor acreditam no seu poder de controle e são otimistas quanto ao seu futuro.

Muitas pesquisas têm sido realizadas no sentido de identificar a existência de estresse em diversos contextos. Os estudos brasileiros recuperados sobre o tema são apresentados a seguir.

Ilustrando como o estresse tem sido avaliado no contexto educacional, Pacanaro e Santos (2007) realizaram um estudo de revisão da literatura sobre o tema em revistas científicas classificadas pela Associação Nacional de Pesquisa e Pós – Graduação em Psicologia e em parceria com a Capes como A,B e C, Nacional, durante o período de 1996 a 2005. As autoras observaram que os instrumentos mais utilizados para a avaliação do estresse neste contexto foram a Escala de Stress Infantil de Lucarelli e Lipp e o Inventário de Sintomas de Stress para adultos de Lipp com prevalência de 34,8%. Também foi destacado o aumento na avaliação do estresse no contexto educacional em que a especialmente nos anos entre 2002 e 2005.

Por meio de uma pesquisa, Santos e Alves (2007) objetivaram conhecer a ocorrência de estresse em 27 mestrandos em ciências da saúde da Universidade Federal de Sergipe, sendo 16 mulheres e 11 homens. Buscaram também delinear as estratégias de enfrentamento utilizadas para lidar com o estresse e os estressores percebidos na pós-graduação. Os instrumentos utilizados foram o ISSL de Lipp, a Escala Modos de Enfrentar Problemas - *The Ways of Coping Checklist - Revised*, derivada do Modelo Transacional de Estresse de Lazarus, e um questionário sobre possíveis estressores. Os resultados mostraram que 40,7% dos sujeitos apresentaram estresse e houve associação entre estresse e sexo ($p < 0,05$), estando as mulheres mais vulneráveis a ele. Os autores verificaram que houve associação entre o sexo e as principais estratégias de

enfrentamento utilizadas pelos participantes que não tiveram estresse ($p < 0,05$), revelando que a focalização no problema foi uma estratégia mais freqüente para os homens.

Pires, Duarte, Pires e Souza (2004) realizaram uma pesquisa para analisar os hábitos de atividades físicas e a Vulnerabilidade ao estresse em adolescentes de Florianópolis. Participaram da amostra 754 adolescentes, 333 do gênero masculino e 421 do feminino com idades entre 15 e 19 anos. Verificou-se que quase a metade dos adolescentes pesquisados (43,1%) estava com níveis de estresse prejudicial à saúde. A Vulnerabilidade a este tipo de estresse foi significativamente associada ao gênero, sendo que a proporção do gênero feminino foi quase o dobro (54,4%) em comparação com o masculino (28,8%).

Donatto e cols. (1999) estudaram níveis de estresse em 30 bancários de João pessoa (PB), usando ISS de Lipp. A pesquisa demonstrou que 58% dos bancários apresentavam sintomas de estresse. Destes, 70% eram do sexo feminino e 80% se encontravam na fase aguda do estresse. Os sintomas mais freqüentes entre as mulheres foram: irritação, esquecimento, perda de humor e dificuldade em desligar-se do trabalho. A maioria desses estudos tem evidenciado a importância das investigações sobre as relações entre trabalho de bem estar psicossocial, com destaque para os efeitos do estresse nos mais diferentes setores produtivos.

A pesquisa de Pafaro e Martino (2002) teve como objetivo investigar a presença e o nível de estresse emocional, os sintomas físicos e psicológicos, a intensidade do estresse em enfermeiros que fazem dupla jornada de trabalho, quando comparados aos que não fazem, num hospital de oncologia pediátrica de Campinas. A população foi composta por 33 enfermeiros, sendo 24 em regime de dupla jornada e nove em jornada única. Os resultados obtidos em nossa pesquisa evidenciaram que, com relação às características gerais da população estudada, houve predomínio do sexo feminino (84,84%). Em relação

aos níveis de estresse, encontrou-se que do total de 33 enfermeiros (66,67%) estavam com estresse e na fase de resistência e 11 (33,33%) não o apresentaram.

Santos, Melo e Alves (2006) realizaram uma pesquisa que objetivou comparar o estresse em pacientes no pré-operatório da cirurgia de colecistectomia em relação aos pacientes submetidos ao tratamento clínico de gastrite, buscando também delinear as estratégias de enfrentamento utilizadas por esses pacientes. A amostra foi composta por dois grupos, sendo 15 pacientes cirúrgicos e 10 pacientes do tratamento clínico. Nos resultados, constatou-se que a maioria dos pacientes cirúrgicos teve estresse (73,3%), enquanto no grupo do tratamento clínico, somente 10% deles apresentaram. Verificou-se também que o gênero feminino apresentou maior ocorrência de estresse na amostra pesquisada; e que a principal estratégia de enfrentamento por ambos os grupos foi o fator fuga-esquiva.

O estudo de Suehiro, Santos, Hatamoto e Cardoso (2008) buscou evidência de validade convergente-discriminante entre a Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho e a Escala de Satisfação no Trabalho, com 55 profissionais do Programa de Saúde da Família de ambos os sexos com idades entre 18 e 52 anos ($M=32,95$; $DP=8,38$) e submetidos a aplicação coletiva dos instrumentos. Como resultado obteve-se correlação negativa e significativa entre as escalas, sendo os maiores índices nos itens relacionados ao ganho financeiro e à perspectiva de crescimento profissional. Em contrapartida também foi evidenciada uma correlação positiva e significativa entre a escolaridade dos participantes e a dimensão satisfação com a natureza do trabalho.

Para Lipp e Tanganelli (2002), a capacidade do organismo de atender às demandas, sejam elas de natureza benigna ou maligna, irá determinar se os sintomas de estresse irão ocorrer. Embora existam diferenças individuais no que diz respeito à maneira como as pessoas enfrentam seus problemas, o corpo tem uma tendência a responder às solicitações de maneira estereotipada. As fontes externas e internas de estresse se somam

na determinação de nível de estresse que será experimentado. Porém, a somatória dos estressores é mediada por dois fatores importantes, que são o repertório de estratégias de *coping* e sua vulnerabilidade ao estresse.

Nesse sentido, Lipp (2000) explica as causas internas do estresse que se referem às expectativas irrealistas, crenças distorcidas, perfeccionismo e sonhos inatingíveis. Já nas causas externas, podem-se citar as mudanças ocorridas na sociedade moderna e que são marcantes muitas vezes, rápidas demais para permitirem ao homem uma absorção do seu ritmo e do seu significado. Ainda para essa autora, qualquer contingência que exija adaptação por parte do organismo causa certo nível de estresse. É, portanto, de se esperar que todas as mudanças de organização, sejam de macro ou micro porte, possam potencialmente colocar a pessoa em situação de estresse. Como no Brasil essas mudanças estão ocorrendo em ritmo vertiginoso, é de se entender por que o nível de estresse da população está tão alto.

Para Silva (2002), alguns procedimentos podem ajudar o indivíduo a se precaver contra o estresse, tais como: exercícios de relaxamentos, repouso e alimentação em horários regulares, pausas habituais no trabalho evitar em excesso o fumo, bebidas alcoólicas e o café, férias anuais, organizar seu tempo para a diversão e o lazer, não assumir compromissos além de sua capacidade para atendê-los, evitar situações que o deixem nervoso ou irritado. E finalmente o indivíduo deve desenvolver o autoconhecimento, pois assim será capaz de identificar as situações que lhe causam estresse, percebendo seu nível de tolerância à pressão.

Galvão (1988) considera que a busca para compreender as emoções ocorre a partir de sua função, defendendo a idéia de que, as emoções são reações organizadas e que exercem sobre o comando do sistema nervoso central. Também Matthews e Zeider (2002) entende que as emoções são fórmulas biologicamente ativas, utilizadas para adaptações do homem ao meio, porém diante das condições modificadas, as formas exteriores dos

movimentos que acompanham a emoção debilitam-se e vão se atrofiando em função da sua inutilidade, mas o papel interno de organizadores de todo comportamento, que era seu papel primário, continua com elas até hoje.

As emoções expressam a síntese complexa de um conjunto de estados afetivos, dos quais o sujeito pode ter ou não consciência, sendo os mesmos definidos por categorias, como a auto-estima, segurança, interesse. Enfim, estes estados irão definir o tipo de emoção que dará suporte ao sujeito para desenvolver uma atividade (Davidov, 1998).

Finalmente, a auto-estima está ligada aos esforços ativos de *coping*, e as ilusões positivas que ajudam os indivíduos a encontrar significado em suas experiências de vida. Para Salovey, Bedell, Detweiler e Mayer (2000), as experiências emocionais positivas aumentam a disponibilidade de recursos psicológicos, uma vez que pessoas com estados emocionais positivos acreditam ser menos vulneráveis, enfrentam mais efetivamente os eventos estressantes e apresentam maior disponibilidade de contatos interpessoais e mais soluções criativas. Nesta perspectiva, considera-se a auto-estima como um dos estados afetivos mais importantes da vida do sujeito, por possibilitar recursos para este atuar em sua vida. Dada a importância do construto auto-estima no presente trabalho ele será mais detalhadamente abordado no tópico que se segue.

Auto Estima

Kunda (1999) define a auto-estima como um construto estável que influencia as estratégias cognitivas utilizadas pelo indivíduo no processamento de informações relevantes sobre si mesmo, bem como suas reações a essas informações. Compreende-se a auto-estima como um juízo pessoal de valor, externado nas atitudes que o indivíduo tem consigo mesmo. É uma experiência subjetiva, à qual as pessoas têm acesso mediante relatos verbais e comportamentos observáveis (Coopersmith, 1967). A percepção de seu próprio valor e a avaliação que faz de si mesmo em termos de competência constitui

pilares fundamentais da auto-estima, admitindo-se que esse julgamento pessoal é formado desde a infância (Rosenberg, 1986; Mruk, 1995).

Segundo Tamayo (2001), a auto-estima desempenha uma função importante na proteção do *self* e, quando elevada, constitui-se num filtro protetor que seleciona as informações referentes ao indivíduo. Nos estudos sobre estresse, a auto-estima tem sido vista como um recurso para o processo de enfrentamento, capaz de influenciar a avaliação dos eventos e os comportamentos emitidos para lidar com os estressores. Segundo Jex e Elacqua (1999), indivíduos com baixa auto-estima tendem a utilizar formas mais passivas de enfrentamento, o que faz com que fiquem mais vulneráveis aos efeitos dos estressores. No geral, parece haver uma correlação positiva entre baixa auto-estima e altos níveis de estresse ocupacional.

Mruk (1995) ressalta que estudar e pesquisar cientificamente a auto-estima justifica-se por várias razões como ser um fenômeno complexo e atrelado à personalidade e estar vinculado ao cotidiano, e, portanto ser considerado como um principal indicador de saúde mental pelo National Advisory Health Council (1996). Ao lado disso, é uma valorização que a pessoa atribui a si mesmo relacionada com fenômenos como, depressão, suicídio, ansiedade e estresse. Nesse sentido é tratada como um tema importante para as Ciências Sociais, já que a percepção que as pessoas têm de si, está ligada às suas vivências e condições.

As dificuldades de avaliação da auto-estima foram agrupadas por Mruk (1995) em dois tipos básicos. O primeiro consiste em problemas decorrentes das singularidades da auto-estima como fenômeno, visto que esses aspectos são relacionados ao problema da própria definição, incluindo também o vínculo entre certas características intrínsecas da auto-estima e outros aspectos do *self*. O segundo tipo abrange outras dificuldades que procedem tanto das expectativas psicológicas e sociológicas do indivíduo, como da

existência de uma grande diversidade de métodos de investigação usados para o estudo do fenômeno que implicam em dificuldades em relação à validade.

Não há unanimidade na definição de auto-estima na literatura, sendo um dos problemas da pesquisa sobre o tema. A esse respeito, uma das dificuldades observadas é que os pesquisadores avaliam atributos e características diferentes sob a mesma denominação (Branden, 2000).

Feldman e Miranda (2002) descrevem algumas características de crianças com auto-estima alta, dentre elas, otimismo, entusiasmo, respeito pela vida, confiança, interesse pelos outros, felicidade, senso de humor, assumir riscos, enfrentamento de novas situações, fixarem metas, flexibilidade, independência, assertividade. Há também várias características de crianças com auto-estima baixa como a timidez, o temor a mudanças, instabilidade, negatividade, insegurança, baixo rendimento, alto nível de estresse, dificuldade de relacionamento, apresentando também comportamentos submissos importando-se pouco consigo mesmas.

