

IMED

Escola de Saúde

Programa de Pós-Graduação em Psicologia

Dissertação de Mestrado

**FLEXIBILIDADE COGNITIVA E ESTRESSE NO TRABALHO: UM ESTUDO COM
DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR BRASILEIRO**

Júlia Tomedi Martins

Passo Fundo

2022

JÚLIA TOMEDI MARTINS

**FLEXIBILIDADE COGNITIVA E ESTRESSE NO TRABALHO: UM ESTUDO COM
DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR BRASILEIRO**

Dissertação de Mestrado apresentada como requisito obrigatório para o Programa de Pós-Graduação em Psicologia da IMED, sob Orientação da Prof.^a Dr.^a Júlia Gonçalves e coorientação da Prof.^a Dr.^a Camila Rosa de Oliveira.

Passo Fundo

2022

CIP – Catalogação na Publicação

M386f MARTINS, Júlia Tomedi
Flexibilidade cognitiva e estresse no trabalho: um estudo com docentes do ensino superior brasileiro / Júlia Tomedi Martins. – 2022.
99 f., il.; 30 cm.

Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Faculdade IMED, Passo Fundo, 2022.
Orientadora: Prof.^a Dr.^a Júlia Gonçalves.
Coorientadora: Prof.^a Dr.^a Camila Rosa de Oliveira.

1. Estresse ocupacional – Aspectos psicológicos. 2. Professores universitários – Aspectos psicológicos. 3. Flexibilidade cognitiva – Ambiente de trabalho. I. GONÇALVES, Júlia, orientadora. II. OLIVEIRA, Camila Rosa de, coorientadora. III. Título.

CDU: **159.9:378**

Catálogo: Bibliotecária Angela Saadi Machado - CRB 10/1857

Dedico a presente dissertação a
minha família, meu namorado e
minhas amigas e amigos que me
deram suporte desde o início até o
final.

Agradecimentos

Agradeço minha família, em especial, minha mãe, minha irmã e minha vó por terem estado comigo e me dado suporte desde sempre. Aproveito para agradecer também, meu “namorado”, por ser essa pessoa maravilhosa, por estar junto em todos os momentos e se dispor a segurar a barra comigo. Agradeço também às minhas professoras, Júlia e Camila que sempre se colocaram à disposição para me ajudar e tirar dúvidas, mesmo no período de adaptação ao trabalho, sendo compreensivas e empáticas em todos os momentos. Às minhas amigas e amigos, agradeço por sempre me emprestarem seus ouvidos e me acolherem sempre, independentemente da situação.

*Eu era 'pequeninin' tipo Plutão
Até você 'vim' do nada e segurar minha mão
E me fazer voar por onde eu jamais voei
E com o passar dos anos olha o que a gente fez*

Francisco Sandro Junior

Lista de Abreviaturas e Siglas

APA – American Psychology Association

CFS – Cognitive Flexibility Scale

CFS-B – Versão adaptada para o contexto brasileiro da Cognitive Flexibility Scale

CFS-J - Versão adaptada para o contexto japonês da Cognitive Flexibility Scale

CSF-T - Versão adaptada para o contexto turco da Cognitive Flexibility Scale

CNS – Conselho Nacional de Saúde

CFI - Comparative Fit Index

CONEP - Comissão Nacional de Ética em Pesquisa

DeCs - Descritores em Ciências da Saúde

ET – Estresse no Trabalho

ECV - Explained Common Variance

FC – Flexibilidade Cognitiva

IES – Instituição de Ensino Superior

INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

MIREAL - Mean of Item Residual Absolute Loadings

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

POT – Psicologia Organizacional e do Trabalho

PRISMA - Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-analyses

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

RMSEA - Root Mean Square Error of Aproximation

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TLI - Tucker-Lewis Index

UniCo - Unidimensional Congruence

WEF – World Economic Forum

Lista de Tabelas e Figuras

Figuras

Artigo 1.

- 1 – Fluxograma com informações das diferentes fases de uma revisão de acordo com o modelo PRISMA (Galvão et al., 2015)..... 26
- 2 – Gráfico de estudos sobre flexibilidade cognitiva (FC) dentro do contexto do trabalho publicados por ano (Elaborado pelas autoras, 2020)..... 28

Artigo 2.

- 1 - Representação esquemática do processo de adaptação da CFS de Martin e Rubin (1995) 48

Tabelas

Artigo 1.

- 1 – Apresentação dos países dos autores do artigo e onde foram realizados..... 29

Artigo 2.

- 1 – Caracterização da amostra..... 46
- 2 - Resultados da Análise Paralela..... 51
- 3 - Cargas Fatoriais da CFS-B..... 52

Artigo 3.

- 1 – Caracterização da amostra..... 65
- 2 - Estatísticas Descritivas e Correlação de Spearman..... 68
- 3 - Estatísticas Descritivas dos Níveis de Flexibilidade Cognitiva para os Quadrantes..... 69
- 4 - Comparação de médias entre grupos de ET.....70

Sumário

Resumo.....	10
Abstract.....	12
Apresentação.....	14
Artigo 1 - Flexibilidade Cognitiva e o Contexto de Trabalho: revisão integrativa da literatura...	19
Artigo 2 - Tradução e adaptação transcultural da <i>Cognitive Flexibility Scale</i> para o português brasileiro.....	43
Artigo 3 - Flexibilidade Cognitiva e Estresse no Trabalho: um estudo com docentes do ensino superior brasileiro.....	58
Devolutiva dos Resultados.....	83
Considerações Finais	84
Referências.....	85
Anexos	90

Resumo

As mudanças no mercado de trabalho exigem o desenvolvimento de novas competências, tais como a flexibilidade cognitiva que é considerada uma das 10 competências essenciais para o século XXI e a Quarta Revolução Industrial. O objetivo principal desta dissertação foi investigar a relação entre flexibilidade cognitiva e estresse no trabalho em docentes do ensino superior público e privado do Brasil. Para tal foram realizados três estudos que objetivaram, respectivamente: (1) Realizar uma revisão integrativa sobre flexibilidade cognitiva e o contexto de trabalho; (2) Traduzir e adaptar a *Cognitive Flexibility Scale* para o português brasileiro, um estudo de adaptação transcultural de instrumento; e (3) Analisar a relação entre flexibilidade cognitiva e estresse no trabalho, em uma pesquisa quantitativa, descritiva e correlacional, na qual participaram 203 docentes do ensino superior brasileiro. No segundo e terceiro estudo, foram aplicados na amostra o questionário de dados socioprofissional, a *Cognitive Flexibility Scale – Brazilian Adaptation* (CFS-B), sendo a “*Job Stress Scale*” utilizada apenas no último. Ambos estes estudos tiveram a coleta de dados via *Google Forms*. Para as análises foram utilizados os *softwares* SPSS versão 23.0 e FACTOR para realizar as estatísticas descritivas, de consistência interna, de análise fatorial e de correlação. Esta dissertação atinge seus objetivos ao, dentre outros achados, descrever a importância da flexibilidade cognitiva para o mundo do trabalho atual, bem como fornecer uma adaptação adequada da CFS para o português brasileiro. Ademais, como principal resultado desta pesquisa, verificou-se a correlação positiva da flexibilidade cognitiva com o fator controle de estresse no trabalho, sugerindo que quanto maior a autonomia no trabalho, maior a flexibilidade cognitiva e, da mesma forma, há uma correlação positiva da flexibilidade cognitiva com o fator apoio social, indicando que esta aumenta juntamente com a sensação de suporte de colegas e gestores no contexto de trabalho. Este estudo contribui para os profissionais da área de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) auxiliando-os na reflexão e construção de práticas e políticas organizacionais que objetivem a redução dos sintomas e prejuízos causados pelo

estresse no trabalho por meio do treinamento da competência de flexibilidade cognitiva nos trabalhadores e, principalmente nos docentes de ensino superior.

Palavras-chave: flexibilidade, estresse ocupacional, docentes.

Abstract

Changes in the labor market require the development of new skills, such as cognitive flexibility which is considered one of the 10 essential skills for the 21st century and the Fourth Industrial Revolution. The main objective of this research is to investigate the relationship between cognitive flexibility and work stress in public and private higher education teachers in Brazil. To this end, three studies were carried out, which aimed, respectively: (1) To carry out an integrative review on cognitive flexibility and the work context; (2) Translate and adapt the Cognitive Flexibility Scale to Brazilian Portuguese, a cross-cultural adaptation study of an instrument; and (3) To analyze the relationship between cognitive flexibility and stress at work, in a quantitative, descriptive and correlational research, in which 203 professors from Brazilian higher education participated. In the second and third studies, the socio-professional data questionnaire, the Cognitive Flexibility Scale (CFS) – Brazilian Adaptation (CFS-B) was applied to the sample, and the Job Stress Scale was used only in the last one. Both of these studies had data collection via Google Forms. For the analyses, SPSS version 23.0 and FACTOR software were used to perform descriptive, internal consistency, factor analysis and correlation statistics. This dissertation achieves its objectives by, among other findings, describing the importance of cognitive flexibility for the current world of work, as well as providing an adequate adaptation of the CFS to Brazilian Portuguese. Furthermore, as the main result of this research, there was a positive correlation between cognitive flexibility and the factor control of the Job Stress Scale, suggesting that the greater the autonomy at work, the greater the cognitive flexibility and, in the same way, there is a positive correlation between cognitive flexibility with the social support factor, indicating that it increases along with the feeling of support from colleagues and managers in the work context. This study contributes to the professionals Organizational and Work Psychology's area by helping them in the reflection and construction of organizational practices and policies that aim to reduce

the symptoms and damages caused by stress at work through the training of flexibility cognitive competence impairment in workers and, mainly, in higher education teachers.

