

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES

Mestrado Acadêmico em Administração

Gabriel Frederico Pereira de Macedo

**PLATAFORMA DE PETRÓLEO, O SONHO ACABOU? Uma análise das
estratégias de enfrentamento ao *burnout***

Belo Horizonte

2024

Gabriel Frederico Pereira de Macedo

PLATAFORMA DE PETRÓLEO, O SONHO ACABOU? Uma análise das estratégias de enfrentamento ao *burnout*

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado Acadêmico em Administração do Centro Universitário Unihorizontes, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientadora: Dra. Nairana Radtke Caneppele Bussler

Área de concentração: Organização e Estratégia

Linha de pesquisa: Relações de Poder e Dinâmica das Organizações

Belo Horizonte

2024

MACEDO, Gabriel Frederico Pereira de

M141p

Plataforma de petróleo, o sonho acabou?: uma análise das estratégias de enfrentamento ao burnout. Belo Horizonte: Centro Universitário Unihorizontes, 2024.

95 p.

Orientadora: Dr^a. Nairana Radtke Caneppele Bussler

Dissertação (mestrado). Centro Universitário Unihorizontes. Programa de Pós-graduação em Administração.

1. Coping - Estratégias de Enfrentamento - Burnout - Trabalhadores Offshore

I. Gabriel Frederico Pereira de Macedo. II. Centro Universitário Unihorizontes – Programa de Pós-graduação em Administração. III. Título.

CDD: 158.72

Ficha catalográfica elaborada pelo Bibliotecário
Bruno Tamielt de Almeida CRB6 3082

Instituto Novos Horizontes de Ensino Superior e Pesquisa Ltda.
Centro Universitário Unihorizontes
Mestrado Acadêmico em Administração

ATA DA DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE Mestrado Acadêmico em Administração do(a) Senhor(a) **Gabriel Frederico Pereira de Macedo** REGISTRO Nº. 772 No dia 27/09/2024 às 10:30 horas, reuniu-se no Centro Universitário Unihorizontes, a Comissão Examinadora de Dissertação, indicada pelo Colegiado do Programa de Mestrado Acadêmico em Administração do Centro Universitário Unihorizontes, para julgar o trabalho final intitulado **PLATAFORMA DE PETRÓLEO, O SONHO ACABOU? Uma análise das estratégias de enfrentamento ao burnout**. Abrindo a sessão, o(a) Senhor(a) Presidente da Comissão, **NAIRANA RADTKE CANEPELE BUSSLER**, após dar conhecimento aos presentes do teor das Normas Regulamentares da apresentação do Trabalho Final, passou a palavra ao(à) candidato(a) para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos examinadores com a respectiva defesa do(a)candidato(a). Logo após a Comissão se reuniu sem a presença do(a) candidato(a) e do público, para julgamento e expedição do seguinte resultado final: **APROVADO**.

O resultado final foi comunicado publicamente ao(à) candidato(a) pelo(a) Senhor(a) Presidente da Comissão. Nada mais havendo a tratar, o(a) Senhor(a) Presidente encerrou a reunião e lavrou o(a) presente ATA, que foi assinada por todos os membros participantes da Comissão Examinadora.

27/09/2024

Documento assinado digitalmente
 **NAIRANA RADTKE CANEPELE BUSSLER**
Data: 29/09/2024 23:10:30-0300
Verifique em <https://validar.jb.gov.br>

Profª. Drª. **NAIRANA RADTKE CANEPELE BUSSLER**
Centro Universitário Unihorizontes

Documento assinado digitalmente
 **JEFFERSON RODRIGUES PEREIRA**
Data: 13/11/2024 14:17:51-0300
Verifique em <https://validar.jb.gov.br>

Prof. Dr. **JEFFERSON RODRIGUES PEREIRA**
Centro Universitário Unihorizontes

Documento assinado digitalmente
 **JERSONE TASSO MOREIRA SILVA**
Data: 13/11/2024 13:15:47-0300
Verifique em <https://validar.jb.gov.br>

Prof. Dr. **JERSONE TASSO MOREIRA SILVA**
Centro Universitário Unihorizontes

Documento assinado digitalmente
 **ADRIANE FABRÍCIO**
Data: 30/09/2024 15:03:25-0300
Verifique em <https://validar.jb.gov.br>

Profª. Drª. **Adriane Fabricio**
Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (Unijuí)

AGRADECIMENTOS

Talvez este seja o momento mais difícil em uma dissertação, porque agradecer significa ter conhecimento intrapessoal que nos permite analisar e escolher a melhor estratégia a cada adversidade da vida. Ao começar essa jornada, figurantes se tornaram coadjuvantes, coadjuvantes se tornaram protagonistas, pois, ao contrário do título que muitos almejam, o melhor não foi alcançar a chegada e sim o caminho percorrido e, principalmente, aprender o caminho.

Refletindo sobre isso, quero agradecer as pessoas que sempre estiveram a minha volta e contribuíram de alguma forma para meu crescimento pessoal, aos meus pais Eglisson e Maria do Carmo e aos meus irmãos, Pedro e Mateus.

A minha futura esposa Janaína, pelas horas de dedicação e compreensão da minha rotina e dos meus momentos mais difíceis.

A minha orientadora Dr^a Nairana Caneppele e aos meus professores Dr^a Caíssa Veloso, Dr. Jefferson Pereira, Dr^a Marina, Dr. Hudson e Dr^a Fernanda Verssiani pelo apoio, dedicação e toda paciência, principalmente no meu caso, com escalas de jornada de trabalho em alto-mar.

Aos meus colegas de turma do mestrado Daniel, Karina, Alessandra, Antônio, Sandra, Thalita, Maxwell, Daniel Felipe, por compartilharem seus risos e alegrias criando a maior ambiguidade já vivenciada, ou seja, fazendo dessa temporada árdua ser prazerosa.

E, por fim, a todos os funcionários da Petrobras que colaboraram com a pesquisa, em especial ao Gerente Msc Mário Jorge da Silva que indicou os trâmites dentro da organização.

"Não busque que os eventos aconteçam como
você deseja, mas deseje que aconteçam como
acontecem, e sua vida terá um curso tranquilo."

"Não explique sua filosofia. Incorpore-a."

Epicteto

DECLARAÇÃO DE REVISÃO DE PORTUGUÊS DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

Declaro ter procedido à revisão da dissertação de Mestrado intitulada **“PLATAFORMA DE PETRÓLEO, O SONHO ACABOU? UMA ANÁLISE DAS ESTRATÉGIAS DE ENFRENTAMENTO AO BURNOUT”**, apresentada ao Curso de Mestrado Acadêmico em Administração do Centro Universitário Unihorizontes, de autoria de **GABRIEL FREDERICO PEREIRA DE MACEDO**, contendo 94 (noventa e quatro) páginas, assim distribuídas:

Capa

Elementos pré-textuais: pp. 01-12

Elementos textuais

- Introdução: pp. 13-20
- Referencial Teórico: pp. 21-61
- Procedimentos Metodológicos: pp. 62-65
- Apresentação e Análise de Dados: pp. 66-77
- Discussão dos Resultados: pp. 78-81
- Considerações Finais: pp.82-83

Elementos pós-textuais: pp. 84-94

ITENS DA REVISÃO:

– Correção gramatical – Inteligibilidade do texto – Adequação do vocabulário

Belo Horizonte, 05 de setembro de 2024.



Revisora Prof^a Débora dos Passos Laia

- . Licenciatura em Letras (Port./Inglês) – PUC Minas – Registro LP nº 3791/MEC
- . Mestrado em Linguística Aplicada – Universidade de Brasília – UnB
- . Pós-graduação em Revisão de Textos – PUC Minas

RESUMO

Aderência a Linha de Pesquisa: Este estudo está alinhado à área de concentração "Organização e Estratégia" do Mestrado em Administração do Unihorizontes, especificamente à linha de pesquisa "Relações de Poder e Dinâmica das Organizações". A pesquisa, orientada pela Dr^a Nairana Caneppele, especialista em estratégia comportamental, foca nas estratégias de enfrentamento (coping) e na mitigação da Síndrome de Burnout entre trabalhadores offshore na indústria petrolífera brasileira.

Objetivo: Identificar as estratégias de coping utilizadas por trabalhadores embarcados em unidades marítimas de produção de petróleo para enfrentar a síndrome de Burnout, mensurar seus níveis e propor estratégias que promovam a qualidade de vida.

Referencial Teórico: Baseado nas teorias de coping de Lazarus e Folkman e no modelo de burnout de Maslach e Jackson, o estudo explora como essas estratégias ajudam a mitigar o estresse em ambientes desafiadores.

Método: A pesquisa quantitativa envolveu 287 trabalhadores offshore de 18 plataformas da Petrobras, utilizando questionários adaptados do Inventário de Estratégias de Coping e do Maslach Burnout Inventory. A análise dos dados foi realizada por meio de Análise Fatorial Confirmatória e Modelagem de Equações Estruturais.

Resultados: Os resultados mostraram que estratégias de confronto e resolução de problemas impactam positivamente a realização profissional, enquanto a reavaliação positiva impacta negativamente.

Contribuições teóricas/metodológicas: A pesquisa demonstra a eficácia das estratégias de coping focadas na resolução de problemas em ambientes extremos, validando a aplicação de técnicas como MEE e AFC para futuras pesquisas.

Contribuições gerenciais/sociais:

Os achados sugerem que programas de treinamento devem priorizar habilidades de resolução de problemas e pensamento crítico, melhorando a qualidade de vida dos trabalhadores e contribuindo para operações mais seguras e eficientes.

Palavras-chave: *Coping*, Estratégias de Enfrentamento, *Burnout*, Trabalhadores *Offshore*.

ABSTRACT

Alignment with Research Line: This study is aligned with the "Organization and Strategy" concentration area of the Master's in Administration at Unihorizontes, specifically within the research line "Power Relations and Organizational Dynamics." The research, supervised by Dr. Nairana Caneppele, a specialist in behavioral strategy, focuses on coping strategies and the mitigation of Burnout Syndrome among offshore workers in the Brazilian oil industry.

Objective: To identify the coping strategies used by workers on offshore oil production units to tackle Burnout Syndrome, measure its levels, and propose strategies that promote quality of life.

Theoretical Framework: Based on the coping theories of Lazarus and Folkman and the burnout model of Maslach and Jackson, the study explores how these strategies help mitigate stress in challenging environments.

Method: The quantitative research involved 287 offshore workers from 18 Petrobras platforms, using questionnaires adapted from the Coping Strategies Inventory and the Maslach Burnout Inventory. Data analysis was conducted through Confirmatory Factor Analysis and Structural Equation Modeling.

Results: The results showed that confrontation and problem-solving strategies positively impact professional achievement, while positive reappraisal has a negative impact.

Theoretical/Methodological Contributions: The research demonstrates the effectiveness of problem-focused coping strategies in extreme environments, validating the application of techniques such as SEM and CFA for future research.

Managerial/Social Contributions: The findings suggest that training programs should prioritize problem-solving skills and critical thinking, improving workers' quality of life and contributing to safer and more efficient operations.

Key-Words: *Coping, Coping Strategies, Burnout, Offshore Workers.*

Lista de Tabelas

Tabela 1	26
Tabela 2	33
Tabela 3	45
Tabela 4	68
Tabela 5	71
Tabela 6	73
Tabela 7	73
Tabela 8	74
Tabela 9	75
Tabela 10	77

Lista de siglas e abreviaturas

AFC - Análise Fatorial Confirmatória

ANP - Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis

AVE - *Average Variance Extracted* (Variância Média Extraída)

CC - Confiabilidade Composta

COR – Teoria da Conservação de Recursos

CRP - Confronto e Resolução de Problemas

DP - Despersonalização

EE - Exaustão Emocional

FPSO - *Floating Production Storage Offloading*

FPU - *Floating Production Unit*

GAS - Síndrome Geral de Adaptação

ICE - Isolados, Confinados e Extremos (ambientes)

JDR - *Job Demands-Resources* (Modelo Demanda-Recursos)

KMO - Kaiser-Meyer-Olkin

MBI - *Maslach Burnout Inventory*

MEE - Modelagem de Equações Estruturais

NORMAM - Normas da Autoridade Marítima

NR - Norma Regulamentadora

ReP - Reavaliação Positiva

RP - Realização Pessoal

SEM - *Structural Equation Modeling*

SS - Suporte Social

TLP - *Tension Leg Platform*

UN-BS - Unidade de Negócio Bacia de Santos

VD - Validade Discriminante

VL - Variável Latente

VO - Variável Observada

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	13
1.1 Apresentação do tema	13
1.2 Problema e questão central da pesquisa	15
1.3 Objetivos	18
<i>1.3.1 Objetivo geral</i>	18
<i>1.3.2 Objetivos Específicos</i>	18
1.4 Justificativa	19
1.5 Adequação à linha de pesquisa	20
2. REFERENCIAL TEÓRICO	21
2.1 Coping	21
2.1.1 <i>As Raízes do Coping: Walter Cannon e Hans Selye</i>	23
2.1.2 <i>Coping por Richard Lazarus</i>	24
2.1.3 <i>Coping por Lazarus & Folkman</i>	25
2.1.4 <i>Coping por outros autores</i>	32
2.2 Burnout	41
2.2.1 <i>Entendendo o Burnout</i>	41
2.2.2 <i>Modelo Demanda Recurso (JDR)</i>	46
2.2.3 <i>Estresse no Trabalho</i>	49
2.2.4 <i>Linha de Frente</i>	50
2.2.5 <i>Trabalho Emocional</i>	50
2.2.6 <i>Mudança Organizacional</i>	51
2.2.7 <i>Incivilidade</i>	51
2.2.8 <i>Bullying</i>	54
2.2.9 <i>Síndrome do Impostor</i>	58
2.2.10 <i>Conflitos Familiares</i>	60
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	62
3.1 Classificação e Delineamento da Pesquisa	63
3.2 Objeto de Estudo	64
3.3 Sujeitos da pesquisa	64
3.4 Coleta de dados	

3.5	Análise e Interpretação dos Dados	65
4.	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS	66
4.1	Descrição dos Dados Sociodemográficos	67
4.2	Análise Fatorial Confirmatória.....	68
4.3	Modelagem de Equações Estruturais	70
4.4	Identificação das estratégias de <i>coping</i>	76
4.5	Mensuração dos níveis Síndrome de <i>Burnout</i> em suas dimensões.....	77
5.	DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	78
6.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	82
	REFERÊNCIAS	84
	APÊNDICE 1	91
	APÊNDICE 2	92
	APÊNDICE 3	93

1. INTRODUÇÃO

1.1 Apresentação do tema

O movimento natural das relações de trabalho e reestruturação das cadeias produtivas evoluem de acordo com a necessidade em diversas formas e modelos. O aumento progressivo dessas mudanças tem contribuído fortemente para o surgimento de problemas de saúde física e mental ocasionados pelo estresse, fenômeno que acarreta prejuízos tanto para os indivíduos quanto para as organizações (Nielsen, 2012). O quadro pode se agravar ainda mais quando se tratar de ambientes isolados, confinados e extremos como as plataformas de produção de petróleo em alto-mar comumente denominadas de plataformas offshore (Chen et al., 2005).

Os recursos naturais explorados no mar, delimitado pelas águas jurisdicionais brasileiras (Amazônia Azul) e compreendidas pelas 200 milhas marítimas a contar da linha de base, conforme as Normas da Autoridade Marítima (NORMAM-4/DPC,2013) englobam especialmente petróleo e gás natural, os quais, até 2002, contabilizavam uma reserva aproximada de 8,87 bilhões de barris, chegando perto dos 9,81 bilhões composto por todo território nacional. Em 2006, com a posterior descoberta do pré-sal, tais números seguiram aumentando cada vez mais e indicavam que 95% do petróleo e 83% do gás natural estavam situados na Amazônia Azul (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada [IPEA], 2019).

Para explorar os referidos recursos, existem atualmente onze operadoras (empresas) e seis modelos de plataformas, podendo variar a depender basicamente da lâmina d'água, ancoragem, armazenamento e escoamento do óleo (Agência Nacional do Petróleo [ANP], 2023). Os poços de exploração, ao longo das décadas, encontram-se situados cada vez mais distantes da costa, a produção em águas profundas e ultraprofundas já é uma realidade consolidada no país, sendo que em 2022 a principal operadora do mercado produziu 92% do petróleo e gás natural. Empresas, como a Petrobras, fomentam a importância desse tipo de exploração rumo à transição energética global, pois segundo dados em seu *site* institucional, as reservas do pré-sal possuem alta produtividade e geram menor taxa de gases poluentes, o que provoca menor impacto ao meio ambiente (Petrobras, 2023).

Diante dos fatos expostos e da necessidade exploratória em alto-mar, durante a jornada dos trabalhadores em uma unidade de produção, os trabalhadores avistam o mar, barcos de apoio, outras plataformas distantes e helicópteros que fazem as trocas de turma. Para que tudo funcione faz-se

necessário um aparato bem-planejado e organizado como uma cidade, e nela estão incluídos a geração elétrica própria, tratamento da água do mar para uso doméstico, tratamento de esgoto e dejetos, recebimento de água potável, alimentação, atendimento por profissional de saúde habilitado conforme NR-37, estoque de medicamentos, serviços de limpeza das áreas comuns, arrumação dos quartos, lavanderia profissional para uniformes e roupas de cama, coleta seletiva e demais habitabilidades. Acrescentam-se, igualmente, itens de segurança em caso de emergências, tais como comunicação, sistemas robustos contra incêndios, brigadistas, botes de resgate, baleeiras, guindastes entre outras demandas para processos industriais complexos que uma indústria necessita em conjunto com equipe de manutenção (Amorim *et al.*, 2013).

Além do mais, as atividades em uma unidade de exploração são caracterizadas por seus processos contínuos e ininterruptos, 24h por dia, 365 dias no ano, revezamento de turno a cada 12h trabalhadas e trocas de turma com escalas fixas e regulares, de acordo com a função e empresa do funcionário (Barbosa & Alvarez, 2016; Leite, 2009).

Entre outros fatores, as atividades ali desenvolvidas são consideradas como de alto potencial de risco, por se tratar de uma indústria petroquímica que envolve produtos inflamáveis, produtos tóxicos com riscos individuais, materiais ou meio ambiente o que pode tornar estes ambientes perigosos ou insalubres. Além da jornada, das escalas e dos ambientes controlados, alguns cargos ainda exercem atividades com certo grau de risco como qualquer outro trabalho industrial padrão. Às vezes, lidam com eletricidade, altas pressões, espaço confinado, trabalhos em altura, áreas classificadas (atmosferas explosivas), entre outros (Barros, 2021).

Leite (2009), define os riscos da indústria petrolífera como sendo técnicos, coletivos ou ambientais. Durante sua “escala de embarque” termo utilizado para designar o período de trabalho a bordo de uma plataforma, os profissionais são submetidos a ruídos, vibrações, climas oceânicos instáveis, isolamento social e principalmente familiar, necessitando de adaptações físicas, biológicas e psicológicas, que podem acarretar transtornos psicossociais (Chen *et al.*, 2009). Tais condições podem ser consideradas fatigantes e estressantes, aumentando a probabilidade de um adoecimento psíquico por se tratar de situações incomuns ao exercício das tarefas diárias de um trabalhador em terra firme, ou seja, *onshore* (da Silva Júnior & Ferreira, 2007).

Nessa perspectiva, ações que promovam a saúde mental e a qualidade de vida dos trabalhadores embarcados em seu período de trabalho, se estendendo aos períodos de folga em casa com familiares e amigos, tornam-se cruciais para a prevenção de adoecimentos oriundos do

estresse, como por exemplo, a Síndrome de *Burnout*. Portanto, esta presente pesquisa direciona seus esforços para correlacionar as estratégias de enfrentamento denominadas *coping* na mitigação dos efeitos da Síndrome de *Burnout*.

1.2 Problema e questão central da pesquisa

O início da produção de petróleo *offshore* no Brasil começou na década de 1970, quando a Petrobras encontrou uma significativa reserva de óleo situada na Bacia de Campos pertencente ao estado do Rio de Janeiro, com o primeiro poço perfurado em 1971, transformando o litoral norte do estado em um grande polo industrial petrolífero de referência e revolucionando o mercado global Petrobras, segundo o Relatório Anual e Form 20-F 2022. Em 2006, após a descoberta do pré-sal, também pela Petrobras na Bacia de Santos, o Brasil assumiu uma posição estratégica em relação à grande demanda de energia mundial. Além dessas enormes reservas, o petróleo é explorado em outras 17 bacias, totalizando mais de 100 plataformas de produção pela Petrobras (Petrobras, 2023).

Existem alguns tipos de plataformas de produção de petróleo variando de acordo com sua finalidade. Os modelos precursores, aplicados em lâminas d'água (profundidade) rasas até aproximadamente 200 metros, possuem dois modos de fixação: jaqueta ou *caisson*. As plataformas instaladas com lâmina d'água profunda podem ser do tipo *Tension Leg Platform* (TLP), semissubmersível (SS), *Floating Production Unit* (FPU) ou *Floating Production Storage Offloading* (FPSO), conforme a Lista da ANP. Grande parte do pré-sal está localizada em águas profundas e ultraprofundas alcançando 300km da costa e, por isso as plataformas com formato de casco de navio (PPSO) se adaptaram melhor devido à capacidade de armazenar petróleo, evitando oleodutos (Petrobras, 2023).

A bordo de uma unidade de produção é impossível avistar terra firme, os funcionários ficam em total isolamento durante sua escala de embarque, cercados por água por todos os lados, sendo que o contato mais próximo da civilização é esporadicamente feito por helicópteros e barcos de apoio que levam os suprimentos. Algumas vezes, torna-se possível avistar outras plataformas distantes. Os empregados regulares da Petrobras, empresa de economia mista, recebem a cada 14 dias trabalhados 21 dias de folga, nas demais empresas a cada 14 de trabalho são 14 de folga, havendo exceções nas escalas, de acordo com as demandas. Devido à disponibilidade de vagas a

bordo, o quadro de funcionários é limitado, então, nestes 14 dias, os trabalhadores fazem turnos de 12 horas sem pausas, nos finais de semana ou feriados (Barros, 2021).

Geralmente, o ambiente *offshore* caracteriza-se como perigoso, insalubre e repleto de adversidades, levando-se em conta que a produção de petróleo em si possui diversos tipos de hidrocarbonetos e contém contaminantes com enxofre, nitrogênio e metais tóxicos. Por outro lado, ressalta-se a existência de vigilância contínua para se evitar os riscos iminentes de acidentes que podem envolver as pessoas ou o meio ambiente (Amorim *et al.*, 2013; Barros, 2021). Somam-se as condições de trabalho desfavoráveis e incomuns, tais como os ruídos, vibrações, altas temperaturas, alta tensão isolamento social da família e amigos (Silva, 2016). O confinamento aumenta o desgaste nas relações interpessoais, desencadeando conflitos, rivalidades e falta de cooperação (Silva Júnior & Ferreira, 2007) sendo que a competição diária, choque de obrigações, preocupação com os riscos, pluralismo cultural, entre outros, propiciam o surgimento de conflitos (Almeida, 2017).

Os fatos relacionados acima corroboram as evidências encontradas em pesquisas de estudiosos das áreas de ciências sociais e da saúde, ou seja, trabalhadores do contexto *offshore* estão submetidos a níveis de estresse elevado (Silva Júnior & Ferreira, 2007). Estudos recentes apontam que alguns empregados consideram o trabalho embarcado como ruim ou suportável (Bruni *et al.*, 2020). Tais considerações refletem a alta intensidade do estresse, aumento da exaustão emocional (Almeida, 2017), elevado índice de ansiedade e as consequências se agravam um pouco mais devido à postura que alguns trabalhadores adotam de não procurar assistência profissional (Chen *et al.*, 2009). O estudo de Pena, (2002) evidenciou que trabalhadores *offshore* camuflam emoções tais como a tristeza, saudade e solidão, para não configurar falta de adaptação ao local de trabalho.

Nesse sentido, os trabalhadores da indústria *offshore* são mais susceptíveis ao adoecimento psíquico, em especial o estresse, causador de vários danos à saúde, que interferem nos planos pessoais, profissionais, âmbitos familiares e até mesmo na própria organização (Silva Júnior & Ferreira, 2007). As altas taxas de estresse no trabalho levam à exaustão emocional (Almeida, 2017) provocando a doença conhecida como Síndrome de *Burnout* e que se apresenta como uma reação negativa após o indivíduo ser submetido a um estresse crônico, repetidas vezes ao longo do tempo. Assim, em condições de isolamento, os trabalhadores se percebem enclausurados em uma vida

fragmentada, porém dispostos a se aventurarem até o limite suportável em troca dos ganhos salariais (Leite, 2009; Barros, 2021).