A mudança da idéia de conhecimento de si, até chegar à auto-estima é um fato recente, ocupando hoje um lugar importante no imaginário social, principalmente nos Estados Unidos, onde a palavra composta *Self-esteem* faz parte do vocabulário cotidiano, bem como na França que por muito tempo se falou em amor-próprio numa visão mais afetiva (André & Lelord, 2003). Ainda hoje o vocábulo auto-estima não é conhecido em muitos idiomas, não existindo, por exemplo, no italiano (Voli, 2002).

O desenvolvimento do conhecimento de si mesmo depois de um longo período de esquecimento converteu-se em tema relevante para a Psicologia Evolutiva. Também as áreas da Psicologia Social, da Psicologia Organizacional e das Ciências da Educação refletiram o interesse pelo assunto (Palácios & Hídalgos, 1995).

A primeira tentativa de estudar a auto-estima de forma sistemática foi feita por Willians James, um dos precursores da Psicologia como ciência, em sua obra *Principles*

of Psychology, de 1890. O autor definiu a auto-estima como “a percepção do que se é, e do que se faz determinada pela relação das supostas realidades e potencialidades individuais” (Assis & Avanci, 2004, p.26). “Mesmo o autor norte-americano, considerado pragmatista, aponta o aspecto afetivo da auto-estima, ao escrever que “o sentimento que temos a nosso próprio respeito neste mundo”, depende inteiramente do que apostamos ser e fazer” (James, 1890, citado por Branden, 2000, p.12).

Passaram-se pelo menos seis décadas para que houvesse um investimento maior no estudo do conceito da auto-estima, significando uma estagnação em termos de avanço científico. Quase no meio do século XX, especialmente em 1949, com a fenomenologia, o conceito ressurgiu com Combs e Snygg (citado por Assis & Avanci, 2004) no trabalho intitulado *Behavior*, no qual os autores remetem à discussão sobre a percepção do sujeito sobre si mesmo acerca do ambiente.

Assis e Avanci (2004) apontam alguns trabalhos significativos para o desenvolvimento do conceito de auto-estima por eles formulados, interpretando a definição dada por Rosenberg (1986) ao construto como “uma avaliação que o indivíduo efetua e comumente mantém em relação a si mesmo, expressando uma atitude de aprovação ou desaprovação” (Assis & Avanci, 2004, p.27). É uma atitude negativa ou positiva para consigo que envolve não apenas um sentimento, mas também, a percepção e a cognição, fatores envolvidos na formação de atitudes.

Neste contexto, as contribuições de Rosenberg (1986) representam um marco divisório no estudo da auto-estima. O autor direciona sua ênfase sobre a importância das atitudes e idéias expressas por pessoas significativas e consideradas importantes e pela cultura na formação da auto-estima do sujeito. Além disso, ressalta a incapacidade da criança pequena de adentrar diretamente sua própria experiência, pois inicialmente percebe a reação das pessoas a ela, entrando em contato com seus próprios sentimentos e só depois é capaz de pensar sobre si. Em seu trabalho, Rosenberg demonstrou também

que pessoas de cultura comum têm, de forma geral, concepções semelhantes a respeito do que seja ideal do seu eu, ou seja, o autoconceito.

A auto-estima e o autoconceito são vocábulos freqüentemente usados como sinônimos. Porém, vários autores concordam que são elementos distintos, embora interligados (Assis & Avanci, 2004; Gobitta & Guzzo, 2002; Moysés, 2001). Na mesma direção, Briggs (2002) observa que quanto mais as pessoas têm um autoconceito que corresponde às suas capacidades reais, à sua habilidade e ao seu potencial, mais provável é o sucesso dessas pessoas e maiores oportunidades de se verem como pessoas adequadas.

Segundo Briggs (2002), o autoconceito ocorre quando o sujeito tem um novo reflexo, uma nova experiência ou crescimento que leva a outra concepção, ou a um conceito revisado de si mesmo, demonstrando, por conseguinte, que a visão que o sujeito tem de si se modifica ao longo de sua vida e de suas novas experiências. No entanto, Moysés (2001) assinala que o autoconceito e auto-estima são dois processos ligados, dos quais o autoconceito é a percepção de si formado na estrutura cognitiva e a auto-estima é o sentimento de valor que acompanha a percepção que a pessoa tem de si. A auto-estima é a resposta no plano afetivo de um processo originado no plano cognitivo. Em termos práticos a auto-estima se revela como a disposição que temos para nos vermos como pessoas merecedoras de respeito e capazes de enfrentar os desafios básicos da vida.

Tamayo, Lima e Silva (2002) estudaram a interferência do trabalho e da família no autoconceito profissional, que foi definido por eles como a percepção que o indivíduo tem sobre si em relação ao seu trabalho. Foram avaliadas as seguintes dimensões do autoconceito profissional: segurança profissional; realização profissional; saúde no trabalho e competência no trabalho. A saúde no trabalho, a segurança profissional e a competência no trabalho foram avaliadas pela interferência trabalho-família e em todos os casos, observou-se uma relação negativa entre as variáveis independentes e as dependentes, o que significa que quanto mais os acontecimentos do trabalho interferem

na família, menor a percepção de saúde no trabalho e quanto mais os acontecimentos na família interferem na realização do trabalho, menor a percepção de segurança e competência profissional.

Outro autor importante para o desenvolvimento do estudo da auto-estima foi Coopersmith (Branden, 2000; Gobitta & Guzzo, 2002) que denominou a auto-estima, como a avaliação que o indivíduo faz de si mesmo, a atitude de aprovação, ou de repulsa, considerando sua capacidade, seu valor e seu sucesso. É o juízo valorativo que o indivíduo tem de si mesmo (Assis & Avanci, 2004).

Coopersmith (1967) estudou as condições e experiências concretas que fortalecem ou debilitam a auto-estima, empregando tradicionais métodos psicológicos, particularmente a observação controlada. Há também a contribuição neste estudo da auto-estima de Nathaniel Branden, psicólogo humanista que desde 1954 investiga esse assunto. Seu primeiro livro sobre o tema foi *The Psychology of self-esteem*, publicado em 1969. Em seus escritos, o autor considera a auto-estima como a disposição da pessoa para se vivenciar como alguém competente para enfrentar os desafios da vida e merecedor da felicidade (Branden, 2000, p.37).

Para André e Lelord (2003), a auto-estima não é somente uma avaliação pessoal, mas também uma antecipação, ou uma tentativa de prever a avaliação dos outros. Há quem a chame de eu-espelho (Cooley, 1902, citado por André & Lelord, 2003).

No estudo de Assis e Avanci (2004) a auto-estima é conceituada como a avaliação que a pessoa faz de si mesmo, que expressa uma atitude de aprovação ou de repulsa e até que ponto ela se considera capaz, significativa, bem sucedida e valiosa. É o juízo de valor expresso nas atitudes que o indivíduo tem consigo mesmo. Estando a auto-estima ligada ao autoconceito e esse se refere à organização hierárquica e multidimensional de um conjunto de percepção de si mesmo.

Vários estudos foram realizados com a auto-estima. Nos Estados Unidos, foi pesquisada uma amostra de 110 adolescentes com idades entre 14 e 16 anos de ambos os sexos, buscando-se a correlação entre a auto-estima com a possibilidade de desistência escolar, tendo resultado pouco significativo entre as variáveis, sendo mais uma tendência dos alunos com baixa auto-estima de abandonarem os estudos (Wells, Miller, Tobacyr & Clanton, 2002). Estes jovens foram divididos em dois grupos: experimental e controle, sendo o tratamento a participação em um programa de desenvolvimento pessoal. A auto-estima apresentou melhora estatisticamente significativa para jovens que participavam de programas de desenvolvimento pessoal (Singg & Farqhar, 2001).

Um dos aspectos divergentes em relação à auto-estima é se ela se refere a um fenômeno global ou situacional. Como sentimento global, é relativamente consistente, visto que permeia todas as ações do sujeito, e tem influência em suas percepções, desempenhos e comportamentos. Está mais relacionada com o bem-estar psicológico do que com os sucessos ou fracassos em diversas áreas da vida (Micelli, 2003). Essa proposta é defendida por alguns autores como Rosenberg (1986).

Para outros autores como Coopersmith (1967) e Micelli (2003), pode-se estudar a auto-estima em áreas específicas, sendo que o sujeito pode se sentir valorizado no trabalho e não na família. A auto-estima específica possibilita prever seu comportamento em um determinado domínio de atividade, bem como o sucesso e o fracasso nessas ações.

Mesmo aqueles que entendem que o conjunto de auto-estimas específicas não corresponde necessariamente à soma das partes (auto-estima global), admitem a influência de uma sobre a outra, mesmo sendo indicadores diferentes (Micelli, 2003). Dessa forma, parece possível aceitar que os sujeitos tendem a ter um sentimento generalizado de apreciação de si mesmos, sinalizando para a complexidade do conceito (Assis & Avanci, 2004).

Embora seja constituída desde a infância, a auto-estima oscila em momentos significativos da vida, como a adolescência. É importante que seja considerada como um processo dinâmico e sujeito as mudanças ao longo da vida. Por isso, pode-se interferir no bem estar dos sujeitos através de ações e programas com este propósito (Assis & Avanci, 2004).

Em estudo realizado com 557 homens foi analisado a satisfação corporal, a auto-estima, a ansiedade físico-social, e o nível de atividade física em diversos contextos raciais. Valores significativos foram encontrados, onde o grau de atividade física indicou um preditor para auto-estima e satisfação corporal (Russel, 1999).

Stanley, Daí e Nolan (1997) pesquisaram em 61 estudantes do Ensino médio, a auto-estima, problemas de comportamento, problemas de aprendizagem e depressão. Os grupos foram divididos baseando-se em problemas de comportamento e problemas de aprendizagem, sendo encontrada diferença significativa na auto-estima entre eles. O grupo com problemas de aprendizagem apresentou uma auto-estima inferior em relação ao grupo com problemas de comportamento e ambos apresentaram valores altos de depressão.

Outro estudo com 533 indivíduos pesquisou-se a auto-estima, sociabilização e estabilidade emocional em relação à idade, não sendo encontrada diferença significativa entre eles (Guastello & Guastelo, 2002).

Foram pesquisados numa amostra de 147 crianças da terceira e quinta série do Ensino Fundamental, a auto-estima, a atividade física aeróbia e problemas de comportamento. Os pesquisados foram divididos em dois grupos: experimental e de controle, observando que o grupo experimental teve altas cargas de treinamento aeróbio enquanto o grupo controle teve baixas cargas durante um período de treze semanas. Os resultados evidenciaram não haver diferença significativa entre o pré-teste e o pós-teste

para as variáveis auto-estima e problemas de comportamento, embora todas as crianças tenham melhorado sua capacidade física (Walters & Martin, 2000).

Segundo Micelli (2003), para identificar se uma pessoa tem alta ou baixa auto-estima, é preciso conhecer o que ela fala sobre si e o que gostaria de ser, analisando se há diferenças entre os resultados afetivos e os esperados das auto-avaliações. Se a discrepância for grande, a auto-estima será baixa; se for pequena, será alta. Uma auto-estima alta, fiel aos fatos, verdadeira e composta de auto-avaliações que a pessoa acredita corresponder à verdade, sendo estável e global, corresponde a um prognóstico de um bem estar psicológico maior, enquanto que uma auto-estima baixa, está relacionada a uma leitura irrealista, instável e específica que a pessoa faz sobre si

Os estudos correlacionais sempre foram muito utilizados na avaliação da auto-estima e apresentam uma correlação elevada entre o controle emocional e o auto-conceito (Martin & Coley, 1984). Observou-se também nestes estudos que a auto-estima elevada também apresentou valores altos e correlação positiva com o alto status social (Smith, Tedeschi, Brown & Lindsl, 1973) e o nível sócio econômico (Simon, 1972). O construto se mostrou positivamente correlacionado com o grau de ligação com a família em universitários (Burnett & Wright, 2002).

Pesquisada no final da década de setenta, a auto-estima apresentou correlação positiva com a motivação acadêmica (Prawat, Grissom & Parish, 1979). Também utilizado como um preditor de progresso escolar, o construto correlacionou-se positivamente com sucesso e alta de auto-estima, enquanto que o nível de QI não apresentou correlação com a auto-estima (Dewitt & Kollanda, 2000).

Vários estudos foram realizados correlacionando a auto-estima com outros construtos, tendo como resultado a correlação negativa com a depressão em professores (Beer, 1987), com a alta ansiedade (Many & Many, 1975; Francis, 1998) e com a característica de introversão (Eysenck & Eysenck, 1963). Uma pesquisa realizada com

crianças em idade escolar demonstrou uma correlação significativa da auto-estima com o racismo, dependendo da raça do indivíduo, verificando que outras etnias possuíam maior propensão a serem afetadas pelo racismo do que a branca (Martinez & Dukes, 1991). Observou-se que, dentre estes diversos estudos, poucos tentaram estabelecer alguma correlação da auto-estima com questões ligadas ao trabalho.