Keywords: flexibility, occupational stress, teachers.

Apresentação

O trabalho é um elemento central na vida das pessoas e um componente essencial para a formação da identidade (Carvalho & Bendassolli, 2019; Schweitzer, Gonçalves, et al., 2016) assim, estudos que investiguem fatores psicossociais envolvidos nesse contexto (Dejours, 2017) mostram-se relevantes. Por fatores psicossociais compreendem-se os elementos da estrutura física e psicológica laboral, determinados pela gestão da organização, que podem se tornar fatores de risco ou protetivos ao trabalhador (Carlotto et al., 2018).

Fatores psicossociais de riscos são os elementos que, quando em contato com a subjetividade do trabalhador, são capazes de causar danos à sua saúde física ou mental (Carlotto et al., 2018; Jacinto & Tolfo, 2017; Reis et al., 2010; Wynne et al., 2014). Já o conceito de fator protetivo engloba aspectos que, da mesma forma, podem potencializar as estratégias de enfrentamento e diminuir as possibilidades de adoecimento dos trabalhadores (Carlotto et al., 2018; Reis et al., 2010).

Dentre os fatores de risco mais pesquisados estão os também chamados de estressores (Balassiano et al., 2011; Carlotto et al., 2018; Gomes et al., 2020; Sauter et al., 2012; Vazquez et al., 2018), já que são capazes de ocasionar o estresse no trabalho (Balassiano et al., 2011; Carlotto et al., 2018; Cruz, et al., 2020; Gomes et al., 2020; Sauter et al., 2012; Tamayo & Guimarães, 2020). Desde a década de 1990, o estresse no trabalho é considerado uma das principais causas de incapacidade laboral (Sauter et al., 2012) e, a partir do século XXI, vem sendo relacionado ao trabalho e reconhecido como uma doença ocupacional pela Organização Mundial da Saúde (Houtman et al., 2007).

A mídia também traz informações sobre o que é o estresse no trabalho e quais são seus efeitos na saúde mental e física dos trabalhadores (Amendola, 2019; Lins, 2020). Para a Organização Internacional do Trabalho ([OIT], 2016) o estresse é o resultado da influência dos fatores psicossociais de riscos em gatilhos psicológicos inerentes ao indivíduo. Porém, ao

retomarmos o início dos estudos sobre estresse, encontramos as pesquisas desenvolvidas pelo médico e químico Hans Hugo Bruno Selye, que na década de 1950 compreendia o estresse como uma resposta do corpo a uma demanda ou mudança que não é específica (Selye, 1956 citado por OIT, 2016). Outros dois autores de referência fundamental são Lazarus e Folkman (1984), que estudaram o estresse na perspectiva organizacional, definindo-o como uma resposta aos estressores no ambiente laboral e, portanto, imprevisível e dependente da interação entre o indivíduo e o ambiente de trabalho.

Outro modelo clássico que explica o estresse no trabalho é o demanda-controle-apoio social (Demand/Control model), criado por Karasek (1979) e adaptado por Johnson (1986). Esse modelo considera o estresse uma consequência da divergência entre demandas psicológicas e o quanto o sujeito tem controle e autonomia sobre suas atividades e atuação no trabalho, bem como quanto apoio social esse sujeito percebe ter. O estresse é entendido como capaz de gerar a insatisfação pessoal e profissional, desgaste físico e emocional e gerar uma reação orgânica causadora de adoecimentos e tensão (Karasek, 1979; Karasek, 2012).

Determinadas classes de trabalhadores estão mais expostas a fatores de riscos que podem acarretar o estresse no trabalho. Dentre elas, os docentes do ensino superior (ES) mostram-se propensos aos efeitos negativos do estresse (Paiva & Saraiva, 2005; Tamayo & Guimarães, 2020). Em um estudo, 43% dos docentes de ES investigados possuíam índices de estresse (Penachi, 2018) e outra pesquisa, realizada também com docentes de instituições públicas e privadas, demonstrou que, mesmo os trabalhadores que conheciam os efeitos e consequências do estresse, tendiam a ignorar os indícios de seu adoecimento (Hungulo, 2019). Os estressores para essa população frequentemente citados na literatura são a falta de reconhecimento (Dalagasperina & Monteiro, 2014), a indisciplina dos alunos (Penachi, 2018), a organização do trabalho inadequada (Paiva et al., 2015), a sobrecarga de trabalho, as limitações de tempo para cumprir as atividades, a multiplicidade de tarefas, a remuneração baixa, as relações interpessoais

de trabalho prejudicadas (Hungulo, 2019; Paiva et al., 2015) e as demandas de inovação e adaptação que aumentam a cada dia (Dalagasperina & Monteiro, 2014; Dalagasperina & Monteiro, 2016; Esteves, 2004; Hungulo, 2019; Paiva et al., 2015).

Uma das formas de minimizar os riscos e mesmo a sintomatologia do estresse no trabalho é utilizando o coping, entendido como um conjunto de estratégias cognitivas e comportamentais de enfrentamento, construídas pelo indivíduo para se adaptar e lidar com demandas internas e/ou externas (Kabunga & Kihoro, 2014; Sousa, Mendonça, Zanini, & Nazareno, 2009). Dentre as estratégias cognitivas de adaptação, essa pesquisa pretende investigar, em específico, a flexibilidade cognitiva (FC) como um fator protetivo ao estresse no trabalho.

Em 2016, o Fórum Econômico Mundial (World Economic Forum [WEF], 2016) considerou a FC como uma competência essencial para o mercado de trabalho na Quarta Revolução Industrial. A FC é definida por Spiro et al. (1992), criador da Teoria da Flexibilidade Cognitiva (TFC), como a capacidade de representar e utilizar conhecimentos de diferentes perspectivas e contextos, bem como a capacidade de construir, a partir dessas representações, um novo conjunto de conhecimentos e comportamentos adaptados às condições do ambiente. A FC faz parte do conjunto de funções executivas que nos auxiliam em situações cotidianas (Spiro et al., 1992).

Frequentemente a FC é associada ao comportamento e raciocínio criativo (Bloom, Ritter, Kühnel et al., 2014; Guerra et al., 2014), à resolução de problemas (Rodríguez-Ponce et al., 2013; Rodríguez-Ponce & Pedraja-Rejas, 2009) e à execução de tarefas complexas que requerem uma adaptação de objetivos (Montuori et al., 2019; Ong et al., 2019). Além disso é reconhecida por possibilitar a criação de novas respostas comportamentais e de replanejamento, permitindo a adequação do sujeito ao ambiente (Spiro et al., 1992).

Apesar de ser um construto extensamente estudado no campo da neuropsicologia, a FC é pouco associada ao contexto organizacional. Os artigos encontrados referem-se à relação desta função com o estresse advindo do desemprego em homens (Phillips, 2011), com a promoção de resiliência em enfermeiros (Belancieri & Kahhale, 2011) e com variáveis associadas ao tratamento de Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT) em veteranos de guerra (Keith, Velezmoro, & O'Brien, 2015). Outros estudos evidenciaram que, altos níveis de FC em trabalhadores foram relacionados à tendência de ter menos sintomas de estresse (Fernández-Sánchez et al., 2018; Sung et al., 2019), sendo a FC indicada como fator protetivo à esta doença (Sung et al., 2019).

Os estudos sobre estresse são relevantes, pois este, como uma resposta do organismo ao ambiente e seus estressores, tem potencial para causar sofrimento e adoecimentos ainda mais severos, porém acredita-se que há fatores protetivos na própria cognição humana capazes de reduzir seus efeitos negativos. A relevância do estudo ainda é reforçada pelo número de profissionais que podem ser beneficiados com os resultados dessa pesquisa. Segundos os dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), nas instituições de ensino superior (IES) brasileiras, havia 384.474 docentes em exercício, sendo 54,8% vinculados às IES privadas e 45,2%, às públicas (INEP, 2018). De acordo com o Cadastro Nacional de Cursos e Instituições de Educação Superior (e-MEC, 2020) o Rio Grande do Sul possui, atualmente, 108 Faculdades, 53 Universidades, 50 Centros Universitários, dez Institutos Federais de Educação Ciência e Tecnologia, quatro Escolas Superiores e um Centro de Ensino Superior, com diversos campi e polos espalhados ao redor do estado, que somam em torno de 30% dos docentes de ensino superior brasileiros (cerca de 115.000 profissionais) (INEP, 2006).