Além disso, Alvarez (2010) assinalou que o ambiente de trabalho estressante e as relações interpessoais conflituosas, oriundas de ambientes hostis e pouco colaborativos, podem ser causadores de estresse. Tal complexidade das relações no trabalho levou as organizações a avaliar um bom funcionário não apenas pelas competências técnicas, como também redirecionou o olhar para os aspectos sociais e comportamentais (Brandão & Guimarães, 2001). Pessoas são fundamentais para a obtenção dos resultados, assim, no ambiente *offshore*, o trabalho coletivo executado por equipes com bons desempenhos no âmbito interpessoal tem a execução das atividades aperfeiçoadas, minimizando os transtornos de humor. Por isso, saber gerenciar conflitos e as queixas dos trabalhadores pode ser um ponto-chave para evitar a baixa produtividade, desequilíbrio do clima organizacional e desalinhamentos das equipes que, somados a outros fatores contrários aos objetivos da organização podem trazer sérias consequências às empresas (Silva, 2018).

Fatores tais como não atingir metas, deixar de receber a promoção almejada, pertencer a um ambiente inadequado, deixar de concordar com os valores da empresa, estar cercado por colegas cuja prática de *bullying* são frequentes e outros comportamentos e fenômenos costumam ser corriqueiros nas organizações. A competição interna faz parte dos ambientes nas organizações e lidar adequadamente com uma situação estressante, superar as dificuldades ou limites que esse quadro apresenta, e aspirar o sucesso em condições iguais motivam a adoção de estratégias de enfrentamento conhecidas como *coping* (Caneppele, 2021). São ações que as pessoas adotam intencionalmente com intuito de se adaptar às circunstâncias estressantes de forma cognitiva ou comportamental, com o propósito de minimizar as consequências, retornando ao seu estado inicial (Folkman, 1984; Murta & Tróccoli, 2007; Caneppele, 2021).

Esta sucinta contextualização, apresentada nos parágrafos anteriores, torna-se pertinente para que o leitor tenha a dimensão da especificidade do universo *offshore* e suas dificuldades, permitindo conhecer as profundas mudanças sociais que ocorrem nos processos produtivos e nos arranjos das relações de trabalho, nos quais as inovações tecnológicas e organizacionais, como fruto da modernidade, têm ocasionado o aumento do estresse ocupacional em trabalhadores. A nova arquitetura organizacional exige dos trabalhadores constantes adaptações e variadas estratégias de *coping*, para enfrentar mudanças e administrar situações estressantes, crônicas ou

traumáticas (de Melo, 2016) responsáveis pelo adoecimento mental. Portanto, é mister estudar as estratégias de *coping* relacionando-as com a Síndrome de *Burnout*, com a intenção de se obter resultados viáveis na identificação de estratégias de *coping* que possam mitigar a exaustão emocional no trabalho, acometida pelos trabalhadores embarcados da Petrobras em regime *offshore*, além de auxiliar a manutenção da qualidade de vida, o que pode mitigar o *Burnout* (de Melo, 2016).

Diante deste cenário complexo e desafiador do trabalho *offshore* na indústria petrolífera, torna-se crucial investigar como os trabalhadores lidam com o estresse crônico e o risco de desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*. As estratégias de *coping* adotadas por esses profissionais podem ser determinantes para sua saúde mental, desempenho e qualidade de vida. Considerando a importância de compreender esses mecanismos de enfrentamento no contexto específico das plataformas marítimas de produção de petróleo, este estudo busca responder à seguinte pergunta de pesquisa: Quais são as estratégias de *coping* utilizadas para enfrentamento da síndrome de *Burnout* por trabalhadores embarcados em unidades marítimas de produção de petróleo (*offshore*)?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo geral

Identificar as estratégias de *coping* utilizadas para enfrentamento da síndrome de *Burnout* por trabalhadores embarcados em unidades marítimas de produção de petróleo (*offshore*).

1.3.2 Objetivos Específicos

1. Identificar estratégias de *coping* utilizadas pelos trabalhadores em unidades marítimas de produção de petróleo ao combate do estresse.
2. Mensurar os níveis da Síndrome de *Burnout* nas dimensões dos trabalhadores embarcados em unidades marítimas de produção de petróleo na amostra pesquisada.
3. Propor estratégias de enfrentamento ao estresse, buscando a promoção da qualidade de vida para os trabalhadores embarcados nas unidades marítimas de produção de petróleo.

1.4 Justificativa

O presente estudo se justifica por ampliar os estudos sociais em ambientes de trabalho nos quais ocorre o isolamento social (confinamento). A relevância da pesquisa e seus achados podem vir a contribuir para a sociedade de forma geral, pois, apesar do universo amostral aplicado neste estudo serem os trabalhadores *offshore*, mais especificamente funcionários da empresa estatal brasileira de petróleo, toda a população está sujeita aos acometimentos do estresse. Segundo pesquisa realizada pela *International Stress Management Association* (Isma-BR) publicada no site oficial da Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMAT), 72% dos brasileiros sofrem de alguma sequela do estresse. Deste montante, 32% apresentam a Síndrome de *Burnout* e 92% dos atingidos pela Síndrome permanecem no mercado ativamente. Tais dados ressaltam a importância de estudar estratégias de enfrentamento que possam mitigar os efeitos negativos do *Burnout*, não apenas para trabalhadores em confinamento, mas potencialmente para a população que, em geral, enfrenta altos níveis de estresse ocupacional.

Ainda, esta pesquisa pode vir a contribuir com o arcabouço teórico para a realização de futuras pesquisas relacionadas com as estratégias de enfrentamento do estresse e qualidade de vida. Embora haja considerável material publicado sobre *coping*, grande parte das publicações trata sobre os instrumentos de medidas. Com a evolução das pesquisas, muitos inventários e *checklists* foram desenvolvidos, porém, ainda falta uma compreensão mais clara e entendimento das estruturas de *coping* (Antoniazzi, 2019). Nesse contexto, torna-se crucial retomar os estudos sobre a importância das estratégias de *coping* no comportamento humano, especialmente em ambientes de trabalho desafiadores como o *offshore*. Assim sendo, o *coping*, entendido como o conjunto de esforços cognitivos e comportamentais para lidar com demandas internas e externas percebidas como sobrecarregantes (Lazarus & Folkman, 1984), desempenha um papel importante a ser investigado quanto à mitigação dos efeitos negativos do *Burnout*.

Esta pesquisa busca preencher uma lacuna na literatura ao focar especificamente nos trabalhadores *offshore* da indústria petrolífera brasileira, grupo este que enfrenta condições únicas de confinamento e formalmente administrada, em turnos de 12 horas ao longo de 14 dias sem folgas nos finais de semana ou feriados e ainda o contato com amigos e familiares são restritos (Silva, 2024). Ao explorar como as estratégias de *coping* auxiliam na redução do estresse e na promoção da resiliência neste contexto específico, o presente estudo pretende contribuir para uma compreensão mais profunda das estruturas de *coping*, fornecendo *insights* valiosos que podem ser

aplicados em futuras pesquisas sobre enfrentamento do estresse em ambientes de trabalho complexos.

Além do anteriormente exposto, a pesquisa pode vir a nortear futuros projetos de infraestrutura, bem-estar, lazer, ergonomia e outros que possam ser identificados na conclusão desta pesquisa. No contexto específico para o campo *offshore*, o regime de ‘embarque’ apresenta desafios únicos, com dois atrativos iniciais de peso: o adicional de confinamento complementar ao salário-base e os períodos estendidos de folga após o cumprimento da jornada. Tais fatores influenciam significativamente tanto na escolha dos novos trabalhadores quanto na permanência dos veteranos, que muitas vezes ficam por décadas neste ciclo.

Para atingir esta longevidade em um emprego com características tão desafiadoras, é crucial compreender como os indivíduos se ajustam. Os resultados desta pesquisa visam fornecer *insights* valiosos para as organizações do setor, permitindo o desenvolvimento de estratégias mais eficazes para a gestão de recursos humanos, a promoção da saúde ocupacional e a implementação de políticas que favoreçam a adaptação e o bem-estar dos trabalhadores *offshore*. Isso não apenas contribuirá para a redução dos índices da Síndrome de *Burnout*, mas também para a melhoria da produtividade e da retenção de talentos nesse setor crucial da economia.

1.5 Adequação à linha de pesquisa

Este estudo se encontra diretamente relacionado com a área “Organização e Estratégia” desenvolvida no curso de Administração do Centro Universitário Unihorizontes, enquadrando-se em um dos segmentos “Gestão e Saúde no Trabalho” da linha de pesquisa “Relações de Poder e Dinâmica das Organizações” vinculados ao Núcleo de Relações de Trabalho e Tecnologia de Gestão (NURTEG), e também objeto de enfoque do plano de ensino ofertado e orientado pela Dr^a Nairana R. Caneppele Bussler, da área das ‘Ciências Sociais Aplicadas’ e especialista em Administração estratégica, comportamental e neurociência organizacional.

Esta dissertação está estruturada em seis capítulos, sendo essa introdução o primeiro. O segundo capítulo aborda o referencial teórico. Os procedimentos metodológicos encontram-se descritos no terceiro capítulo, sendo que o quarto capítulo apresenta e analisa os dados coletados. No quinto capítulo é apresentada a discussão dos resultados e, por fim, no sexto capítulo são tecidas as considerações finais, seguidas pelas referências utilizadas nesta pesquisa e apêndice.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo são abordados os conceitos teóricos em que se baseiam o presente estudo, relacionados às estratégias de coping e Síndrome de *Burnout*. Discorre também sobre vários estudos de teóricos renomados sobre o assunto.

2.1 *Coping*

Não existe uma palavra na língua portuguesa que expresse na íntegra a complexidade do significado em inglês de *coping*. Sendo que a tradução literal ‘enfrentamento’, pode-se entender como ‘lidar com’, ‘enfrentar’ ou ‘adaptar-se’. Na psicologia, *coping* é definido como as formas que as pessoas adquirem para se adaptar às adversidades circunstanciais (Antoniazzi, 2019). Os pesquisadores das áreas da psicologia social, clínica e da personalidade estão intensificando seus estudos com o propósito de entender como os indivíduos reagem às situações de estresse.

Pesquisadores da psicologia incorporaram os estudos de *coping* e seus mecanismos de defesas às investigações sobre conflitos relacionados a agressões sexuais. No decorrer dos estudos, foram estabelecidas várias categorias de enfrentamento de forma hierarquizadas, da mais simples a mais complexa em termos adaptativos. Assim, a primeira geração de estudiosos do assunto tratou o *coping* como um conceito relativamente estável, situando-o em uma hierarquia que ia da saúde à psicopatologia.

Nesse sentido, surgiram algumas distinções acerca dos mecanismos de *coping*. As atitudes mais repentinas, consideradas inadequadas à realidade externa, são oriundas de questões do passado e elementos inconscientes. Por outro lado, associa-se ao *coping* comportamentos

adquiridos propositalmente, normalmente mais flexíveis e que se adequam à realidade externa visando o bem-estar. Ressalta-se que algumas teorias são criticadas pela dificuldade empírica de constatar suas concepções (Folkman & Lazarus, 1980; Antoniazzi, 2019).

Uma segunda geração de pesquisadores surge na década de 1960 com o intuito de enfatizar os determinantes cognitivos e situacionais do *coping*, destacando o processo e traços da personalidade, conceituando o fenômeno como transacional entre a pessoa e o ambiente. Essa época foi marcada por grandes avanços da área relacionada aos modelos de enfrentamentos, o que colaborou para o aumento do número de publicações.

Uma terceira geração de pesquisadores, voltada para as convergências entre *coping* e personalidades, assinala que as evidências acumuladas ressaltam que fatores situacionais não são o bastante para explicar a gama de estratégias utilizadas pelos indivíduos, fato que desencadeou credibilidade científica aos traços de personalidade, destacando-se entre eles o modelo do Cinco Grandes Fatores de Holahan e Moos (Antoniazzi, 2019). Nesses estudos, destacam-se alguns traços amplamente estudados como otimismo, autoestima, rigidez e *locus* de controle.

Folkman e Lazarus, (1980) propõem, em uma perspectiva cognitiva, um modelo que se divide em duas categorias: foco na emoção, no qual o indivíduo tenta diminuir ou mitigar o desconforto, e foco no problema, no qual o indivíduo tenta de alguma forma tratar ou solucionar o problema. Bueno, (2008) ainda cita uma terceira categoria, foco centrado em valores, que consiste em encarar o problema com um olhar de desafio, coragem, importância de valores pessoais de cada indivíduo.

Ainda na perspectiva de Folkman e Lazarus, (1980) o *coping* se configura como as estratégias de enfrentamentos comportamentais e cognitivas desenvolvidas pelo indivíduo com o intuito de suportar as demandas adversas internas ou externas em situação de estresse e sobrecarga. São ações determinadas de aprendizado que podem ser usadas ou descartadas. Ainda, Folkman e Lazarus, (1980) concebem quatro conceitos principais: interação entre indivíduo e ambiente, administração da situação estressora, avaliação de percepção do fenômeno e mobilização de esforços comportamentais e cognitivos para administrar as demandas de seu ambiente.

Na busca por um entendimento cada vez mais unânime, Rudolph, Denning e Weisz, (1995) confrontam as ideias consolidadas de diversos autores sobre o *coping* ser um mediador entre um estressor e o resultado final. Há uma relação intrínseca entre as estratégias e seus resultados,

assertiva que tem provocado uma discussão do que realmente seriam as tentativas e de fato os resultados de *coping*.

Cabe aqui salientar que as ações inconscientes de defesa e ações não intencionais como deslocamento, regressão e negação não contemplam as estratégias de *coping*. Os resultados das estratégias de *coping* como somatização, competência e dominação também não são consideradas *coping*.

2.1.1 *As Raízes do Coping: Walter Cannon e Hans Selye*

O termo “luta ou fuga”, (*fight or flight*), surgido na década de 1920, define-se como a reação fisiológica imediata que ocorre quando um organismo percebe um perigo ou uma ameaça à sobrevivência. Tal reação, descrita pela primeira vez por Cannon, (1929) envolve uma série de mecanismos neurais e fisiológicos que ativam rapidamente o corpo para confrontar a ameaça pela ação de lutar ou escapar, a fuga. No caso das fobias, a resposta é ativada quando um indivíduo é exposto a estímulos temidos. Uma terceira reação foi descrita recentemente, com pesquisadores e clínicos atualmente usando o termo “resposta de luta”, “fuga” ou “congelamento”.

Quando o potencial de perigo é percebido ou antecipado, a amígdala cerebral envolvida no processamento de informações emocionais ativa o sistema nervoso autônomo que controla principalmente as funções corporais involuntárias, como respiração, digestão e frequência cardíaca, facilitando a liberação de hormônios do estresse, como epinefrina (adrenalina) e cortisol. Essa ativação desvia energia de áreas do corpo associadas ao repouso, como o sistema digestivo por exemplo, permitindo que o indivíduo se mobilize em uma emergência a fim de evitar danos (Milosevic, 2015).

A formulação original de Walter Cannon do termo para a resposta humana à ameaça, “lutar ou fugir”, foi cunhada em 1929. É uma frase de efeito, fácil de lembrar e que parece capturar a essência dos fenômenos integralmente, evocando com precisão dois comportamentos fortes quando nos sentimos ameaçados. Essa frase levou a certas suposições arraigadas sobre o que esperar dos indivíduos e, por seu amplo uso, o que eles esperam de si mesmos. É uma prova da importância fundamental do trabalho de Cannon. O termo referido continua a moldar a compreensão clínica e a influenciar a compreensão da cultura popular sobre o estresse igualmente.

Entretanto, a frase está desatualizada perante os avanços importantes na compreensão da resposta aguda ao estresse extremo. Especificamente, o termo ignora os principais avanços na pesquisa sobre estresse feitos desde que foi cunhado (Bracha, 2004).

Posteriormente, Hans Selye expandiu o trabalho de Cannon ao desenvolver a teoria do ‘estresse’ e introduzir o conceito de Síndrome Geral de Adaptação (GAS) que descreve as fases de resposta do corpo ao estresse: alarme, resistência e exaustão. Para Selye, o estresse trata-se de uma resposta não específica do corpo a qualquer demanda feita a ele, e que esta resposta pode ter efeitos tanto positivos quanto negativos na saúde (Selye, 1956).

2.1.2 *Coping por Richard Lazarus*

O renomado estudioso da psicologia, Richard Lazarus, em seu livro intitulado *Psychological stress and the coping process*, o que em português seria como “Estresse Psicológico e o Processo de Enfrentamento”, apresentou uma importante contribuição na área da psicologia quanto ao estudo das estratégias de enfrentamento, o *coping*. Seu intuito, mais conceitual do que metodológico, possui a intenção de classificar o *coping* em sentido mais amplo, como os estudos paralelos das áreas psicológicas como a teoria da ansiedade, estudos de situações extremas, mecanismos de defesa, análises experimentais de agressão, terapias experimentais, a psicologia social orientada para a emoção ou farmacológica e também estudos fisiológicos e biológicos nas relações entre os processos psicológicos (Lambert, 1970).

Estudiosos do assunto, inclusive alunos de graduação, de forma prática, puderam absorver o conhecimento de importantes exemplos minuciosamente escolhidos. Lambert, (1970) relata que Lazarus não se opõe à teoria geral do estresse psicológico, pois sua intenção era de ampliar a rede de conceitos na direção fenomenológica de Magda Arnold em elaborar processos de mediação das experiências vividas pelo mesmo ou diferente indivíduo em lugares iguais, momentos diferentes ou até mesmo condições diferentes. No entanto, ressalta que nada é do modo simplista e vulnerável, será através das instâncias mais complicadas e nada de sistemas hipotético-dedutivo para se entender o estresse psicológico.

Lazarus, (1966) apresenta um estudo histórico do estresse e sua fisiologia e, a partir daí, torna-se possível distinguir o estímulo de ameaça (uma condição de ameaça) do estímulo nocivo que remete ao nível fisiológico. O trabalho realizado pelo indivíduo para conter o ‘estímulo de ameaça’ passa a ser chamado de ‘enfrentamento’ ou ‘processo de enfrentamento’, que intervém

entre a ameaça e resposta observável. Os vários conceitos e exemplos de Lazarus permitem distinguir as mais variadas emoções em defesas, ataques, evitações, pois Lazarus, assim como Lewin, sustenta que as avaliações de ameaça realizadas por indivíduos possuem níveis diferentes de consciência.

Ainda, Lazarus, (1966) aborda a subjetividade proporcional da ameaça conforme avaliação do indivíduo e se os meios para enfrentamento ambíguos seriam adequados em situações semelhantes em momentos distintos. As avaliações primárias até aqui possuem um patamar fundamentando o suficiente sobre a estratégia de enfrentamento; já o processo de avaliação secundário, aquele que permite o indivíduo realizar a escolha, por exemplo pelo medo, raiva, embate, defesas, são discutidos com maior amplitude. Na avaliação secundária está posicionada na tomada de decisão entre a ameaça e o enfrentamento, ou seja, qual será a escolha definida a partir da cena.

O arranjo em forma de fluxograma criado por Lazarus tornou os fluxos do estresse psicológico e estresse fisiológico alinhados. Sua maior convergência é quando as respostas fisiológicas antecedem a estímulos psicológicos ou físicos idênticos. Além disso, essas respostas permitem antecipar cenários futuros avaliando estímulos psicológicos, atingindo o objetivo proposto de trazer para o campo explícito do conhecimento retirando a subjetividade do modelo implícito (Lazarus, 1966).

2.1.3 *Coping por Lazarus & Folkman*

A teoria de Lazarus e Folkman trouxe uma nova perspectiva ao estudo do estresse, enfatizando que o *coping* é um processo dinâmico e adaptativo. Eles destacaram que a forma como um evento é percebido e as estratégias escolhidas para lidar com ele são influenciadas por fatores individuais e contextuais. Além disso, o modelo sugere que o *coping* não é apenas uma resposta automática, mas um processo que envolve avaliação e escolha, permitindo que os indivíduos adaptem suas estratégias conforme a situação evolui (Lazarus & Folkman, 1984).

A avaliação cognitiva é o processo pelo qual um indivíduo interpreta e atribui significado a um evento estressante, Lazarus e Folkman (1984) classifica-os contendo:

Avaliação Primária - Nesta fase, o indivíduo determina a natureza e a importância e relevância do evento, se benigno-positivo ou estressante. Se for considerado estressante, o evento

pode ser visto como um desafio, uma ameaça ou uma perda/lesão. Um desafio é percebido como uma oportunidade de crescimento ou ganho, enquanto uma ameaça é vista como um potencial para danos futuros, e uma perda/lesão refere-se a danos que já ocorreram.

Avaliação Secundária - Após a avaliação primária, o indivíduo considera suas opções de enfrentamento e recursos disponíveis para lidar com o evento. Isso inclui a avaliação de habilidades pessoais, suporte social e outras formas de assistência que podem ser mobilizadas para gerenciar a situação. A avaliação secundária é crucial para determinar quais estratégias de *coping* serão empregadas.

Coping Focado no Problema: São estratégias direcionadas para a resolução do problema subjacente que está causando o estresse. Elas envolvem ações práticas para modificar ou eliminar a fonte do estresse, como buscar informações, planejar, ou tomar medidas diretas para alterar a situação.

Coping Focado na Emoção: São estratégias usadas para regular a resposta emocional ao estresse. Elas podem incluir a busca de apoio emocional, reavaliação positiva, aceitação, ou até mesmo a negação. O objetivo é reduzir o impacto emocional do estresse, mesmo que a situação em si não possa ser alterada.

Lazarus e Folkman, (1984) construíram uma estrutura abrangente para entender como as pessoas avaliam e respondem ao estresse. As estratégias de *coping* identificadas no ‘*Ways of Coping Questionnaire*’ refletem a complexidade das respostas humanas ao estresse, mostrando como diferentes avaliações cognitivas podem levar a uma variedade de estratégias adaptativas e desadaptativas. Este modelo continua a ser uma referência fundamental na pesquisa sobre estresse e *coping*.

Tabela 1

Construtos do questionário original “*Ways of Coping Questionnaire*”

Dimensão/Fator	Descrição	Subdivisões/Estratégias Específicas
1. Confronto	Esforços agressivos para alterar a situação. Sugere um grau de hostilidade e risco.	- Expressar raiva para a pessoa que causou o problema. - Tentar fazer o responsável mudar de

		<p>ideia.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Assumir riscos ousados.
2. Afastamento	Esforços cognitivos de desprendimento e minimização da situação.	<ul style="list-style-type: none"> - Tentar esquecer o problema. - Agir como se nada tivesse acontecido. - Não levar as coisas muito a sério.
3. Autocontrole	Esforços de regulação dos próprios sentimentos e ações.	<ul style="list-style-type: none"> - Guardar os sentimentos para si mesmo. - Tentar não agir precipitadamente. - Manter os sentimentos sob controle.
4. Suporte Social	Esforços de procura de suporte informativo, suporte tangível e suporte emocional.	<ul style="list-style-type: none"> - Falar com alguém para descobrir mais sobre a situação. - Aceitar a simpatia e compreensão de alguém. - Pedir conselhos a um parente ou amigo.
5. Aceitação de Responsabilidade	Reconhecimento do próprio papel no problema e concomitante tentativa de recompor as coisas.	<ul style="list-style-type: none"> - Criticar ou repreender a si mesmo. - Perceber que trouxe o problema para si. - Pedir desculpas ou fazer algo para reparar.
6. Fuga-Esquiva	Esforços cognitivos e comportamentais desejados para escapar ou evitar o problema.	<ul style="list-style-type: none"> - Esperar que um milagre aconteça - Tentar sentir-se melhor comendo, bebendo, fumando, etc. - Evitar contato com as pessoas
7. Resolução de Problemas	Esforços focados sobre o problema deliberados para alterar a situação, associados a uma abordagem analítica de solução do problema.	<ul style="list-style-type: none"> - Concentrar-se no que deve ser feito em seguida. - Elaborar um plano de ação e segui-lo. - Mudar alguma coisa para que as coisas deem certo.
8. Reavaliação Positiva	Esforços de criação de significados positivos, focando o crescimento	<ul style="list-style-type: none"> - Mudar ou crescer como pessoa de uma maneira positiva. - Sair da experiência melhor do que

pessoal. Tem também uma dimensão religiosa.	entrou. - Encontrar nova fé ou valores importantes.
---	--

Fonte: Lazarus e Folkman, (1984).

Segundo Lazarus e Folkman, (1980) *coping* se refere aos “esforços cognitivos e comportamentais constantes para gerenciar demandas externas e/ou internas que desafiam os recursos do indivíduo”. Em outras palavras, o *coping* é uma resposta adaptativa que as pessoas usam para lidar com situações estressantes ou desafiadoras. Esse processo inclui avaliações contínuas dos estressores e dos recursos disponíveis para lidar com eles, e podendo envolver uma gama de estratégias cognitivas e comportamentais, tais como reavaliação positiva, busca de suporte social, resolução de problemas, evitação, entre outras. O *coping* é um processo dinâmico e interativo e suas estratégias podem se modificar ao longo do tempo, em resposta às mudanças nas demandas do ambiente ou na avaliação subjetiva do indivíduo.