Ito, Gobitta e Guzzo (2007) buscaram em sua pesquisa, correlacionar temperamento, neuroticismo e auto-estima. A amostra foi composta de 42 universitários na faixa etária dos 19 aos 21 anos, os quais responderam às Escalas Fatorial de Ajustamento Emocional/Neuroticismo, *Pavlovian Temperament Survey* e Auto-Estima de Rosenberg. Os resultados indicaram que a dimensão força de excitação (*Pavlovian Temperament Survey*) apresentou correlações negativas significativas com as dimensões vulnerabilidade e ansiedade (Escalas Fatorial de Ajustamento Emocional/Neuroticismo); a força de inibição (*Pavlovian Temperament Survey*) apresentou correlação negativa significativa com a ansiedade da Escalas Fatorial de Ajustamento Emocional/Neuroticismo e a mobilidade (*Pavlovian Temperament Survey*) se correlacionou positivamente com desajustamento psicossocial (Escalas Fatorial de Ajustamento Emocional/Neuroticismo). No que se refere à correlação entre *Pavlovian Temperament Survey* e Escala de Auto-Estima, não foram obtidas correlações significativas. A correlação entre Escalas Fatorial de Ajustamento Emocional/Neuroticismo e auto-estima apresentou correlações negativas significativas nas dimensões vulnerabilidade, ansiedade e depressão.

A auto-estima é um aspecto importante da vida porque está intimamente ligada à saúde. As pessoas não podem ser saudáveis se não têm um bom vínculo consigo e uma imagem de auto-afirmação que lhes permitam se projetar no mundo de maneira auto-valorativa (Lerner, 2003). A forma como alguém se sente afeta suas ações e experiências

de vida. Na verdade a auto-estima é um fator determinante para o êxito e o fracasso (Briggs, 2002).

Para Tamayo (2001), a auto-estima desempenha uma função importante na proteção do *self* e, quando elevada, constitui-se num filtro protetor que seleciona as informações referentes ao indivíduo. Nos estudos sobre estresse, a auto-estima tem sido vista como um recurso para o processo de enfrentamento, capaz de influenciar a avaliação dos eventos e os comportamentos emitidos para lidar com os estressores. Finalmente para Jex e Elacqua (1999), indivíduos com baixa auto-estima tendem a utilizar formas mais passivas de enfrentamento, o que faz com que fiquem mais vulneráveis aos efeitos dos estressores. No geral, parece haver uma correlação positiva entre baixa auto-estima e altos níveis de estresse ocupacional.

Os fatores que problematizam a avaliação da auto-estima estão relacionados à construção de um instrumento para medi-la. Mruk (1998) aponta as seguintes dificuldades: (a) valorizar a importância de medir o que é correto, ou seja, o instrumento deve medir a auto-estima, e não outra coisa; (b) considerar a existência de fatores dinâmicos, isto é, um bom teste de auto-estima deve ser multifacetado, capaz de captar todas as situações particulares da vida do sujeito que tem alta ou baixa auto-estima; (c) ponderar sobre os problemas de normatização relativos aos auto-relatos; d) prever recursos que minimizem o fato de que as pessoas costumemente pontuam a si próprias mais favoravelmente nas qualidades positivas e menos desfavoravelmente nas negativas; (e) identificar os testes como meios de avaliar as atitudes defensivas, comumente encontradas em auto-relatos de auto-estima. No que respeita à revisão da literatura nacional, observam-se poucas referências à adaptação de instrumentos que avaliem a auto-estima para a realidade brasileira, ou mesmo de instrumentos construídos especialmente para ela.

No presente estudo utilizou-se para avaliação da auto-estima a versão adaptada para o português (Hutz, 2000) da Escala de Auto-Estima de Rosenberg (1965). Este instrumento investiga aspectos globais da auto-estima e tem apresentado índices de fidedignidade constantes e aceitáveis para uso em pesquisa (acima de 0,80), com parâmetros psicométricos apropriados.

Constata-se, portanto, a importância das medidas adequadas de construtos psicológicos, de forma a possibilitar que eles sejam mais bem estudados. Assim, considerando a importância da auto-estima e sua relação com o estresse laboral, pressupõe-se que estudos sobre medidas desses fenômenos no contexto organizacional poderão contribuir, fornecendo suporte para a atuação dos profissionais da área organizacional, inclusive para a formulação de uma proposta de intervenção preventiva (Jex & Elacqua, 1999, Kunda, 1999, Tamayo, 2001).

Tendo em vista as considerações apresentadas, esta pesquisa busca relacionar a vulnerabilidade ao estresse, utilizando-se da *Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho* (EVENT), que apresenta situações consideradas estressoras no ambiente de trabalho e verifica quão vulnerável ou sensível o indivíduo é àqueles eventos e a auto-estima. Pretende-se, ainda, com a aplicação da Escala de Auto-estima de Rosenberg avaliar globalmente a atitude positiva ou negativa de uma pessoa consigo mesma. Nesse sentido, presume-se que pessoas com maior auto-estima tendem a ser menos vulneráveis a eventos estressores. Para tanto, foram estabelecidos os objetivos apresentados a seguir.

OBJETIVOS

Geral

Explorar as relações entre a auto-estima e a vulnerabilidade ao estresse, medidas por meio da Escala de auto-estima de Rosemberg e da Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho.

Específicos

- a) Descrever as características de vulnerabilidade ao estresse e de auto-estima dos colaboradores;
- b) Verificar se há diferenças relacionadas a outras variáveis, a saber, sexo, estado civil, horas trabalhadas, tipo de cargo, satisfação no trabalho, ambiente físico, tempo de emprego.
- c) Verificar se existe correlação entre os escores obtidos por meio da Escala de Vulnerabilidade ao estresse (EVENT) e da Escala de Auto-Estima de Rosenberg;

MÉTODO

Participantes

A amostra foi composta por 196 colaboradores de uma empresa da região de Campinas, interior do Estado de São Paulo, com idade média de 36,59 anos (DP=10,78), sendo a mínima de 18 anos e a máxima de 59 anos. Com relação à faixa etária dos participantes, ficou evidenciado que 28,1% (n=55) encontram-se entre 18 a 28 anos, 23% (n=45) entre 29 e 36 anos, 24% (n= 47) entre 37 e 46 anos e, por fim 25% (n=49) com mais de 47 anos. Com relação ao sexo 14,3 (n= 28) são do sexo feminino e 85,7 (n=168) do masculino. Referente ao estado civil dos participantes ficou evidenciado que 52% (n=102) são casados, 37,8% (n=74) solteiros e 10,2 % (n=20) outros (viúvos, divorciados e amasiados). No que se refere à escolaridade a maioria dos colaboradores possuem apenas o Ensino Fundamental 55,6% (n=109), 30,1 (n=59) têm o Ensino Médio completo, 11,7% (n= 23) completaram o Ensino Superior e apenas 2,6% (n= 5) concluíram pós-graduação.

Considerando-se as características do presente trabalho julgou-se importante apresentar informações mais detalhadas sobre o perfil dos colaboradores. Assim sendo, no que se refere a sua atividade profissional, observou-se que 15,8% (n=31) têm apenas até 3 meses de tempo de emprego, 29,6% (n=58) trabalham entre 4 meses a 1 ano, 20,4% (n=40) estão na empresa de 1 a 4 anos e 34,2% têm mais de 4 anos. Foi constatado na pesquisa que 77,6% (n=152) dos colaboradores estão alocados na área Operacional, 8,7% (n=17) no Administrativo, 7,7% (n=15) estão na Gerência e 5,6% (n=11) são executivos. Dentre os pesquisados 18,4% (n=35) ainda estão em regime de contrato de experiência, 3,6% (n=7) têm contratos temporários, 24%(n=47) são autônomos e 54,1% (n=105) são efetivos. A pesquisa também demonstrou que 73,5% (n=144) estão plenamente satisfeitos

com o trabalho, 17,9% (n=35) estão razoavelmente satisfeitos, 6,1% (n=12) apresentam-se pouco satisfeitos e 2,6% (n=5) demonstram insatisfação.

Também foi analisado o número de horas trabalhadas e obteve-se o seguinte resultado, 5,6% (n=11) trabalham até 20 horas, 2,6% (n=5) de 21 a 30 Horas, 43,4% (n=85) de 31 a 44 horas e 48% (n=94) mais de 44 horas. Um dos participantes não informou 0,5% (n=1). A estrutura física foi considerada adequada para a maioria dos colaboradores 93,9% (n=184) e para 6,1% (n=12) como inadequada. Constatou-se que 67,9% (n=133) dos pesquisados trabalham com ruídos e 31,6% (n=62) não trabalham com ruídos.

Instrumentos

Questionário sócio-demográfico (Anexo 1)

Este questionário visou levantamentos de variáveis como sexo, tempo de serviço, idade, tipo de cargo, ambiente físico. O instrumento foi composto por 11 questões fechadas.

Escala de Vulnerabilidade ao Estresse do Trabalho (EVENT) - Anexo 2

A EVENT foi construída por Sisto, Noronha, Santos e Baptista (2007) e têm por objetivo avaliar a vulnerabilidade dos sujeitos a elementos estressores no local de trabalho. Apresenta itens que descrevem situações consideradas geradoras de estresse, nas quais os sujeitos pontuam aquelas causadoras de incômodo, em uma escala tipo *likert*, com opções de nunca (zero), às vezes (um) e freqüentemente (dois).

O estudo base para a elaboração do manual envolveu 948 participantes, todos universitários. Uma das principais evidências de validade foi a relativa à análise da estrutura interna dos itens, obtida por meio da análise fatorial exploratória, que

possibilitou a elaboração de uma escala de 40 itens, subdivididos em três fatores, que foram denominados ‘Aborrecimento e contrariedade’ (englobando os itens 3, 4, 5, 6, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 19, 25, 26, 27, 32, 36 e 40), ‘Pressão no trabalho’ (englobando os itens 1, 2, 11, 12, 17, 24, 28, 29, 33, 34, 35, 38 e 39) e ‘Falta de suporte organizacional’ (englobando os itens 7, 8, 18, 20, 21, 22, 23, 30, 31 e 37) (Sisto & cols, 2007). A análise dos dados para a extração de três fatores explicou 37,44% da variância.

Estudos posteriores também têm demonstrado outras evidências de validade. Nesse sentido, Miguel e Noronha (2007) estudaram os parâmetros psicométricos da Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (EVENT) e relacionaram-na com o Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL). Com base em pesquisa com 116 pessoas de ambos os sexos, os autores demonstraram a existência de evidência de validade convergente, particularmente em duas situações, quais sejam, na medida de Falta de suporte organizacional e na pontuação total do EVENT. Os resultados independeram da idade e da escolaridade dos participantes.

No que se refere aos estudos de precisão, o instrumento apresenta coeficientes de alfa satisfatórios, sendo que para o fator 1 o valor obtido foi o de $\alpha=0,87$, para o fator 2 o valor é de $\alpha=0,83$ e o fator 3 de $\alpha=0,71$. O valor de alfa total da escala foi de $\alpha=0,91$.

A pontuação da EVENT se dá pela soma dos itens assinalados pelos sujeitos. Assim sendo o fator ‘Aborrecimento e contrariedade’ possui uma pontuação máxima de 34 pontos, ‘Pressão no trabalho’ possui como máximo o escore de 26 e o fator ‘Falta de suporte organizacional’ possui pontuação máxima de 20. Na escala total a pontuação mínima é zero e a máxima de 80 pontos.

Escala de Auto-Estima de Rosenberg (Anexo 3)

A variável dependente auto-estima será medida por meio da Escala de Auto-Estima de Rosenberg, que foi criada em 1965 e tem sido amplamente utilizada, sendo conhecida internacionalmente. É uma medida unidimensional com 10 itens designados a

avaliar globalmente a atitude positiva ou negativa de si mesmo, tendo versão traduzida e adaptada para amostras brasileiras por Hutz (2000). Trata-se de uma escala de 4 pontos do tipo Likert (1=concordo fortemente, 2=concordo, 3=discordo, 4=discordo fortemente), contendo 10 itens. Desse total de itens, 5 avaliam sentimentos positivos do indivíduo sobre si mesmo (Ex. *De modo geral, estou satisfeito comigo mesmo*). Os outros 5 itens avaliam sentimentos negativos (Ex. *Às vezes, eu acho que não sirvo para nada*). Este instrumento (com apenas 10 itens) tem comprovada validade de construto, baseada na estrutura na estrutura interna dos itens que indicou sua unidimensionalidade (Rosenberg, 1965, 1979, 1985). Com relação à precisão, apresenta valor satisfatório ($\alpha=0,83$).