Para além das justificativas citadas, os estudos dessa dissertação buscam contribuir para os profissionais da área de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), em especial atuantes em IES, auxiliando-os na reflexão e construção de práticas e políticas organizacionais que

objetivem a redução dos sintomas e prejuízos causados pelo estresse no trabalho por meio do desenvolvimento da flexibilidade cognitiva nos docentes bem como possibilitar a avaliação da FC em contextos diferentes da clínica e avaliação neuropsicológica. Para atingir o objetivo primário de investigar a relação entre estresse no trabalho e flexibilidade cognitiva em docentes do ES - público e privado - do Brasil, optou-se por realizar três estudos: (1) Realizar uma revisão integrativa sobre flexibilidade cognitiva e o contexto de trabalho; (2) Traduzir e adaptar a Cognitive Flexibility Scale para o português brasileiro; e (3) Analisar a relação entre flexibilidade cognitiva e estresse no trabalho. Portanto, neste trabalho, que faz parte da linha de pesquisa Organizações e Intervenções psicossociais do PPG em Psicologia da IMED e que está inserido nos projetos do grupo de pesquisa “GePot - grupo de estudos e pesquisas em psicologia das organizações e do trabalho” são apresentados em sessões os artigos “Flexibilidade Cognitiva e o Contexto de Trabalho: revisão integrativa da literatura” já formatado nas normas da revista Psicologia: Teoria e Prática, na qual foi aceito para publicação no dia 06/01/2022, “Tradução e adaptação transcultural da Cognitive Flexibility Scale para o português brasileiro” ajustado às normas da revista Horizontes para submissão e “Flexibilidade Cognitiva e Estresse no Trabalho: um estudo com docentes do ensino superior brasileiro” ainda não formatado nas normas de nenhuma revista, respectivamente, seguidos pelas considerações finais do trabalho.

Flexibilidade Cognitiva e o Contexto de Trabalho: revisão integrativa da literatura

Cognitive Flexibility and the Work Context: integrative literature review

Flexibilidad Cognitiva y el Contexto Laboral: revisión integrativa de la literatura

Flexibilidade Cognitiva no Trabalho

Cognitive Flexibility at Work

Flexibilidad Cognitiva en el Trabajo

Psicologia Social: Trabalho

Artigo de Revisão

Júlia Tomedi Martins - <https://orcid.org/0000-0002-5193-655X> - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Escola de Saúde, IMED, Passo Fundo,

Brasil.

Júlia Gonçalves - <https://orcid.org/0000-0002-2804-1045> - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Escola de Saúde, IMED, Passo Fundo,

Brasil.

Indicação do autor de correspondência

Júlia Tomedi Martins - R. Gen. Prestes Guimarães, 304 - Vila Rodrigues, Passo Fundo - RS,
99070-220 - juliatomedim@gmail.com.

Flexibilidade Cognitiva e o Contexto de Trabalho: revisão integrativa da literatura

Cognitive Flexibility and the Work Context: integrative literature review

Flexibilidad Cognitiva y el Contexto Laboral: revisión integrativa de la literatura

Flexibilidade Cognitiva no Trabalho

Cognitive Flexibility at Work

Flexibilidad Cognitiva en el Trabajo

Psicologia Social: Trabalho

Artigo de Revisão

Resumo: As transformações no contexto do trabalho exigem novas competências dos trabalhadores, dentre elas a flexibilidade cognitiva (FC). Esse estudo analisou publicações que investigaram a FC no contexto do trabalho. Foi realizada uma revisão integrativa da literatura nas bases de dados LILACS, SciELO, Web of Science e Scopus. A análise de 24 artigos permitiu um retrato da produção científica sobre a temática. Os estudos são recentes, oriundos de diversos países, em sua maioria adotaram delineamento quantitativo e investigaram trabalhadores de segmentos variados. A FC foi frequentemente definida como uma função executiva que engloba a consciência de que há alternativas de comportamentos, a vontade e autoeficácia no comportamento flexível. A FC foi relacionada a outros fenômenos como a capacidade de adaptação e planejamento, a relacionamentos interpessoais e a privação de sono. Este estudo traz contribuições e subsídios para profissionais da Psicologia Organizacional, visto a inserção da FC como competência essencial no trabalho.

Palavras-chave: Flexibilidade, Trabalho, Psicologia Organizacional, Psicologia do Trabalho, Revisão Integrativa.

Abstract: Transformations in the work context demand new skills from workers, such as cognitive flexibility (CF). This study analyzed publications that investigated CF in the context of work. An integrative review of the literature was conducted in the LILACS, SciELO, Web of Science, and Scopus databases. An analysis of 24 articles allowed a picture of the scientific production on the subject. The studies are recent and coming from several countries. Most of them used a quantitative design and investigated workers from different industries. CF has often been defined as an executive function that encompasses awareness that there are alternative behaviors, willingness, and self-efficacy in flexible behavior. CF has been linked to other phenomena, such as the ability to adapt and plan, interpersonal relationships, and sleep deprivation. This study brings contributions and subsidies for Organizational Psychology professionals, considering the insertion of CF as an essential skill at work.

Keywords: Flexibility, Work, Organizational Psychology, Work Psychology, Integrative Review.

Resumen: Las transformaciones en el contexto laboral demandan de los trabajadores nuevas habilidades, entre ellas la flexibilidad cognitiva (FC). Este estudio analizó publicaciones que

investigaron la FC en el contexto laboral. Se realizó una revisión integrativa en las bases de datos LILACS, SciELO, Web of Science y Scopus. El análisis de 24 estudios permitió un retrato de la producción científica sobre el tema. Son estudios recientes, de diferentes países, con diseño cuantitativo e investigaron a trabajadores de diferentes segmentos. La FC se definió como una función ejecutiva que abarca la conciencia de que existen comportamientos alternativos, la voluntad y la autoeficacia para ser flexible. La FC se relacionó con otros fenómenos como la capacidad de adaptación y planificación, las relaciones interpersonales y la falta de sueño. Este estudio trae aportes para los profesionales de la Psicología Organizacional, considerando la inserción de la FC como una competencia imprescindible en el trabajo.

Palabras-claves: Flexibilidad, Trabajo, Psicología Organizacional, Psicología del Trabajo, Revisión Integrativa.

** Este trabalho foi realizado com o apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), por meio de bolsa - Código de Financiamento 001 – fornecida à primeira autora.

Introdução

As transformações ocorridas nas últimas décadas, em todos os contextos nos quais o ser humano está inserido, exigem rápida adaptação. Especificamente aos trabalhadores, é exigido melhorias na formação profissional e na educação, para que possam acompanhar o novo mundo do trabalho (Campos & Abbad, 2019). Com isso, pesquisadores buscam identificar e desenvolver um rol de competências que deem conta desse contexto (Castro, Valente, & Hudik, 2011; Salas, Tannenbaum, Kraiger, & Smith-Jentsch, 2012). Por competência, um dos conceitos mais discutidos por acadêmicos e profissionais da gestão de pessoas (Campos & Abbad, 2019), entende-se, neste estudo, um conjunto de habilidades e aptidões cognitivas, físicas, sociais e técnicas necessárias para desempenhar as atividades laborais (World Economic Forum [WEF], 2016).

O desenvolvimento da adaptabilidade e da flexibilidade está dentre os recentes desafios e ganha importância no atual contexto profissional, pois possibilita que os trabalhadores sejam capazes de se ajustar às mudanças, mantendo as habilidades necessárias para a realização de seus trabalhos atuais (Salas et al., 2012; WEF, 2016). Apesar desta atualidade, o termo “flexibilidade” foi, já em 1950, mencionado como essencial para o funcionamento e aprendizagem mediante as experiências. Um dos pioneiros no estudo desse fenômeno é William Scott que, em 1962, a conceituava como a velocidade e a facilidade com que uma pessoa é capaz de mudar, de forma seletiva, sua resposta a estímulos do ambiente. Scott exemplificou que a flexibilidade permite aos indivíduos alterar imagens, selecionando as características que lhe são atribuídas e modificando a relação entre elas de modo que possa avaliá-la sob novas óticas. O autor considera a rigidez cognitiva como o oposto desta capacidade (Scott, 1962).

Em específico, a Flexibilidade Cognitiva (FC) - ou mental, ou de pensamento -, por muito tempo foi um fenômeno exclusivo da neuropsicologia - mensurado e utilizado nos contextos clínico e da avaliação psicológica -, incluído como uma das três funções executivas centrais, ou seja, dentre os processos que permitem planejar e executar com eficiência comportamentos complexos que envolvem outras funções cognitivas, como por exemplo, a atenção e a memória. As funções executivas facilitam a adaptação e a alteração de padrões comportamentais e cognitivos de acordo com o ambiente (Hamdan & Pereira, 2009; Rocha, 2018). A FC para a neuropsicologia é frequentemente descrita e avaliada como a capacidade de alternância de focos de atenção e/ou de tarefas, essencial para o desempenho funcional cotidiano. Porém, apesar de importante para realização de tarefas do dia-a-dia e para eficiência

no trabalho (Rocha, 2018) é comumente avaliada junto ao grupo de funções executivas e não em suas especificidades.

Por outro lado, a Teoria da Flexibilidade Cognitiva (TFC), proposta por Spiro, Feltovich, Feltovich, Jacobson e Coulson (1991), a define como a capacidade de representar e utilizar conhecimentos de diferentes perspectivas e contextos, ou seja, a capacidade de construir, a partir dessas representações, um novo conjunto de conhecimentos e comportamentos adaptados às condições do ambiente. Essa teoria tem sido utilizada em investigações no contexto educacional, fundamentando processos de ensino-aprendizagem, reforçando a importância da FC considerada para momentos de estudo e de trabalho (Rocha, 2018).