Esses estressores podem ser de natureza física, social, psicológica ou ambiental, e podem incluir eventos estressantes agudos, tais como perda de um ente querido, ou crônicos, tal como uma doença. A resposta de *coping* depende da avaliação subjetiva do estressor, o fenômeno em si não determina o grau da resposta de *coping*, o que realmente acontece é a avaliação subjetiva percebida de pessoa para pessoa e de acordo com a situação, Lazarus e Folkman, (1980). Esses recursos podem incluir habilidades pessoais, tais como autoconfiança e habilidades de resolução de problemas, bem como recursos sociais, tais como suporte emocional e prático de amigos e familiares.

Lazarus e Folkman, (1980) distinguem *coping* do estresse. Para eles, o *coping* é uma resposta adaptativa, uma forma de lidar com o estresse e suas consequências, elementos causadores do *coping*. O estresse pode ser definido como uma resposta fisiológica e psicológica a uma demanda externa ou interna que é avaliada como excedendo os recursos do indivíduo. Esse estresse pode levar a uma série de consequências negativas, como ansiedade, depressão, doenças físicas, entre outras. A relação entre estresse e *coping* é interdependente. Cada indivíduo possui uma interpretação e nem todas as pessoas respondem ao estresse da mesma forma, o que pode afetar sua saúde física e mental. Assim sendo, entender a relação entre estresse e *coping* podem promover a saúde e o bem-estar.

As consequências do *coping* podem ser tanto positivas quanto negativas, dependendo das estratégias utilizadas e do contexto em que são empregadas. Seu sucesso está associado a uma melhor adaptação ao estresse e a um melhor bem-estar psicológico e físico podendo ser positivas tais como: redução da ansiedade, do estresse e da depressão; melhoria da saúde física e mental; aumento da sensação de controle e de autoeficácia; aumento da resiliência e da capacidade de adaptação; melhoria do desempenho em situações desafiadoras; melhoria na qualidade de vida. Por outro lado, quando as estratégias de *coping* utilizadas não são adequadas também podem surgir consequências negativas, tais como: aumento da ansiedade, do estresse e da depressão, piora da saúde física e mental; quando as estratégias de *coping* são prejudiciais à saúde, como por exemplo, passar a fazer uso de substâncias nocivas; aumento do risco de desenvolver problemas de saúde mental ou física a longo prazo; e quando as estratégias de *coping* são mal adaptadas ou utilizadas de forma inadequada. Estratégias de *coping* bem-sucedidas podem levar a uma melhor adaptação ao estresse e a um melhor bem-estar psicológico e físico, enquanto estratégias de *coping* mal-sucedidas podem levar a consequências negativas para a saúde e o bem-estar (Lazarus e Folkman, 1980).

Várias experiências se aprofundaram no tema em busca de respostas aos estímulos do estresse. Em seu estudo, Monat, (1972) analisou os efeitos da incerteza na antecipação de eventos previamente programados e a relação dos sujeitos sob a incerteza temporal de tal acontecimento. Neste estudo, os participantes sabiam que seriam submetidos a um choque elétrico e os que sabiam o momento exato do choque tendiam para a conformação, - preocupando-se menos que a segunda parcela de indivíduos, os quais não sabiam o momento exato da aplicação do choque -, tiveram maior perturbação durante a exposição da dinâmica. Essas relações refletem a importância da avaliação cognitiva no enfrentamento ao estresse.

A incerteza é dada por muitos estudiosos do assunto como uma chave antecedente da ansiedade, o estresse psicológico é significativamente amplificado quando se conhece antecipadamente a chegada do evento. A exemplo disso, Monat, (1972) sugere alguns eventos danosos ou relevantes, tais como os exames orais de doutorado, cirurgias, a morte de uma criança com neoplasia, assim por diante. As reações psicológicas ou emoções impulsionam o enfrentamento prévio do indivíduo na compensação do problema por meio de esforços adaptativos e avaliação do evento estressante.

A incerteza atemporal é avaliada como mais ameaçadora do que a ocorrência previamente conhecida, há evidências, pela experiência de Monat, (1972) que indivíduos preferem o choque elétrico imediato ao invés da dúvida ao momento exato de sua aplicação. Nesta experiência, o foco é na incerteza temporal, os participantes que sabiam sobre o momento da ocorrência do evento, mas não tinham conhecimento da frequência do mesmo. Entretanto, o referido conceito se torna ambíguo, dado que pesquisadores às vezes falham nesta distinção, pois cada tipo de incerteza é composto por uma análise que pode ser diferente para cada tipo de situação.

Além disso, o choque aleatório parece produzir um nível de resposta fisiológica e comportamentos estressantes subjetivamente maiores do que o choque inicialmente conhecido. Os processos de enfrentamento em situações nas quais não há o que fazer é confiar na intrapsíquica, mas pouco se sabe sobre as variadas condições de seu uso. Dois esquemas amplos do *coping* podem ser correlacionados com vigilância e evitação. Testes empíricos mostraram que intervalos maiores, de aproximadamente 3 minutos, aumentam o nível de enfrentamento diferentemente de intervalos mais curtos de 1 minuto. Dependendo também da proporção do dano, pouca intensidade permite esquecer e relaxar, por outro lado, se o grau danoso for elevado permite empregar esforços psicológicos para suportar ao ferimento. Em contrapartida, eventos de incerteza podem aumentar a ansiedade e a perturbação ser maior (Monat,1972).

Por meio do estudo de Lazarus, (1952) pode-se inferir que não é possível determinar o conceito de motivação apenas a partir do tipo e do grau de estresse, devido à grande dificuldade em estabelecer medidas de comportamentos baseadas nas diferenças individuais. O estudo traz, ainda, clareza sobre o comportamento individual em momentos de estresse psicológico, facilitando o entendimento dos problemas decorrentes dos estresses psicológico e fisiológico, e lançando luz sobre a complexidade de lidar com a motivação nessas situações. A grande dificuldade de conceituar o estresse deve-se às diferentes fontes motivadoras capazes de gerá-lo.

Em seu artigo, Lazarus, (1952) relata a conclusão a que chegou por meio da observação da reação das pessoas em episódios de grande estresse psicológico. Naquele momento, o trabalho experimental do tema em questão, necessitava de dois resultados: a) um despertar sobre a importância de aprofundar os estudos e coletar amostras que trouxessem a confirmação de como seria o comportamento previsível em situações de grande estresse, tomando por base as possíveis consequências em situações de estresse aplicadas na psicologia militar, indústria, educação, e b) identificar que a teoria precisa ser discriminada, fornecendo base para estudos científicos em vários

aspectos, descrevendo o impacto nos processos emocionais e as consequências fisiológicas como resultado do estresse.

O experimento para se detectar o nível de tensão, realizado de maneira teórica, resultou em hipóteses. Questões emocionais, motivação e aprendizado são problemas que desencadeiam ou propiciam manifestação do estresse que, por sua vez, incidem negativamente no desempenho. Técnicas experimentadas para induzir o estresse podem ser descritas, considerando-se as dificuldades das metodologias aplicadas para produzir situação genuinamente estressante, e por meio das técnicas utilizadas constata-se que há duas modalidades: na primeira, o estresse pode ser induzido por falha, considerado o método utilizado mais frequente e, no segundo, o estresse pode ser induzido pela própria tarefa, por exemplo, ao determinar que um indivíduo solucione um problema que, sabidamente, não tem solução (Lazarus, 1952).

Para se discutir sobre o estresse psicológico é necessário partir, primeiramente, do conceito do que é o ‘estresse’, apesar de serem dadas como inaptas, sugere-se que se pense no estresse a partir das situações observadas e, ou das razões que geram reação psicológica propiciando o descontrole emocional que impactará a motivação, o aprendizado e o desempenho (quanto mais estressado, menor será a capacidade de desempenhar tarefas), fato que é imprevisível a reação de uma pessoa estressada, porque ela pode externar sua emoção de várias formas, ocorrendo uma desorganização emocional. São muitas as variáveis que dificultam a definição de termos que determinem, exatamente, o que é o estresse; sabe-se do impacto que ele gera, mas ainda não é possível descrever o seu conceito (Lazarus, 1952).

Em estudos mais aprofundados, Viegil e Lazarus (1953) relatam que o comprometimento do desempenho pelo estresse foi, por anos, identificado por psicólogos como consequência de personalidades com neuroticismo, (que é um dentre os cinco maiores traços de personalidade de ordem superior no estudo da psicologia) e desequilíbrio emocional. Com a finalidade de validar como índice de controle “emocional” ou “intelectual” no teste de Rorschach, o ponto de vista descrito no estudo de Meyer, permitiu aprofundar alguns conceitos, traçando uma relação entre prática e teoria para prevenir comportamentos resultantes da condição de estresse psicológico. Baseadas na descoberta de Williams, algumas razões restaram como principais, sugerem surpresa e necessitam verificação, sendo a primeira razão ser impossível definir estresse psicológicos baseado em situações de estímulo à base de ameaças de falha, choque elétrico ou artificios semelhantes, com previsão dos indivíduos; a segunda razão uma combinação de estresse; a terceira

razão, contraditória, é que os indivíduos neuróticos ou ansiosos podem responder positivamente mesmo estando em situação de estresse e, por fim, a quarta razão refere-se ao número de amostra utilizada ter sido muito pequena, portanto não confiável.

Analisando as diferenças dos estudos e experimentos sobre os efeitos do estresse, pode-se observar que o avanço foi bem pequeno, mas fica explícito que a variável mais importante para conseguir definir o estresse é a diferença entre as pessoas, sugerindo o entendimento de que há interação entre o tipo de estresse e as diferenças individuais. No estudo de Taylor, ao selecionar dois grupos, classifica-os como sendo um de alta ansiedade e o outro de baixa ansiedade, e utilizando-se de avaliação de personalidade para medir a ansiedade. Como resultado, tem-se que o condicionamento do grupo nomeado de alta ansiedade respondeu com maior rapidez quando comparado ao grupo de baixa ansiedade, estabelecendo o ‘conceito de ansiedade como impulso e redução da ansiedade como reforço’ (Deese, 1953).

2.1.4 Coping por outros autores

Earts e Backer, (1985) defendem um referencial teórico para confirmar que um estado de estresse está relacionado com o estado motivacional e com a imposição de situações estressoras oferecidas a um indivíduo. O foco desse trabalho evidencia que o papel da motivação é determinante como resposta às condições estressoras, sabendo que a avaliação considera dois tipos de motivação, a induzida e a intrínseca, sendo a motivação induzida transitória e ligada ao ego e manipulação de incentivos, e a motivação intrínseca dá conta de que os estados da motivação são presumidos, de características duradouras.

A questão de estar ou não envolvido em situação de estresse vai depender se há ou não um motivo considerável a ser frustrado e que será variável de acordo com a intensidade de estado do motivo que gerou o comportamento, considerando ainda, o quão genéricos possam ser os estados motores, ou seja, questionando o grau de certeza de que uma motivação interfere, ou pode interferir no comportamento. Outra ponto sugere considerar a relação entre a expressão de um motivo produzindo imaginação e fantasia e sua interferência no comportamento, usando tal argumento como régua para medir a intrínseca motivação, supondo relação assimilada como direta e positiva, argumento abatido por evidências que revelam ser esta suposição injustificada, dando como

resultado da investigação que a medida é enganosa, havendo a necessidade de prosseguir com a investigação (Deese, 1953).

O conceito de *coping* tem evoluído significativamente desde suas primeiras formulações, refletindo uma compreensão cada vez mais complexa das maneiras pelas quais os indivíduos lidam com o estresse. A evolução da teoria de *coping* pode ser traçada por meio de várias contribuições relevantes, ao longo das décadas.

A seguir, apresenta-se a Tabela 2 que traz as principais contribuições dos estudiosos da teoria de *coping*.

Tabela 2

Principais contribuições no desenvolvimento da teoria de coping

Data	Autores	Contribuições principais	Tipos/Estratégias de Coping identificadas
1920s	Walter Cannon	Introduziu o conceito de ‘luta ou fuga’, descrevendo respostas fisiológicas ao estresse.	- Luta - Fuga
1950s	Hans Selye	Desenvolveu a teoria do estresse e a Síndrome Geral de Adaptação (GAS).	- Alarme - Resistência - Exaustão
1984	Richard Lazarus & Susan Folkman	Introduziram o modelo transacional de <i>coping</i> , destacando a avaliação cognitiva e estratégias de <i>coping</i> . Desenvolveram o ‘ <i>Ways of Coping Questionnaire</i> ’ com oito construtos.	- Confronto - Afastamento - Autocontrole - Suporte Social - Aceitação de Responsabilidade - Fuga-esquiva - Resolução de problemas - Reavaliação positiva
1990s	Charles S. Carver, Michael F. Scheier & Jagdish K. Weintraub	Desenvolveram o COPE <i>Inventory</i> , um instrumento para	- <i>Coping</i> ativo - Planejamento - Busca de suporte

		medir diferentes estratégias de <i>coping</i> .	instrumental - Busca de suporte emocional - Reinterpretação positiva - Aceitação - Humor - Religião - Expressão de sentimentos - Negação - Autodistração - Uso de substâncias - Desinvestimento comportamental
1990s	Susan Folkman	Introduziu o conceito de <i>coping</i> focado em significado.	- Reavaliação positiva - Revisão de objetivos - Crenças espirituais - Atribuição de significado positivo a eventos ordinários
2000s	Kenneth I. Pargament	Desenvolveu o conceito de <i>coping</i> religioso e espiritual.	- <i>Coping</i> religioso positivo (ex: busca de apoio espiritual) - <i>Coping</i> religioso negativo (ex: punição divina)
2000s	Shelley E. Taylor	Introduziu a teoria do ' <i>tend and befriend</i> '.	- Cuidar (<i>tend</i>) - Buscar afiliação (<i>befriend</i>)
2000s	Psicologia Positiva (Martin Seligman, Mihaly Csikszentmihalyi)	Enfatizou o <i>coping</i> focado em valores e forças pessoais.	- Uso de forças de caráter - Cultivo de emoções positivas - Busca de significado e propósito - Engajamento em atividades gratificantes

Fonte: Desenvolvido pelo autor

Pode-se afirmar que o tipo de enfrentamento ao estresse utilizado pelos indivíduos varia dependendo do que está em jogo e das opções disponíveis. Além disso, é possível ressaltar que a forma como se lida com os desafios tem um impacto significativo na satisfação e nos resultados dos encontros. Tais resultados auxiliam a compreensão da relação entre a avaliação cognitiva, as estratégias de enfrentamento e os desfechos dos encontros estressantes.

Diversos estudos (McCrae, 1984; Menaghan, 1982; Pearlin & Schooler, 1978; Stone & Neale, 1984) apontam que comumente avalia-se o impacto de situações estressantes sem considerar seu contexto, o que constitui um equívoco. Apesar de haver maior atenção aos processos de enfrentamento, ainda falta informação sobre as variáveis contextuais que os influenciam, bem como a relação entre esses processos e os resultados dos encontros estressantes específicos. Torna-se imprescindível compreender essas variações nos processos de enfrentamento e os mecanismos pelos quais eles afetam os resultados a longo prazo.

Em um estudo Folkman, Lazarus, Gruen e DeLongis, (1986) investigam as inter-relações entre as características individuais, a avaliação subjetiva e os mecanismos de estratégias que se manifestam em encontros e têm efeitos a longo prazo. Como uma unidade de análise, exploram os níveis de estresse e os mecanismos de enfrentamento dentro dessa dinâmica. Na avaliação primária, cada pessoa avalia se há algo em jogo nesse encontro. Por exemplo, há a possibilidade de prejudicar ou beneficiar compromissos, valores ou metas? A saúde ou o bem-estar de alguém querido está em risco? Existe a possibilidade de prejudicar ou beneficiar a autoestima? Já na avaliação secundária, cada pessoa avalia se há algo que possa ser feito para superar ou prevenir o dano, ou até mesmo para melhorar as perspectivas de benefício. Avaliam-se diversas opções de enfrentamento, como mudar a situação ou aceitá-la.

Uma maneira altamente eficaz de aprimorar a tomada de decisões é buscar informações adicionais antes de agir precipitadamente ou de maneira contraproducente. É importante levar em consideração tanto as avaliações primárias quanto as secundárias para determinar se a relação entre a pessoa e o ambiente é significativa para o bem-estar. Se essa relação for relevante, é necessário avaliar se ela é ameaçadora, ou seja, se apresenta a possibilidade de danos ou perdas; caso essa relação seja desafiadora, trazendo a perspectiva de domínio e superação, são definidas ações de controle de um ambiente nocivo com o propósito de reduzir assim os malefícios que ela pode causar, (Ursin, 1980). A referida abordagem se contrapõe aos conceitos tradicionais da psicologia

do ego que consideram algumas estratégias em desfavor de outras ou que tipificam uma estratégia como *coping*, aderindo à realidade (Menninger, 1963; Haan, 1977).

Conceituações de enfrentamento com base em valor ou resultado têm a tendência de gerar a tautologia, que é quando o processo de enfrentamento é confundido com os resultados que são usados para explicá-lo (Folkman & Lazarus, 1980, 1985; Lazarus & Folkman, 1984a, 1984b).

O enfrentamento tem duas funções principais amplamente reconhecidas: *coping* focado na emoção e *coping* focado no problema. Salientam-se estudos que defendem, fortemente, com suporte empírico, que o enfrentamento inclui as duas funções. Essa afirmação tem base na representação de mais de 98% dos encontros estressantes os quais participaram homens de meia-idade e mulheres (Folkman & Lazarus, 1980), formando um primeiro grupo e um segundo grupo integrado por estudantes universitários (96%) relatando como lidaram com uma situação estressante (Folkman & Lazarus, 1985). O resultado pode ser positivo ou negativo, o que virá julgado se resultou em sucesso ocorrerá com base nos valores de cada indivíduo vinculados as suas expectativas e metas, utilizando o sentimento de angústia, a presença ou não de conflitos, se causou sofrimento ou não, como régua para entender o encontro estressante.

Quatro questões específicas são abordadas nos estudos, a saber, a primeira questão faz referência à relação entre avaliação primária e avaliação secundária e enfrentamento; a segunda questão refere-se à relação entre avaliação secundária e *coping*; terceira questão diz respeito à relação entre avaliação primária e enfrentamento; a quarta questão envolve a relação entre avaliação primária e lidar com o estresse. A ideia é qualquer que seja a relação, múltiplos pensamentos e ações estão envolvidos, muitos deles direcionados pela condicionante do sofrimento emocional e outros focados na solução do problema. Entretanto, a teoria não menciona a relação entre problema e emoção, enfrentamento e busca de resultados referentes aos encontros, os quais têm relação com ameaças à autoestima ou outras vulnerabilidades.

Os esforços de enfrentamento, sejam focados no problema ou na emoção, buscam regular o sofrimento emocional na vida diária e os resultados emocionais são mediados por dois processos: avaliação cognitiva e *coping*. A avaliação cognitiva é o processo através do qual as pessoas avaliam tanto o significado de um encontro estressante específico para seu bem-estar (avaliação primária) e as opções de enfrentamento (avaliação secundária). ‘Lidar’ refere-se aos pensamentos e atos que as pessoas usam para gerenciar as demandas internas e/ou externas impostas por um encontro estressante.

Como dito, dois processos medeiam os resultados emocionais na vida cotidiana e que, de acordo com Folkman, (1986), são a avaliação cognitiva e o *coping*. A avaliação cognitiva, cuja metodologia, primeiro, é a avaliação do impacto causado por um encontro estressante e o resultado gerado em seu bem-estar; e segundo, é como se dará a reação diante do resultado, que poderá ser confronto ativo ou será o enfrentamento emocional. O segundo processo, denominado *coping*, inclui o confronto ativo que é uma reação imperativa, a ação é imediata.

Esses esforços de enfrentamento podem ser direcionados para regular o sofrimento emocional (enfrentamento focado na emoção) e lidar com o problema que está causando o sofrimento (enfrentamento focado no problema). Salientam-se diversas formas de enfrentamento focadas na emoção (por exemplo, distanciamento, luta e fuga, e buscando apoio social) e focadas no problema enfrentamento (por exemplo, enfrentamento confronto ativo e resolução planejada de problemas (Folkman, 1986).

Para se chegar à compreensão do fenômeno “depressão”, Folkman, (1986) afirma ser necessário realizar a observação dos detalhes acerca de pessoas com ou sem sintomas depressivos e como elas avaliam, reagem ou lidam com as emoções diante dos eventos cotidianos, para chegar ao conhecimento dos sintomas de depressão. Neste estudo de Folkman, os atores escolhidos para observação foram casais de 75 anos, entrevistados mensalmente, durante cinco meses, que faziam relatos sobre momentos mais estressantes que tinham experimentado na semana anterior. As pessoas com alto ou baixo sintomas, avaliadas as emoções resultantes do encontro, responderam como mais atraídos por encontros estressantes. O apanhado geral quanto ao resultado do experimento revelou que quanto maior eram os sintomas, maior vulnerabilidade e hostilidade se apresentavam como reação do que nas pessoas com menos sintomas.

A primeira abordagem de Folkman, (1986) examina as características da personalidade e a relação entre os riscos de uma reação diante de uma situação de estresse, diante de situações de pressão e, de acordo com estas mesmas características, identifica quais seriam as ações para defesa das emoções e proteção e conservação da saúde psicológica que serão focadas no problema e situações estressantes vividas diariamente.

As características de fatalismo e inflexibilidade na visão de Weaton, (1983) e robustez na visão de Kobasa, (1979) nesta abordagem supõe-se que, de acordo com as características personalidade, determina se o indivíduo ‘prejudica ou facilita’ a composição do estado adaptativo, indicando um jeito melhor ou pior de lidar com situações de estresse de maneira a enfrentar o risco

de comprometer a saúde psicológica. Cohem e Lazarus, (1973) e Fleishman, (1984) admitem que a falta de evidência não foi capaz de comprovar se, de fato, as características da personalidade teriam, realmente, influência nos processos de enfrentamento.

A segunda abordagem considera as características e utiliza a avaliação de como um indivíduo reage, considerando apenas um evento ante o sentimento de estresse. Na avaliação de Billings e Moos (1984), tal comportamento está relacionado com a depressão e indica, geralmente, que é o jeito do indivíduo lidar com episódios estressantes. (Shanan, De-Nour, & Garty, 1976)

Ainda, a terceira abordagem substitui o foco, ou seja, em vez de mirar nas características do indivíduo, redireciona o olhar para as características do ambiente estressante, ambientes que por si só despertam o gatilho estressor; os ambientes estressores, ambientes que sugerem austeridade, com exigência de comportamento engessado, que promovem a experiência de cobrança, como por exemplo, executar uma tarefa que o indivíduo não tem habilidade para executar e tendo que fazê-lo sem um treinamento adequado gera sensação de ansiedade e excitação, desprestígio e depressão que culminarão em um descontrole psicológico emocional, tornando-se a combinação perfeita para desencadear uma situação estressante.

Na quarta e última abordagem, para Pearlin e Schooler, (1978) as características de personalidade e enfrentamento beneficiam o bem-estar psicológico, conclusão a que chegaram observando quatro áreas de atuação do indivíduo considerando o grau de responsabilidade no casamento, a relação paterna, a administração da economia no lar e em relação ao trabalho. Como resultado da observação assinalam que as características de personalidade e enfrentamento geram maior benefício no ambiente onde o indivíduo tem menos oportunidade de controle, sendo que onde o indivíduo exerce controle, a característica do enfrentamento foi a mais positiva.

A teoria cognitiva do estresse psicológico e enfrentamento, sob a ótica de Lazarus e Folkman, (1984b) demonstra a dinâmica relacionando pessoa e ambiente, segundo a qual o estresse ocorre quando uma pessoa percebendo que tem mais demandas internas e externas do que recursos, gerando sobrecarga, sente que o bem-estar está em risco, o que favorece a situação de estresse. A teoria de *coping* destaca dois processos nessa relação: a avaliação cognitiva e o enfrentamento, que são responsáveis por administrar os efeitos do estresse tanto a curto prazo quanto a longo prazo, e por estarem relacionados a dois fatores, solução do problema e administração da emoção.

Anteriormente, nos estudos dos pesquisadores (Aldwin, Folkman, Schaefer, Coyne & Lazarus, 1980; Folkman & Lazarus, 1985; Folkman, Lázaró, Dunkel-Schetter, DeLongis, &

Gruen, no prelo), foram percebidas várias estratégias de enfrentamento com foco no problema e na emoção, sendo que com o foco no problema havia até reações agressivas; enquanto que a reação era mais repulsiva de afastamento e fuga nas estratégias com foco na emoção.