Para a pontuação da escala de Rosemberg os 5 itens que expressam sentimentos negativos têm os valores invertidos e, então, somam-se esses valores aos dos outros 5 itens, totalizando um valor único para a escala, correspondente às respostas dos 10 itens. O intervalo de pontos possível dessa escala é de 10 (10 itens multiplicados por valor 1) a 40 (10 itens multiplicados por valor 4). Assim sendo a pontuação poderá variar entre 10 e 40 pontos.

Procedimento

O projeto foi submetido para aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco, e realizado em uma empresa da região de Campinas/SP, com atividades nas áreas de construção civil, locação de veículos e mineração. Após a explicação do objetivo da pesquisa e, mediante a autorização dos gestores, iniciou-se a coleta de dados. Os participantes que assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo 5) foram divididos em pequenos grupos, sendo a aplicação realizada pela pesquisadora em uma sala de treinamento, com duração de aproximadamente 20 minutos.

RESULTADOS

Os dados da presente pesquisa foram analisados por meio de provas de estatística descritiva e inferencial e serão apresentados nesta seção, respeitando a ordem em que os objetivos foram estabelecidos. Tendo como primeiro objetivo o de descrever as características de vulnerabilidade ao estresse e de auto-estima dos colaboradores, apresentando os dados descritivos da amostra pesquisada estão apresentados na Tabela 1.

Tabela 1. Escore mínimo, máximo, média e desvio padrão da EVENT e AE (N=196)

Escalas e fatores	Mínimo	Máximo	Média	DP
Fator 1- Aborrecimento e contrariedade	1	52	19,22	6,81
Fator 2- Pressão no trabalho	0	29	15,99	4,09
Fator 3- Falta de suporte organizacional	0	17	9,11	3,42
EVENT Total	11	79	44,59	11,65
Escala de Auto Estima (AE) Total	23	44	33,30	4,62

O resultado geral da EVENT Total nas aplicações, com uma amostra de 196 participantes, mostrou uma média de 44,59 (DP=11,65), com pontuação máxima de 79 pontos. Destaca-se o Fator 2 do EVENT que se refere à Pressão no Trabalho que apresentou uma média de 15,99 (DP=4,09). A média do AE com a amostra completa foi 33,3 (DP=4,62), lembrando que o máximo possível da pontuação era de 44 pontos.

Após a análise referente à estatística descritiva dos instrumentos, julgou-se necessária a comparação das médias dos instrumentos, por meio do teste *t* de *Student*, considerando-se a variável sexo. Os resultados aparecem ilustrados na Tabela 2.

Tabela 2. Teste *t de Student* para diferença de média por sexo (feminino- N=28, masculino- N=168) para a EVENT e AE.

Escalas e Fatores	Sexo	Média	DP	t	p
Fator 1- Aborrecimento e contrariedade	Masculino	138	19,62	1,592	0,121
	Feminino	27	17,11		
Fator 2- Pressão no trabalho	Masculino	152	15,86	-1,010	0,314
	Feminino	28	16,71		
Fator 3- Falta de suporte organizacional	Masculino	153	9,31	1,784	0,086
	Feminino	24	7,71		
EVENT Total	Masculino	122	45,16	1,258	0,218
	Feminino	23	41,52		
Total de auto-estima (AE)	Masculino	33,26	4,55	-0,063	0,950
	Feminino	33,32	5,10		

Com esse procedimento foi possível verificar que não houve diferença estatisticamente significativa entre homens e mulheres. Vale ressaltar que isso ocorreu em relação a cada um dos fatores do EVENT, e nos totais de ambos os instrumentos.

Em seguida, foi realizado o teste *t* de *Student* para verificar se havia diferenças nas médias do escore total da EVENT por estado civil, com os participantes agrupados da seguinte forma: aqueles que viviam sozinhos (solteiros, divorciados e viúvos) e os que viviam com companheiros (casados e amasiados). Na Tabela 3 estão apresentados as médias obtidas com base na análise realizada.

Tabela 3. Teste *t* de *Student* para diferença de média por estado civil (vivem sozinho N=81, masculino N=97) para a EVENT e AE.

Escalas e Fatores	Estado Civil Agrupado	Média	DP	t	p
Fator 1 -Aborrecimento e contrariedade	Vivem sozinhos	19,12	5,725	0,644	0,521
	Vivem com companheiro	18,52	6,086		
Fator 2 -Pressão no trabalho	Vivem sozinhos	15,75	3,477	-0,327	0,744
	Vivem com companheiro	15,95	4,432		
Fator 3 - Falta de suporte organizacional	Vivem sozinhos	8,10	3,231	0,256	0,798
	Vivem com companheiro	7,98	2,979		

Total do EVENT	Vivem sozinhos	43,01	11,077	0,129	0,89
	Vivem com companheiro	42,78	10,638		
	Vivem sozinhos	33,25	4,2075		
Total de auto-estima (AE)	Vivem com companheiro	33,28	4,9468	-0,034	0,97
			2		3

Pelos dados analisados observou-se que não houve diferenças significativas entre os grupos. O mesmo ocorreu quando foram comparados os escores em cada um dos fatores do EVENT e também da escala de Auto-Estima.

No que se refere à comparação dos participantes em relação às horas trabalhadas, não houve resultado significativo no total do EVENT [$F(2, 143) = 2,81; p=0,06$]. Sendo Fator 1 Aborrecimento e contrariedade [$F(2, 163) = 2,02; p=0,13$], no Fator 2 Pressão no Trabalho [$F(2, 178) = 1,63; p=0,20$] e Fator 3 Falta de Suporte Organizacional [$F(2, 175) = 1,12; p=0,32$]. Não se observou diferenças quanto a Auto-Estima [$F(2, 187) = 0,69; p=0,50$] nesta variável.

Na comparação por tipo de cargos, operacionais e administrativos, observou-se no EVENT, diferença entre eles no Fator 3 no que se refere à Suporte Organizacional e pontuação total Com relação à AE também foram encontradas diferenças significativas, ilustrado na Tabela 4.

Tabela 4. Teste *t de Student* para diferença de média por cargos para a EVENT e AE.

Comparação por tipo de Cargo	Cargo agrupado	N	Média	DP	<i>t</i>	<i>p</i>
Fator 1 - Aborrecimento e contrariedade	Operacional	12	19,56	7,109	1,22	0,22
	Administrativo	6	18,18	5,781	7	4
Fator 2 - Pressão no trabalho	Operacional	14	16,01	4,106	0,11	0,91
	Administrativo	0	15,93	4,153	1	2
Fator 3 - Falta de suporte organizacional	Operacional	13	9,43	3,422	2,41	0,01
	Administrativo	5	8,02	3,257	3	8
Pontuação na escala total	Operacional	11	45,64	12,00	2,10	0,03
	Administrativo	0	41,31	10,11	1	9
				6		
				0		

Total da AE (Auto-Estima)	Operacional	14	33,00	4,75	-1,841	0,08 1
	Administrativo	5	35,35	5,01		

Deste modo, no Fator 3 e na pontuação total do EVENT, os colaboradores da área operacional alcançaram médias maiores, não havendo diferenças significativas nos demais fatores. Ao contrário na AE observou-se que os colaboradores administrativos obtiveram médias mais elevadas.

Averiguando-se as diferenças entre as médias em relação ao Tipo de Contrato, a saber: Contratos de Experiência/Temporários, Efetivos e Autônomos, observou-se que apenas no Fator 1 Aborrecimento e Contrariedade [$F(2,163)=4,21$; $p=0,017$] e no escore total da EVENT [$F(2, 143)=5,14$; $p=0,007$] houve diferenças significativas entre as médias dos participantes. Não foi observado tal diferença no Fator 2 [$F(2,178)=0,27$; $p=0,77$] e no Fator 3 [$F(2, 175)=1,30$; $p=0,27$] da EVENT. Para a auto-estima [$F(2,163)=4,21$; $p=0,017$] houve diferenças significativas entre os grupos. Para verificar quais os grupos que se diferenciaram realizou-se o teste *post-hoc* de *Sheffè* para os resultados significativos (Tabela 5).

Tabela 5. Teste *Sheffè* da EVENT e AE por comparação de tipo de Contrato.

Pontuação do fator1 do EVENT			
Tipo de Contrato	N	Agrupamento por alfa =0,05	
		1	2
Experiência/temporário	33	16,58	
Efetivo	90	19,32	19,32
Autônomo	43		21,05
Pontuação da Escala Total EVENT			
Experiência/temporário	28	38,54	
Efetivo	80		45,59
Autônomo	38		46,97
Pontuação da Escala Total AE			
Autônomo	46	31,97	
Efetivo	102	33,27	33,27
Experiência/Temporário	40		34,75

Para verificar se havia diferença de médias entre os colaboradores que estavam plenamente satisfeitos com o ambiente de trabalho e aqueles que estavam insatisfeitos, realizou-se o teste *t* de *Student* e obteve-se diferença entre as médias dos dois grupos, apenas no Fator 3 do EVENT e para o escore total da EVENT. Na escala AE observou-se diferença entre os grupos de colaboradores plenamente satisfeitos e os razoavelmente satisfeitos como pode ser observado na Tabela 6.

Tabela 6. Teste *t* de *Student* da EVENT e AE por Satisfação no Trabalho.

Escalas e Fatores	Satisfação no Trabalho	Média	DP	<i>t</i>	<i>p</i>
Aborrecimento e contrariedade	Plenamente satisfeito	19,34	5,747	0,379	0,705
	Não plenamente satisfeito	18,88	9,269		
Pressão no trabalho	Plenamente satisfeito	16,07	3,971	0,420	0,675
	Não plenamente satisfeito	15,78	4,424		
Fator 3- Falta de suporte organizacional	Plenamente Satisfeito	9,72	3,180	4,075	0,000
	Não Plenamente Satisfeito	7,46	3,537		
EVENT Total	Plenamente Satisfeito	45,88	9,949	2,151	0,033
	Não Plenamente Satisfeito	41,32	14,813		
Total de auto-estima (AE)	Plenamente Satisfeito	32,76	4,650	-1,877	0,06
	Razoavelmente satisfeito	34,41	4,550		

O grupo de colaboradores plenamente satisfeitos obteve médias maiores tanto no Fator 3 quanto na pontuação total da EVENT. Na pontuação total da auto-estima foram os razoavelmente satisfeitos que obtiveram as maiores médias.

Para avaliar se os colaboradores que trabalham com ruídos, se diferenciam em relação ao estresse dos que não convivem com ruídos no ambiente de trabalho, realizou-se o teste *t* de *Student*, no entanto, não se observou diferenças entre os grupos. Em contrapartida na AE encontrou-se diferença entre os grupos, descritos na Tabela 7.

Tabela 7. Teste *t* de *Student* da EVENT e AE por Condição Sonora do Ambiente.

Escalas e Fatores	Condição sonora do ambiente	Média	DP	<i>t</i>	<i>p</i>
Aborrecimento e contrariedade	trabalha com ruídos	19,70	6,823	1,214	0,227
	trabalha sem ruídos	18,30	6,704		
Pressão no trabalho	trabalha com ruídos	16,34	3,885	1,763	0,080
	trabalha sem ruídos	15,18	4,468		
Falta de suporte organizacional	trabalha com ruídos	9,12	3,420	-0,073	0,942
	trabalha sem ruídos	9,16	3,414		
Pontuação na escala total	trabalha com ruídos	45,41	11,02	1,338	0,183
	trabalha sem ruídos	42,57	13,00		
Total de auto-estima	trabalha com ruídos	32,58	4,54	-2,937	0,004
	trabalha sem ruídos	34,66	4,49		

Não houve diferenças significativas em nenhum fator do EVENT entre os grupos que trabalham com e sem ruídos. Porém, para a auto-estima, o grupo que trabalha sem ruídos apresentou médias maiores dos que os que trabalham com ruídos.

Também comparou-se os resultados dos participantes quanto à variável tempo de emprego. Foi observada diferença significativa entre as quatro categorias comparadas (até 3 meses, de 4 meses a 1 ano, de 1 a 4 anos e mais de 4 anos) na pontuação total do EVENT [$F(3, 142) = 3,16; p=0,0027$]. Para o Fator 1 [$F(3, 187)=3,20; p=0,025$], Fator 2 [$F(3, 187)=3,20; p=0,015$] e Fator 3 [$F(3, 187)=3,20; p=0,027$] da EVENT não houve diferenças significativas. A diferença não foi significativa para a auto-estima [$F(3, 187)=3,20; p=0,025$] em relação ao tempo de emprego. A diferenciação dos grupos foi apresentada na tabela 8 por meio do teste *Sheffé*.