A FC também pode ser compreendida como uma meta-competência - ou seja, uma unificação de aspectos cognitivos e situacionais - e definida como uma sensibilidade, inclinação e capacidade de perceber, selecionar e executar a solução mais adequada para cada situação, além da conscientização e capacidade de adaptar o padrão cognitivo e comportamental ao ambiente e à cada situação específica (Yu et al., 2019). Nesta pesquisa, classificamos a FC como uma competência-chave, essencial para as organizações e trabalhadores do século XXI e da era digital (Roy, 2001; Soares, Júnior & Pereira, 2018; WEF, 2016; Yu, Beckmann & Birney, 2019). Esse entendimento parte de uma perspectiva comportamental e observável, que reconhece a possibilidade de treino e desenvolvimento da FC dentro das organizações (Soares, 2017; Yu et al., 2019).

Estudos realizados em diferentes contextos encontram a FC associada a outros fenômenos, tais como ao comportamento e raciocínio criativo (Bloom, Ritter, Kühnel, Reinders, & Geurts, 2014; Guerra, Candeia, & Prieto, 2014), pois possibilita novas respostas psicológicas e comportamentais (Sung, Chang, Lee, & Park, 2019), de replanejamento, de resolução de problemas (Rodríguez-Ponce, Pedraja-Rejas & Aranedá-Guirriman, 2013; Rodríguez-Ponce & Pedraja-Rejas, 2009) e de execução de tarefas complexas que requerem mudanças de objetivos (Spiro et al., 1991; Yu et al., 2019).

Quando especificamos ao contexto de trabalho, um dos primeiros estudos que o relacionado à FC foi desenvolvido por Hilgert (1998), que investigou a FC associado ao contexto da educação corporativa. Dentre as pesquisas que associaram a FC ao campo de atuação da Psicologia Organizacional e do Trabalho, destacam-se algumas que relacionam este construto ao estresse (Phillips, 2011; Sung et al., 2019), à resiliência (Belancieri & Kahhale, 2011; Niquerito, 2009), aos efeitos do trabalho em turno (Cheng, Tallent, Bender, Tran, &

Drake, 2017; Maltese et al., 2016) e à idade dos trabalhadores (Gajewski et al., 2010; Maltese et al., 2016; Schubert & Andersson, 2015). Com isso, o objetivo geral deste estudo foi analisar publicações que investigaram a FC no contexto do trabalho. Em específico, buscou-se descrever quais são as características de produção, os recursos metodológicos, as definições conceituais e as associações encontrados com outros fenômenos por estes estudos que foram publicados em banco de dados nacionais e internacionais.

Método

Esta revisão integrativa da literatura, realizada em bases de dados nacionais e internacionais, analisou estudos que adotaram diferentes estratégias metodológicas e investigaram a FC no contexto do trabalho. Para a estruturação, condução e escrita da revisão utilizou-se como guia o modelo de *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-analyses* - PRISMA (Galvão et al., 2015).

Destaca-se que os itens do checklist-PRISMA não foram atendidos em sua integralidade, já que algumas indicações se adequam a revisões de ensaios clínicos e avaliações de intervenções, por isso esse manuscrito se trata de uma revisão integrativa da literatura. O primeiro item não contemplado, previsto no modelo, refere-se à explicitação dos objetivos da revisão referenciando participantes, intervenções, comparações, resultados e delineamento dos estudos (PICOS), não atendido pois a revisão se propôs a fazer uma análise mais ampla das publicações sobre a temática, incluindo estudos com diferentes métodos. Outros elementos não contemplados referem-se, em especial, a aspectos específicos do método, sendo eles: a disponibilização eletrônica do protocolo de revisão, a explicitação do método de extração dos dados artigos analisados, a descrição da avaliação dos riscos de vieses dos estudos incluídos e das medidas de sumarização dos resultados. Segue o modelo do fluxograma PRISMA adotado (Figura 1).

INSERIR FIGURA 1

As bases de dados consultadas foram a LILACS - com publicações da Latino-América e Caribe em ciências da saúde e acesso gratuito-; e as bases multidisciplinares: SciELO - que é gratuita e integra periódicos do Brasil, América Latina e Caribe -; a *Web of Science* - que indexa os periódicos mais citados em seus respectivos campos -; e a *Scopus* - que possui grande quantidade de resumos e fontes de informação a nível acadêmico (Costa & Zoltowski, 2014). Para

a definição dos termos, realizou-se uma busca nos descritores contidos no DeCS (Descritores em Ciências da Saúde) e, com a não localização nesse vocabulário de todos os termos adequados para a operacionalização da revisão, também foram consultadas as palavras-chaves dos artigos utilizados na fundamentação teórica deste estudo. Optou-se pela utilização de todos os termos em inglês, por esse ser o idioma universal para publicações científicas. Nas bases LILACS e SciELO utilizaram-se os seguintes termos de busca e operadores booleanos: ("cognitive flexibility") OR ("mental flexibility") AND NOT (child*). Na *Web of Science* e *Scopus* foi necessária maior especificação dos termos pela quantidade de materiais encontrados, dessa forma, a *string* utilizada foi ("cognitive flexibility" OR "mental flexibility") AND (Worker OR competenc*) AND NOT (child*). O descritor de exclusão (child*) foi incluído em todas as bases, pois, após buscas iniciais, identificou-se muitos materiais capturados com esse termo, o que não estava de acordo com o objetivo desta pesquisa.

Adotou-se como critérios de inclusão: apenas documentos do tipo artigo - não considerando os outros tipos de materiais, como vídeos, resumos e patentes -; que estivessem disponíveis nos idiomas português, inglês ou espanhol - de fluência das autoras e, em especial, o inglês por ser o idioma referência da ciência -; e com os termos no título, resumo ou palavras-chave (*Article title, Abstract, Keywords*) - tornando mais abrangente a busca, já que os termos poderiam estar presente em qualquer uma destas partes dos estudos. A pesquisa englobou todos os artigos encontrados e publicados até o dia quatro de junho de 2020 (data da busca), sem a determinação de um período específico para início das publicações. Capturou-se inicialmente 308 artigos (81 no SciELO, 72 no LILACS, 67 na *Web of Science* e 88 na *Scopus*). Como critérios de exclusão foram identificados: artigos repetidos nas bases de dados (n=82), que não tinham enfoque em fenômenos psicológicos (n=20), que não foram realizadas no contexto do trabalho ou com trabalhadores (n=170) e que estudaram a TFC como um facilitador de aprendizagem e não a mensuração e correlato desta função dentro do ambiente de trabalho (n=10). Dois juízes conduziram separadamente a revisão e depois compararam os resultados. Divergências foram discutidas buscando consenso na seleção dos materiais.

Dos 26 artigos selecionados, dois foram excluídos após leitura e análise na íntegra, pois não investigavam a FC, apenas a citavam. Foi construída uma tabela no Excel contemplando as seguintes informações dos 24 artigos da amostra final: bases de dados, título, autor(es), quantidade de autores, ano de publicação, revista, idioma do artigo, país no qual o estudo foi realizado, país dos autores, objetivo, delineamento, participantes, instrumentos utilizados, definição de FC e os correlatos com FC que os estudos encontraram. A análise dos artigos foi

realizada de duas formas: primeiramente com o objetivo de quantificar os dados objetivos, tais como os anos das publicações, número de autores e países de origem; e também a partir de uma perspectiva qualitativa e descritiva, buscando analisar as convergências e divergências de conceitualizações de FC utilizadas nos estudos e das associações dela com outros fenômenos. A análise dos artigos permitiu a construção de um retrato da produção científica sobre a temática e o levantamento de aproximações nas definições e de fenômenos associados.

Resultados

O retrato da produção científica e dos recursos metodológicos adotados

Da seleção de artigos que compuseram esta revisão, o estudo mais antigo, publicado em 1998, trouxe evidências de que mulheres executivas que participaram de um processo de aprendizagem (*Master in Business Administration - MBA*) demonstraram maior FC nos aspectos pessoais e profissionais (Hilgert, 1998). Os achados dessa pesquisa contrapõem-se ao único estudo – dos selecionados - realizado com brasileiros, em que não foram observadas alterações da FC associadas à participação em um curso, nesse caso em específico, que abordava conteúdos sobre empreendedorismo (Vignochi, Lezana, & de Andrade Paines, 2019). Apesar da primeira publicação, que data do final do século passado, os estudos, em sua maioria, foram realizados em 2019 (n= 7) e em 2018 (n=3), conforme ilustra a Figura 2.

INSERIR FIGURA 2

Não há uma revista que concentrou as publicações sobre a temática. Apesar disso, dois periódicos possuíam duas publicações cada, sendo eles a “*Military Psychology*” da *American Psychological Association* dedicada a divulgação de pesquisas ou práticas de princípios psicológicos em ambiente militar e a “*Frontiers in Psychology*”, revista com publicações de grandes temas das ciências psicológicas. Os artigos, em sua maioria, foram publicados no idioma inglês (n=19), seguido do espanhol (n=3) e português (n=1). Para além, um artigo, desenvolvido na Austrália, foi publicado em dois idiomas (inglês e espanhol) e propôs uma reflexão sobre o conceito de FC associando-a com construtos como inteligência e criatividade (Yu et al., 2019).

Os estudos sobre o tema são publicados por grupo de pesquisadores, na maioria entre quatro (n=7), três (n=5) e cinco (n=4) autores. Chama a atenção o artigo que contou com a colaboração de quatorze autores e observou a diminuição no desempenho cognitivo de

profissionais intensivistas de Unidades de Tratamento Intensivo (UTIs) após o turno da noite (Maltese et al., 2016).