No que concerne às estratégias de enfrentamento focadas no problema, pode-se citar desde a agressividade interpessoal até esforços racionais e deliberados para resolver a situação. Já as estratégias de enfrentamento focadas na emoção envolvem distanciamento, autocontrole, busca de apoio social, fuga-evitação, aceitação de responsabilidade e reavaliação positiva.

As variáveis da avaliação cognitiva e o enfrentamento referem-se à integração mútua em uma transação específica de acordo com a percepção particular do indivíduo e de suas características psicológicas; já o enfrentamento envolve os pensamentos e comportamento de cada um e a maneira de administrar as demandas considerando a relação x pessoa x ambiente e como afeta o seu bem-estar.

A análise de (Folkman *et al.*, no prelo) sobre as conexões entre avaliação cognitiva, enfrentamento e os desdobramentos imediatos de situações estressantes, faz uso de uma abordagem individualizada para comparar a avaliação e os processos de enfrentamento de uma mesma pessoa em diversos encontros estressantes, a fim de compreender as relações funcionais entre essas variáveis. Os resultados revelam que o tipo de enfrentamento varia dependendo do que se encontra em jogo (avaliação primária) e das opções de enfrentamento disponíveis (avaliação secundária). Por exemplo, quando as pessoas sentem que sua autoestima está em risco, elas recorrem mais ao enfrentamento, ao autocontrole, à evitação e à aceitação de responsabilidade do que quando a autoestima não se encontra em questão.

Já quando um objetivo no trabalho está em jogo, elas recorrem mais às soluções planejadas para os problemas do que em situações em que esse objetivo não está presente. Além disso, a resolução planejada de problemas é mais utilizada quando as pessoas acreditam que o encontro pode ser melhorado, enquanto o distanciamento é mais utilizado quando as situações são consideradas imutáveis (Lazarus & Folkman, 1984a)..

Os resultados também indicam que o enfrentamento se encontra relacionado com a qualidade dos desdobramentos do encontro, enquanto a avaliação não mostra tal associação. Enfrentamento confrontador e distanciamento estão relacionados com resultados considerados insatisfatórios, enquanto a resolução planejada de problemas e a reavaliação positiva estão associadas com resultados satisfatórios (Lazarus & Folkman, 1984a)..

Neste presente estudo, a atenção está direcionada para as relações entre avaliação e processos de enfrentamento, bem como seus desdobramentos a curto prazo, de forma profissional. Focados na relação entre a forma como os indivíduos avaliam uma situação estressante e como lidam com ela, e em como isso afeta o bem-estar a longo prazo. Para que os processos de avaliação e enfrentamento tenham um impacto significativo no estado adaptativo, eles devem ser estáveis e consistentes durante os encontros estressantes. Por exemplo, a estratégia de confronto que envolve uma alta ativação emocional, provavelmente não afetará a saúde física se for usada apenas uma vez; seria necessário repeti-la com frequência. Da mesma forma, um único ato de se culpar provavelmente não resultará em uma baixa moral ou depressão, sendo necessária a ocorrência de uma série de situações semelhantes (Lazarus & Folkman, 1984a).

A questão da estabilidade das pessoas na sua forma de avaliar e lidar com estressores diversos ainda deixa espaço para estudos empíricos, apesar de que estudos anteriores concluíram que as avaliações situacionais de controle não estão relacionadas às crenças disposicionais controláveis, sugerindo que podem ser mais variáveis do que estáveis. Quanto ao enfrentamento e sobre os esforços de enfrentamento são mais variáveis do que constantes, independente do tipo de situações.

Na análise do Chicago Panel Data e Menaghan (1982), a descoberta é de que o enfrentamento específico é mais predominante em áreas de atuação do que os estilos de enfrentamento generalizados (Menaghan, 1982; Pearlin, Lieberman, Menaghan, & Mullan, 1981; Pérola & Schooler, 1978). Folkman e Lazarus (1980) constatam que o uso relativo de enfrentamento focado no problema e na emoção variava consideravelmente em cerca de 13 situações estressantes. Uma análise posterior desses dados mostrou que certas formas de enfrentamento, como pensamentos positivos e reavaliação, eram usadas de maneira mais consistente do que outras formas, como auto-acusação (Aldwin *et al.*, 1980). No entanto, o estudo de Stone e Neale (1984) conclui que as pessoas tendem a lidar de forma consistente com tipos semelhantes de estresse em seu dia a dia, embora elas não tenham avaliado a consistência em relação a diferentes fontes de estresse. Tal conclusão permite afirmar que a estabilidade nas avaliações e no enfrentamento de estressores ainda é um assunto pouco explorado no campo empírico. Os resultados disponíveis sugerem que as pessoas tendem a variar suas avaliações situacionais de controle e esforços de enfrentamento em diferentes contextos.

Apesar de dar importância ao enfrentamento como um fator crucial para a saúde tanto psicológica quanto somática, sabe-se muito pouco sobre os processos reais de enfrentamento, as variáveis que influenciam tais processos e como eles se relacionam com os resultados dos encontros estressantes que são enfrentados no dia a dia.

A presente pesquisa analisa individualmente as interações entre a avaliação primária (o que é importante no encontro), a avaliação secundária (opções de enfrentamento), com oito diferentes formas de enfrentamento (Folkman, 1986), e os resultados obtidos em uma amostra de trabalhadores *offshore* em plataforma de petróleo da Petrobras.

2.2 *Burnout*

Dada a explanação do fenômeno de *coping* na seção anterior, evidencia-se a necessidade de se entender cada vez mais as causas e as consequências do estresse ocupacional. O psicólogo Hebert Freudenberger, (1974) apresentou pela primeira vez o termo *burnout* em seu artigo ‘*Staff Burnout*’ descrevendo este fenômeno em três fatores básicos: exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal no trabalho. No entanto, a teoria sobre a Síndrome de *Burnout* foi desenvolvida ao longo do tempo por diversos pesquisadores.

Conjuntamente, Christina Maslach e Susan Jackson, (1981) contribuíram para o modelo do *Burnout* na década de 1980, explorando uma perspectiva psicológica do estresse ocupacional crônico. Também desenvolveram o questionário de *Burnout* mais utilizado na literatura, intitulado ‘Inventário de *Burnout* de Maslach’ (MBI), tornando-se uma ferramenta eficaz e amplamente utilizada para explicar o fenômeno em diversos contextos laborais. Em seu artigo, as autoras corroboram as ideias de Freudenberger, (1974) sobre as dimensões da exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal nas organizações.

Christina, Jackson e Freudenberger constituem os nomes mais importantes referentes à teoria de *Burnout* ou Modelo de *Burnout* . No entanto, após suas publicações, vários outros estudiosos como Cherniss e Schaufeli, Leiter e Richard Lazarus ampliaram os estudos sobre a Síndrome de *Burnout* os quais renderam o livro tutorial intitulado ‘ *Burnout: 35 Years of Research and Practice* ’ com uma visão prática de todos estes anos de estudo.

2.2.1 Entendendo o *Burnout*

O conceito de *Burnout* surgiu na psiquiatria e por isso é um fenômeno comportamental apresentado principalmente pelo desgaste do humor e da motivação no trabalho. Assim, o *Burnout* passou a ser compreendido como um conjunto de sintomas, tanto biológicos quanto psicossociais, que são consequências de uma exigência excessiva de energia no trabalho (Aguiar *et al.*, 2017).

A Síndrome de *Burnout* se manifesta através das dimensões de ‘Despersonalização’, que se refere a reações insensíveis aos demais e a si mesmo; a ‘Exaustão Emocional’, que se refere ao sentimento de estar emocionalmente sobrecarregado; e a ‘Reduzida Realização Profissional’, que evidencia o declínio do sentimento de competência e produtividade no trabalho. Aguiar *et al.*, 2017 apontam para três condições que levarão o indivíduo ao adoecimento. Tais condições estão intimamente interligadas ao estresse, que é apresentado por distúrbio dos sistemas e tecidos corporais, fatores cognitivos e comprometimento de uma unidade ou sistema social (Canova & Porto, 2010)

Quando o estresse é relacionado com o trabalho e se apresenta de forma crônica, pode levar à Síndrome de *Burnout*. Porém, o desenvolvimento do estresse e do *Burnout* dependem da relação do indivíduo com o trabalho. Desse modo, o *coping* é descrito como uma variável importante para a análise da saúde-doença e das relações entre estresse e *Burnout* e é com base na teoria de *coping* que o desenvolvimento do *Burnout* pode ser estudado, principalmente a partir das variáveis que propõem a estratégias de enfrentamento (Sousa *et al.*, 2009). O que vai depender serão os estilos de enfrentamento do trabalhador ao lidar com os estressores no trabalho e os esforços cognitivos e comportamentais despendidos em direção ao gerenciamento das exigências que provocam o estresse, fatores então determinantes para o não desenvolvimento do *Burnout*. A Figura 1, a seguir, mostra como lidar com o *Burnout*.

Figura 1

Lidando com o Burnout



Fonte: Leiter e Maslach (2005).

O estresse é uma forma emocional e fisiológica encontrada pelo organismo humano para responder a uma situação desafiadora, diferentemente do *Burnout* que é uma síndrome psicológica desenvolvida pelo resultado de um estresse ocupacional crônico. As intervenções de prevenção e tratamento da Síndrome de *Burnout* podem incluir tanto as técnicas de autogerenciamento quanto tratamentos psicológicos ou psiquiátricos. No entanto, Maslach e Leiter (2005) evidenciam as possíveis estratégias que podem ser utilizadas pelos indivíduos nas organizações, ou seja, melhorar as relações interpessoais, estabelecer regras em relação ao trabalho e vida pessoal, e dar significado ao trabalho realizado podem evitar o desenvolvimento do *Burnout*.

Maslach e Leiter, (2005) conceituam o *Burnout* como um fenômeno advindo do trabalho, no qual os profissionais recebem grandes cargas emocionais entre indivíduos que interagem com outras pessoas trabalhando ou prestando serviços dentro de uma organização, o que pode resultar em estresse crônico, denominado de Síndrome de *Burnout*, uma doença psicológica caracterizada por sensações de esgotamento emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal no trabalho.

Tais cargas emocionais adquiridas nas relações pessoais dentro das organizações causam sobrecarga de trabalho nos profissionais que possuem uma quantidade exagerada de tarefas em um

curto período de tempo, ocasionando na sensação de falta de tempo para demais atividades e estafa. (Choi, 2019). A falta de controle ocorre quando o indivíduo carece de autonomia para tomar suas próprias decisões e influenciar os resultados, o que acarreta falta de sentido no trabalho e gera a sensação de impotência. Igualmente, desmotivação por falta de reconhecimento pode vir a causar uma sensação de desvalorização, quando o empregador não recompensa o trabalhador de forma adequada pelo seu trabalho, como por exemplo, oferecendo novas oportunidades na carreira. Singh (2000) ressalta que a falta de transparência nas relações interpessoais e a falta de comunicação com os superiores ou colegas de trabalho geram incertezas e desconforto (Riulli, 2006). A falta de justiça é outro sentimento de frustração entre funcionários que não se sentem tratados de forma justa e igualitária em relação aos demais integrantes da equipe e, por fim, o conflito de valores daqueles profissionais cujos valores e cultura da empresa não estão alinhados com seus propósitos, ocorrendo uma desconexão com a missão da empresa (Riulli, 2006).

Similares às estratégias de enfrentamento de *coping*, existem também as técnicas utilizadas para minimizar os efeitos do *Burnout*. Leiter e Maslach, (2005) propõem seis estratégias para melhorar as relações do indivíduo no ambiente de trabalho, com o intuito de prevenir e tratar o *Burnout*:

1 – Construção da consciência: Saber reconhecer os sinais de *Burnout* em uma autoanálise crítica, descortinando a atuação do efeito em si próprio e nas pessoas do ambiente.

2 – Redefinir o equilíbrio trabalho-vida: Reconhecer e segregar trabalho e vida pessoal, estabelecendo limites claros entre estes dois ambientes distintos, utilizando-se de escolhas conscientes sobre como usar o tempo livre.

3 – Significado do trabalho: Encontrar sentido nas tarefas exercidas no local de trabalho identificando as atividades que geram satisfação. Definir o propósito do trabalho ressignifica e aumenta as possibilidades de um maior envolvimento.

4 – Desenvolver recursos pessoais: Aprender habilidades externas ao trabalho que propiciem combater o estresse, adquirindo resiliência. Praticar esportes, meditações e descobrir novos *hobbies* são estratégias comumente empregadas.

5 – Suporte social: Criar laços em ambientes externos e internos da organização. Construir uma rede de apoio no ambiente de trabalho e fortalecer as relações pessoais mantêm a motivação e contribuem para o combate ao estresse.

6 – Ter ambiente de trabalho controlado: Realizar mudanças das rotinas, dos ambientes físicos e relações interpessoais. Desvincular-se de certas rotinas incrementando tarefas que possam melhorar o ambiente ou diminuir as tarefas enfadonhas permitem recrudescer a qualidade do trabalho e diminuir o estresse.

O universo laboral é um grande desafio para a saúde mental de trabalhadores e trabalhadoras em todo o mundo. Algumas profissões, no entanto, são mais desafiadoras se comparadas com a ampla diversidade de carreiras existentes atualmente, isso sem levar em consideração as novas profissões que hão de surgir, pois com o cenário atual é perceptível um aumento do estresse no trabalho e da necessidade de implementar estratégias para conter seu aumento e preservar a integridade mental. Além de carreiras estressantes, o ambiente físico, as interações sociais, as hierarquias, as mudanças organizacionais, entre outros aspectos cotidianos, podem intensificar os sintomas do estresse.

Na sequência, a Tabela 3 apresenta os principais construtos relacionados à teoria de *Burnout*.

Tabela 3

Principais construtos da teoria de Burnout

Ano	Autor(es)	Construtos principais	Explicação do construto
1974	Freudenberger	1. Esgotamento 2. Desilusão com o Trabalho	1. Esgotamento: Sensação de exaustão devido ao investimento excessivo de energia e recursos emocionais no trabalho. 2. Desilusão com o Trabalho: Sentimento de frustração e descontentamento com as expectativas não atendidas no ambiente de trabalho.
1976	Maslach e Jackson	1. Exaustão Emocional 2. Despersonalização 3. Realização Profissional Reduzida	1. Exaustão Emocional: Sentimento de estar emocionalmente esgotado e sobrecarregado pelo trabalho. 2. Despersonalização: Desenvolvimento de sentimentos e atitudes negativas e cínicas com relação aos clientes, tratando-os de maneira impessoal. 3. Realização Profissional Reduzida: Tendência a avaliar negativamente o próprio

		trabalho, vivenciando sentimentos de incompetência e falta de realização no trabalho.
1981 Pines e Aronson	<ol style="list-style-type: none"> 1. Exaustão Emocional 2. Despersonalização 3. Sentimento de Ineficácia 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Exaustão Emocional: Sentimentos de estar drenado emocional e fisicamente. 2. Despersonalização: Desenvolvimento de uma visão desumanizada dos outros, frequentemente como um mecanismo de defesa contra a exaustão. 3. Sentimento de Ineficácia: Percepção de não ser eficaz no trabalho e de não conseguir realizar as tarefas adequadamente.
1996 Christina Maslach, Susan E. Jackson e Michael P. Leiter	<ol style="list-style-type: none"> 1. Exaustão 2. Cinismo 3. Ineficácia 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Exaustão: Sentimento de esgotamento devido às demandas emocionais e físicas do trabalho. 2. Cinismo: Distanciamento mental do trabalho ou sentimentos de negativismo ou cinismo relacionados ao trabalho. 3. Ineficácia: Sentimento de redução da eficácia pessoal e da realização profissional.
2001 Schaufeli e Bakker	<ol style="list-style-type: none"> 1. Exaustão 2. Cinismo 3. Eficiência Profissional 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Exaustão: Sentimento de fadiga e esgotamento devido ao trabalho. 2. Cinismo: Atitude negativa em relação ao trabalho, incluindo a perda de interesse e motivação. 3. Eficiência Profissional: Sentimento de competência e sucesso no trabalho; oposto de ineficácia.

Fonte: Desenvolvido pelo autor.

2.2.2 Modelo Demanda Recurso (JDR)

As reações afetivas geradas pelas prolongadas exposições ao estresse no ambiente de trabalho, bem como situações em que as demandas excedem os recursos caracterizam a Síndrome de *Burnout* (Barbier, 2013). Trata-se de uma síndrome psicológica associada a longos períodos submetido a estresses recorrentes (Chambel, 2012). O enfrentamento tem sido tradicionalmente utilizado para gerenciar demandas a eventos críticos, ameaças, dano ou suposta perda, relativizando os desafios e tornando-os superáveis. O conceito de enfrentamento se movimentou e evoluiu na área da psicologia positiva, incluindo metas de estratégias autorreguladas que permitem ser alcançadas, incluindo também estratégias de crescimento pessoal (Chambel, 2012).

O movimento traçado pelos pesquisadores almeja investigar se as estratégias de *coping* estão diretamente relacionadas aos aspectos positivos do bem-estar, propiciando a atenuação do sofrimento, analisa também o *coping* e seus efeitos diretos no aumento dos indicadores positivos reduzindo os indicadores negativos, ou seja, promovendo o bem-estar (Chambel, 2012). Indivíduos submetidos ao estresse e, posteriormente, apresentando sintomas de esgotamento sentem-se emocional e fisicamente exaustos, cínicos em relação ao trabalho e apresentam sentimentos de improdutividade (Barbier, 2013).

As três dimensões utilizadas para descrever a Síndrome de *Burnout* são a exaustão, cinismo e sentimento de incapacidade (Barbier, 2013). Vários estudos utilizando o Modelo *Job Demands-Resources* (Modelo Demanda-Recursos) confirmam a relação existente entre demandas de trabalho, *Burnout* e queixas de saúde. O Modelo *Job Demands-Resources* (JDR), de Schaufeli & Bakker, 2004 compõe uma excelente estrutura para explicar o bem-estar no ambiente de trabalho. Seu modo bem-estruturado foi bastante testado e amplamente validado em vários países e ocupações e, em poucas décadas, tornou-se referência em diversos contextos, o que confirma sua robustez (Barbier, 2013).

No entanto, Chambel, (2012) revela que relações subjacentes entre demanda e recursos do trabalho possuem resultados escassos, critica o modelo JDR sob a alegação dele considerar apenas os fatores ambientais em detrimento dos individuais. Barbier, (2013) também se contrapõe sobre o questionamento de uma falta de estudos longitudinais adequados impedindo o teste de causalidade, concentrando-se apenas nas condições de trabalho como forma de apresentação do bem-estar. Nesse formato pode ocorrer uma omissão do seu conteúdo por não englobar toda a complexa realidade do trabalho, sendo que as maiores críticas se encontram baseadas em limitações de natureza transversal, além de que vários estudos apontam que o modelo em si não constitui um teste rigoroso da hipótese da cadeia causal.

O modelo de JDR contempla duas variáveis de estudos, sendo a primeira as demandas nas quais estão inseridos todos os aspectos associados a custos que necessitam de esforços prolongados. Quando as demandas são permanentes e recorrentes possuem a capacidade de esgotar a energia física e mental do indivíduo. Submetido a tais demandas por longos períodos fatalmente o esgotamento avança, surgindo as queixas de saúde. A segunda variável são os recursos compostos pelos aspectos do trabalho utilizados para absorver as demandas, facilitando a realização de metas e/ou crescimento pessoal, bem como contribuem no tratamento de situações

adversas, criando um ambiente saudável, propiciando o alcance de metas e atenuando o impacto negativo das demandas (Barbier, 2013).

As organizações, de modo geral, preconizam que os trabalhadores sejam saudáveis e engajados, sendo este último definido como o trabalhador focado no trabalho, preocupado com a coletividade, que irradia um estado de espírito positivo, gratificante e persistente. Uma combinação de vigor, dedicação e absorção: o vigor se refere à concentração no trabalho, alto nível de energia para investir esforços que rompam com as dificuldades; a dedicação é o orgulho e entusiasmo para vencer os desafios; e absorção é estar entregue e comprometido na tarefa (Barbier, 2013). Nesse sentido, incluir recursos pessoais além dos ambientais, amplifica possíveis implicações práticas de forma a promover a saúde psicológica ocupacional, fortalecendo o apoio social. (Chambel, 2012). Portanto, a disponibilidade de recursos ajuda a alcançar os objetivos frente às demandas, promove crescimento, desenvolvimento e aprendizado, em outras palavras, leva ao engajamento diminuindo o desejo de abandonar a organização. (Barbier, 2013).

O modelo JDR, no campo da psicologia da saúde, configura-se como um importante referencial teórico. Cada organização possui sua estrutura relacionada ao bem-estar ocupacional. As demandas, se referindo aos fatores negativos como o *Burnout*, e os recursos, concentrando os fatores positivos como engajamento. Sendo assim, a proposição deste modelo remete-se a um processo motivacional e a uma deficiência da saúde como sendo dois processos psicológicos (Chambel, 2012). A presença de recursos adequados no trabalho como suporte social e instrumental faz parte do ‘processo motivacional’ e tem a capacidade de motivar os funcionários, induzindo-os ao engajamento, trazendo resultados positivos. Já as demandas possuem seus aspectos negativos e estão relacionadas a um processo que projeta a ‘deficiência da saúde’, na qual demandas crônicas, como por exemplo, a sobrecarga no trabalho ou as demandas emocionais e organizacionais podem levar o funcionário ao esgotamento físico e mental, deteriorando sua saúde (Chambel, 2012).

A teoria de Conservação de Recursos (COR) explicita com bastante eficácia a utilização de recursos. Os indivíduos que possuem recursos suficientemente disponíveis comportam-se de acordo com os dois princípios-bases desta teoria, exibirão resiliência sobre as adversidades (Bardoel, 2021). A inclusão da teoria de COR como forma de expansão do modelo JDR propicia determinar que ambos fatores, ambientais e individuais, são determinantes para a análise do bem-

estar, reforçando a ideia de que os recursos desempenham um papel fundamental no processo de estresse. (Chambel, 2012).

O postulado básico desta teoria consiste em pessoas trabalhando para adquirir novos recursos, retenção dos recursos que possuem, proteger os recursos que possam estar ameaçados e posicionar seus recursos da melhor forma possível para sua utilização. Para isso, a teoria se baseia em dois pressupostos principais: no primeiro, os indivíduos investem seus recursos para lidar com ameaças evitando resultados negativos; no segundo, os indivíduos empregam energia para acumular recursos, além de protegê-los (Chambel, 2012). De acordo com Bardoel (2021), o primeiro princípio se resume em primazia da perda de recursos enquanto o segundo princípio é sobre investimento de recursos.

Utilizando a teoria de COR, a importância dos recursos é um mecanismo que pode ser usado para atender as demandas, protegendo das consequências negativas do estresse. Indivíduos que possuem fortes ganhos de recursos são mais engajados devido a este excedente e também são mais resilientes, ramificando-se em resiliência estratégica e em resiliência de aceitação (Bardoel, 2021).

As estratégias, atitudes ou simplesmente ações adotadas por cada indivíduo ao se envolver em uma cena de estresse podem ser únicas e diferentes, mesmo que a situação vivenciada seja semelhante a uma experimentada anteriormente, (Bardoel, 2021). Comportamentos resilientes, busca de lazer, suporte social, fé e religiosidade, humor, otimismo, *mindfulness*, *job crafting*, autoeficácia serão abordados nos tópicos a seguir, como bases acadêmicas de modo ilustrativo, na intenção de se alcançar a objetividade de temas ora subjetivos.

2.2.3 *Estresse no Trabalho*

Uma das carreiras que sofre em demasia os efeitos do estresse, e talvez a mais exposta ao estresse ao longo prazo na atualidade, abrange a dos policiais, militares, profissionais da segurança pública e privada no geral. Diversas pesquisas nessa área ilustram e evidenciam os tremendos efeitos nocivos aos trabalhadores atuantes em tais profissões. A polícia está exposta diariamente a situações de traumas, crises, destruição e a presenciar cenas inimagináveis no cotidiano de um cidadão comum, que podem, certamente, afetar sua integridade física e mental (Ginger, 2014).

O interesse por descortinar e melhorar a saúde mental da polícia está cada vez mais intenso, como revelam as pesquisas. Aos olhos dos cidadãos, trabalhar em uma corporação de grande relevância é inspirador, revelando atos de altruísmo e abnegação. São os verdadeiros ‘super-heróis’ capazes de transformar experiências negativas em algo corriqueiro, redirecionando frustrações e emoções, tornando qualquer sentimento negativo que possa lhe surgir como vitimização, em algo como compaixão. No entanto, divórcios, abuso de substâncias, violência doméstica e até mesmo suicídios assolam trabalhadores envolvidos nesta carreira (Ginger, 2014).