Tabela 8. Teste *Sheffé* da EVENT por tempo de emprego e AE.

Tempo de Emprego (Event)	N	Pontuação da Escala Total	
		Agrupamento por $\alpha = 0,05$	
		1	2
Até 3 meses	19	38,32	
1 a 4 anos	33	43,91	43,91
4 meses a 1 ano	44	44,36	44,36

Mais de 4 anos	50	47,64	
Pontuação total da AE			
Tempo de Emprego (AE)	N	<i>Agrupamento por alfa =0,05</i>	
		1	2
4 meses a 1 ano	54	32,18	
Mais de 4 anos	67	32,89	32,89
1 a 4 anos	38	34,00	34,00
Até 3 meses	29		35,17

Na pontuação total do EVENT os colaboradores com até 03 meses se diferenciaram daqueles com mais de 4 anos, sendo que os com menos tempo de emprego apresentaram médias menores, ou seja, mostraram-se menos vulneráveis ao estresse. Também, na análise feita referente à AE verificou-se que os colaboradores que até 3 meses na empresa diferenciam-se significativamente daqueles que tem de 4 meses a 1 ano de tempo de trabalho.

Assim, no Fator 1 da EVENT o grupo dos colaboradores em Experiência/ Temporários diferenciou-se com média menor dos grupos de Autônomos. Na pontuação total da EVENT, o grupo dos colaboradores em Experiência /Temporários, também com média menor, diferenciou-se dos demais que se agruparam. Observou-se na AE diferença entre a média do grupo com contrato de autônomos e os com Contrato de Experiência, se que o grupo de contrato autônomo teve média menor.

Por fim, realizou-se a correlação de Pearson entre a escala de auto-estima e a EVENT, incluindo seus fatores em separado. Esses resultados são apresentados na Tabela 9.

Tabela 9. Correlação entre os resultados da Escala de auto-estima com os fatores e o total da EVENT.

	Total de auto-estima		
	N	r	p
Fator 1- Aborrecimento e contrariedade	160	-0,524	0,000
Fator 2- Pressão no trabalho	175	-0,198	0,009
Fator 3- Falta de suporte organizacional	173	-0,436	0,000
Total do EVENT	141	-0,511	0,000

Foram encontradas correlações negativas moderadas do AE total ($r=-0,511$; $p<0,01$) com o EVENT total, evidenciando que quanto maior a pontuação na Escala de auto-estima maior a vulnerabilidade ao estresse. Também foi averiguada uma correlação negativa moderada no fator F1 do EVENT ($r=-0,524$; $p<0,01$), mostrando que quanto maior a pontuação em aborrecimento e contrariedade no trabalho menor a auto-estima. Adicionalmente, foi evidenciada uma fraca correlação negativa no fator F2 do EVENT que se refere à pressão do trabalho ($r=-0,198$; $p<0,01$), que indica que quanto maior a pressão no trabalho menor a pontuação em auto-estima. Por fim, foi evidenciada uma moderada correlação negativa no fator F3 ($r=-0,436$; $p<0,01$) do EVENT, que demonstra que quanto maior a falta de suporte organizacional menor a auto-estima.

DISCUSSÃO

Este estudo foi desenvolvido com o objetivo explorar as relações e a vulnerabilidade ao estresse em ambiente organizacional e a auto-estima, tal como definido nos objetivos. Os resultados são discutidos a seguir, na ordem em que foram apresentados. Os dados da presente pesquisa foram analisados por meio de provas de estatística descritiva e inferencial. Tendo como primeiro objetivo o de descrever as características de vulnerabilidade ao estresse e de auto-estima dos colaboradores,

Em comparativo com o manual da EVENT para o grupo de profissões 4 que é formado por pessoas de formação de nível médio, com mais conhecimentos técnicos do que administrativos a média da pesquisa demonstrou estar muito alta no Fator1- Aborrecimento e Contrariedade com a média de 19,22 para os cargos operacionais se comparado com as do manual para o mesmo Fator que é de 13,75. Também houve diferença significativa em relação ao Fator3 - Suporte Organizacional, apresentando média de 9,11 contra 6,51 do manual. O mesmo ocorrendo no Fator geral com média de 44,59, com pontuação máxima de 79 pontos, sendo muito próxima da pontuação final do manual que é de 90 pontos, demonstrando que se deve ter atenção a este grupo de colaboradores, no que se refere ao clima organizacional, infra-estrutura e rotinas de trabalho.

Quanto ao segundo objetivo, os resultados não mostraram diferença estatisticamente significativa entre homens e mulheres, o que não é congruente com muitos estudos existentes. As pesquisas têm indicado diferenças expressivas entre os sexos quanto ao estresse. Os estudos desenvolvidos por Calais, Andrade e Lipp (2003) acusaram correlação significativa entre sexo e nível de estresse, pois 98,3% dos participantes do sexo feminino que já se encontravam na fase de resistência, contra 51,8%

do sexo masculino. No entanto no estudo aqui realizado o número de mulheres foi bastante inferior ao número de homens, o que pode ser considerado como uma limitação. Assim, seria interessante que novos estudos com amostras mais igualitárias em relação ao sexo para confirmar ou ratificar essas informações, uma vez que parece ser a variável sexo uma fonte de diferenças nos estudos sobre estresse.

Ao se comparar a vulnerabilidade ao estresse, considerando-se a situação civil, verificou-se nesta pesquisa não houve diferença entre os grupos comparados, a saber, aqueles que viviam sozinhos (solteiros, viúvos e divorciados) e aqueles que viviam com companheiros (casados/amasiados). Não foram encontrados na literatura estudos que averiguassem diferenças entre o estresse, considerando a variável estado civil. No que se refere à auto-estima também não foram encontradas diferenças significativas na comparação entre esses agrupamentos de participantes.

Em relação às horas trabalhadas, não houve diferenças significativas entre os resultados do EVENT e da Escala de Auto-Estima. No entanto, é importante que essa variável continue a ser explorada em futuros estudos, visto que para Lazarus (1995) o estresse ocupacional ocorre quando o indivíduo analisa os recursos de enfrentamento que possui versus as excessivas demandas do trabalho, pressão de tempo, sobrecarga de tarefas que são estressores para a grande maioria dos colaboradores.

Foi observado na comparação por tipos de cargos operacionais e administrativos no EVENT, apenas diferença entre eles na falta de suporte organizacional e pontuação total. Os colaboradores da área operacional alcançaram médias maiores no EVENT, ao contrário da auto-estima que os Administrativos obtiveram médias mais elevadas.

Alguns autores entendem que, em situações específicas, alguns aspectos relacionados com a falta de suporte organizacional podem causar efeitos negativos para a maior parte das pessoas como a sobrecarga de trabalho, o excesso ou falta de trabalho, a

rapidez em realizar a tarefa, necessidade de tomar decisões. (Kalimo, El-Batawi & Cooper, 1988). Ainda nessa direção, Rio (1998) refere-se ao estresse como um conjunto de reações do organismo diante de alguns acontecimentos, que podem ser reais ou irrealis, internos ou externos e que atuam como uma espécie de ameaça, provocando formas de reação e adaptação no sentido de preservar a integridade, o equilíbrio, a vida. Erosa (2001) confirma em seus estudos que o aumento excessivo de trabalho, com aumento de horas trabalhadas, o cumprimento de prazos cada vez mais curtos para realizar a tarefa, viagens longas e numerosas, fazem com que o colaborador se sinta cada vez mais esquecido, cansado e quando o mesmo não consegue lidar com este estresse, ele se agrava, e passa a estar em esgotamento, o que muitos estudiosos chamam de burnout, ou síndrome do esgotamento profissional. Quanto à auto-estima, um estudo que correlacionou o progresso escolar e a auto-estima, obteve como resultado que indivíduos com alta auto-estima são mais bem sucedidos (Keltikangas, 1992), o que pode justificar o melhor resultado para as áreas Administrativas.

Não foram encontradas pesquisas que relacionassem as variáveis: tipos de contrato, estresse e auto-estima, porém neste estudo, observaram-se diferenças entre os grupos de trabalhadores autônomos e efetivos que tendem a ser mais estressados, sendo sucessíveis ao aborrecimento e contrariedade, do que os de contratos de experiência e temporários, estes apresentaram baixa auto-estima.

Na avaliação do presente estudo em relação à satisfação no trabalho, ressaltou-se que o grupo de colaboradores plenamente satisfeitos obteve médias maiores tanto no suporte organizacional quanto na pontuação total da EVENT, e na pontuação total da auto-estima foram os razoavelmente satisfeitos que obtiveram as maiores médias o que confirma a literatura. Suehiro e cols (2008) buscaram evidência de validade convergente-discriminante entre a Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho e a Escala de Satisfação no Trabalho e obtiveram correlação negativa e significativa entre as escalas,

sendo os maiores índices nos itens relacionados ao ganho financeiro e à perspectiva de crescimento profissional, ou seja, suporte organizacional, a saber: plano de carreira, desenvolvimento e treinamento. Em contrapartida também foi evidenciada uma correlação positiva e significativa entre a escolaridade dos participantes e a dimensão satisfação com a natureza do trabalho.

No presente estudo, não foi encontrado diferenças significativas em nenhum fator do EVENT entre os grupos que trabalham com e sem ruídos, porém para auto-estima o grupo que trabalha sem ruídos apresentou médias maiores dos que os que trabalham com ruídos. Observou-se também que os colaboradores que trabalham com ruídos na organização pesquisada, utilizam o protetor auricular regularmente.

De acordo com Groosmith e Chambers (1998) e Duarte (2002), projetos de ergonomia nas organizações são de muita importância à saúde do colaborador. A ergonomia é o estudo de adaptação do trabalho ao homem. No ambiente físico são considerados, a temperatura, os níveis de ruído, vibrações, luz, cores e presença de gases ou agentes químicos (Lida, 1990). A falta de informações científicas sobre o estresse ocupacional leva à dificuldade de caracterizar apuradamente os elementos específicos do trabalho que provocam as reações de estresse. Importante lembrar que a relação entre essas variáveis é muito complexa, visto que envolve o entrelaçamento de aspectos relacionados ao ambiente de trabalho, ao indivíduo e a fatores externos ao trabalho (Murphy, 1984).

Em estudos com uma amostra de 264 policiais do Rio Grande do Norte, buscou-se correlação entre o estresse e as variáveis sexo, hábito de beber, fumo, escolaridade, estado civil, idade, tempo de serviço e faixa salarial, sendo os dados coletados entre os anos de 2004 e 2005 por meio do ISSL, encontrando resultado significativo apenas com a variável sexo (Costa & cols, 2007). Com relação a variável tempo de emprego, quando comparado os resultados do EVENT , observou-se na pontuação total do EVENT que os

colaboradores com até 03 meses se diferenciaram daqueles com mais de 4 anos, sendo que os com menos tempo de emprego apresentaram médias menores, ou seja, mostraram-se menos vulneráveis ao estresse. Também, na análise feita referente à AE verificou-se que os colaboradores que até 3 meses na empresa diferenciam-se significativamente daqueles que tem de 4 meses a 1 ano de tempo de trabalho.

Assim, no Fator 1 da EVENT o grupo dos colaboradores em Experiência/Temporários diferenciou-se com média menor dos grupos de Autônomos. Na pontuação total da EVENT, o grupo dos colaboradores em Experiência /Temporários, também com média menor, diferenciou-se dos demais que se agruparam. Observou-se na AE diferença entre a média do grupo com contrato de autônomos e os com Contrato de Experiência, se que o grupo de contrato autônomo teve média menor.

O otimismo, o controle pessoal e o senso de significado são usados como recursos psicológicos e são importantes como reservas que permitem às pessoas enfrentar mais efetivamente os eventos críticos da vida. Segundo Taylor e cols (2000), ilusões positivas e moderadas, distorções sobre a realidade, como o otimismo irreal e a percepção exagerada de controle pessoal, têm efeitos psicológicos protetores. Por fim, a auto-estima está ligada aos esforços de *coping*, e a visão positiva que ajuda os indivíduos a encontrar significado em suas experiências de vida. Para Salovey e cols (2000) as experiências positivas contribuem para o aumento dos recursos psicológicos, uma vez que acredita-se que em estados positivos as pessoas ficam menos vulneráveis, enfrentando com mais veemência os eventos estressantes e apresentam maior disponibilidade de contatos interpessoais e mais soluções criativas. Nesta perspectiva, considera-se a auto-estima como um dos estados afetivos mais importantes da vida do sujeito, por possibilitar recursos para este atuar em sua vida. Dada a importância do construto auto-estima no presente trabalho ele será mais detalhadamente abordado no tópico que se segue.