A Tabela 1 apresenta o país de origem dos autores - em sete estudos ele é resultado da parceria de pesquisadores de diferentes países -, e também expõe em que país a pesquisa foi desenvolvida (onde ocorreu a coleta dos dados, com isso foram excluídos os dois estudos teóricos). Observa-se que, no total, autores de dezessete países pesquisam a relação de FC e fatores ou fenômenos do contexto do trabalho, com destaque para participação de pesquisadores dos Estados Unidos (n=4) e Espanha (n=3) nos estudos. Os Estados Unidos (n=4) também foi o país com o maior número de estudos realizados em seu território, seguido pela França, Países Baixos, Chile e Inglaterra com dois estudos em cada.

INSERIR TABELA 1

Dentre os 24 artigos analisados, dois eram revisões de literatura (Sanchez, Galbreath & Nicholson, 2017; Yu et al., 2019). Dos 22 estudos empíricos, apenas dois possuíam delineamento qualitativo (Hilgert, 1998; Ong, Lee, Lee, Lim & Tham et al., 2019), enquanto os restantes eram estudos empíricos quantitativos (n= 20) que utilizaram diferentes instrumentos para mensurar a FC, tais como testes neuropsicológicos, escalas, inventários e testes de simulação.

A *Cognitive Flexibility Scale* de Martin e Rubin (1995) foi a mais utilizada (n=5) para a avaliação da FC (Déprez, Battistelli, & Antino, 2019; Mazur, Pisarski, Chang, & Ashkanasy, 2014; Oprins, Bosch & Venrooij, 2018; Swanson, 2015; Vignochi et al., 2019). O instrumento é unidimensional ($\alpha=0,83$), composto por doze itens, em escala tipo *likert* de seis pontos, que permitia resposta de 1= *Strongly disagree* a 6= *Strongly agree* (concordo fortemente). Para avaliar a FC também foram empregados outros instrumentos, como o *The Boundary Questionnaire* (n=1) (Roy, 2001) e o inventário *The Cognitive Flexibility Inventory* (n=2) (Sung et al. 2019; Copley, Zijlstra, Querstret & Beck, 2016). Três estudos aplicaram testes de simulação como o *The task switching paradigma* (Cheng et al., 2017; Gajewski et al., 2010; Montuori et al., 2019) e outros três estudos utilizaram instrumentos próprios ou construídos com base em itens de outras escalas e inventários (Bloom et al., 2014; Rodríguez-Ponce et al., 2013; Rodríguez-Ponce & Pedraja-Rejas, 2009).

Como a FC é um fenômeno investigado, principalmente, no âmbito da neuropsicologia e da avaliação psicológica, diferentes estudos utilizaram testes neuropsicológicos para a coleta de

seus dados, dentre eles o *Stroop Word Test* (Grip, Bosma, Willems, & Boxtel, 2007; O'Hagan, Issartel, McGinley, & Warrington, 2018), o *Wisconsin Card Sorting Test* (Wykes et al., 2012), o subtteste *The Trail Making Test (TMT)* da *Halstead-Reitan Neuropsychological Battery* (Rincón-Campos et al., 2019; Fernández-Sánchez et al., 2018) -, e o *Wechsler adult intelligence scale – Fourth Edition - WAIS-IV* (Maltese et al., 2016).

Algumas categorias de profissionais foram mais investigadas nos estudos empíricos, em especial, trabalhadores em cargos de liderança, como gestores e diretores (Mazur et al., 2014; Rodríguez-Ponce et al., 2013; Rodríguez-Ponce & Pedraja-Rejas, 2009; Hilgert, 1998). Em três pesquisas os participantes foram profissionais da saúde (Fernández-Sánchez et al., 2018; Maltese et al., 2016; Wykes et al., 2012) e em outras três foram trabalhadores que estavam cursando graduação ou pós-graduação (O'Hagan et al., 2018; Roy, 2001; Vignochi et al., 2019). Além desses, dois estudos analisaram educadores (Ong et al., 2019; Swanson, 2015), dois investigaram atletas profissionais das modalidades futebol e vôlei (Montuori et al., 2019; Rincón-Campos et al., 2019); e dois estudaram militares (Oprins et al., 2018; Sung et al., 2019). Ainda, seis pesquisas foram com trabalhadores de empresas de diferentes segmentos, incluindo indústria, manutenção, assistência social, administração, entre outros (Bloom et al., 2014; Cheng et al., 2017; Cropley et al., 2016; Déprez et al., 2019; Gajewski et al., 2010; Grip et al., 2008;).

Definições de flexibilidade cognitiva e associações a outros fenômenos

O conceito de FC pode incluir a capacidade de alternância e seleção de comportamentos (Bloom et al., 2014; Gajewski et al., 2010; Grip et al., 2008; Montuori et al., 2019; Yu et al., 2019) e de processos cognitivos (Bloom et al., 2014; Déprez et al., 2019; Oprins et al., 2018). Esse fenômeno também pode ser compreendido, conforme referenciado em três estudos (Mazur et al., 2014; Oprins et al., 2018; Swanson, 2015), segundo a definição de Martin e Rubin (1995) que explica a FC a partir de três características: (a) a consciência de que em qualquer situação há alternativas disponíveis para se comportar, (b) a vontade de ser flexível e de se adaptar às situações e (c) a autoeficácia em ser flexível. Apesar disso, o que chama a atenção é que em sete estudos analisados não há, explicitamente, a descrição da definição e/ou concepção de FC adotada pelos autores (Cropley et al., 2016; Fernández-Sánchez et al., 2018; Hilgert, 1998; Maltese et al., 2016; Rincón-Campos et al., 2019; Roy, 2001; Wykes et al., 2012).

A FC, além de uma competência, é uma função executiva que inclui um conjunto de capacidades e comportamentos complexos (Hamdan & Pereira, 2009), é considerada um aspecto essencial para: (1) a criatividade e o comportamento criativo (Bloom et al., 2014; Rodríguez-

Ponce et al., 2013; Rodríguez-Ponce & Pedraja-Rejas, 2009; Sung et al., 2019; Yu et al., 2019); (2) a adaptação ao ambiente e suas mudanças (Cheng et al., 2017; Déprez et al., 2019; Montuori et al., 2019; Ong et al., 2019; Oprins et al., 2018; Sanchez, Galbreath & Nicholson, 2017; Vignochi et al., 2019; Yu et al., 2019); (3) o processo de planejamento estratégico (Sanchez et al., 2017); (4) a tomada de decisão (Mazur et al., 2014; O'Hagan et al., 2018; Rodríguez-Ponce et al., 2013; Rodríguez-Ponce & Pedraja-Rejas, 2009) e; (5) a resolução de problemas (Sung et al., 2019).

Alguns fatores, fenômenos e variáveis foram mais extensamente estudados quanto a sua relação com a FC. Em destaque, alguns artigos selecionados indicaram correlações positivas da FC com: a capacidade de planejamento (Rincón-Campos et al., 2019; Sanchez et al., 2017; Vignochi et al., 2019; Wykes et al., 2012), a capacidade de pensar e agir racionalmente durante o processo de tomada de decisão estratégica (Mazur et al., 2014; Rodríguez-Ponce et al., 2013; Rodríguez-Ponce & Pedraja-Rejas, 2009), a resolução de problemas (Hilgert, 1998; Ong et al., 2019; Sung et al., 2019) e o melhor desempenho em atividades que exigiam alternância de tarefas (Montuori et al., 2019; Ong et al., 2019).

A FC foi associada positivamente a fenômenos que integram o rol das habilidades sociais, imprescindíveis para o um desempenho competente no contexto do trabalho. Percebeu-se também que quanto maiores os níveis de FC maior a adaptabilidade (Oprins et al., 2018; Rincón-Campos et al., 2019) e, em geral, maior a capacidade de o relacionamento interpessoal (Mazur et al., 2014; Oprins et al., 2018; Swanson, 2015). Além disso, a FC está positivamente relacionada à maior capacidade de adaptação de organizações - de acordo com a FC de seus gerentes e quadros de diretores (Sanchez et al., 2017) e maior a tolerância para desacordo e o desempenho de estudantes, indicando que, quanto mais flexível cognitivamente o professor/comunicador é, melhor o desempenho de seus alunos e maior é a sua tolerância em momentos de discordância (Swanson, 2015). Nestes casos, a FC foi estudada enquanto variável independente e como um fator essencial para o desenvolvimento destas habilidades. A FC também foi compreendida como um importante mediador ao inter-relacionar os papéis no trabalho e a identidade do indivíduo (Ong et al., 2019), ainda assim é importante ressaltar que o ambiente social desempenha um papel crucial em ser cognitivamente flexível (Oprins et al., 2018).

Em estudos em que a FC foi investigada como variável dependente houve os seguintes resultados: níveis altos de FC foram positivamente relacionados (1) a níveis altos de inteligência

emocional (Mazur et al., 2014), (2) ao aprimoramento de funções cognitivas causadas pelo treinamento físico e técnico-tático (Rincón-Campos et al., 2019) e (3) ao nível de especialização de jogadores de elite em seu esporte, principalmente para os jogadores que tem a necessidade de adaptar o seu papel dentro de jogo (Montuori et al., 2019). Não foram encontradas correlações diretas, no entanto, entre a FC dos gerentes de projetos e o sucesso desses (Mazur et al., 2014) e, apesar de as férias recreativas do trabalho aumentarem os níveis de FC, no momento do retorno ao ambiente de trabalho, esses reduziram novamente (Bloom et al., 2014).