2.2.4 Linha de Frente

Ressalta-se que nem todas as profissões apresentam riscos iminentes à vida, a correlação do estresse não é restrita apenas aos trabalhos com exposição ao perigo. Ambientes com alto padrão de desempenho e exigências de produtividade são tão estressantes quanto a maioria das profissões existentes na atualidade (Singh, 2000). Um exemplo disso são os profissionais das linhas de frente, funcionários ligados diretamente ao cliente consumidor final, normalmente em estabelecimentos comerciais a varejo, tais como cafeterias, restaurantes, hotéis e lojas de atendimento direto ao público, e que descrevem como é árduo passar o dia irradiando emoções positivas enquanto atendem clientes (Mohamad, 2019).

2.2.5 Trabalho Emocional

O trabalho se torna cansativo após suprimir emoções internas com o propósito de cumprir padrões obrigatórios, como por exemplo, exibir expressões alegres e positivas, esboçar sorrisos e simpatia a todo momento, fenômeno conhecido como trabalho emocional. Em seu estudo, Mohamad, (2019) relata uma barista que, ao chegar em casa, sua face estava doída, devido a esses padrões exigidos. A realização do trabalho emocional intensifica a qualidade do atendimento, agradando aos clientes. No entanto, controlar as emoções pode resultar em exaustão emocional, estresse e esgotamento ao longo do tempo. Gerentes de hospitalidades e funcionários vivem o dilema de combater as consequências negativas da exaustão e esgotamento, mantendo seu estado mental e emocional íntegros (Mohamad, 2019).

Funcionários das linhas de frente estão sujeitos ao paradoxo cada vez mais evidente entre alto desempenho e baixas recompensas, pois normalmente recebem salários baixos, carecem de

treinamentos, são altamente sobrecarregados e estressados. Pouco parece ter mudado nos padrões da atualidade desde que Singh, (2000) publicou estudo sobre o modelo de trabalho exercido neste nicho. Não surpreende o fato deste modelo de relação trabalhista estar profundamente mergulhado em altas rotatividades de seus postos de trabalho, oriundas das metas em fornecer qualidade com alta produtividade, gerando uma aparente tensão entre satisfação, gestão e clientes.

2.2.6 Mudança Organizacional

O ambiente de trabalho é mais um potencial fator estressante capaz de levar ao esgotamento do indivíduo. Uma mudança organizacional e reestruturações, tais como fusões e aquisições podem aumentar o problema. Uma pesquisa longitudinal realizada com duas empresas de engenharia nos Estados Unidos avaliou a transição de um sistema de computador internamente e cada empresa teve uma resposta de justiça processual diferente. Os resultados deste estudo ressaltam que as características negativas impostas pelas mudanças e reestruturações aos funcionários são: insegurança, preocupação, diminuição do comprometimento organizacional, aumento do estresse e da incerteza e perda da vontade de permanecer na empresa (Riulli, 2006).

Alguns destes trabalhadores relatam um tratamento diferenciado com uma percepção de injustiça. Em todo processo de mudança, os líderes e executivos da organização são aconselhados a conduzir o processo de forma transparente e com boa comunicação à força de trabalho, isso garante maior equidade. No entanto, a realidade às vezes é distorcida e os processos de mudança não obedecem aos protocolos da boa comunicação. Este fato gera o que pode ser denominado de justiça organizacional, a taxonomia mais utilizada para descrevê-la é a justiça distributiva e a justiça processual (Riulli, 2006).

Para se ter um ambiente de trabalho justo, seguindo as diretrizes de Maslach e Leiter, (2008) são necessários três elementos primordiais: Confiança, Abertura e Respeito. Maslach também contribui para os estudos de Freudenberg categorizando o *Burnout* em seis partes, sendo a ausência de justiça já citada uma delas e, inclusive, pouco explorada, suas bases estão apoiadas na teoria da Equidade em uma dimensão familiar na psicologia industrial/organizacional, com o intuito de observar as variáveis independentes, além do esgotamento.

2.2.7 Incivilidade

Outra categoria enormemente afetada pelo estresse ocupacional é a da enfermagem, uma área de profissão que exige bastante do funcionário, e ter capacidade para lidar com o estresse do trabalho é fundamental para a manutenção da saúde e do bem-estar. Países em todo o mundo carecem destes profissionais e o cenário tende a piorar à medida que a população de enfermeiros envelhece (Fida, 2016). Corroborando a teoria JDR sobre demandas e recursos no trabalho, as equipes de enfermagem enfrentam cada vez mais tensões em seus espaços laborais, altas cargas de trabalho e recursos limitados, fatores que estimulam atos de incivilidade e *bullying*, gerando esgotamento de enfermeiros (Fida, 2016).

A incivilidade apresenta um grau de intensidade menor se comparado ao *bullying*, porém é muito mais contraproducente (Sheridan, 2019). Compõem-se de intenções de duplo sentido com o intuito de denigrar o alvo, divergindo do código de conduta e ética das organizações. É uma forma sutil de violência, definida como conduta de desvio, e tais comportamentos normalmente demonstram falta de preocupação com terceiros, incluem ações e comentários rudes e descorteses. Não está atrelada a uma hierarquia definida, como geralmente acontece no assédio; a incivilidade pode acontecer entre pares, superiores ou até mesmo entre clientes. Em vários estudos, Laschinger conseguiu mostrar a nocividade de comportamentos incivis envolvendo grupos de enfermeiros em seu local de trabalho, gerando esgotamento, rotatividade e intenção de abandono (Fida, 2016).

Essa conduta impregnada em locais de trabalho se associa a uma série de efeitos prejudiciais como desempenho reduzido, relatos de mal-estar, memória fraca, energia reduzida, depressão, que podem levar a uma diminuição de comportamentos saudáveis e assistenciais. Por estar tão presente no cotidiano, a incivilidade estimula a realização de pesquisas que busquem resultados teóricos substanciais, permitindo maior compreensão do fenômeno. A maioria dos estudos se concentra em analisar as interferências entre as variáveis incivilidade e seus resultados negativos, e no estudo dos comportamentos incivis em funcionários de organizações vinculados a remunerações. (Sheridan, 2019).

Mesmo diante de um cenário incivil com todas suas mazelas, pesquisas apontam que perpetradores incivilizados no local de trabalho podem acarretar constrangimentos, isolamento e sintomas somáticos negativos à saúde. Por isso, a dinâmica da incivilidade no campo organizacional deve ser observada de forma holística. Esforços em compreender a incivilidade dentro de organizações apontam tal comportamento abrangendo todas as camadas hierárquicas da empresa, incluindo até mesmo clientes, (Sheridan, 2019).

A exemplo disto, ressalta-se o estudo de Fida, (2016) metrificando a incivildade em um hospital e utilizando a escala *Straightforward Incivility Scale* (Leiter & Day,2013) com intuito de investigar a aptidão para conduzir relações de trabalho entre funcionários do mesmo nível, supervisores e médicos. Os resultados observados evidenciam que a incivildade entre colegas de trabalho e médicos têm influência significativa na exaustão emocional e cinismo, enquanto a incivildade dos supervisores não possuem efeitos relacionados ao *Burnout*. Já os efeitos da incivildade em médicos podem ser apontados devido a questões de gêneros e/ou relações de poder. Vários estudos relatam que as relações hierárquicas em locais de trabalho voltados para a saúde resultam em comportamentos controladores e desdenhosos por parte dos médicos, desenvolvendo situações estressantes com ruídos de comunicação em questões clínicas dos pacientes.

Os termos e estudos sobre incivildade iniciaram com Anderson e Pearson, (1999) que caracterizam os comportamentos incivilizados potencialmente baixos de perpetradores com intenção ambígua de prejudicar o alvo, violando as normas de respeito mútuo no local de trabalho. Comportamentos rudes e inadequados demonstram a falta de consideração por terceiros (Sheridan, 2019). Anderson e Pearson, (1999) relatam um fluxo crescente de pesquisas sobre comportamentos desviantes, tais como agressão e violência em ambientes de trabalho, sendo que os pesquisadores se concentraram basicamente nas formas de agressões físicas diretas.

Assim, até os anos 90, pouquíssimas pesquisas possuem foco em analisar as formas mais sutis de maus tratos, como comentários rudes, atos impensados ou gestos negativos e, diante disso, especialistas em etiquetas espalhavam o evangelho dos bons modos às famílias e organizações, pois foram anos caracterizados por atos irrefletidos e grosseiros, Anderson e Pearson, (1999).

No entanto, em 1996, a pesquisa de Baron e Neuman envolvendo 178 funcionários possibilitou observar que a maioria das agressões ocorridas nos locais de trabalho eram mais brandas de forma indireta, passivas, sutis e verbais. Outras pesquisas com funcionários de uma universidade na Finlândia, trabalhadores americanos de primeira linha e profissionais da enfermagem em Toronto mostram resultados semelhantes. Resta apenas o mundo dos negócios como ‘bastião da civilidade’ caracterizado pela formalidade e cordialidade entre colegas de trabalho e, mesmo assim, após achatamentos nas relações trabalhistas, a informalidade começou a se refletir no comportamento empresarial (Anderson e Pearson, 1999).

Mas o que é a incivildade, afinal? Existem diversos elementos-chaves para sua definição. O primeiro é a intenção ambígua que o perpetrador utiliza para causar danos. O duplo sentido

acometido em uma fala não reflete a real intenção do instigador, em uma interação do instigador sob o alvo fica a incerteza da real intenção se foi um ato deliberado ou acidentalmente descortês. Além disso, perpetradores podem se esquivar traçando dois caminhos em sua defesa. Dizer que não foi intencional, ou simplesmente justificar que os alvos possuem uma sensibilidade excessiva, inclusive a plateia que presenciou a cena também não pode afirmar se foi um ato de incivilidade pelo qual o instigador teria a intenção de realizar tal grosseira com o alvo (Sheridan, 2019).

Outro esclarecimento que distingue a incivilidade de construtos negativos mais intensos e evidentes no ambiente de trabalho são comportamentos tais como intimidação, vandalismo, sabotagem e violência. A incivilidade, ao quebrar as regras e violar normas das organizações, se afirma como fato desviante, porém é uma questão preliminar, diferentes organizações podem ter diferentes normas institucionais, ora certos comportamentos podem ser considerados incivis e outros não, a depender dos padrões estabelecidos. Ressalta-se que as normas englobam além de comportamentos informais aceitáveis, incluem também as políticas e procedimentos formais variando de organização para organização. Desse modo, (Sheridan, 2019) deixa claro que em todo local de trabalho existem normas mútuas de respeito, Anderson e Pearson, (1999) e um entendimento moral compartilhado permitindo a cooperação.

Alguns exemplos de incivilidade citados por Anderson e Pearson, (1999) e que até hoje podem ser observados em alguns locais são: atender ao telefone com apenas um “sim” omitindo um cumprimento, nome ou empresa; não agradecer, ou pedir por favor; deixar o “restinho” de café frio na cafeteira para não preparar um café novo; permanecer impacientemente sobre a mesa de alguém que está em conversa telefônica; jogar lixo no chão para a equipe da limpeza recolher, conversar assuntos pessoais em voz alta ao telefone.

2.2.8 Bullying

Ao contrário do tópico anterior, o *bullying* é a forma aumentada e a mais perversa da incivilidade (Sheridan, 2019). Este encontro social indesejado configura-se como um grande estressor ocupacional, gera problemas financeiros e legais às organizações, enquanto funcionários diminuem o desempenho no trabalho, a saúde deteriora, decresce a moral, aumenta o absenteísmo e a rotatividade entre os alvos envolvidos (Lee, 2006). Isto se remete aos modelos agressivos e/ou irracionais de comportamento, ações negativas no trato social de maneira repetida e sistemática em ambientes de trabalho (Srivastava, 2019).

O fenômeno ‘*bullying*’ ganhou atenção dos pesquisadores e de profissionais, nos últimos anos (Srivastava, 2019) sendo que diversas pesquisas abordando os antecedentes e resultados do assédio moral afirmam que o *bullying* em ambientes de trabalho seja mais recorrente e comum do que as discriminações raciais e assédios sexuais (Lee, 2006). O indivíduo que recebe maus tratos e assédios pode se sentir em uma posição inferiorizada, tornando-se incapaz de se defender. Nos locais de trabalho, tal fenômeno se manifesta através de prazos exacerbados, cargas de trabalho incontroláveis, monitoramento contínuo e insistente, pegadinhas, fofocas, comentários indevidos e ameaças diretas ao alvo (Srivastava, 2019).

Uma definição aceita por Srivastava, (2019) é a de que o *bullying* no local de trabalho pode contemplar assédio, ofensa, exclusão social, e interferir negativamente nas tarefas alheias. Para que seja considerado como *bullying*, a ação deve se repetir de maneira regular em prazos cíclicos, durante um período de tempo. Caracterizado por um processo escalonado no decorrer do tempo, sendo que o alvo, vítima de um ato social negativo sistematizado, acaba em uma posição inferior e prejudicial ao seu desempenho.

Para Lee (2006), o *bullying* no local de trabalho também é composto por um padrão de repetição de atos persistentemente negativos direcionados ao trabalhador, incorporando ações do domínio da incivildade e agressão. Assim como ocorre na incivildade, o *bullying* também é composto de ambiguidade, o perpetrador na intenção de causar humilhação, ofender ou angustiar seu alvo gera a dúvida de sua real intenção, devido ao fato de ser uma ação aparentemente imperceptível na maioria dos casos, ou seja, tendem a se envolver em atos que possam camuflar suas intenções hostis.

Atos de hostilidades camuflados têm sua explicação pela relação efeito/perigo, sendo que os infratores procuram maximizar o impacto de suas agressões ao mesmo tempo que minimizam qualquer dano ou custo pessoal que lhes possa ocorrer. Esse modelo de agressão indireta encoberta a ação hostil, mitiga os riscos e probabilidades de uma possível resposta e, dessa forma, o perpetrador consegue atingir o objetivo de prejudicar seu alvo, combinando alto rendimento e baixo risco (Lee, 2006).

Segundo Lee, (2006), as táticas de *bullying* geralmente incluem ações agressivas ativas e passivas, diretas e indiretas. Inicialmente, é provável que os perpetradores pratiquem comportamentos indiretos e discretos de difícil identificação e, com o decorrer do tempo, se tornam diretos em formatos agressivos. Há uma tipologia da agressão tridimensional criada por Neuman

composta por: agressão verbal *versus* física, direta *versus* não direta e ativa *versus* passiva. A forma mais comum de agressão é a verbal-passiva-indireta, na qual o infrator omite as informações necessárias ao alvo. Dentre as táticas mais utilizadas estão: culpabilizar alvos, exigências inconcludentes, criticar a capacidade, aplicação de regras inconsistentes, ameaça de demissão, exclusão social, insultos, humilhações, gritar e roubar os créditos dos alvos (Lee, 2006).

O trabalho empírico sobre assédio moral de Srivastava, (2019) utiliza-se do método de autorrotulagem e o método de experiência comportamental de avaliação da sua prevalência. Dependendo da maneira e como ocorre em cada organização, o *bullying* adquire formatos diferentes. Srivastava, em sua pesquisa sobre *bullying* nas empresas de prestação de serviço na Índia, utiliza a divisão do *bullying* em cinco categorias: a) ameaça ao *status* profissional que pode ser através de humilhações e menosprezo; b) ameaça à posição pessoal como insultos, provocações e intimidações; c) isolamento social ou até mesmo físico; d) excesso de trabalho com prazos impossíveis ou pressão indevida; e) desestabilizando quando não reconhece o crédito devido ou mencionando repetidamente algo que lhe deixa desconfortável.

Assim como já discutido anteriormente, tais categorizações reforçam a utilização de comportamentos diretos, evidentes aos espectadores envolvidos na cena e comportamentos indiretos difíceis de notar. Outra categorização suportada pela literatura, no que diz respeito aos fatores que influenciam o *bullying*, são os traços de personalidade, interações individuais e contexto de trabalho. Com a evolução tecnológica e a ampliação das redes sociais, um novo tipo de *bullying* vem ocorrendo, denominado de *cyberbullying* que consiste em trocas de mensagens indesejadas ou até mesmo inapropriadas através dos meios de comunicação virtual (Srivastava, 2019).

Em suma, os efeitos do *bullying* são avassaladores, diante do entendimento de como os perpetradores agem e como o *bullying* se apresenta nas organizações, portanto, aqui se apresenta retórico elencar todos os efeitos deste fenômeno de conotações negativas, repleto de ambiguidades de papéis, demandas de trabalho e autoridades. As consequências aos assédios morais no local de trabalho podem ser danosas para o indivíduo e também para a organização. Normalmente, os indivíduos que sofrem o *bullying* nas organizações podem desenvolver ansiedade, problemas de sono, depressão, raiva aberta, emoções negativas, esgotamento e exaustão. Paralelamente, as empresas têm o dissabor de conviver com a queda no desempenho das tarefas, a queda na

produtividade, absenteísmo, diminuição do moral do funcionário, menor criatividade, comportamentos inadequados e menos sociais dentro organização (Srivastava, 2019).

Funcionários expostos ao *bullying* em locais de trabalho tendem a experimentar estresse e maior incidência de esgotamento. Em estudo envolvendo funcionários do setor de serviços do Paquistão, os pesquisadores correlacionam assédio moral, estresse no trabalho e esgotamento profissional, intenções de rotatividade e tensão psicológica (Srivastava, 2019). Uma forte consequência do *bullying* no ambiente de trabalho é o *Burnout* pois, enquanto houver *bullying*, em qualquer lugar, independentemente da organização, os funcionários sofrerão *Burnout*. Diferentes estudos provam que a exposição ao assédio moral em ambientes de trabalho acarreta a Síndrome de *Burnout* e eventualmente cria-se no indivíduo o desejo de deixar a organização (Najam, 2018).

Dessa maneira, Srivastava, (2019) elenca os diversos estudos que abordam a associação entre assédio moral no local de trabalho e as dimensões do *Burnout*. Como embasamento teórico, pautando-se na teoria de Conservação de Recursos (COR) para argumentar que o *bullying* no local de trabalho esgota o indivíduo, podendo causar desgastes e tensão psicológica. Lee, (2006) também se fundamenta na teoria de COR, quando os alvos são forçados a lidar com encontros não desejados e que sobrecarregam seus recursos. O esgotamento dos recursos induz ao estresse e na tentativa de compensar a falta, os indivíduos utilizam-se de outros recursos, o que pode aumentar o nível de estresse. Esta teoria é amplamente utilizada por estudiosos para reconhecer o *Burnout* dentro das organizações e também para associar o *bullying* ao engajamento no trabalho (Srivastava, 2019).

O modelo de escalada de conflitos de Glasl e o modelo de Lee, (2006) sugerem que o *bullying* também leva à escalada de conflitos, e que progride na tentativa dos alvos em resolver por meio de conversas racionais, a chamada fase 1. Quando o conflito evolui para a desconfiança, falta de respeito e hostilidade aberta, é a fase 2. Até culminar na agressão e destruição de tal forma a pressionar os alvos a se desligarem da organização, é a fase 3.

Trabalhadores adultos possuem pouca capacidade de lidar com este fenômeno, e os pesquisadores afirmam que grande parte dos alvos não obtiveram sucesso e, ironicamente, ao escolherem estratégias ativas na resolução de conflitos (fase 1), diminuem ainda mais a possibilidade de sucesso na redução do problema, trazendo um conflito ainda maior, haja vista que os alvos possuem pouco controle sobre a situação, devido ao poder imposto pelos perpetradores sobre estes indivíduos. Cabe aos alvos utilizar as estratégias passivas de resolução de problemas

como reestruturação cognitiva, técnicas de relaxamento e evitação, por exemplo, podem ser mais eficazes no combate ao estresse emocional (Lee, 2006).

Não importa o quanto os alvos tentam lidar com o *bullying*, ao longo do tempo a tendência é que tenham sua saúde mental comprometida. Lee, (2006) descreve o modelo de *bullying* e seus resultados, ou seja, no início os alvos podem ter uma ansiedade flutuante causada por assumir desafios excessivos. Nessa fase, alguns distúrbios podem ocorrer, tais como a má nutrição, falta de sono, doenças, desequilíbrios e dependências químicas. Começam a ter dificuldade em manter o controle emocional, sentem-se emocionalmente esgotados tendendo a reações agressivas dentro e fora do trabalho. Finalmente, se retraem emocionalmente com a intenção de evitar o desconforto e alguns perdem a capacidade de tolerância, como anteriormente.

2.2.9 Síndrome do Impostor

Tradicionalmente, o fenômeno ‘impostor’ se associa aos indicadores de bem-estar psicológico. Desde 1978, ano em que Clance em seu artigo intitulado ‘O fenômeno impostor em mulheres de alta realização: dinâmica e intervenção terapêutica’, nome traduzido para o português, propôs a investigação sobre as correlações de fatores psicológicos pessoais atreladas à Síndrome do Impostor como gerador de insegurança, ansiedade, neurotismo, esgotamento, entre outros (Hutchins, 2017).

O fenômeno ‘impostor’, também conhecido como Síndrome do Impostor, é explicado por Clance, (1978) para relatar a falsa percepção de como as mulheres bem-sucedidas na carreira e outras áreas de sua vida se sentiam. Um fato controverso acometia mulheres com formação acadêmica de alto grau e, mesmo assim, eram acometidas pela interna sensação de falsidade intelectual. Brilhantes mulheres, com notáveis realizações acadêmicas e profissionais acreditando que realmente não eram capazes e estavam enganando as pessoas que enalteciam seus feitos.

Em seu artigo seminal, Clance, (1978) levanta a hipótese para identificar se os homens também vivenciam tais efeitos e constata que o fenômeno de ‘impostor’ pouco ocorria em pessoas do sexo masculino e que, quando acontecia, era com baixa frequência e de menor intensidade. Alguns entrevistados do sexo masculino daquela época se opuseram ao fato relatado pelas mulheres, enfatizando o contrário. Por meio de observação e de suas experiências clínicas daquela época, o pesquisador afirma que o fenômeno ocorria com homens que pareciam estar mais em contato com suas qualidades femininas.

Em sua análise, Clance, (1978) aponta quatro diferentes tipos de comportamentos que tendem a manter o fenômeno ‘impostor’ em ciclo. “O medo da minha estupidez ser descoberta está sempre presente” e, conseqüentemente, a mulher estuda ou trabalha muito para evitar a descoberta. Trabalho árduo e estudo auxiliam a ter um excelente desempenho e conseguir aprovação. Outro grupo utilizou-se de bajulação intelectual, por exemplo, ao concordar com discursos preconceituosos de seus professores, citando artigos que corroborem suas opiniões, mesmo possuindo pontos de vista antagônicos. Como exemplo mais sutil, é permanecer calada com o intuito de suprimir falhas, perdendo a oportunidade de crescimento cognitivo ao expor seu raciocínio, sendo que tal evitação ainda contribui para a manutenção do fenômeno ‘impostor’. O terceiro tipo de comportamento é quando a mulher usa o charme e perspicácia para receber a aprovação dos superiores. Normalmente, ela acredita não ter capacidade e então procura um mentor para descobrir sua genialidade, estuda o candidato e com bastante precisão se interessa ou auxilia seu mentor com bastante entusiasmo podendo até mesmo se envolver sexualmente. Todo este esforço não modifica o fenômeno ‘impostor’, pois mesmo conseguindo o reconhecimento da pessoa que admira, cria-se a dúvida sobre quais atributos seu mentor a avaliou e por este motivo o candidato atual é descartado e assim um novo ciclo autodestrutivo se repete. E, por último, as conseqüências negativas da sociedade ao se deparar com uma mulher bem-sucedida ou independente, sua feminilidade é questionada e pode ser vista como uma força hostil e destrutiva dentro da sociedade. Assim, muitas mulheres evitavam o sucesso receando a rejeição.

Cabe aqui ressaltar que este arcabouço de resgate histórico ocorreu, de fato. No entanto, o conceito atual da Síndrome do Impostor extrapola a questão de gêneros. Estudos posteriores revelam que impostores, tanto mulheres quanto homens, geralmente subestimam suas habilidades, realizam atribuições incorretas pelo sucesso e fracasso, vivendo com medo de serem descobertos (Hutchins, 2017).

Como símbolo do fenômeno ‘impostor’, Hutchins, (2017) exemplifica o caso do comediante americano Groucho Marx, famoso por suas célebres frases de profundidade filosófica. Sua piada autodepreciativa que diz “não entro para clubes que me aceitem como sócio” carrega o emblema da incapacidade de internalização do sucesso profissional, o indivíduo vivencia uma falsidade intelectual por não acreditar em seu potencial (Clance, 1978), mesmo contendo indicadores objetivos demonstrando justamente o contrário. Essa tendência afeta o psicológico de renomados empreendedores no decurso de suas carreiras, no qual sentem-se como farsantes

(Hutchins, 2019). Ainda que uma certa dúvida paira a respeito das habilidades desenvolvidas por cada indivíduo, uma dose comedida se situa dentro dos padrões de normalidade.