Na correlação de Pearson entre as escalas, pode-se verificar por meio dos escores obtidos na EVENT e na AE de Rosenberg, correlações negativas como se esperava, na qual evidencia que quanto mais alta a auto estima do colaborador menor a vulnerabilidade ao estresse. Podendo-se observar também uma correlação negativa moderada no Aborrecimento e Contrariedade medidos pelo EVENT, o que sugere que quanto maior o aborrecimento no trabalho mais ocorre à diminuição da auto-estima. Quanto à pressão no trabalho observou-se uma correlação negativa, indicando que quanto maior a auto-estima menos o colaborador será afetado pelas questões de pressão no trabalho, e finalizando foi encontrada uma moderada correlação negativa no suporte organizacional, ou seja, quanto menor a auto-estima maior a necessidade do suporte organizacional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ambiente organizacional tem se modificado e acompanhando o avanço das tecnologias com mais velocidade do que a capacidade de adaptação das pessoas que nele trabalham. Os profissionais vivem hoje sob contínua tensão, não só no ambiente de trabalho, como também na vida em geral. As organizações de médio e pequeno porte enfatizam muito mais os resultados do que as pessoas, patetizando programas como os de desenvolvimento, qualidade de vida, satisfação dos colaboradores, entre outros, sendo o grande diferencial das grandes organizações, que se preocupam em desenvolver programas visando sempre o crescimento, a qualidade de vida e satisfação no trabalho e tendo em seus Recursos Humanos seu maior patrimônio.

Ao realizar a pesquisa com colaboradores de uma organização de médio porte da Região de Campinas/SP, buscou-se fornecer indicadores para melhor compreender a influência da auto-estima na vulnerabilidade ao estresse no ambiente organizacional. Pode-se verificar, por exemplo, que variáveis como tipos de cargo, tempo de trabalho e tipo de contrato influenciam no aparecimento do estresse. Observou-se que os colaboradores em cargos operacionais possuem auto-estima mais baixa do que os de cargos administrativos e que, portanto precisam mais de suporte organizacional, de mais qualidade de vida, de melhores ambientes de trabalho e situações compensadoras de remuneração e benefício, porém não se deve desprezar que os de cargos administrativos possuem uma demanda maior de exigências, dificuldades de relacionamentos entre departamentos e competitividade. Entende-se também que quando maior o cargo, aumenta-se o nível de cobranças e maior é a possibilidade de ficar vulnerável ao estresse e nesta hora contará muito a auto-estima do colaborador, portanto a continuidade dos estudos sobre esta variável é importante.

Com relação ao tempo de trabalho, confirmou-se que os que trabalham há mais tempo possuem auto-estima mais elevada dos que os que estão em contrato temporário, pois os efetivos têm maior segurança dos que os que têm tempo determinado para término do contrato, porém os primeiros apresentam um nível de estresse maior. No entanto verificando o tipo de contrato de trabalho, os autônomos demonstraram maior nível de estresse.

Observou-se uma limitação neste estudo no que se refere ao sexo, pois não demonstrou diferenças entre homens e mulheres no que se diz respeito ao estresse e a auto-estima, visto o número de mulheres ter sido muito inferior ao de homens, contrariando a literatura que menciona que mulheres estão mais vulneráveis ao estresse do que os homens e portanto é importante novos estudos com amostras igualitárias.

No que se refere ao estado civil, demonstrou-se que os solteiros precisam de maior suporte organizacional, pois tem dificuldade em lidar com aborrecimentos e contrariedades, talvez se diferenciem dos casados, devido ao nível de responsabilidade da vida pessoal de ambos, contudo não se pode investigar mais sobre o assunto, pois não foram encontradas literaturas a respeito. Esta é uma demanda a ser investigada em futuras avaliações de estresse ocupacional.

Outra consideração é a análise das horas trabalhadas, pois não houve diferenças significativas no EVENT e na Escala de Auto Estima de Rosenberg, diferenciando-se da literatura que diz que sobrecarga de trabalho, altas demandas, pressão de tempo, são estressores para a grande maioria dos colaboradores, indicando que estudos futuros podem explorar melhor esta variável.

È importante salientar a importância dos projetos de ergonomia no trabalho, ou seja, adequar o ambiente de trabalho ao trabalhador, como cadeiras, mesas, altura dos computadores, maquinários nas áreas operacionais e principalmente o uso de Equipamentos de Proteção Individual. Pontuou-se esta variável neste parágrafo devido

este estudo não ter observado diferenças significativas com relação ao ruído e estresse, pois os colaboradores pesquisados utilizavam protetor auricular, contudo, pode-se observar que trabalhar sem ruído aumenta a auto-estima.

Este estudo evidenciou que o clima organizacional desta organização, bem como as rotinas de trabalho devem ser revistos, principalmente na área operacional, pois apresentaram índices altíssimos de contrariedade e falta de suporte organizacional, o que comprova as observações do alto índice de reclamações dos colaboradores, no período em que a pesquisa foi aplicada.

Uma das contribuições deste estudo foi apresentar dois construtos completamente diferentes, porém interligados entre si. Demonstrou-se a importância da auto-estima na vulnerabilidade ao estresse, pois quanto mais alta ela é, menos vulnerável o colaborador ficará, como era esperado. Outras variáveis podem contribuir para que a auto-estima seja elevada, como medida de prevenção ao estresse, tais como: melhorar a qualidade de vida no ambiente de trabalho, atuar com equipamentos adequados, ter qualidade nas demandas de trabalho, reconhecimento profissional, bom relacionamento com sua liderança e departamentos. Estes elementos podem criar um ambiente mais agradável e satisfatório, melhorando no dia -a - dia a auto-estima do colaborador, ficando este, menos vulnerável ao estresse.

Finalmente, salienta-se a importância de mais estudos para investigar melhor estes construtos, visto as limitações encontradas neste estudo, pelo número de sujeitos avaliados, pela coleta ter sido em uma única empresa e pela dificuldade de se encontrar pesquisas sobre a auto-estima ligada à área organizacional

REFERÊNCIAS

- André, F. & Lelord, C. (2003). *Auto-Estima. Amar a si mesmo para viver melhor com os outros*. Trad. A.L. Rio de Janeiro: Record - Nova Era.
- Assis, S.G. & Avanci, J.Q. (2004). *Labirinto de espelhos: Formação da auto-estima na infância e na adolescência*. Rio de Janeiro: Fiocruz.
- Beer, J. (1987) Depression and self-esteem of teachers. *Psychological Reports*, 60, 1097-1098.
- Branden, N. (2000). *O Poder da Auto-estima*. Trad. Netto, M. S. M. São Paulo: Saraiva.
- Brasio, K. M. (2000). *Eficácia do Treino de Controle do Stress na Retocolite Ulcerativa Inespecífica*. Tese de Doutorado não publicada, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, São Paulo.
- Briggs, D. C. (2002). *A auto-estima de seu filho*. Trad. Dutra, W. São Paulo: Martins Fontes.
- Burnett, S. & Wright, K. (2002). *The relationship of connectedness with family and self-esteem in University Students*. Department of sociology, Furman University, Disponível em: [http:// alpha.furman.edu/academics/ dept/sociology/burnettwright.pdf](http://alpha.furman.edu/academics/dept/sociology/burnettwright.pdf) >. Acesso em 02 de julho de 2008.
- Calais, S. L., Andrade L. M. & Lipp, M. E. N (2003). Diferenças de sexo e escolaridade na manifestação de stress em adultos jovens. *Psicologia: Reflexão e Critica*, 16 (2), 40-45.
- Chiavenato, I. (1999). *Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Campus.
- Clarke, K. (1984). Clinical interventions with near-death experiencers. Em: B., Greyson & C. P. Flynn (Eds.), *The near-death experience: problems, prospects, perspectives* (pp. 242-255). Charles C. Thomas: Springfield.

- Cooper, C. L. & Davidson, M. (1988). Las fuentes de estrés en el trabajo y su relación con los ambientes no laborales. Em: R., Kalimo, M., El-Batawi & C. Cooper (Eds.), *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud* (pp. 78-80). Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem*. São Francisco:Freeman.
- Costa, M, Accioly Júnior, H., Oliveira, J. & Maia E. (2007). *Estresse: diagnóstico dos policiais militares em uma cidade brasileira*. Rev Panam Salud Publica. 21(4), 217-222.
- Cox, T. (1987). Stress, coping and problem solving. *Work and Stress* , 1 (1),5-14.
- Cox, T., & Griffiths, A. J. (1995). The Assessment of Psychosocial hazard at work. Em: M. J., Shabracq, J. A. M Winnusbt, & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and health Psychology* (pp. 104-133). Chichester.Wiley & Sons.
- Davidov, V. (1998). *La enseñanza escolar y el desarrollo psíquico: investigación psicológica teórica y experimental*. Moscou: Editorial Progresso.
- Dejours, C. (1992). Transtornos mentales relacionados con el trabajo. Em: R., Kalimo, M., El Batawi, C. Cooper (Eds.), *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud* (pp. 62-69). Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- Delboni, T. H. (1997). *Vencendo o Stress: Como Melhorar as Relações de Trabalho para Viver Melhor*. São Paulo: Makron Books.
- Dewitt, J. A. & Kollanda, K. (2000). *Does perceived intelligence affect individual's self-esteem*. Department of psychology . Missouri Western College. Disponível em: <http://www.mwsc.edu.com>. Acesso em 12 de Junho de 2008.
- Donatto, Y. B., Almeida, E. M, Diniz, E.M. (1999). Caracterização dos níveis de estresse em bancários da cidade de João Pessoa-PB. Trabalho apresentado no I Congresso Norte-Nordeste de Psicologia e V Semana Baiana de Psicologia, Salvador, Brasil.

- Disponível em <http://www.ufba.br/conpsi/conpsi1999/paineis>. Acesso em 06 de julho de 2008.
- D'Souza, R. M. & Strazdins L., (2003). Work and health in a contemporary society: demands, control, and insecurity. *Journal of Epidemiology Common Health*, 57 (11), 849-54.
- Duarte, F. (2002). Complementaridade entre Ergonomia e Engenharia de Projetos Industriais. Em: F. J. C. M. Duarte, (Eds.), *Ergonomia e Projeto Na Indústria de Processo Contínuo*. (pp.33-39) Rio de Janeiro: Lucena.
- Ellis, A. (1973). *Humanistic Psychotherapy: the rational-emotive therapy*. New York: McGraw-Hill.
- Endler, N. S. & Edwards, J. (1982). Stress and Personality. Em: L. Goldberger & S. Breznitz (Eds.), *Handbook of Stress: Theoretical and Clinical Aspects*. (pp. 36-48). New York: Free Pass.
- Erosa, M. (2001). *El stress*. Disponível em <http://www.monografias.com>, Acesso em 12 de Outubro de 2008.
- European Commission. (2000). *Guidance on Work- related stress- spice of life or kiss of death?* Luxembourg: European Communitites.
- Everly, G. S. (1990). *A Clinical Guide to the Treatment of the Human Stress Response*. New York: Plenum Press.
- Eysenck, S. B. G. & Eysenck, H. J. (1963). On the dual nature of extraversion. *British Journal of Social and Clinical Psychology*, 2, 46-55.
- Feldman, C. & Miranda, M. L. (2002). *Construindo a relação de ajuda*. Belo Horizonte: Crescer.
- Fierro, A. (1995). Desenvolvimento da personalidade na adolescência. Em *Desenvolvimento Psicológico e educação*. Em C. Coll, J. Palácios & A. Marchesi,

- (Eds.), *Desenvolvimento Psicológico e Educação* (pp. 178-189). Porto Alegre: Artes Médicas.
- Franceschi, A. M. (1999). *A contribuição da atividade física no controle do stress*. Curitiba/PR. Monografia de pós-graduação *lattu sensu*, em Ciências do Esporte e Medicina Desportiva, Pontifícia Universidade Católica do Paraná. Curitiba
- Francis, L. J. (1998). Self-esteem as a function of personality and gender among 8-11 years old: is Coopersmith's index fair? *Personality and individual differences*. 25, 159-165.
- Franco, A. R. (1981). *Estudos preliminares das repercussões do processo de trabalho sobre a saúde dos trabalhadores em um hospital geral*. Tese de Doutorado não publicada, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto.
- Galvão, I. (1988). *Emoções e conflitos: análise da dinâmica das interações numa classe de educação infantil*. Tese de Doutorado não publicada, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Gardell, B. (1982). Scandinavian research on stress in working life. *International Journal Health Services*, 12(1), 28-48.
- Gobitta, M. & Guzzo, R. (2002). Estudo Inicial do Inventário de Auto-Estima (SEI) – Forma A. *Psicologia Reflexão e Crítica*. 15(1), 143-150.
- Grandjean E. (1998). *Manual de Ergonomia: adaptando o trabalho ao homem*. Porto Alegre: Bookman.
- Groosmith, E. & Chambers, G. (1998). *The role of ergonomics in process design, product design and design for the environment*. Disponível em: http://www.tifaq.com/articles/design_role_of_ergonomics.html. Acesso em 20 de Junho de 2007.
- Guastello, D. D. & Guastello, S. J. (2002). Birth categories effects on the Gordon Personal Profile variables. *Journal of Articles in Support of the Null Hypothesis*, 1 (1), 1-7.