Um resultado significativo e frequente nos artigos analisados é que a FC apresentou associação negativa com a privação de sono. Os estudos convergem na afirmação de que quanto mais tempo o sujeito permanece acordado, menores são os seus índices de FC (Cheng et al., 2017; Maltese et al., 2016; O'Hagan et al., 2018), chegando a serem menores do que a norma da população geral, (Cheng et al., 2017). Estes estudos ressaltam que uma quantidade de horas de sono adequada é um fator determinante para a preservação de funções cognitivas como a FC e, conseqüentemente, para a realização das atividades de trabalho e para o desempenho geral dos trabalhadores.

Outras correlações negativas apontadas nos artigos analisados são a relação entre FC e: (1) os sintomas psicológicos de estresse no trabalho (Fernández-Sánchez et al., 2018; Sung et al., 2019), sendo a FC indicada como fator protetivo à esta doença (Sung et al., 2019); (2) a Síndrome de Burnout (SB), uma vez que os trabalhadores com diagnóstico de SB obtiveram pontuações significativamente mais baixas na avaliação da FC (Fernández-Sánchez et al., 2018); (3) a impulsividade, uma vez que essa também é negativamente correlacionada com a capacidade de planejamento (Rincón-Campos et al., 2019); (4) a tendência à conformidade, pois pessoas cognitivamente flexíveis tendem a ser inovadoras e ter comportamentos desviantes e inovadores (Déprez et al., 2019); (5) a ruminação relacionada ao trabalho (Cropley et al., 2016), (6) a idade dos trabalhadores (Gajewski et al., 2010); (7) a supereducação dos trabalhadores (Gajewski et al., 2010; Grip et al., 2008) e; (8) a agressividade verbal (Swanson, 2015).

Discussão

Constatou-se, a partir dos resultados descritos, que é recente o interesse no tema, revelando que a investigação da FC é emergente no contexto de trabalho, já que a maioria dos artigos encontrados data dos últimos cinco anos (2015-2019). O fato de a FC no contexto do

trabalho ser principalmente investigada a partir de pesquisas de delineamento quantitativo reforça a atualidade dos estudos, já que pesquisas que utilizam essa abordagem metodológica geralmente buscam explorar os fenômenos, associações e relações de forma experimental, a fim de confirmar ou refutar hipóteses iniciais de pesquisa (Gray, 2012).

Notou-se que os estudos, majoritariamente, foram conduzidos em parcerias entre pesquisadores, em geral de três a cinco, às vezes pertencentes ao mesmo país, às vezes não. Esse aspecto pode contribuir para a minimização da concentração do conhecimento e propicia melhoria na qualidade das publicações por conta da troca de experiências e compartilhamento de conhecimentos (Mancebo, 2012). Nacionalmente há poucos estudos sobre a temática, uma vez que, apenas um dos estudos encontrados foi realizado no Brasil, ademais não foram encontradas pesquisas com a participação de autores brasileiros. Esse aspecto também ficou evidente na análise dos idiomas das publicações. Acredita-se que o resultado da predominância de artigos em inglês deve-se a decisão da utilização dos termos (descritores de busca) em inglês, a escolha das bases de dados, duas delas internacionais - *Scopus* e *Web of Science* - e que indexam periódicos que publicam predominantemente na língua inglesa - idioma referência na divulgação de pesquisas científicas -, mas também corrobora a ideia de que esse tema de pesquisa ainda é pouco explorado no contexto brasileiro.

O destaque dado a estudos da FC com trabalhadores em cargos de liderança pode indicar o interesse e a necessidade da investigação da relação entre esses dois construtos, que ainda se mostrou em estágio exploratório. Além disso, estudos com o pessoal da saúde, militares e atletas profissionais foram encontrados com maior frequência. Nestes estudos, a FC foi investigada a partir de uma multiplicidade de instrumentos (escalas, inventários, testes neuropsicológicos e simuladores) utilizados no delineamento quantitativo. O mais frequente foi a *Cognitive Flexibility Scale* (Martin & Rubin, 1995), que, apesar de ser um instrumento de autorrelato e não possuir adaptação e validação para o contexto brasileiro, apresenta uma das definições mais claras e objetivas do fenômeno.

O aspecto da definição chamou a atenção e merece um espaço para a discussão. Já na neuropsicologia, embora considerada um construto importante para a vida cotidiana (Hamdan & Pereira, 2009; Rocha, 2018) a FC possui uma definição ampla e, por vezes, pouco precisa. Esta dificuldade de conceitualização também foi percebida nos artigos analisados e mesmo a revisão histórica realizada por Rocha (2018), que menciona a dificuldade em entender o processo de construção do conceito de FC. Há uma tendência dos autores de defini-la como um conjunto de

habilidades relacionadas ao comportamento eficiente ou flexível ao invés de descrevê-la como uma competência passível de treino e essencial ao contexto de trabalho. A partir da análise dos conceitos e definições mais utilizados nos estudos, construiu-se o seguinte entendimento de FC, considerando-a como a consciência (e a própria capacidade) de que se é capaz de selecionar e escolher comportamentos e formas de pensar diferentes a partir da análise das alternativas que uma situação lhe apresenta. Além disso, os estudos analisados evidenciaram que FC, enquanto uma meta competência (Yu et al., 2019), influencia diretamente no desenvolvimento de outras competências, como a criatividade, a adaptabilidade, a capacidade de planejamento, tomada de decisão e resolução de problemas.

A FC também foi relacionada a outras funções executivas como: raciocínio, resolução de problemas, tomada de decisão e capacidade de planejamento e a avaliação dessas habilidades e funções se demonstrou capaz de prever o desempenho profissional (Montuori et al., 2019; Roy, 2001), pois em altos níveis estas o influenciam diretamente, tornando o profissional mais eficiente (Cheng et al., 2017; Cropley et al., 2016; Roy, 2001; Wykes et al., 2012), mesmo que outras funções cognitivas, como a memória, estejam prejudicadas (Wykes et al., 2012).

Quanto às correlações, destacaram-se os estudos que observaram que o desempenho em tarefas que avaliam FC é significativamente afetado, de forma negativa, pela privação de sono (Cheng et al., 2017; Maltese et al., 2016; O'Hagan et al., 2018). Corroborando esta ideia, outros estudos também mostram que as funções cognitivas e o desempenho no trabalho são impactados negativamente pela falta de sono ou pela falta de regulação deste (Santos, 2020; Silva, Sardinha & Lemos, 2019). Quanto às associações positivas com adaptabilidade e relacionamentos pessoais, cabe descrever que, embora um dos estudos analisados tenha concluído que a FC não influencia na competência de comunicação (Roy, 2001), outra pesquisa a colocou como fator essencial para um comunicador competente, associando-a à assertividade e responsividade (Swanson, 2015).

Alguns resultados chamaram a atenção e reforçam a importância do desenvolvimento de pesquisas que propiciem maior conhecimento sobre esse fenômeno psicológico (ou competência essencial), bem como para que possam embasar intervenções que promovam melhores níveis de FC nos trabalhadores, destacando-se que altos níveis de FC em trabalhadores foram relacionados à tendência a menor impulsividade (Rincón-Campos et al., 2019), menos comportamentos desviantes (Déprez et al., 2019) e a serem menos agressivos verbalmente (Swanson, 2015), o que é corroborado pelos estudos de Roy (2001) e Swanson (2015), além de estes trabalhadores

demonstrarem menos pensamentos ruminantes (ideias recorrentes que surgem do medo e da preocupação) em relação ao trabalho (Cropley et al., 2016) e apresentarem menos sintomas de estresse (Fernández-Sánchez et al., 2018; Sung et al., 2019).

Considerações finais

O objetivo geral deste estudo foi analisar as publicações, de bases nacionais e internacionais, que investigaram a FC no contexto do trabalho, para isso realizou-se a análise, na íntegra, de 24 artigos selecionados conforme critérios previamente definidos. Este estudo tem contribuições relevantes para as áreas do conhecimento dedicadas ao entendimento de fenômenos pertencentes ao contexto laboral, visto a emergente inserção da FC como competência essencial para o trabalho. Somado a isso, o atual momento em que vivemos – de enfrentamento a pandemia da COVID-19 desde março de 2020, provoca reflexões sobre como a FC pode ser generalizada para diferentes contextos, podendo ser um relevante construto para o desenvolvimento de capacidades de adaptação dos profissionais no contexto de mudanças nas relações de trabalho – que foram acelerados frente a pandemia.

Com o estudo, foi possível constatar que a investigação da FC, em geral, não é o objetivo central das pesquisas e aparece como relacionada ou associada aos fenômenos principais das pesquisas. Além disso, por ser uma temática recente, a maioria dos estudos encontra-se em um nível exploratório. A definição do construto se apresentou de forma ampla e pouco precisa, sendo a FC muito explicada como um conjunto de habilidades que incluem, entre outras, a flexibilidade, a adaptação e a criatividade, ao invés de uma única competência ou construto específico. A FC está fortemente relacionada a capacidade de raciocínio, resolução de problemas, tomada de decisão e de planejamento, outras competências exigidas atualmente no contexto profissional.