O fato é que os indivíduos que são acometidos pela Síndrome do Impostor geralmente se envolvem em comportamentos perfeccionistas mal adaptativos, estão sempre se preparando em excesso (Hutchins, 2017) com hábitos compulsivos de trabalho, perpetuando atribuições de grandes esforços (Clance, 1978), ruminando e superestimando possíveis falhas, na tentativa de mascarar preocupações.

Os sintomas clínicos mais comuns devido ao fenômeno ‘impostor’ são a ansiedade generalizada, depressão, falta de autoconfiança, frustração por se cobrar demais incluindo neuroticismo, ansiedade de traço que também se associam com os resultados de bem-estar quanto de esgotamento (Clance, 1978; Hutchins *et al.*, 2017). As pesquisas cumulativas estão conseguindo estabelecer a validade do construto dentro das bases epistemológicas, mas ainda é pouco conhecida a capacidade que o fenômeno ‘impostor’ possui em interferir nos resultados de sucesso dos funcionários.

A linha de estudo estabelecida no campo organizacional se baseia nas constatações relacionadas à satisfação, comprometimento, comportamentos de cidadania, falta de motivação para assumir lideranças, menor planejamento e empenho na carreira, que são consequências negativas que afetam profissionais envolvidos pela Síndrome do Impostor. Tais indivíduos podem ter sua capacidade de desenvolvimento no trabalho reduzida devido às preocupações, consubstanciando-se em um fator crítico porque são considerados profissionais de alto desempenho e, no entanto, estão mais propícios a enfrentar a exaustão emocional e baixa satisfação no trabalho, se comparados a outros colegas de trabalho. Dessa forma, entender melhor as tendências e resultados auxiliam as organizações e profissionais de Recursos Humanos no desenvolvimento de ferramentas direcionadas ao estímulo do pleno aproveitamento do potencial dos funcionários (Hutchins, 2017).

2.2.10 Conflitos Familiares

Apesar deste tema ‘conflitos familiares’ ser tratado como último tópico dos elementos causadores de estresse, não é menos importante. Para Paul, (2020) em seu estudo sobre como os efeitos do estresse no trabalho interferem nos conflitos familiares, considera que talvez seja o aspecto mais importante no que tange à vida laboral e saúde. Correntes de pensamento integradas

por psicólogos, enaltecem que a família tende a ser o mais prestigiado entre todos. O encontro familiar é o momento em que o trabalhador pode chegar em seu lar e usufruir de todos os benefícios estruturais, sociais e psicológicos que o trabalho pode prover. No entanto, trabalhadores de regime *offshore*, aqui objeto do presente estudo, são os que trabalham em plataforma de petróleo com escalas fixas e jornadas de 14 dias ininterruptos.

Estas interações do ambiente de trabalho e do ambiente familiar têm despertado significativa atenção nas últimas décadas, devido à sua influência relevante nos resultados pessoais e profissionais. Recentemente, um novo conceito de interação familiar, denominado ‘incivilidade familiar’, tem sido abordado na literatura sobre trabalho e família. A incivilidade familiar refere-se a comportamentos desviantes de baixa intensidade com intenções ambíguas, que violam as normas de respeito mútuo no âmbito familiar. Diferentemente da agressão ou abuso familiar, a incivilidade familiar é uma forma crônica mais sutil e menos intensa de estressor interpessoal doméstico, envolvendo, por exemplo, ignorar membros da família em eventos sociais, sarcasmo, comentários humilhantes sobre familiares e menosprezo a qualquer um dos membros da família. Esse modelo de incivilidade passa despercebido, mas possui ligações com outras construções. Dessa maneira, estudos na interface trabalho-casa se concentram em investigar o impacto do trabalho na família, portanto *insights* sobre como a incivilidade familiar pode se estender para o ambiente de trabalho e seus efeitos estão sendo mais explorados como objeto de estudo (Paul, 2021).

Pesquisas recentes têm mostrado associações entre incivilidade familiar e resultados adversos no trabalho, como comportamento contraproducente no trabalho e redução da autoestima, desempenho reduzido no trabalho e aumento do sofrimento psicológico, diminuição do comportamento de cidadania organizacional e maior exaustão emocional, *bullying* cibernético e desesperança, emoções negativas associadas à incivilidade no ambiente de trabalho e sabotagem de serviço e conflitos entre trabalho e família. Uma vez que a incivilidade familiar pode acarretar graves consequências no ambiente de trabalho, é imperativo entender mais sobre esse fenômeno e sua interação com o trabalho. No entanto, o mecanismo subjacente de como os efeitos adversos da incivilidade familiar se propagam do âmbito doméstico para o ambiente de trabalho ainda é pouco explorado. Embora a relação entre incivilidade familiar e vários resultados comportamentais no trabalho esteja estabelecida, pouco se sabe sobre a interação entre a incivilidade familiar e os

resultados atitudinais no trabalho, como a satisfação no trabalho, e sua relação com as demandas do trabalho, especialmente as crônicas, como o *Burnout* (Paul, 2021).

A satisfação no trabalho é uma atitude vital positiva no ambiente de trabalho, reflete a congruência entre as expectativas individuais em relação ao trabalho e as recompensas que o trabalho oferece. Se essa soma de influências resultar em sentimentos de satisfação, o indivíduo experimenta a satisfação no trabalho contribuindo para o aumento do desempenho, possibilitando minimizar o absenteísmo e a rotatividade em uma organização (Paul, 2021). Fator determinante para os estudos envolvendo uma estilo de trabalho que envolve riscos e confinamento pressupõe que o nível de estabilidade emocional dos trabalhadores começa no lar.

A seguir, o próximo capítulo descreve os procedimentos metodológicos utilizados para o desenvolvimento desta pesquisa.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

De fato, o fenômeno de exaustão, estresse e afastamentos são percebidos por alguns indivíduos embarcados, até mesmo as empresas possuem mecanismos para minimizar as ocorrências. No entanto, não basta observar o fenômeno puramente sem uma metodologia específica. Segundo Lakatos, (1991) o que distingue o conhecimento científico do conhecimento popular ou vulgar não é a veracidade nem a natureza do objeto conhecido. Por exemplo, é de conhecimento generalizado que as plantas necessitam de determinadas quantidades de água frequentemente para garantir sua sobrevivência, esta manobra pode ser natural decorrente das águas da chuva ou regada artificialmente pelo homem ou dispositivos, no entanto não se configura um conhecimento científico e sim popular. Para o conhecimento ter validade científica é necessário ir mais além, estudar a composição orgânica das plantas, bem como seus sistemas, anatomia, desenvolvimento e particularidades de cada espécie.

O conhecimento se distingue na forma de observação de um objeto ou fenômeno, um mineral, uma planta, uma comunidade ou até mesmo as relações sociais entre indivíduos podem ser observados por cientistas ou homem comum, o que irá diferir e limitar o conhecimento vulgar reduzido ao bom senso será justamente o método de observação. É obrigatório utilizar métodos formalizados e objetivos, construindo uma imagem da realidade com impessoalidade, ultrapassando os limites da vida cotidiana, eximindo da experiência particular e ponto de vista antropocêntrico do indivíduo, formulando a hipótese sobre o fenômeno além da percepção dos sentidos, retirando o viés de senso comum, trazendo as observações para a realidade de uma pesquisa (Bunge, 1976).

3.1 Classificação e Delineamento da Pesquisa

Esta pesquisa adota uma abordagem quantitativa, caracterizada por um menor enfoque na interpretação subjetiva do fenômeno em comparação com a pesquisa qualitativa (Gerhardt & Silveira, 2009). A abordagem quantitativa permite a quantificação dos resultados e, com uma amostra grande e representativa, possibilita obter um retrato fidedigno da população completa (Fonseca, 2002). O referido método concentra-se na análise de dados brutos, recorrendo à matemática para descrever o fenômeno e as relações entre suas variáveis.

Quanto à natureza, a presente pesquisa classifica-se como aplicada, pois visa gerar conhecimentos para aplicação prática, dirigidos para a solução de problemas específicos no contexto de trabalho em plataformas de petróleo (Gil, 2008). Diferentemente da pesquisa básica, a pesquisa aplicada busca contribuir com conhecimentos úteis para situações concretas.

No que se refere aos objetivos, esta pesquisa caracteriza-se como descritiva e correlacional. Segundo Gil, (2008) a pesquisa descritiva visa descrever as características de determinada população ou fenômeno, enquanto a correlacional busca estabelecer relações entre variáveis. No caso deste estudo, buscou-se descrever as características da população de trabalhadores *offshore* e estabelecer relações entre a Síndrome de *Burnout* e as estratégias de *coping*.

Quanto aos procedimentos técnicos, optou-se pelo levantamento do tipo *survey*. O método apontado possibilita reunir informações e características da amostra de uma população-alvo sem necessidade de identificação dos respondentes (Gerhardt & Silveira, 2009). O estudo incorporou elementos de pesquisa bibliográfica, essencial para fundamentar teoricamente o trabalho e

contextualizar os resultados obtidos. A coleta de dados realizou-se por meio de questionários padronizados, permitindo uma análise estatística robusta, incluindo Análise Fatorial Confirmatória (AFC) e Modelagem de Equações Estruturais (MEE) (Hair *et al.*, 2014). Estas técnicas avançadas de análise reforçam a natureza quantitativa e o caráter descritivo-correlacional da pesquisa.

3.2 Objeto de Estudo

A pesquisa foi realizada nas unidades marítimas de exploração de petróleo conhecidas simplesmente por ‘plataformas’. A Petrobras se divide em unidades de negócios de acordo com os estados de atuação e suas bacias hidrográficas. Com o intuito de conseguir abranger um público mais homogêneo sem dispersão de dados, selecionou-se apenas um conjunto de plataformas constituídas no Sudeste, a unidade de negócio Bacia de Santos (UN-BS) no estado de São Paulo, composta no momento da pesquisa por oito plataformas próprias e 10 afretadas (terceirizadas).

3.3 Sujeitos da pesquisa

O formulário da pesquisa foi distribuído em uma unidade de negócios da empresa brasileira de petróleo e gás estatal, que representa cerca de 50% da produção do petróleo e gás natural da companhia em 2023, totalizando 18 plataformas marítimas com aproximadamente 2200 funcionários próprios entre trabalhadores *offshore* correspondendo a 62% e os que trabalham em nas bases terrestres 38% (*onshore*). Deste montante, um total de 287 pessoas responderam aos questionários propostos pela pesquisa.

3.4 Coleta de dados

A coleta de dados é o que permite adquirir várias informações para posterior tratamento de dados realizado no tópico subsequente, e que para este estudo baseou-se nas três etapas, segundo Gerhardt ,(2009): o que coletar; com quem coletar e como coletar, variáveis significativas para não enviesar e nem distorcer os dados coletados.

Para analisar os construtos de *coping* foi utilizado o questionário adaptado no Brasil oriundo do artigo de Savóia & Santana de 1996, adaptação do ‘Inventário de Estratégias de *Coping*’ de Folkman e Lazarus, porém há uma versão reduzida por Luca, 2020. O construto de

Burnout utilizado foi o questionário adaptado para o Brasil realizado por Carlotto & Câmara em 2004, intitulado Análise fatorial do Maslach *Burnout Inventory* (MBI) em uma amostra de professores de instituições particulares. Ambos os instrumentos utilizaram uma escala do tipo Likert de 5 pontos para mensurar as respostas dos participantes. Os questionários estão disponíveis no APÊNDICE 1. A pesquisa foi submetida ao Conselho de Ética do Centro Universitário Unihorizontes e que aprovou sob o número 2024022722484.

3.5 Análise e Interpretação dos Dados

A análise dos dados coletados seguiu uma abordagem empírica rigorosa, reconhecendo que a complexidade da realidade dos fatos exige uma metodologia analítica robusta (Gerhardt & Silveira, 2009). O processo de análise foi conduzido em etapas, combinando técnicas de estatística descritiva e análise multivariada avançada.

Inicialmente, realizou-se uma análise descritiva simples dos dados, incluindo medidas de tendência central e dispersão para caracterizar a amostra e fornecer uma visão geral das variáveis em estudo. Essa etapa permitiu uma compreensão inicial das características demográficas e profissionais dos participantes, bem como uma visão geral dos níveis de *Burnout* e das estratégias de *coping* utilizadas.

Em seguida, foi conduzida uma análise multivariada mais sofisticada, utilizando-se de técnicas de modelagem de equações estruturais - MEE. O processo de análise incluiu a Análise Fatorial Confirmatória - AFC para validar os construtos do Inventário de Síndrome de *Burnout* e do Inventário de *Coping*. Tal etapa permitiu avaliar a validade e confiabilidade das escalas utilizadas no contexto específico deste estudo.

Após a validação dos construtos, desenvolveu-se um modelo estrutural para examinar as relações entre as dimensões da Síndrome de *Burnout* (Exaustão Emocional, Despersonalização e Realização Pessoal) e as estratégias de *coping*. O modelo foi avaliado utilizando-se de diversos índices de ajuste, incluindo o coeficiente de determinação de Pearson (R^2), teste t de *Student* para validade nomológica, e análise do tamanho dos efeitos (f^2).

A interpretação dos coeficientes de caminho (Γ) foi realizada para compreender a força e a direção das relações entre os construtos. A utilização do *software SmartPLS 4.1* permitiu a execução dessas análises avançadas, fornecendo *insights* sobre as relações entre *Burnout* e *coping* no contexto específico dos trabalhadores de plataformas de petróleo *offshore*. A abordagem

analítica visou não apenas descrever os fenômenos observados, mas também identificar relações e padrões, contribuindo para uma compreensão do problema de pesquisa (Hair *et al.*, 2014; Ringle *et al.*, 2014).

O próximo capítulo apresenta e analisa os dados da pesquisa.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

Neste capítulo são apresentados e analisados os dados obtidos através da pesquisa realizada com 287 respondentes voluntários, e dentre os participantes foi atingido um percentual representativo entre ocupantes de nível médio e superior com ou sem cargo gestão. O questionário foi construído no *Microsoft Forms* e enviado primeiramente através do *e-mail* corporativo pessoal dos funcionários, após 15 dias reforçado pelo *Microsoft Teams* pessoal garantindo o anonimidade.

Um questionário-piloto foi aplicado a 10 participantes em 16 de maio de 2024, após pequenos ajustes a pesquisa completa findou em 9 de julho de 2024. A análise dos dados é estruturada em três seções principais, cada uma focada em um aspecto específico da pesquisa, conforme descrições a seguir.

4.1 Descrição dos Dados Sociodemográficos

A presente pesquisa realizou-se em plataformas de petróleo, um ambiente caracterizado por condições de trabalho desafiadoras e confinamento, localizadas em alto-mar. O cenário é predominantemente masculino, refletindo a cultura da profissão que envolve engenharia e trabalho com ferramentas pesadas, em sua maioria. A população-alvo da pesquisa consistiu em 1364 funcionários fixos em regimes de embarque *offshore*, de um universo total de 2200 funcionários da empresa estatal brasileira, que exige concurso público para admissão, resultando em um nível de escolaridade mais elevado.

A distribuição do tempo de trabalho dos participantes na companhia revelou que a maioria possui um longo período de serviço na empresa. Apenas 1% dos respondentes está na companhia há até 5 anos, enquanto 5% estão entre 6 a 10 anos. A maior parte dos funcionários, 71%, possui entre 11 a 20 anos de serviço. Aqueles com 20 a 30 anos de trabalho na companhia representam 19%, sendo que 4% dos participantes têm mais de 30 anos de serviço.

Confirmando a predominância masculina no setor, 93% dos respondentes se identificaram como do gênero masculino, enquanto 7% se identificaram como do gênero feminino. Não houve respondentes que se identificaram com outro gênero. A faixa etária dos participantes também foi diversificada, com uma concentração maior em idades intermediárias. Não houve respondentes com até 25 anos. Apenas 1% dos participantes está na faixa de 26 a 30 anos. A faixa etária de 31 a 40 anos compreende 33% dos respondentes, enquanto a maior concentração está na faixa de 41 a 50 anos, com 48%. Por fim, 18% dos participantes têm 51 anos ou mais.

No que concerne ao cargo exercido, 10% dos respondentes ocupam cargos de gestão com nível superior, enquanto 19% possuem nível superior sem cargo de gestão. Entre os que possuem nível médio, 12% ocupam cargos de gestão e 58% não possuem cargo de gestão. A experiência de trabalho embarcado também foi variada. Apenas 2% dos respondentes nunca embarcaram, trabalhando exclusivamente em terra (*onshore*). Embarques eventuais foram relatados por 15% dos participantes. Aqueles com menos de 1 ano de experiência embarcada representam 4%, enquanto 17% possuem entre 1 a 5 anos de experiência. A faixa de 5 a 10 anos de trabalho embarcado compreende 19% dos respondentes, e 33% possuem entre 10 a 20 anos de experiência. Por fim, 10% dos participantes possuem mais de 20 anos de trabalho embarcado.

O nível de formação educacional dos participantes é elevado, refletindo a exigência de concurso público para admissão na empresa. Não houve respondentes com apenas ensino fundamental. Aqueles com ensino médio/técnico representam 21%, enquanto 41% possuem ensino superior/tecnólogo. Pós-graduação/MBA foi relatada por 26% dos participantes, e 12% possuem mestrado ou doutorado. A maioria dos participantes é casada ou está em união estável, representando 83% dos respondentes. Solteiros compreendem 9%, divorciados 7%, e viúvos 1%. A maioria dos participantes possui filhos, com 78% respondendo afirmativamente, enquanto 22% não possuem filhos.

4.2 Análise Fatorial Confirmatória

No processo de desenvolvimento do modelo estrutural que busca relacionar a Síndrome de *Burnout* (Maslach & Jackson, 1981) e *estratégias de coping*, (Folkman & Lazarus, 1985), para fins deste estudo utilizou-se o modelo de Luca *et al.*, 2020, cuja versão adaptada foi construída por Carlotto e Câmara (2004). Inicialmente, os construtos de ambas as escalas, sendo três de Síndrome de *Burnout* e quatro de *Coping* foram submetidos à Análise Fatorial Confirmatória (AFC), conforme pressupostos teóricos (Hair *et al.*, 2014). Cabe ressaltar que a utilização de AFC para estudos quantitativos, cujas escalas já foram validadas, são importantes dada a diferença de contexto social de aplicação do estudo, bem como o tempo e o espaço nos quais os dados foram coletados. Ou seja, trata-se de um processo que maximiza a confiabilidade dos resultados da pesquisa (Field, 2009; Hair Jr *et al.*, 2014). Assim, os critérios adotados para a condução da AFC foram: comunalidades, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), teste de esfericidade de Bartlett, significância estatística, variância extraída e Alfa de Cronbach.

Nesse sentido, a Tabela 4, a seguir, apresenta os índices de validade e confiabilidade dos construtos deste estudo.

Tabela 4

Escalas, dimensões e parâmetros (AFC)

Inventário de Síndrome de <i>Burnout</i>					
Construto	Indicador	Comunalidade	KMO	Variância (%)	Alfa de Cronbach
	B1	0,762	0,840	76,018	0,894
	B2	0,722			

Exaustão Emocional	B3	0,733			
	B8	0,824			
Despersonalização	B10	0,816	0,500	81,579	0,774
	B11	0,816			
Realização Pessoal	B12	0,596			
	B18	0,643	0,668	65,290	0,731
	B19	0,719			

Inventário de *Coping*

Reavaliação Positiva	C42	0,783			
	C43	0,731	0,725	76,268	0,844
	C44	0,774			
Afastamento e Aceitação	C8	0,722			
	C10	0,639	0,666	65,258	0,733
	C21	0,597			
Suporte Social	C7	0,780			
	C25	0,705	0,594	79,124	0,704
	C33	0,830			
	C35	0,850			
Confronto e Resolução de Problemas	C16	0,774			
	C17	0,743			
	C36	0,686	0,726	71,669	0,752
	C37	0,766			
	C38	0,615			

Fonte: Dados da pesquisa.

No processo de análise fatorial dos construtos inicialmente propostos pelo Inventário de Síndrome de *Burnout* vale destacar que do total de 22 variáveis iniciais, apenas 9 variáveis atenderam aos critérios estatísticos necessários para se manterem na investigação. Já para as 43 variáveis que completavam o Inventário de *Coping*, 15 variáveis atenderam aos critérios adotados de comunalidades que fixaram valores superiores a 0,5 (Hair et al., 2005). Tais variáveis estão dispostas na Tabela 1, com as suas respectivas comunalidades.

Considerando os dados das escalas de Síndrome de *Burnout* e Inventário de *Coping* utilizadas para a construção do presente estudo, conforme apresentado na tabela 2, os referidos construtos apresentaram valores aceitáveis para KMO, indicando uma boa medida de adequacidade da amostra. Segundo Field, (2009) para KMO, os valores que figuram acima de 0,70 são considerados ‘regulares’, acima de 0,80 são ‘muito bons’, sendo o limite inferior para aceitação

do modelo deve ficar acima de 0,50. Nesse sentido, os construtos de ‘Despersonalização’, ‘Realização Pessoal’, ‘Afastamento e Aceitação’ e ‘Suporte Social’ apresentaram valores inferiores à 0,7, porém superiores ao limite mínimo para mantê-los no modelo deste estudo.

Todos os construtos apresentaram valores de variância total extraída superior a 0,6, atendendo aos pressupostos estatísticos expostos por Hair Jr. *et al.*, (2005). Ou seja, os construtos apresentaram uma medida de consistência complementar interna. Dado que tal índice objetiva medir a quantidade geral de variância dos indicadores que pode ser explicada pela variável latente.

Por fim, todos os construtos apresentaram elevado índice de confiabilidade a partir da mensuração do Alfa de Crombach. Trata-se de uma medida de confiabilidade que busca analisar a consistência das variáveis que compõem a amostra analisada. A confiabilidade do coeficiente Alfa de Cronbach pode variar entre 0 e 1. O valor mínimo aceitável para o Alfa é 0,70 (Hair Jr *et al.*, 2005; Field, 2009). Conforme dados da tabela 1, todos os construtos apresentaram valores superiores a 0,7, atendendo aos pressupostos estatísticos vigentes.

Finalizada a análise dos construtos via análise fatorial confirmatória, os mesmos foram submetidos à modelagem de equações estruturais que para este estudo foi operacionalizada por meio do *software SmartPLS 4.1*.

4.3 Modelagem de Equações Estruturais

A modelagem de equações estruturais *Structural Equation Modeling - SEM* é uma técnica multivariada de dados que objetiva explicar as múltiplas relações que ocorrem de maneira simultânea entre diversas variáveis, considerando para tal uma especificação da direção causal. Ela busca combinar o modelo de mensuração, baseado na Análise Fatorial Confirmatória - AFC e o modelo estrutural que envolve testes estatísticos concomitantes. Em termos agregados, desenvolve-se a análise do modelo de mensuração para, na sequência, construir o modelo estrutural validado, o *outer model* (Hair *et al.*, 2005; 2014).

O modelo de mensuração construído neste estudo é formado pelas variáveis latentes ou construtos e as suas respectivas variáveis observadas. Após a análise destas variáveis iniciou-se a avaliação do modelo estrutural, o *inner model*, modelo este que é conduzido a partir das relações estabelecidas entre os construtos e as hipóteses de pesquisa (Hair *et al.*, 2014). Na sequência, foram

descritos e analisados os testes de mensuração, tanto do modelo relacional proposto quanto do modelo relacional final, conforme estabelece a literatura (Ringle; Silva & Bido, 2014).

Para construção do modelo, na primeira etapa analisou-se a validade convergente dos construtos que foi aferida por meio das observações realizadas das Variáveis Médias Extraídas - *Average Variance Extracted* (AVE). Foram adotados os critérios de Fornell e Larcker (1981), utilizou-se como valores de referência $AVE > 0,50$, sendo que, quando são identificados valores superiores a 0,50, há indícios de que o referido construto explica mais da metade dos indicadores de variância, alcançando um grau aceitável de validade convergente do modelo (Ringle; Silva & Bido, 2014; Polit, 2015).

Em um segundo momento, ainda para aferir a validade convergente considerada, empregou-se como parâmetro os índices de Confiabilidade Composta (CC) e o Alfa de Cronbach (AC), utilizados para que haja uma avaliação da amostra, para analisar se a mesma encontra-se livre de vieses e se as respostas no seu conjunto de dados são realmente confiáveis (Ringle; Silva & Bido, 2014). Para tais testes, utilizaram-se como valores referências de CC e AC, os resultados acima de 0,70, em que os mesmos são considerados adequados e satisfatórios quando atingem ou superam tal referência. Em casos de estudos exploratórios como o aqui apresentado, o ideal é que se tenham valores de CC e AC iguais ou acima de 0,70 (Hair *et al.*, 2014). A seguir, apresenta-se a Tabela 5, na qual é possível verificar os resultados obtidos neste estudo, no que se refere aos indicadores AVE, CC e AC do modelo ora proposto.