- Guimarães, S. S. (2003). Valores e princípios: aprendi assim... Em: M. N. Lipp (Eds.), *O stress está dentro de você* (pp. 63-74). São Paulo: Editora Contexto.
- Hinkle Jr., L. E. (1973). The concept of stress in Biological and Social Sciences. *Social Science, Medicine and Man*, 1(1), 31-48.
- Holroyd, K. A., & Lazarus, R. S. (1982). Stress, Coping, and Somatic Adaptation. Em L. Goldberger & S. Breznitz (Eds.), *Handbook of Stress: Theoretical and Clinical Aspects* (pp. 21-35). New York: Free Press.
- Holt, R. R. (1993). *Occupational Stress*. Em: L. Goldberger & S. Breznitz, (Eds.), *Handbook of stress: Theoretical and clinical aspects* (pp. 342-367). New York: Free Press.
- Hutz, C. S. (2000). *Escala de Auto-Estima de Rosemberg*. disponível em: <http://www.psicologiaufrgs.br/laboratorio/rosenb.htm>. Acessado em junho, 2002.
- Ito, P. C., Gobitta, M. & Guzzo, R. S. L. (2007). Temperamento, neurocitismo e auto-estima: Estudo preliminar: *Estudos de Psicologia* (Campinas), 24(2), 143-153.
- Jex, S. M. (1998). *Stress and job performance*. Londres: Sage.
- Jex, S. M. & Elacqua, T. C. (1999). Self-esteem as a moderator: A comparison of global and organization-based measures. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72 (1), 71-81.
- Kalimo, R., El-Batawi, M. A., & Cooper, C. L. (1988). *Psychosocial factors at work and their relation to health*. Genebra: World Health organization.
- Keltikangas-Jarvinen, L. (1992). Self-esteem as a predictor of future school achievement. *European Journal of Psychology of Education*, 7, 123-130.
- Kunda, Z. (1999). *Social cognition. Making sense of people*. Cambridge: MIT Press.
- Lazarus, R. S. (1966). *Psychological stress and the coping process*. New York : McGraw Hill.

- Lazarus, R. S. (1995). Psychological stress in the workplace. Em: R. Crandall & P. L. Perrewé (Eds.), *Occupational stress: A Handbook* (pp. 3-14). Washington: Taylor & Francis.
- Lease, S. H. (1999). Occupational Role Stressors, Coping, Support, and Hardiness as Predictors of Strain in Academic Faculty: An Emphasis on New and Female Faculty. *Research in Higher Education*, 40 (3), 285-307.
- Lega, L.I., Caballo, V.E. & Ellis, A. (1997). *Teoría y Práctica de la terapia reacional emotivo-conductual*. Madrid: Siglo Veintiuno.
- Lerner, L. (2003). *Del automaltrato a la autoestima. En busca de la salud*, Buenos Aires: Lugar Editorial.
- Lida, I. (1990). *Ergonomia: Projeto e Produção*. São Paulo: Edgagar Blücher.
- Lipp, M. N. (2000). *Manual do Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL)*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Lipp, M. E. N. (1984). O Stress e suas Implicações. *Estudos de Psicologia* 1 (3-4), 5-19.
- Lipp, M. E. N. (1996). Stress: conceitos básicos. *Pesquisas sobre stress no Brasil*. Campinas: Papyrus.
- Lipp, M. E. N. (2002) *O stress do professor*. Campinas: Ed. Papyrus.
- Lipp, M. E. N. (2003). O modelo quadrifásico do stress. Em: Lipp, M. E. N. (Eds.), *Mecanismos neuropsicofisiológicos do stress: teoria e aplicações clínicas* (pp. 17-21). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Lipp, M. E. N. (2004). *Crianças estressadas: causas, sintomas e soluções*. São Paulo: Papyrus.
- Lipp, M. E. N. & Guevara, A J. H. (1994). Validação empírica do inventário de sintomas de stress (ISS). *Estudos de Psicologia*, 3 (11), 9-49.

- Lipp, M. E. N. & Malagris, L.E.N. (1995). Manejo do e Estresse, Em: B. Range (Eds.), *Psicoterapia Comportamental e Cognitiva: pesquisa, aplicações e problemas*. Campinas: Editorial Psy.
- Lipp, M. E. N. & Rocha, J.C. (1996). *Stress, Hipertensão e Qualidade de Vida*. Campinas: Papirus.
- Lipp, M. E. N., Romano, A. S. P. F., Covolan, M. A., & Nery, M. J. G. S. (1987). *Como enfrentar o stress*. São Paulo: Ícone.
- Lipp, M. E. N., & Tanganelli, M. S. (2002). Stress e Qualidade de Vida em Magistrados da Justiça do Trabalho: Diferenças entre Homens e Mulheres. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 15(3), 537-548.
- Lucarelli, M.D.M. & Lipp, M.E.M. (1999). Validação do Inventário de Sintomas de Stress Infantil - ISS - I. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 12, 71 - 88.
- Macedo, B. (2002) *Estresse*. Disponível em <http://www.infonet.com.br/bmacedo/Estresse.htm>. Acesso em 08 julho de 2007.
- Machado, A. A. & Paulinetti, A. P. M. (1997). “Stress” e a performance esportiva. *Psicologia do Esporte Temas Emergentes I* (pp. 135-148) . Jundiaí: Ed. Ápice.
- Machado, S. S. (1996). *Fatores relacionados ao estresse ocupacional em ambientes de risco*. Brasília, Dissertação de Mestrado não publicada, Universidade de Brasília, Brasília.
- Many, M. A., & Many, W. A. (1975). The relationship between self-esteem and anxiety in grades four through eight. *Educational and Psychological Measurement*, 35, 1017-1021.
- Martin, J. D. & Coley, L. A. (1984). Intercorrelations of some measure of self-concept. *Educational and Psychological Measurement*, 44, 517-521.
- Martinez, R. & Dukes, R. L. (1991). Ethnic and gender differences in self-esteem. *Youth & Society*, 22, 318-338

- Matthews, G. & Zeidner, M. (2002). Inteligência Emocional, Adaptação a Situações de Estresse e os Resultados para a Saúde. Em: R. Bar-On & J. D. A. Parker (Eds.), *Manual de Inteligência Emocional: Teoria, Desenvolvimento, Avaliação e Aplicação em Casa, na Escola e no Trabalho*. (pp. 333-354). Porto Alegre: Artmed.
- Micelli, M. (2003). A auto-estima, alta ou baixa, estável ou flutuante, autêntica ou ilusória, está sempre influenciando o bem estar psicológico. Coleção para saber mais, Trad. L. Wathagim, São Paulo: Paulinas, Loyola.
- Miguel, F. K. & Noronha, A. P. P. (2007). Estudo dos Parâmetros Psicométricos da Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho. *Avaluar*, 7, 1-18.
- Motowidlo, S. J., Manning, M. R. & Packard, J.S. (1986). Job occupational stress its causes and consequences for job performance. *Journal of Applied Psychology*, 71 (4), 618-29.
- Moisés, L. (2001). *A auto-estima se constrói passo a passo*. Campinas: Papyrus.
- Mruk, C. (1995). *Self Esteem: Research, theory, and Practice*. New York: Springer Publishing Company.
- Mruk, C. (1998). *Auto-Estima: Investigación, teoría y práctica*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Murphy, L.R. (1984). Occupational stress management: a review and appraisal. *Journal of Occupational Psychology* . 57, 1-15.
- National Advisory Mental Health Council (1996). Basic behavioral science research mental health: vulnerability and resilience. *American Psychologist*, 51, 22-28.
- Negrello, L. (2002). *Infância "adultizada"*. Centro educacional. Disponível em <http://www.educacional.com.br/entrevistas/entrevista0083.asp>. Acesso em 28 de julho de 2008.

- Noronha, A. P. P. & Vendramini, C. M. M. (2003). Parâmetros psicométricos: estudo comparativo entre testes de inteligência e de personalidade. *Psicologia: Reflexão e Crítica*. 16 (1), 177-182.
- Organização Mundial da Saúde – OMS (2005). *Estresse uma epidemia global*.
- Pacanaro, S. V., & Santos A. A. A. (2007) Avaliação do estresse no contexto educacional: análise de produção de artigos científicos. *Avaliação psicológica*, 6 (2), 17-45.
- Palácios, J. & Hidalgo, V. (1995). Desenvolvimento da personalidade nos anos pré-escolares. Em: C. Cooll., J. Palácios & A. Marchesi (Eds.), *Desenvolvimento Psicológico e Educação* (pp. 288-289). Porto Alegre: Artes Médicas.
- Pafaro, R. C. & Martino, M. M. F. (2004). Estudo do estresse do enfermeiro com dupla jornada de trabalho em um hospital de oncologia pediátrica de Campinas. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*; 38 (2), 152-60.
- Pasquali, L. (2001). *Técnicas de Exame Psicológico - TEP: fundamentos de técnicas psicológicas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Pires, E.A.G., Duarte, M.F.S., Pires, M.C. & Souza, G.S. (2004). *Hábitos de atividade física e o estresse em adolescentes de Florianópolis-SC, Brasil*. *Revista brasileira de ciência e movimento, Brasília – DF*. 12 (1), 51-56.
- Prawat, R. S., Grissom, S. & Parish, T. (1979). Affective development in children, grades 3 through 12. *The Journal of Genetic Psychology*, 135, 37-49.
- Rebouças, J. A., Bernardo, K., Fátima, C. C. & Graciliano, T. (1989). *Insalubridade: Morte lenta no Trabalho*. São Paulo: Oboré Editorial.
- Reinhold, H. H. (1996). Stress Ocupacional do Professor. Em: M. E. N. Lipp (Eds.), *Pesquisas sobre Stress no Brasil: Saúde, Ocupações e Grupos de Risco* (pp. 169-194). Campinas: Papyrus.
- Rio, R. (1998). *O Fascínio do Stress*. Rio de Janeiro: Quality Mark-Dunya.
- Robbins, S. & Coulter, M. (1998). *Administração*. Rio de Janeiro: Prentice hall do Brasil.

- Rosenberg M. (1986). *Society and the adolescent self-image*. Princeton: Princeton University Press.
- Russel, W. D. (1999). Comparison of Self-Esteem, body satisfaction and social physique anxiety across male of different exercise frequency and racial background. *Journal of Sports Behavior*, 25 (1), 74-90.
- Salovey, P., Bedell, B. T., Detweiler, J. B., & Mayer, J. D. (2000). Current directions in emotional intelligence research. Em: M. Lewis & J. M. Haviland-Jones (Eds.), *Handbook of emotions* (pp. 62-69). New York: Guilford.
- Santos, A. F. & Alves Júnior, A. (2007). Estresse e Estratégias de Enfrentamento em Mestrados de Ciências da Saúde. Disponível em www.scielo.br/prc. Acesso em 04 de Setembro de 2008.
- Santos, A. F, Santos, L.A., Melo, D.O. & Alves, A. (2006). Estresse e estratégias de enfrentamento em pacientes que serão submetidos à cirurgia de colecistectomia. *Interação em Psicologia*, 10 (1), 63-73.
- Sarafino, E.P. (1990). *Health psychology: biopsychosocial interactions*. New York: John Wiley.
- Selye, H. (1936). A Syndrome produced by diverse nocuous agents. *Nature*, 138, 32-32.
- Selye, H. (1982). History and Present Status of the Stress Concept. Em L. Goldberger & S. Breznitz (Eds.), *Handbook of Stress: Theoretical and Clinical Aspects* (pp. 7-17). New York: Free Press.
- Selye, H. (1974). *Stress*. New York: Lippincott Company.
- Silva, S. A.A. (2002). *Estresse*. Disponível em <http://www.rh.com.br>. Acesso em 04 de Setembro de 2008.
- Simmons, R. (2000). *Estresse: esclarecendo suas dúvidas*. São Paulo: Guias Agora.
- Simon, W. E. (1972). Some sociometric evidence for validity of Coopersmith's Self-Esteem Inventory. *Perceptual and Motor Skills*, 34, 93-94.