Este estudo limitou-se na escolha dos idiomas dos materiais analisados e apresenta um possível viés de publicação, já que foram eleitas de forma intencional as bases de dados em que foram feitas as buscas dos materiais. Sugere-se, por fim, que sejam realizadas pesquisas envolvendo a FC dentro do contexto do trabalho, buscando investigar a relação dessa competência com os fatores e fenômenos organizacionais, tais como desempenho, liderança e doenças ocupacionais. Além disso, chamou atenção a necessidade de estruturar intervenções para desenvolver a FC, em especial em pessoas que trabalham em turno noturno uma vez que há,

já extensivamente reconhecidas na literatura, diversas repercussões na saúde, em especial pela falta de qualidade de seu sono.

Referências¹

- Belancieri, M. D. F., & Kahhale, E. M. S. P. (2011). A Saúde do Cuidador: possibilidades de promoção de resiliência em enfermeiros. *Revista Mineira de Enfermagem*, 15(1), 121-128. Retrieved from <http://www.reme.org.br/artigo/detalhes/16>.
- * Bloom, J de., Ritter, S., Kühnel, J., Reinders, J., & Geurts, S. (2014). Vacation from work: A “ticket to creativity”? *Tourism Management*, 44, 164-171. doi:10.1016/j.tourman.2014.03.013.
- Castro, A. C., Valente, G. S. C., & Hudik, Y. (2012). A educação corporativa como vantagem competitiva sustentável para as empresas na atualidade. *Revista Augustus*, 16(32), 40-54. Retrieved from <https://core.ac.uk/download/pdf/229105142.pdf>
- * Cheng, P., Tallent, G., Bender, T. J., Tran, K. M., Drake, C. L. (2017). Shift Work and Cognitive Flexibility: Decomposing Task Performance. *Journal of Biological Rhythms*, 32(2), 143-153. doi:10.1177/0748730417699309.
- * Cropley, M., Zijlstra, F. R. H., Querstret, D., & Beck, S. (2016). Is Work-Related Rumination Associated with Deficits in Executive Functioning?. *Frontiers in Psychology*, 1524(7). doi:10.3389/fpsyg.2016.01524.
- Costa, A. B., & Zoltowski, A. P. C. (2014). Como escrever um artigo de revisão sistemática. In S. H. Koller, M. C. P. de P. Couto & J. V. Hohendorff (Eds.), *Manual de produção científica* (pp. 55-70). Porto Alegre: Penso.
- * Déprez, G. R. M., Battistelli, A., & Antino, M. (2019). Norm and Deviance-Seeking Personal Orientation Scale (NDPOS) Adapted to the Organisational Context. *Psychologica Belgica*, 59(1), 393-415. doi:10.5334/pb.462.
- * Fernández-Sánchez, J. C., Pérez-Mármol, J. M., Santos-Ruiz, A. M., Pérez-García, M., & Peralta-Ramírez, M. I. (2018, Agosto). Burnout y funciones ejecutivas en personal

¹ As referências sinalizadas com * fizeram parte do grupo de artigos analisados.

sanitario de Cuidados Paliativos: influencia del desgaste profesional sobre la toma de decisiones. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 41(2), 71-180. doi: 10.23938/assn.0308.

- * Gajewski, P. D., Wild-Wall, N., Schapkin, S. A., Erdmann, U., Freude, G., & Falkenstein, M. (2010). Effects of aging and job demands on cognitive flexibility assessed by task switching. *Biological Psychology*, 85(2), 187-199. doi:10.1016/j.biopsycho.2010.06.009.
- Galvão, T. F., Pansani, T. D. S. A., & Harrad, D. (2015). Principais itens para relatar Revisões sistemáticas e Meta-análises: A recomendação PRISMA. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, 24(2), 335-342. doi: 10.5123/S1679-49742015000200017.
- Gray, D. E. (2012). *Pesquisa no mundo real*. Porto Alegre: Penso Editora.
- * Grip, A. de, Bosma, H., Willems, D., & van Boxtel, M. (2007). Job-worker mismatch and cognitive decline. *Oxford Economic Papers*, 60(2), 237-253. doi:10.1093/oep/gpm023.
- Guerra, C. G., Candeias, A., & Prieto, G. (2014, fevereiro). Flexibilidade Cognitiva: Repensar o conceito e a Medida da Inteligência. *Cognição, Aprendizagem e Rendimento-I Seminário Internacional*. I Seminário Internacional, Braga, PT.
- Hamdan, A. C., & Pereira, A. P. de A. (2009). Avaliação neuropsicológica das funções executivas: considerações metodológicas. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 22(3), 386-393. doi: 10.1590/S0102-79722009000300009.
- * Hilgert, A. (1998). Professional development of women and the executive MBA. *Journal of Management Development*, 17(9), 629-643. doi:10.1108/02621719810244454.
- * Maltese, F., Adda, M., Bablon, A., Hraeich, S., Guervilly, C., Lehingue, S., ... & Thirion, X. (2016). Night shift decreases cognitive performance of ICU physicians. *Intensive care medicine*, 42(3), 393-400. doi:10.1007/s00134-015-4115-4.
- Mancebo, D., Vale, A. A. do, Martins, T. B. (2015). Políticas da Expansão da Educação Superior no Brasil 1995-2010. *Revista Brasileira de Educação*, 20(60), 31-50. doi: 10.1590/S1413-24782015206003.
- Martin, M. M., & Rubin, R. B. (1995). A new measure of cognitive flexibility. *Psychological reports*, 76(2), 623-626. doi:10.2466/pr0.1995.76.2.623.

- * Mazur, A., Pisarski, A., Chang, A., & Ashkanasy, N. M. (2014). Rating defence major project success: The role of personal attributes and stakeholder relationships. *International Journal of Project Management*, 32(6), 944-957. doi:10.1016/j.ijproman.2013.10.018.
- * Montuori, S., D'Aurizio, G., Foti, F., Liparoti, M., Lardone, A., Pesoli, M., . . . & Sorrentino, P. (2019). Executive functioning profiles in elite volleyball athletes: Preliminary results by a sport-specific task switching protocol. *Human movement science*, 63, 73-81. doi:10.1016/j.humov.2018.11.011.
- Niquerito, A. .N (2009). Avaliação da sintomatologia do estresse, níveis de resiliência e qualidade de vida dos trabalhadores da área da enfermagem da rede pública de saúde do município de Bauru/SP (Trabalho de Conclusão de Curso) *Universidade do Sagrado Coração*, Bauru, São Paulo. Retrieved from <http://newpsi.bvs-psi.org.br/tcc/AnaVeraNiquerito.pdf>.
- * O'Hagan, A. D., Issartel, J., McGinley, E., & Warrington, G. (2018). A Pilot Study Exploring the Effects of Sleep Deprivation on Analogue Measures of Pilot Competencies. *Aerospace Medicine and Human Performance*, 89(7), 609–615. doi:10.3357/amhp.5056.2018.
- * Ong, S. Y., Lee, M., Lee, L. S., Lim, I., & Tham, K. Y. (2019). Tensions in integrating clinician and educator role identities: a qualitative study with occupational therapists and physiotherapists. *BMJ Open*, 9(2), 01-09. doi:10.1136/bmjopen-2018-024821.
- * Oprins, E. A., Bosch, K. V. D., & Venrooij, W. (2018). Measuring adaptability demands of jobs and the adaptability of military and civilians. *Military Psychology*, 30(6), 576-589. doi:10.1080/08995605.2018.1521689.
- Phillips, E. L. (2011). Resilience, Mental Flexibility, and Cortisol Response to the Montreal Imaging Stress Task in Unemployed Men (Tese de Doutorado) University of Michigan, Ann Arbor, Michigan, USA. Retrieved from https://deepblue.lib.umich.edu/bitstream/handle/2027.42/84486/elphilli_1.pdf?sequence=1.
- * Rincón-Campos, Y. E., Sanchez-Lopez, J., López-Walle, J. M., & Ortiz-Jiménez, X. (2019). Dynamics of Executive Functions, Basic Psychological Needs, Impulsivity, and Depressive Symptoms in American Football Players. *Frontiers in Psychology*, 2409(10). doi:10.3389/fpsyg.2019.02409.

- Rocha, M. C. M. (2018, setembro). Funções Executivas: O que são e qual seu papel na neurociência cognitiva?. *Boletim SBNp*, 1(5), 5-14
- * Rodríguez-Ponce, E., & Pedraja-Rejas, L. (2009). Análisis del impacto del proceso de toma de decisiones estratégicas sobre la eficacia de las organizaciones públicas. INNOVAR. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 19(35), 33-46. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/818/81819026004.pdf>.
- * Rodríguez-Ponce, E., Pedraja-Rejas, L., & Araneda-Guirriman, C. (2013). El proceso de toma de decisiones y la eficacia organizativa en empresas privadas del norte de Chile. *Revista chilena de ingeniería*, 21(3), 328-336. doi:10.4067/s0718-33052013000300003
- * Roy, M. H. (2001). Small group communication and performance: do cognitive flexibility and context matter?. *Management Decision*, 39(4), 323-330. doi:10.1108/00251740110391501.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological science in the public interest*, 13(2), 74-101. doi:10.1177/1529100612436661
- * Sanchez, R., Galbreath, J., & Nicholson, G. (2017). Building Sustainability Competence from the Top Down: A Model for Researching and Improving Boards of Directors' Influence on Firms' Sustainability Performance. *Research in Competence-Based Management*, 8, 69-107. doi:10.1108/s1744-211720170000008004.
- Santos, F. M. C. (2020). Impacto da privação de sono sobre cérebro, comportamento e emoções. *Medicina Interna de México*, 36(S1), 17-19. doi: 10.24245/mim.v36id.3777.
- Silva, A., Sardinha, L., & Lemos, V. (2019, dezembro 23). Relações entre privação do sono, ritmo circadiano e funções cognitivas em trabalhadores por turnos.. *Diálogos Interdisciplinares*, 8(10), 145-153. Recuperado de <https://revistas.brazcubas.br/index.php/dialogos/article/view/838>
- Scott, W. A. (1962). Cognitive Complexity and Cognitive Flexibility. *Sociometry*, 25(4), 405-414. doi:10.2307/2785779.
- Soares, M. D. A. A., Júnior, F. P., & Pereira, C. H. B. (2018, julho). Competências empreendedoras de dirigentes que lideram empresas de jogos mobile no arranjo criativo

portomídia. *Encontro de Estudos sobre Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas*. São Paulo, São Paulo, 10. doi:10.17648/egepe-2018-84214.