Tabela 5

Validade convergente

Construto	Alfa de Cronbach	Confiabilidade composta (rho_c)	Variância extraída (AVE)
Exaustão Emocional	0.894	0.926	0.759
Confronto e Resolução de Problemas	0.783	0.846	0.527
Despersonalização	0.774	0.898	0.816
Realização Pessoal	0.734	0.849	0.653
Reavaliação Positiva	0.845	0.906	0.762

Suporte Social	0.731	0.825	0.543
----------------	-------	-------	-------

Fonte: Dados da pesquisa.

Ao se analisar os valores de Alfa de Cronbach, Confiabilidade Composta e AVE é possível verificar que seis construtos apresentaram valores que atestam a confiabilidade composta do modelo, sendo eles: Exaustão Emocional (EE); Confronto e Resolução de Problemas (CRP); Despersonalização (DP); Realização Pessoal (RP); Reavaliação Positiva (ReP) e Suporte Social (SS). Importante destacar que o único construto no qual a validade convergente não foi atestada foi Afastamento e Aceitação (AA) cujos valores de Alfa (0,570) e Confiabilidade Composta (0,640) não atingiram os respectivos limites mínimos adequados, assim o construto foi excluído no processo de construção do modelo estrutural. Posteriormente à exclusão de tal construto, os demais alcançaram índices satisfatórios para a mensuração da qualidade de ajustes, admitindo-se, assim, que os resultados atestam a validade convergente do modelo proposto (Ringle, Silva & Bido, 2014; Hair *et al.*, 2014).

Atestada a validade convergente, deu-se início à análise da Validade Discriminante (VD) do modelo, sendo este indicador utilizado na busca da avaliação de independência entre os construtos. Neste estudo, a VD foi obtida por meio da raiz quadrada do valor encontrado na AVE. Desse modo, a VD busca demonstrar se os construtos são de fato distintos entre si (Hair *et al.*, 2014). Para a condução da VD, foram observados dois critérios: o de cargas cruzadas (*cross loading*) (Chin, 1998), e o das raízes quadradas das AVEs (Fornell & Larcker, 1981).

A análise das cargas cruzadas verifica os indicadores com cargas fatoriais mais altas nos seus respectivos construtos, em relação aos demais construtos (Chin, 1998). Partindo dessa premissa, as cargas cruzadas devem fixar valores maiores do que todas as outras cargas dos construtos (Hair *et al.*, 2014), fato que foi atestado neste estudo. Portanto, o mesmo atingiu a validade discriminante considerando o critério de cargas cruzadas. Tais dados são apresentados na Tabela 6, a seguir.

Tabela 6

Cargas Cruzadas

Indicador	EE	CRP	DP	RP	ReP	SS
B1	0.876	-0.146	0.423	-0.432	0.347	-0.020

B2	0.834	-0.023	0.396	-0.387	0.323	0.082
B3	0.858	-0.152	0.477	-0.478	0.343	-0.041
B8	0.915	-0.120	0.439	-0.456	0.411	-0.023
B10	0.384	-0.208	0.902	-0.400	0.241	-0.134
B11	0.515	-0.181	0.904	-0.426	0.263	-0.139
B12	-0.530	0.373	-0.365	0.767	-0.288	0.105
B18	-0.332	0.448	-0.401	0.818	-0.111	0.280
B19	-0.374	0.410	-0.342	0.837	-0.180	0.187
C7	-0.029	0.399	-0.146	0.176	0.072	0.737
C16	0.012	0.619	-0.094	0.275	0.147	0.329
C17	-0.210	0.807	-0.268	0.507	-0.071	0.324
C25	-0.007	0.493	-0.128	0.228	0.117	0.821
C33	0.016	0.320	-0.029	0.132	0.219	0.679
C35	0.017	0.313	-0.110	0.148	0.181	0.702
C36	0.008	0.653	-0.048	0.195	0.024	0.451
C37	-0.082	0.789	-0.150	0.386	0.008	0.493
C38	-0.068	0.741	-0.107	0.341	0.079	0.430
C42	0.388	0.038	0.243	-0.194	0.890	0.179
C43	0.359	-0.031	0.267	-0.245	0.867	0.121
C44	0.325	0.065	0.217	-0.169	0.862	0.177

Fonte: Dados da pesquisa.

A Validade Discriminante (VD) ainda foi analisada por meio da utilização do critério de Fornell e Larcker (1981), cujo objetivo é comparar as raízes quadradas dos valores da AVE de cada construto com as correlações de Pearson entre os construtos. Assim, o valor de raiz quadrada da AVE de cada construto deve ser maior do que as correlações entre cada construto (HAIR *et al.*, 2005; 2014). A tabela 7, a seguir, apresenta que o modelo proposto apresenta VD também considerando os critérios estatísticos de Fornell e Larcker (1981). Os valores das raízes quadradas das AVEs foram destacados na cor azul na referida tabela.

Tabela 7

Correlações entre as variáveis latentes e as raízes quadradas dos valores das AVEs

	EE	CRP	DP	RP	ReP	SS
EE	0.871					
CRP	-0.131	0.726				
DP	0.498	-0.216	0.903			

RP	-0.505	0.509	-0.458	0.808		
ReP	0.411	0.025	0.279	-0.234	0.873	
SS	-0.006	0.532	-0.151	0.240	0.181	0.737

Fonte: Dados da pesquisa.

Após a confirmação da validade discriminante do modelo, seguindo os critérios de Chin (1998), Fornell e Larcker (1981), encerraram-se os ajustes do modelo de mensuração e deu-se início à análise do modelo estrutural (Ringle; Silva & Bido, 2014). Nessa etapa, lançou-se mão de procedimentos baseados na mensuração do nível do coeficiente de determinação de Pearson (R^2), com o propósito de avaliar a significância e a relevância das relações do modelo estrutural (validade nomológica) e a mensuração do tamanho dos efeitos (f^2) (Hair *et al.*, 2014).

Os coeficientes de Pearson (R^2), segundo Figueiredo Filho e Silva Júnior (2009), são utilizados para atestar a porção da variância das variáveis endógenas, que é explicada pelo modelo estrutural, aferindo, por conseguinte, a qualidade do modelo ajustado. De acordo com Cohen (1988), se $R^2 \geq 2\%$, tem-se um efeito pequeno; se $R^2 \geq 13\%$, tem-se um efeito médio; e se $R^2 \geq 26\%$, tem-se um efeito grande. A seguir, a Tabela 8 apresenta os resultados dos testes de Pearson (R^2).

Tabela 8

Coefficientes de Pearson (R^2)

Construto	R^2
Exaustão Emocional	0.189
Despersonalização	0.138
Realização Pessoal	0.321

Fonte: Dados da pesquisa.

Diante do exposto, entre os construtos analisados, foram classificados como efeito grande o construto ‘Realização Pessoal’ (32,1%), os construtos ‘Exaustão Emocional’ (18,9%) e ‘Despersonalização’ (13,8%) apresentaram efeito médio. Cabe aqui salientar que os demais construtos deste estudo que referem-se ao *coping* não foram apresentados na referida tabela, uma vez que possuem R^2 igual a zero, pelo fato de serem construtos exógenos.

Após a análise do R^2 , deu-se início a validade nomológica que neste estudo foi aferida por meio do teste t de *Student*, que tem relação com o grau em que um construto se comporta dentro de um sistema de construtos relacionados, ou seja, ele investiga se todas as correlações são significativas, utilizando o método *bootstrapping* no *SmartPLS*, buscando verificar se o teste t de *Student* é superior a 1,96 (Hair *et al.*, 2014).

Desse modo, averiguou-se a significância das correlações e das regressões lineares quanto ao seu nível de significância ($p \leq 0,05$). No caso de correlação, estipula-se a hipótese nula (H_0) como $r = 0$ e, para as situações de regressão, determina-se como $H_0: \Gamma = 0$ (coeficiente de caminho = 0). Assim, uma vez que $p > 0,05$, acatam-se as H_0 , ou seja, a necessidade de reavaliar a inserção de variáveis latentes (VL) ou variáveis observadas (VO) no modelo estrutural proposto. O *software SmartPLS* “calcula o Testes t de *Student* entre os valores originais dos dados e aqueles obtidos pela técnica de reamostragem, para cada relação de correlação entre VO e VL e para cada relação entre diferentes VLs” (Ringle; Silva & Bido, 2014). No processo de interpretação, utilizaram-se “para os graus de liberdade elevados, valores acima de 1,96 que correspondem a p-valores $\leq 0,05$ (entre -1,96 e +1,96 corresponde à probabilidade de 95% e fora desse intervalo 5%, em uma distribuição normal)” (Ringle; Silva & Bido, 2014). Desse modo, quando o valor do Teste t de *Student* é superior aos valores críticos ($>1,96$), admite-se que o coeficiente apresenta significância estatística.

Tabela 9

Teste t de Student e F²

	Teste T	P Valor	F²
CRP -> EE	2.201	0.028	0.094
CRP -> DP	2.222	0.026	0.072
CRP -> RP	9.580	0.000	0.673
ReP -> EE	7.323	0.000	0.379
ReP -> DP	4.891	0.000	0.228
ReP -> RP	4.320	0.000	0.214
SS -> DP	1.977	0.048	0.064

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 9 demonstra que todos os valores apresentados no modelo estrutural final deste estudo fixaram-se acima do valor de referência de 1,96. Desse modo, foi atestado que, em todas as ocorrências, rejeitam-se as H_0 e aceita-se que as correlações e os coeficientes de regressão são estatisticamente significantes.

É válido destacar que quatro regressões não apresentaram valores aceitáveis de Teste t, a saber: CRP -> AA (1,78); SS -> EE (0,91); SS -> DP (0,07) e SS -> RP (0,24). Assim, tais relações foram excluídas do modelo por aceitar H_0 , não apresentando coeficientes de regressão estatisticamente significantes.

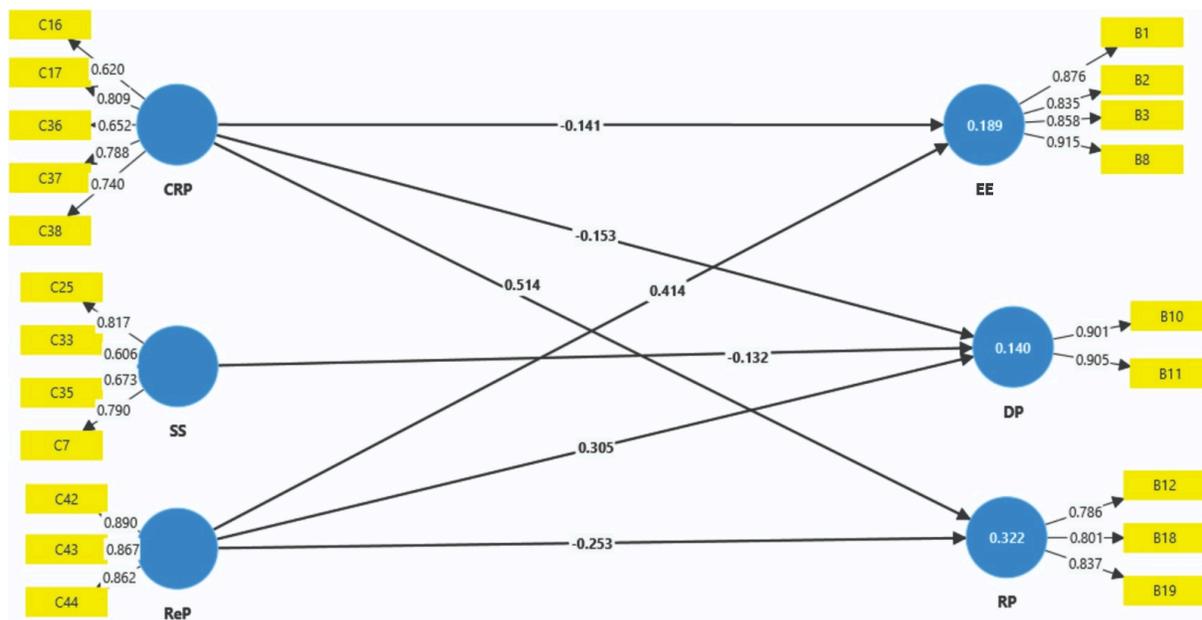
O f^2 apresentado na tabela 9 analisa o quanto cada construto é importante para o ajuste do modelo estrutural, tomando como indicador de f^2 , os valores 0,02, 0,15 e 0,35, que são considerados, respectivamente, como pequenos, médios e grandes no que se refere à utilidade de cada construto para o ajuste do modelo. O cálculo para análise do f^2 é feito pela razão entre a parte explicada pelo modelo e a parte não explicada $f^2 = R^2 / (1 - R^2)$ (Ringle, Silva & Bido, 2014; Hair Jr. et al., 2017). Desse modo, as relações entre CRP e AE; CRP e DP; SS e DP são considerados de importância pequena para o modelo. Já as relações entre ReP e DP; ReP e RP apresentam importância média para o modelo e as relações CRP e RP; ReP e AE apresentam importância grande para o modelo estrutural ora proposto. De maneira geral, considerando os resultados expostos, os construtos aqui modelados apresentam uma considerável utilidade prática para se compreender o fenômeno em tela (Ringle, Silva & Bido, 2014; Hair Jr. et al., 2017).

4.4 Identificação das estratégias de *coping*

Findada a validação da qualidade de ajuste do modelo estrutural, seguiu-se para a interpretação dos coeficientes de caminho (Γ). A interpretação deste se dá assim como os betas (β) das regressões lineares simples (Ringle, Silva & Bido, 2014). A Figura 2, na sequência, apresenta as relações que mantiveram índices estatísticos significantes e validade nomológica do modelo estrutural acerca das estratégias de *coping* e Síndrome de *Burnout* , considerando o contexto de trabalho em questão.

Figura 2

Modelo ajustado (final) com os valores dos coeficientes de caminhos (Γ)



A Figura 2 apresenta o modelo estrutural final deste estudo. Além de se visualizar as correlações entre os construtos, nela é possível verificar que os valores das relações causais entre construtos que compõem o modelo, podem ser positivos ou negativos. Quando positivos, as relações são diretamente proporcionais, ou seja, à medida que um construto aumenta, o outro também aumentará; quando negativos, as relações são inversamente proporcionais, ou seja, o aumento de um ocasiona a diminuição do outro.

4.5 Mensuração dos níveis Síndrome de *Burnout* em suas dimensões

Os níveis de *Burnout* dos trabalhadores embarcados em unidades marítimas de produção de petróleo foram avaliados utilizando o Inventário de *Burnout* de Maslach (MBI), ferramenta amplamente utilizada para avaliar as três dimensões principais da Síndrome de *Burnout*. Foi utilizado a conversão das respostas da escala *Likert* para os valores numéricos correspondentes em escala de 1 a 5, sendo assim: Nunca = 1; Raramente = 2; As vezes = 3; Muito = 4 e Sempre = 5.

A análise revelou que 91.46% dos trabalhadores apresentam níveis baixos a médios de ‘Exaustão Emocional’, enquanto 79.79% dos trabalhadores demonstram baixos níveis de ‘Despersonalização’ e 56.10% dos trabalhadores relatam altos níveis de ‘Realização Profissional’. Os resultados em detalhes estão apresentados na Tabela 10, a seguir.

Tabela 10*Categorização dos níveis para cada dimensão*

Dimensão	Média	Desvio-Padrão	Baixo	Médio	Alto
Exaustão Emocional	23.62	7.21	45.12%	46.34%	8.54%
Despersonalização	8.89	3.42	79.79%	17.07%	3.14%
Realização Profissional	32.15	5.89	9.06%*	34.84%	56.10%

Fonte: Dados da pesquisa.

*Para Realização Profissional, baixo indica menor realização.

O próximo capítulo, Discussão dos Resultados, abrirá caminho para uma compreensão mais aprofundada dos achados da presente pesquisa.

5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O objetivo geral desta dissertação foi identificar as estratégias de *coping* utilizadas para o enfrentamento da Síndrome de *Burnout* por trabalhadores embarcados em unidades marítimas de produção de petróleo. Por meio da análise dos dados coletados, foi possível observar que o *Burnout* é uma realidade presente e que pode se tornar preocupante nesse ambiente de trabalho, afetando significativamente a saúde e o bem-estar dos trabalhadores (Maslach & Leiter, 2016). A relação significativa entre as estratégias de ‘Confronto e Resolução de Problemas’ (CRP) e a ‘Realização Pessoal’ (RP) encontrada neste estudo adiciona uma camada importante à compreensão do *coping* no contexto do *Burnout*. Conforme Lazarus e Folkman, (1984) e Hobfoll, (1989) o *coping* é essencial para a mitigação dos efeitos negativos do estresse. Os resultados indicam que as estratégias de CRP têm um impacto positivo na realização pessoal dos trabalhadores, sugerindo que tais estratégias são eficazes para promover a resiliência e a saúde mental.

Muitos destes trabalhadores enfrentando o *Burnout* escolhem permanecer no emprego devido à incerteza econômica e à esperança de melhorias nas condições de trabalho ao longo do tempo, Schaufeli, (2004). Frequentemente, sentem-se presos aos seus empregos devido à falta de

alternativas viáveis ou até melhores, Maslach, (2016) e permanecem por dez, vinte, trinta anos ou mais neste ciclo. Para atingir esta longevidade em um mesmo emprego, ainda mais com estas características espinhosas, aplicar estratégias de enfrentamento adequadas se faz necessário.

Essas estratégias não apenas auxiliam na redução do estresse causador do *Burnout*, mas também contribuem para a manutenção da saúde mental e física, permitindo-lhes enfrentar os desafios de maneira mais eficaz e adaptativa ao longo da vida laboral (Hobfoll, 1989).

A correlação entre ‘Confronto e Resolução de Problemas’ (CRP) e ‘Exaustão Emocional’ (EE) ($t = 2.201$, $p = 0.028$, $(F^2) = 0.094$) sugere que o uso de estratégias de CRP está associado a uma redução na exaustão emocional, embora o tamanho do efeito seja pequeno. Este achado é consistente com a literatura de Lazarus e Folkman, (1984), que destaca a importância das estratégias de *coping* ativo na gestão do estresse. A redução da exaustão emocional através do CRP indica que os trabalhadores que enfrentam diretamente os problemas e buscam soluções práticas são menos propensos a experimentar os níveis elevados de exaustão emocional característicos do *Burnout*.

A relação significativa entre ‘Reavaliação Positiva’ (ReP) e ‘Exaustão Emocional’ (EE) ($t = 7.323$, $p = 0.000$, $(F^2) = 0.379$) indica que a reavaliação positiva está associada a um aumento na exaustão emocional, com um tamanho de efeito grande. Este achado é contrário à teoria de Hobfoll (1989) sobre a conservação de recursos, que sugere que a reavaliação positiva deveria ajudar os indivíduos a reinterpretar situações estressantes de maneira mais gerenciável. No entanto, a forte correlação encontrada sugere que, neste contexto específico, a reavaliação positiva pode estar levando os trabalhadores a subestimar a gravidade dos estressores, resultando em um aumento da exaustão emocional.

A correlação entre ‘Confronto e Resolução de Problemas’ (CRP) e ‘Despersonalização’ (DP) ($t = 2.222$, $p = 0.026$, $(F^2) = 0.072$) sugere que o uso de estratégias de CRP está associado a uma redução na despersonalização, embora o tamanho do efeito seja pequeno. Este resultado é consistente com a literatura que sugere que estratégias de *coping* ativo podem ajudar a manter um senso de identidade e conexão com o trabalho (Lazarus & Folkman, 1984). A redução na despersonalização, por meio do CRP, indica que enfrentar problemas diretamente pode ajudar os trabalhadores a manter uma perspectiva mais humana e menos distanciada de seus colegas e responsabilidades, reduzindo um dos componentes centrais do *Burnout*.

A relação significativa entre ‘Reavaliação Positiva’ (ReP) e ‘Despersonalização’ (DP) ($t = 4.891$, $p = 0.000$, $(F^2) = 0.228$) indica que a reavaliação positiva está associada a um aumento na despersonalização, com um tamanho de efeito médio. Este achado sugere que, embora a reavaliação positiva possa ser benéfica em alguns contextos, ela pode estar levando os trabalhadores a se distanciar emocionalmente de suas responsabilidades e colegas, aumentando a despersonalização. Tal resultado destaca a importância de entender como diferentes estratégias de *coping* são aplicadas e percebidas em contextos específicos, e sugere que a reavaliação positiva pode não ser sempre a estratégia mais eficaz para reduzir a despersonalização.

A correlação entre ‘Suporte Social’ (SS) e ‘Despersonalização’ (DP) ($t = 1.977$, $p = 0.048$, $(F^2) = 0.064$) sugere que o suporte social está associado a uma redução na despersonalização, embora o tamanho do efeito seja pequeno. Este resultado é consistente com a literatura que destaca a importância do suporte social como um recurso crucial na mitigação do *Burnout* (Maslach & Leiter, 2016). A redução na despersonalização através do suporte social indica que ter uma rede de apoio pode ajudar os trabalhadores a manter uma perspectiva mais humana e conectada, reduzindo o distanciamento emocional característico da despersonalização.

A correlação entre ‘Confronto e Resolução de Problemas’ (CRP) e ‘Realização Pessoal’ (RP) ($t = 9.580$, $p = 0.000$, $(F^2) = 0.673$) sugere que o uso de estratégias de CRP está fortemente associado a um aumento na realização pessoal, com um tamanho de efeito grande. Este achado é consistente com a literatura que sugere que estratégias de *coping* ativo podem promover um senso de competência e realização (Lazarus & Folkman, 1984). A forte correlação encontrada indica que enfrentar problemas diretamente e buscar soluções práticas pode ajudar os trabalhadores a sentir-se mais realizados e satisfeitos com seu trabalho, promovendo a resiliência e a saúde mental.

A relação significativa entre ‘Reavaliação Positiva’ (ReP) e ‘Realização Pessoal’ (RP) ($t = 4.320$, $p = 0.000$, $(F^2) = 0.214$) indica que a reavaliação positiva está associada a uma diminuição na realização pessoal, com um tamanho de efeito médio. Este achado sugere que, embora a reavaliação positiva possa ser benéfica em alguns contextos, ela pode estar levando os trabalhadores a subestimar suas próprias capacidades e realizações, resultando em uma sensação reduzida de realização pessoal. Tal resultado destaca a importância de entender como diferentes estratégias de *coping* são aplicadas e percebidas em contextos específicos, e sugere que a reavaliação positiva pode não ser sempre a estratégia mais eficaz para aumentar a realização pessoal.

Os resultados obtidos indicam um perfil de *Burnout* baixo entre os trabalhadores embarcados em unidades marítimas de produção de petróleo, conforme descrições a seguir.

Exaustão Emocional: A distribuição quase igual entre níveis baixos e médios sugere que, embora exista algum nível de cansaço emocional, este não atinge níveis críticos para a maioria dos trabalhadores. Apenas uma pequena parcela (8.54%) apresenta altos níveis de exaustão, o que pode ser considerado normal dado o ambiente de trabalho desafiador. Isso sugere que, embora haja algum nível de cansaço emocional, não é crítico para a maioria dos trabalhadores.

Despersonalização: O predomínio de níveis baixos (79.79%) e níveis médios (17.07%) indica que a maioria dos trabalhadores mantém uma conexão positiva com seu trabalho e colegas, apesar das condições de isolamento típicas do trabalho *offshore*. Isso pode ser um reflexo de estratégias eficazes de gestão de equipe e suporte psicológico, indicando que a maioria dos trabalhadores mantém uma conexão positiva com seu trabalho e colegas.

Realização Profissional: A predominância de altos níveis (56.10%) e níveis médios (34.84%) sugere que grande parte dos trabalhadores se sente competente e satisfeita com suas realizações no trabalho. Isso pode estar relacionado a fatores como boas oportunidades de desenvolvimento profissional, reconhecimento adequado e senso de propósito no trabalho, sugerindo que a maioria dos trabalhadores se sente realizada e competente em seu trabalho.

A análise dos dados coletados através do Questionário de *Coping* de Folkman e Lazarus, adaptado por Carlotto e Câmara, (2017) e posteriormente reorganizado por Luca *et al.* (2020), revelou *insights* valiosos sobre as estratégias de enfrentamento mais eficazes para os trabalhadores embarcados em unidades marítimas de produção de petróleo. Em particular, os construtos de ‘Suporte Social’ e ‘Confronto e Resolução de Problemas’ emergiram como os mais relevantes, demonstrando maior legitimidade através da modelagem de equações estruturais (MEE).