- Singg, S. & Farquhar, K. C. (2001). *Evaluation of a self-enhancement program for alternative school students. Angelo State University*. Disponível em: <www.employees.csbsju.edu/jmakepeace/perspectives2001/Singg2001b.jmm.html>. Acesso em 27 agosto de 2008.
- Sisto, F. F., Noronha, A. P. P., Santos, A. A. A., & Baptista, M. N. (2007). *Escala de Sensibilidade ao Estresse*. São Paulo: Vetor Editora de Psicologia.
- Smith, R. B., Tedeschi, J. T., Brown, R. C. & Lindskold, S. (1973) Correlations between trust, self-esteem, sociometric choice and internal-external control. *Psychological Reports, 32*, 739-743.
- Stanley, P.D., Dai And, Y. & Nolan, R.F. (1997). Differences in depression and self-esteem reported by learning disabled and behavior disordered middle school students. *Journal of Adolescence, 20*, 219–222.
- Suehiro, A. C. B., Santos, A. A. A., Hatamoto, C. T. & Cardoso, M. M. (2008). *Vulnerabilidade ao Estresse e Satisfação no Trabalho em Profissionais do Programa de Saúde da Família*. **Boletim de Psicologia**,
- Tamayo, A. (2001). Prioridades axiológicas, atividade física e estresse ocupacional. *Revista de Administração Contemporânea, 5*(3), 127-147.
- Tamayo, A., Lima, D. & da Silva, A. V. (2002). *Impacto do clima organizacional sobre o estresse no trabalho*. Trabalho apresentado no XXVI Encontro Nacional da ANPAD, Salvador, Bahia.
- Tanganelli, M. S. L. (2001). *Mulher Chefe de Família: Perfil, Estudo e Tratamento do Stress*. Tese de Doutorado não publicada, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, São Paulo.
- Taylor, S. E., Kemeny, M. E., Reed, G. M., Bower, J. E., & Gruenewald, T. L. (2000). Psychological resources, positive illusions, and health. *American Psychologist, 55*, 99-109.

- Torrezan, E. (1999). *O Efeito do Treino de Controle do Stress no Resultado da Gravidez*. Tese de Doutorado não publicada, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, São Paulo.
- Vasconcelos, E. G. (1992) Modelo psiconeuroendocrinológico de stress. *Psicologia e Odontologia*, 1(1), 25-47.
- Vieira Neto, O. (2005). Transtorno de Estresse Pós-Traumático: Etiologia, Conceito, Prevalência. Em O. Vieira Neto & C. M. S. Vieira (Eds.), *Transtorno de Estresse Pós-Traumático: Uma Neurose de Guerra em Tempos de Paz*. (pp. 29-76). São Paulo: Vetor.
- Vilella, M.V. (2001). *O Stress no Relacionamento Conjugal*. Tese de Doutorado não publicada, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, São Paulo.
- Villalobos, J. O. (2003). *Estrés y trabajo*. Disponível em <www.mespain.com/n3_feb99/stress.htm> Acesso em 15 de maio de 2007.
- Voli, F. (2002). *A auto-estima do professor. Manual de reflexão e ação educativa*. Trad. Y.M.C. Silva. São Paulo: Loyola.
- Walters, S. T. & Martin, J. E. (2000). Does aerobic exercise really enhance self-esteem in children? A prospective evaluation in 3rd and 5th graders. *Journal of Sports Behaviour*. 23 (1), 51-60.
- Wechsler, S.M. (1999). Guia de procedimentos éticos para a avaliação psicológica. Em S. M. Wechsler & R. S. L. Guzzo (Eds.), *Avaliação Psicológica: perspectiva Internacional* (pp. 133 - 141). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Wells, D., Miller, M., Tobacyr, J. & Clanton, R. (2002). Using a psychoeducational approach to increase the self-esteem of adolescents at high risk for dropping out. *Adolescence, Summer*. Disponível em: <http://www.looksmart.com>. Acesso em 12 de Julho de 2007.

ANEXOS

Anexo 1 - Questionário Sócio-Demográfico	
Nome:	
1. Informações Pessoais	
1. Idade _____	Sexo: () Masculino () Feminino
2. Estado Civil: () Solteiro () Casado () viúvo () Divorciado () outros	
3. Nível de Escolaridade:	
() Ensino Fundamental	() Completo () Incompleto
() Ensino Médio	() Completo () Incompleto
() Universitário	() Completo () Incompleto
() Pós-Graduação	
2. Informações de Trabalho	
4. Tempo de emprego:	
() de 01 a 03 Meses () de 04 meses 01 ano () de 2 a 04 anos () mais de 4 anos	
5. Cargo:	
() Operacional () Administrativo () Gerencial () Executivo	
6. Contrato de Trabalho:	
() Contrato de experiência () Temporário () Autônomo () Efetivo	
7. Você está satisfeito com as funções e cargos que exerce?	
() Plenamente () Razoavelmente () Pouco () Nada	
8. Quanta hora por semana exerce atividade remunerada?	
() até 20 horas () de 21 a 30 horas () de 31 a 44 horas () mais de 44 horas	
3. Informações sobre Ambiente de Trabalho	
9. Já se acidentou alguma vez no trabalho ou afastou-se por doença ocupacional?	
a. () Por acidente de trabalho. Motivo :	
() Não estar usando EPI () Não possuir EPI () Trabalho em ambiente de risco	
b. _____	() Por _____ Doença Ocupacional _____
10. A estrutura física do seu local de trabalho é	
() Adequada	
() Inadequada. Porque? _____	
11. No seu local de trabalho existem ruídos que atrapalham o andamento das suas tarefas? () Sim () Não, porque?	

Anexo 2 - Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (EVENT)

Fermino F. Sisto; Makilim N. Baptista; Ana Paula P. Noronha & Acácia A. A. Santos

IDADE: _____ SEXO: M () F () OCUPAÇÃO: _____
ESCOLARIDADE: Ens. Fundamental incompleto () Ens. Fundamental completo () Ens. Médio incompleto () Ens. Médio completo () Ens. Superior incompleto () Ens. Superior completo () Especialização () Mestrado () Doutorado ()

Encontram-se abaixo relacionadas 40 situações de trabalho. Assinale dentre as alternativas propostas, quanto cada uma delas o **incomoda**. No caso de uma determinada situação não se aplicar ao seu ambiente de trabalho, assinale a alternativa *nunca* como a opção de resposta. Não existem respostas certas ou erradas.

① Nunca	② Às vezes	③ Frequentemente

	①	②	③
1. Acúmulo de funções	①	②	③
2. Acúmulo de trabalho	①	②	③
3. Ambiente físico inadequado	①	②	③
4. Ter autoridade rejeitada pelos iguais ou superiores	①	②	③
5. Chefes despreparados	①	②	③
6. Dificuldades pessoais com o chefe	①	②	③
7. Dobrar jornadas	①	②	③
8. Doença ou acidente pessoal	①	②	③
9. Equipamento precário	①	②	③
10. Problemas com a iluminação do ambiente	①	②	③
11. Expectativa excessiva da chefia	①	②	③
12. Faço trabalhos que não pertencem à minha função	①	②	③
13. Falta de oportunidades de progresso no meu trabalho	①	②	③
14. Falta de perspectiva profissional	①	②	③
15. Falta de plano de cargos e salários	①	②	③
16. Falta de solidariedade	①	②	③
17. Fazer o trabalho do outro	①	②	③
18. Função pouco conhecida	①	②	③
19. Impossibilidade de dialogar com a chefia	①	②	③
20. Licença de saúde recorrente dos colegas	①	②	③
21. Mudança nas horas de trabalho	①	②	③
22. Mudança no status financeiro	①	②	③
23. Mudanças de chefias	①	②	③
24. Muita responsabilidade no trabalho diário	①	②	③
25. Não saber como sou avaliado	①	②	③
26. Não saber quem manda realmente no meu trabalho	①	②	③
27. Não ser valorizado	①	②	③
28. Necessidade de ajudar colegas para fazer o serviço deles	①	②	③
29. Novas obrigações	①	②	③
30. O meu erro afeta o trabalho dos outros	①	②	③

31. Perspectivas de ascensão vinculadas à idéia de transferência	①	②	③
32. Pouca cooperação da equipe para trabalhos que deveriam ser feitos em conjunto	①	②	③
33. Prazos para realização de trabalhos	①	②	③
34. Ritmo acelerado de trabalho	①	②	③
35. Responsabilidade excessiva	①	②	③
36. Salário inadequado para a função	①	②	③
37. Salários atrasados	①	②	③
38. Ter mais obrigações que os demais colegas	①	②	③
39. Tenho que atender a muitas pessoas de uma só vez	①	②	③
40. Tom autoritário de meus superiores	①	②	③

Anexo 3

ESCALA DE AUTO-ESTIMA

Adaptação de Cláudio Hutz (UFRGS)

Nome: _____ Idade: _____

Sexo: () F () M

Ocupação: _____ Escolaridade (última etapa concluída)

Responda os itens abaixo, assinalando o número que melhor representa a sua opinião, de acordo com a chave de respostas apresentada.

1	2	3	4
concordo totalmente	concordo	discordo	discordo totalmente

1 - Eu acho que eu tenho tanto valor quanto as outras pessoas.	1	2	3	4
2 - Eu acho que eu tenho muitas qualidades boas.	1	2	3	4
3 - Levando tudo em conta, eu acho que eu sou um fracasso.	1	2	3	4
4 - Eu acho que sou capaz de fazer coisas tão bem quanto a maioria das pessoas.	1	2	3	4
5 - Eu tenho motivos para me orgulhar na vida.	1	2	3	4
6 - Eu gosto de mim, do jeito que eu sou.	1	2	3	4
7 - Em geral, eu estou satisfeito comigo mesmo.	1	2	3	4
8 - Eu queria ter mais respeito por mim mesmo.	1	2	3	4
9 - Às vezes eu acho que eu sou um inútil.	1	2	3	4
10 - Às vezes eu acho que eu não presto para nada.	1	2	3	4

Anexo 4

AUTORIZAÇÃO PARA COLETA DE DADOS

Eu, _____, responsável pela
empresa _____, localizada à
_____, nº _____, Bairro _____
_____, Cidade _____ Estado _____, CNPJ n°
_____, autorizo a psicóloga Clarice Tsuguido Hatamoto a
coletar dados com os colaboradores desta organização, para fins da realização de sua
Dissertação de Mestrado " VULNERABILIDADE AO ESTRESSE E AUTO-ESTIMA NO
CONTEXTO ORGANIZACIONAL: ESTUDO DE VALIDADE CONVERGENTE ".

Local _____, _____ de _____ de _____

Assinatura do responsável

Anexo 5

TERMO DE CONSENTIMENTO ESCLARECIDO
AVALIAÇÃO DA VULNERABILIDADE AO ESTRESSE E DA AUTO-ESTIMA NO CONTEXTO
ORGANIZACIONAL

Eu,.....,
RG:.....,idade:.....endereço:.....
....., abaixo assinado, dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário do projeto de pesquisa supra-citado, sob a responsabilidade da psicóloga e pesquisadora *Clarice Tsuguido Hatamoto* sob orientação da Dra. *Acácia Aparecida Angeli dos Santos*, do curso de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco
Assinando este Termo de consentimento estou ciente que:

- 1.O objetivo da pesquisa é buscar evidências de validade convergente entre uma medida de vulnerabilidade ao estresse e outra de auto-estima no ambiente organizacional em colaboradores de empresas da região de Campinas, com idade acima dos 18 anos.
- 2.Durante o estudo os participantes responderão as Escalas de Vulnerabilidade ao Estresse e de Auto-Estima de Rosemberg e um Questionário sócio-demográfico com 10 itens. O tempo médio de resposta aos instrumentos será de 30 minutos.
- 3.Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre minha participação na referida pesquisa;
- 4.A resposta a este(s) instrumento(s) poderá causar constrangimento, mas não oferecem nenhum risco conhecido;
- 5.Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa;
- 6.Meus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada;
- 7.Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: 11-4034-8117.
- 8.Poderei entrar em contato com a responsável pelo estudo, Psicóloga Clarice, sempre que julgar necessário pelo telefone: 19- 3212-2806.
- 9.Este Termo de Consentimento é feito em duas vias, sendo que uma permanecerá em meu poder e outra com o pesquisador responsável.

Itatiba.....de.....de 2008.

Assinatura:

.....