No contexto do ‘Suporte Social’, as questões que se destacaram incluem a busca por conversas sobre o problema para obter mais informações (item 7); a procura por alguém que pudesse agir concretamente sobre a situação (item 25); a busca por ajuda profissional (item 33) e o compartilhamento de sentimentos com outras pessoas (item 35). Estas questões, originalmente dispersas no questionário de Lazarus, foram agrupadas por Luca *et al.* (2020) sob o construto de ‘Suporte Social’, enfatizando a importância das relações interpessoais e do apoio externo no enfrentamento do estresse.

No que diz respeito ao ‘Confronto e Resolução de Problemas’, as questões relevantes abordam a concentração em ações para finalizar situações estressantes (item 16), a busca pelo lado positivo das situações (item 17), a persistência diante de desafios (item 36), o aumento de esforços para fazer o necessário (item 37) e a busca por soluções alternativas (item 38). Luca *et al.*, (2020) agruparam estas questões em um único construto, destacando a importância da proatividade e da resiliência no enfrentamento do estresse.

Ao focar nestas estratégias, baseadas nos construtos que demonstraram maior relevância através da análise MEE, as empresas do setor de petróleo e gás podem criar um ambiente de trabalho que não apenas mitiga o estresse, mas também promove o crescimento pessoal e profissional de seus colaboradores. Isso, por sua vez, pode levar a melhorias significativas na qualidade de vida dos trabalhadores embarcados, contribuindo para operações mais seguras e eficientes nas unidades marítimas de produção de petróleo.

No próximo capítulo, encontram-se as considerações finais relativas à presente pesquisa.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação teve como objetivo geral identificar as estratégias de *coping* utilizadas para enfrentamento da Síndrome de *Burnout* por trabalhadores embarcados em unidades marítimas de produção de petróleo, um ambiente caracterizado por condições de risco, hostilidade, confinamento e alto nível de estresse. Após uma análise aprofundada dos dados coletados e uma revisão da literatura, chegou-se a conclusões significativas que podem contribuir tanto para o campo teórico quanto para aplicações práticas no setor.

Os resultados desta pesquisa indicam claramente que as estratégias de *coping* focadas na resolução de problemas são mais eficazes no combate ao *Burnout* do que aquelas baseadas na emoção, ressaltando-se aqui a diferença entre essas duas abordagens de *coping* (enfrentamento). Estratégias focadas no problema visam lidar diretamente com a causa do estresse, buscando soluções para eliminar ou reduzir o problema. Estratégias focadas na emoção visam ajudar a pessoa a lidar com os sentimentos e reações emocionais causados pelo problema, sem tentar alterar a situação estressante em si.

Em suma, o perfil de *Burnout* desta população de trabalhadores é geralmente baixo entre os trabalhadores embarcados em unidades marítimas de produção de petróleo e gás. A combinação de baixa despersonalização, exaustão emocional controlada e alta realização profissional indica que, no geral, os trabalhadores estão lidando bem com as demandas de seu ambiente de trabalho. Este perfil baixo de *Burnout* contrasta com algumas expectativas para ambientes de trabalho *offshore*, que são frequentemente associados a altos níveis de estresse.

Algumas possíveis explicações podem ser oriundas de eficácia das políticas de gestão de recursos humanos e programas de bem-estar implementados, possível efeito do ‘trabalhador saudável’, no qual indivíduos que não se adaptam bem ao ambiente *offshore* tendem a deixar esse tipo de trabalho precocemente, e compensações financeiras e períodos de folga que podem mitigar os aspectos estressantes do trabalho. No entanto, é importante notar que existe uma pequena porcentagem de trabalhadores que apresenta níveis mais preocupantes em cada dimensão, o que pode justificar atenção e intervenções específicas para esse grupo.

No contexto específico dos trabalhadores *offshore*, esta descoberta é particularmente relevante considerando o ambiente desafiador em que estes profissionais operam. A eficácia das estratégias orientadas para a resolução de problemas sugere que abordagens proativas e pragmáticas são mais adequadas para lidar com os estressores únicos encontrados nas plataformas de petróleo.

Esta conclusão alinha-se com estudos anteriores no campo do *coping*, como o trabalho seminal de Lazarus e Folkman, (1984) que propuseram a distinção entre *coping* focado no problema e *coping* focado na emoção. No entanto, a presente pesquisa foi além, demonstrando a superioridade das estratégias focadas no problema em um ambiente de trabalho específico e altamente estressante.

É importante notar que estes achados têm implicações significativas para a gestão de recursos humanos no setor de petróleo e gás, especialmente em operações *offshore*. Programas de treinamento e intervenções psicológicas para estes trabalhadores devem priorizar o desenvolvimento de habilidades de resolução de problemas, pensamento crítico e tomada de decisão. Além disso, as organizações podem se beneficiar ao criar ambientes que facilitem e incentivem a aplicação destas estratégias de *coping*.

Futuros estudos podem vir a explorar como implementar efetivamente programas baseados nas referidas descobertas e avaliar seu impacto a longo prazo na redução do *Burnout* e na melhoria

do bem-estar dos trabalhadores *offshore*. Além disso, pesquisas comparativas com outros ambientes de trabalho de alto estresse poderiam validar a generalização destes resultados.

Em conclusão, esta pesquisa não apenas atinge seu objetivo de identificar estratégias eficazes de *coping* para trabalhadores *offshore* , mas também contribui significativamente para o entendimento mais amplo de como indivíduos podem lidar com o estresse em ambientes de trabalho extremos. As implicações deste estudo se estendem além do setor de petróleo e gás, oferecendo *insights* valiosos para qualquer campo que envolva condições de trabalho desafiadoras e de alto risco.

REFERÊNCIAS

- Aasa, U., Brulin, C., Ängquist, K. A., & Barnekow-Bergkvist, M. (2005). *Work-related psychosocial factors, worry about work conditions and health complaints among female and male ambulance personnel. Scandinavian journal of caring sciences*, 19(3), 251-258.
- Adriaenssens, J., De Gucht, V., & Maes, S. (2015). Determinants and prevalence of burnout in emergency nurses: a systematic review of 25 years of research. *International journal of nursing studies*, 52(2), 649-661.
- Agência Nacional do Petróleo, Gás Natural e Biocombustíveis [ANP]. (2023). [Informações sobre operadoras e plataformas de petróleo]. Recuperado de [inserir URL].
- Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Sochalski, J., & Silber, J. H. (2002). Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. *Jama*, 288(16), 1987-1993.
- Akkermans, J., & Tims, M. (2017). Crafting your career: How career competencies relate to career success via job crafting. *Applied Psychology*, 66(1), 168-195.
- Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of vocational behavior*, 79(2), 549-562.

- Aldwin, C., Folkman, S., Schaefer, C., Coyne, J. C., & Lazarus, R. S. (1980). *Ways of coping: A process measure*. Paper presented at the 88th Annual Convention of the American Psychological Association, Montreal, Quebec, Canada.
- Almeida, M. C. P. (2017). *Estresse ocupacional e estratégias de enfrentamento entre profissionais de enfermagem em ambiente hospitalar (Dissertação de mestrado)*. Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, RS, Brasil.
- Alvarez, D. (2010). Tempo. *Laboreal*, 6(2), 71-75.
- Anderson, D. G. (2000). Coping strategies and burnout among veteran child protection workers. *Child abuse & neglect*, 24(6), 839-848.
- Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of management review*, 24(3), 452-471.
- Ângelo, R. P., & Chambel, M. J. (2014). The role of proactive coping in the Job Demands–Resources Model: A cross-section study with firefighters. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(2), 203-216.
- Antoniazzi, A. S., Dell'Aglio, D. D., & Bandeira, D. R. (1998). O conceito de coping: uma revisão teórica. *Estudos de psicologia (Natal)*, 3, 273-294.
- Amorim, G. H., Guedes, M. A. S., Guedes, C. C. P., & Aguiar, B. G. C. (2013). Enfermeiro embarcado em plataforma petrolífera: um relato de experiência offshore. *Texto & Contexto - Enfermagem*, 22(1), 257-265.
- Araújo, B. Y., & Borrell, L. N. (2006). Understanding the link between discrimination, mental health outcomes, and life chances among Latinos. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 28(2), 245-266.
- Barbosa, S. C., & Alvarez, D. (2016). Trabalho feminino no setor offshore na Bacia de Campos-RJ: percepção das trabalhadoras e estratégias usadas na gestão dos tempos de vida e de trabalho. *Gestão & Produção*, 23(1), 118-131.
- Barbier, M., Dardenne, B., & Hansez, I. (2013). A longitudinal test of the Job Demands–Resources model using perceived stigma and social identity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 532-546.
- Bardoel, E. A., & Drago, R. (2021). Acceptance and strategic resilience: An application of conservation of resources theory. *Group & Organization Management*, 46(4), 657-691.

- Baron, R. A., & Neuman, J. H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior*, 22(3), 161-173.
- Barros, M. V. G. (2021). Qualidade de vida e fatores associados em trabalhadores da indústria de petróleo offshore (Tese de doutorado). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, SC, Brasil.
- Barros, L. C. G. D. (2022). Sem saída: as consequências do embarque para os trabalhadores no contexto offshore oil no Brasil.
- Baruss, I., & Moore, R. J. (1992). Measurement of beliefs about consciousness and reality. *Psychological Reports*, 71(1), 59-64.
- Billings, A. G., & Moos, R. H. (1984). Coping, stress, and social resources among adults with unipolar depression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(4), 877-891.
- Bracha, H. S. (2004). Freeze, flight, fight, fright, faint: Adaptationist perspectives on the acute stress response spectrum. *CNS Spectrums*, 9(9), 679-685.
- Brandão, H. P., & Guimarães, T. A. (2001). Gestão de competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto? *Revista de Administração de Empresas*, 41(1), 8-15.
- Bravata, D. M., Watts, S. A., Keefer, A. L., Madhusudhan, D. K., Taylor, K. T., Clark, D. M., Nelson, R. S., Cokley, K. O., & Hagg, H. K. (2020). Prevalence, predictors, and treatment of impostor syndrome: A systematic review. *Journal of General Internal Medicine*, 35(4), 1252-1275.
- Bruni, A. L., Paixão, R. B., Ladeira, R., & Carvalho, C. E. (2020). Avaliação da qualidade de vida no trabalho: um estudo com trabalhadores offshore. *Revista de Administração FACES Journal*, 19(1), 8-26.
- Bunge, M. (1976). La investigación científica: *Su estrategia y su filosofía*. Ariel.
- Caneppele, N. R. (2021). *Estratégias de coping e síndrome de burnout: um estudo com profissionais de enfermagem* (Tese de doutorado). Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil.
- Cannon, W. B. (1929). Bodily changes in pain, hunger, fear and rage: An account of recent researches into the function of emotional excitement. *Appleton-Century-Crofts*.
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2004). Análise fatorial do Maslach Burnout Inventory (MBI) em uma amostra de professores de instituições particulares. *Psicologia em Estudo*, 9(3), 499-505.

- Carlson, V. R., & Lazarus, R. S. (1953). A repetition of Meyer Williams' study of intellectual control under stress and associated Rorschach factors. *Journal of Consulting Psychology, 17*(4), 247.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1989). Assessing coping strategies: A theoretically based approach. *Journal of Personality and Social Psychology, 56*(2), 267-283.
- Chapa, O. (2022). An examination of the Beck Anxiety Inventory structure and psychometric properties: A study of American employees. *The International Journal of Human Resource Management, 33*(12), 2420-2441.
- Charles, G. L., Travis, F., & Smith, J. (2014). Policing and spirituality: their impact on brain integration and consciousness. *Journal of Management, Spirituality & Religion, 11*(3), 230-244.
- Chen, W. Q., Wong, T. W., & Yu, T. S. (2009). Mental health issues in Chinese offshore oil workers. *Occupational Medicine, 59*(8), 545-549.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern Methods for Business Research, 295*(2), 295-336.
- Choi, H. M., Mohammad, A. A., & Kim, W. G. (2019). Understanding hotel frontline employees' emotional intelligence, emotional labor, job stress, coping strategies and burnout. *International Journal of Hospitality Management, 82*, 199-208.
- Čigarská, B. N., & Birknerová, Z. (2022). Analysis Of Differences in Attributes of Burnout Syndrome and Coping Strategies in Managers in Terms of Gender. *Calitatea, 23*(186), 214-221.
- Clance, P. R., & Imes, S. A. (1978). The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, research & practice, 15*(3), 241.
- Cohen, F., & Lazarus, R. S. (1973). Active coping processes, coping dispositions, and recovery from surgery. *Psychosomatic Medicine, 35*(5), 375-389.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- da Silva Júnior, D. I., & Ferreira, M. C. (2007). Escala para avaliação de estressores ambientais no contexto off-shore oil (EACOS). *Avaliação Psicológica, 6*(2), 139-146.
- Deese, J. (1953). Psychological stress and behavior. *Psychological Review, 60*(3), 205-206.
- Deese, J., Lazarus, R. S., & Keenan, J. (1953). Anxiety, anxiety reduction, and stress in learning. *Journal of Experimental Psychology, 46*(1), 55.

- de Melo, L. P. (2016). Síndrome de burnout em enfermeiros: impacto do conflito trabalho-família e da satisfação profissional (Dissertação de mestrado). *Instituto Politécnico do Porto*, Porto, Portugal.
- de Melo, L. P., Carlotto, M. S., Rodriguez, S. Y. S., & Diehl, L. (2016). Estratégias de enfrentamento (coping) em trabalhadores: revisão sistemática da literatura nacional. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 3(68), 125-144.
- Earts, C. T., & Backer, J. W. (1985). *Motivation in work organizations*. Brooks/Cole.
- Field, A. (2009). *Descobrimo a estatística usando o SPSS* (2ª ed.). Artmed.
- Fida, R., Laschinger, H. K. S., & Leiter, M. P. (2018). The protective role of self-efficacy against workplace incivility and burnout in nursing: A time-lagged study. *Health care management review*, 43(1), 21-29.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1985). If it changes it must be a process: study of emotion and coping during three stages of a college examination. *Journal of personality and social psychology*, 48(1), 150.
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Gruen, R. J., & DeLongis, A. (1986). Appraisal, coping, health status, and psychological symptoms. *Journal of personality and social psychology*, 50(3), 571.
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., & Gruen, R. J. (1986). Dynamics of a stressful encounter: cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of personality and social psychology*, 50(5), 992.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1986). Stress processes and depressive symptomatology. *Journal of abnormal psychology*, 95(2), 107.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1988). Coping as a mediator of emotion. *Journal of personality and social psychology*, 54(3), 466.
- Fonseca, J. J. S. (2002). Metodologia da pesquisa científica. Fortaleza: UEC.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of social issues*, 30(1), 159-165. na revista "Journal of Social Issues no livro "Burnout: The High Cost of High Achievement", publicado em 1980 pela editora Doubleday.
- Gerhardt T. E. & Silveira D. T.:(2009) *Métodos de pesquisa* - coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS.
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social* (6ª ed.). São Paulo: Atlas.

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7^a ed.). Harlow: Pearson.
- Hutchins, H. M., Penney, L. M., & Sublett, L. W. (2018). What imposters risk at work: Exploring imposter phenomenon, stress coping, and job outcomes. *Human Resource Development Quarterly*, 29(1), 31-48.
- Lakatos, E. M., & de Andrade Marconi, M. (1991). *Metodologia científica* (Vol. 6). São Paulo: Atlas.
- Lambert, W. W. (1970). Psychological stress and the coping process.
- Lazarus, R. S., & Eriksen, C. W. (1952). Effects of failure stress upon skilled performance. *Journal of Experimental Psychology*, 43(2), 100.
- Lazarus, R. S., Deese, J., & Osler, S. F. (1952). The effects of psychological stress upon performance. *Psychological bulletin*, 49(4), 293.
- Lazarus, R. S., & Longo, N. (1953). The consistency of psychological defenses against threat. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 48(4), 495.
- Lazarus, R. S. (1954). *Is there a mechanism of perceptual defense? A reply to Postman, Bronson, and Gropper.*
- Lazarus, R. S. (1984). *Stress, appraisal, and coping* (Vol. 464). Springer.
- Lazarus, R. S., DeLongis, A., Folkman, S., & Gruen, R. (1985). *Stress and adaptational outcomes: the problem of confounded measures.*
- Lazarus, R. S. (2000). *Toward better research on stress and coping.*
- Lee, R. T., & Brotheridge, C. M. (2006). When prey turns predatory: Workplace bullying as a predictor of counteraggression/bullying, coping, and well-being. *European journal of work and organizational psychology*, 15(3), 352-377.
- Monat, A., Averill, J. R., & Lazarus, R. S. (1972). Anticipatory stress and coping reactions under various conditions of uncertainty. *Journal of personality and social psychology*, 24(2), 237.
- Najam, U., Ishaque, S., Shoukat, S., Awan, MH e Ansari, N. (2018), “Efeito interativo do CCM entre a relação de assédio moral, esgotamento e intenções de rotatividade”, *Cogent Business and Management* , Vol. 5 n° 1, pág. 1422233
- Paul V, M. T., Aboobaker, N., & N, U. D. (2021). Family incivility, burnout and job satisfaction: examining the mediation effect. *Benchmarking: An International Journal*, 28(6), 2110-2129.

- Pereira, J. R., Paiva, K. C. M. D., & Irigaray, H. A. R. (2022). “Trabalho sujo”, significado, sentido e identidade: proposição de análise integrada e perspectivas de pesquisas. *Cadernos EBAPÉ. BR*, 19, 829-841.
- Petrobras <https://petrobras.com.br/pre-sal#1500m> acessado em 2023
- Riulli, L., & Savicki, V. (2006). *Impact of fairness, leadership, and coping on strain, burnout, and turnover in organizational change*. *International Journal of Stress Management*, 13(3), 351.
- Silva, Mario Jorge da (2024). *Cultura de inovação no chão de fábrica: um olhar às equipes operacionais de produção de petróleo offshore no Brasil* (Dissertação de mestrado profissional MPGC). Escola de Administração de Empresas de São Paulo. III. Fundação Getulio Vargas.
- Singh, J. (2000). *Performance productivity and quality of frontline employees in service organizations*. *Journal of marketing*, 64(2), 15-34.
- Sliter, (2013) *Is humor the best medicine? The buffering effect of coping humor on traumatic stressors in firefighters*
- Speisman, J. C., Lazarus, R. S., Mordkoff, A., & Davison, L. (1964). *Experimental reduction of stress based on ego-defense theory*. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 68(4), 367.
- Srivastava, S., & Dey, B. (2020). *Workplace bullying and job burnout: A moderated mediation model of emotional intelligence and hardiness*. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(1), 183-204.
- Trent, S. B., & Allen, J. A. (2019). *Resilience only gets you so far: volunteer incivility and burnout*. *Organization Management Journal*, 16(2), 69-80.
- Vogel, W., Baker, R. W., & Lazarus, R. S. (1958). *The role of motivation in psychological stress*. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 56(1), 105.

APÊNDICE 1

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Título da Pesquisa: Plataforma de Petróleo, o Sonho Acabou? Uma Análise das Estratégias de Enfrentamento Contra o *Burnout*.

Objetivo: Identificar as estratégias de enfrentamento ao estresse utilizadas pelos trabalhadores embarcados em unidades marítimas de produção de petróleo (*offshore*) relacionando ao *Burnout* e ao *coping*.

O público-alvo são funcionários de que trabalham em regime de embarque em plataforma de produção de petróleo na Bacia de Campos e Santos.

Esta pesquisa tem caráter acadêmico e está sendo conduzida por Gabriel Frederico Pereira de Macedo, com fins para a conclusão do Mestrado Acadêmico em Administração pela Unihorizontes. Gabriel é funcionário da Petrobras, atuando na área de manutenção elétrica da P67.

Os dados aqui coletados estão protegidos pela LGPD Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), e serão manipulados apenas pelo pesquisador, utilizados unicamente para fins acadêmicos, após ciência das áreas de Recursos Humanos da Companhia.

Assim, a fim de assegurar sua privacidade, os dados obtidos por meio desta pesquisa não serão identificados. Esse formulário eletrônico está configurado para que a sua resposta seja anonimizada, mitigando o risco de eventual conflito de interesses.

O formulário é subdividido em duas etapas: a primeira composta pelos dados sociodemográficos e questionário ECB, a segunda pelo questionário de *coping*.

Esteja ciente de que sua participação não é obrigatória e sua recusa, desistência ou retirada de consentimento não acarretará prejuízo algum, Reforço que você, como participante, poderá sair da pesquisa a qualquer momento.

Em caso de dúvidas, favor contatar o pesquisador pelo e-mail gabrielmacedo@petrobras.com.br ou o Comitê de Conformidade Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da Universidade Unihorizontes – (Contato Unihorizontes e endereço)

APENDICE 2*Formulário Sociodemográfico*

1. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
 - Concordo em participar de pesquisa, após tomar conhecimento do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
 - Não concordo em participar da pesquisa
2. Qual gênero você se identifica?
 - Feminino
 - Masculino
 - Outros
3. Qual a sua idade?
 - Até 25 anos
 - De 26 a 30 anos
 - De 31 a 40 anos
 - De 41 a 50 anos
 - De 51 a 60 anos
4. Qual o seu nível de formação educacional?
 - Ensino Fundamental
 - Ensino Médio/Técnico
 - Ensino Superior
 - Pós-graduação/MBA
 - Mestrado/Doutorado
5. Qual o seu tempo de embarque?
 - Menos de 1 ano
 - De 1 a 5 anos
 - De 6 a 10 anos
 - De 11 a 20 anos
 - Mais de 20 anos
6. Qual cargo você exerce atualmente?
 - Liderança, preposto
 - Profissional de nível superior
 - Profissional de nível médio
7. Qual seu regime de embarque?
 - Eventual
 - Escala regular 14x21
 - Escala regular 14x14

APENDICE 3

Questionário de coping

Para as respostas abaixo marcar: 1 para discordo totalmente, 2 discordo em parte, 3 nem concordo nem discordo, 4 concordo em parte e 5 concordo plenamente.

Para as respostas abaixo marcar: 1 nunca usei, 2 uso raramente, 3 uso pouco, 4 uso muito e 5 uso bastante com frequência.

	1	2	3	4	5
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					

-
- 24 Saí da experiência melhor do que eu esperava.
-
- 25 Falei com alguém que poderia fazer alguma coisa concreta sobre o problema.
-
- 26 Tentei descansar, tirar férias a fim de esquecer o problema.
Procurei me sentir melhor, comendo, fumando, utilizando drogas ou
-
- 27 medicação.
Enfrentei como um grande desafio, fiz algo muito arriscado.
Procurei não fazer nada apressadamente ou seguir o meu primeiro impulso.
-
- 28 Encontrei novas crenças.
-
- 29 Mantive meu orgulho não demonstrando os meus sentimentos.
-
- 30 Redescobri o que é importante na vida.
-
- 31 Modifiquei aspectos da situação para que tudo desse certo no final.
Procurei fugir das pessoas em geral.
-
- 32 Não deixei me impressionar, me recusava a pensar muito sobre esta situação.
-
- 33 Procurei um amigo ou um parente para pedir conselhos.
Não deixei que os outros soubessem da verdadeira situação.
-
- 34 Minimizei a situação me recusando a preocupar seriamente com ela.
-
- 35 Falei com alguém sobre como estava me sentindo.
-
- 36 Recusei recuar e batalhei pelo que eu queria.
Descontei minha raiva em outra(s) pessoa(s).
Busquei nas experiências passadas uma situação similar.
Eu sabia o que deveria ser feito, portanto, dobrei meus esforços para fazer o
-
- 37 que fosse necessário.
Recusei acreditar que aquilo estava acontecendo.
Prometi a mim mesmo(a) que as coisas serão diferentes na próxima vez.
-
- 38 Encontrei algumas soluções diferentes para o problema.
-
- 39 Aceitei, nada poderia ser feito.
Procurei não deixar que meus sentimentos interferissem muito nas outras coisas que eu estava fazendo.
-
- 40 Gostaria de poder mudar o que tinha acontecido ou como eu me senti.
-
- 41 Mudei alguma coisa em mim, me modifiquei de alguma forma.
Sonhava acordado(a) ou imaginava um lugar ou tempo melhores do que
-
- 42 aqueles em que eu estava.
-
- 43 Desejei que a situação acabasse ou que de alguma forma desaparecesse.
-
- 44 Tinha fantasias de como as coisas iriam acontecer, como se encaminhariam.
-
- 45 Rezei.
-
- 46 Me preparei para o pior.
Analisiei mentalmente o que fazer e o que dizer.
Pensei em uma pessoa que admiro e em como ela resolveria a situação e a tomei como modelo.
Procurei ver as coisas sob o ponto de vista da outra pessoa.
Eu disse a mim mesmo(a) 'que as coisas poderiam ter sido piores'.
Corri ou fiz exercícios.
-