Spiro, R. J., Feltovich, P. J., Feltovich, P. L., Jacobson, M. J., & Coulson, R. L. (1991).

Cognitive flexibility, constructivism, and hypertext: Random access instruction for advanced knowledge acquisition in ill-structured domains. *Educational technology*, 31(5), 24-33. doi:10.1598/0710.22.

* Sung, E., Chang, J. H., Lee, S., & Park, S. H. (2019). The Moderating Effect of Cognitive Flexibility in the Relationship Between Work Stress and Psychological Symptoms in Korean Air Force Pilots. *Military Psychology*, 31(2), 100-106. doi:10.1080/08995605.2018.1556083.

* Swanson, P. (2015). Spanish Teachers' Communication Competence as It Relates to Student Performance on the National Spanish Exams. *Electronic Journal of Foreign Language Teaching*, 12(2), 149-168. doi:10.1111/flan.12031.

* Vignochi, L., Lezana, Á. G. R., & de Andrade Paines, P. (2019). Modelo cognitivo de liderança empreendedora. *Ciência da Informação*, 48(2), 41-52. Retrieved from <http://revista.ibict.br/ciinf/article/download/4779/4166>.

World Economic Forum [WEF]. (2016, January). *The future of jobs: Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution*. In Global Challenge Insight Report, World Economic Forum, Geneva. Retrieved from <https://www.voced.edu.au/content/ngv:71706>.

* Wykes, T., Reeder, C., Huddy, V., Taylor, R., Wood, H., Ghirasim, N., Kontis, D., & Landau, S. (2012). Developing models of how cognitive improvements change functioning: Mediation, moderation and moderated mediation. *Schizophrenia Research*, 138(1), 88-93. doi:10.1016/j.schres.2012.03.020.

* Yu, C., Beckmann, J. F., & Birney, D. P. (2019). Cognitive flexibility as a meta-competency. *Estudios de Psicología*, 40, 563-584. doi:10.1080/02109395.2019.1656463.

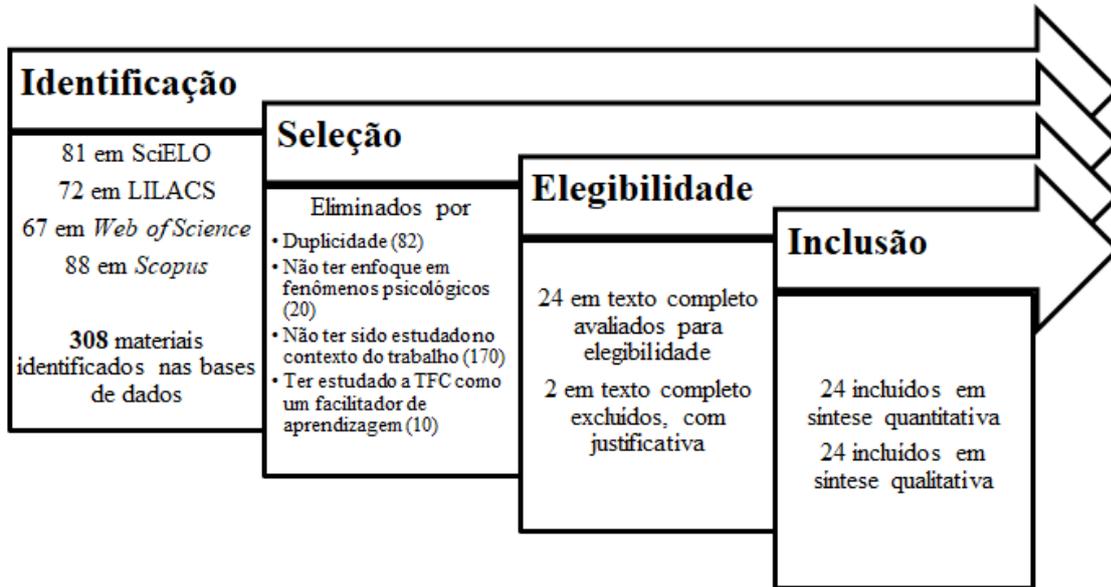


Figura 1. Fluxograma com informações das diferentes fases de uma revisão de acordo com o modelo PRISMA (Galvão et al., 2015).

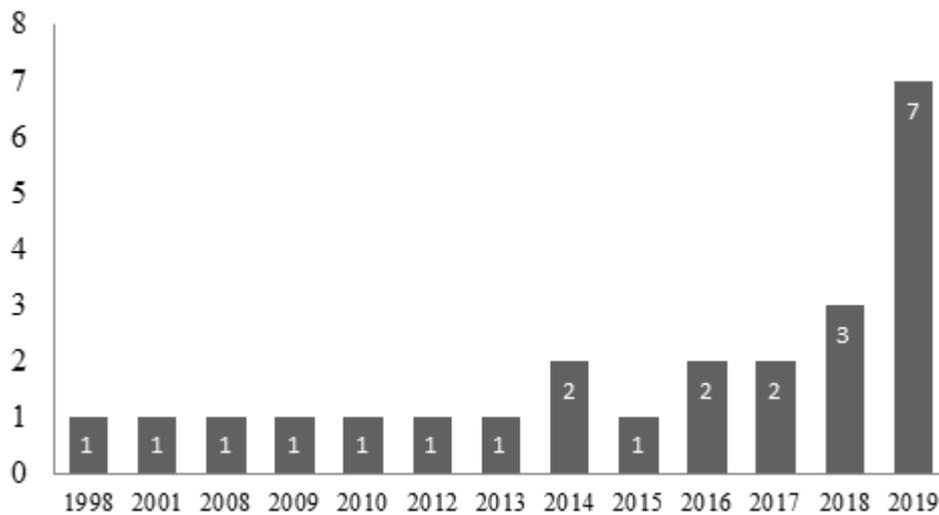


Figura 2. Gráfico de estudos sobre flexibilidade cognitiva (FC) dentro do contexto do trabalho publicados por ano (Elaborado pelas autoras, 2020).

Tabela 1

Apresentação dos países dos autores do artigo e onde foram realizados

País dos autores	Nº de estudos	País do estudo	Nº de estudos
Não identificado	1	Alemanha	1

Alemanha	2	Brasil	1
Austrália	2	Coréia do Sul	1
Brasil	1	Espanha	1
Chile	2	Finlândia	1
Coréia do Sul	1	Inglaterra	2
Espanha	3	Irlanda	1
Estados Unidos	4	Itália	1
Finlândia	1	México	1
França	2	Singapura	1
Grécia	1	Austrália	1
Irlanda	1	Chile	2
Itália	2	França	2
México	1	Países Baixos	2
Países Baixos	2	Estados Unidos	4
Inglaterra	2		
Romênia	1		
Singapura	1		

Fonte: Elaborado pelas autoras (2020)

Tradução e adaptação transcultural da cognitive flexibility scale para o português brasileiro²

Júlia Tomedi Martins (não preencher)³

Camila da Rosa Oliveira (não preencher)⁴

Júlia Gonçalves (não preencher)⁵

Resumo

O objetivo deste estudo foi traduzir e adaptar para o português a Cognitive Flexibility Scale, originalmente elaborada em inglês por Martin e Rubin em 1995. Para tal utilizou-se o método tradução-retradução, seguido de um estudo piloto (n=10). Os estágios do processo foram: tradução, síntese, análise por especialistas, retrotradução, avaliação da síntese das traduções reversas, validação dos autores e aplicação da versão final. A escala manteve-se como unidimensional e com 12 itens, sendo cargas fatoriais todas superiores a 0,40 e com coeficiente de consistência interna adequado (0,84). Os resultados sugerem que seu uso no contexto sociocultural da população de estudo, docentes do ensino superior, é apropriado.

Palavras-chave: Flexibilidade Cognitiva; Escala; Tradução; Adaptação.

Translation and Adaptation of the Cognitive Flexibility Scale to Brazilian Portuguese

Abstract

The aim of this study was to translate and adapt the Cognitive Flexibility Scale, originally developed in English by Martin and Rubin in 1995, into Portuguese. To do so, a methodological study followed the steps of translation, synthesis, expert analysis, reverse translation and pilot project, in which 10 higher education professors who evaluated the instrument participated. The results suggest that its use in the socio-cultural context of the study population (higher education teachers) is appropriate.

Keywords: Cognitive Flexibility, Scale, Translation, Adaptation.

² Este trabalho é fruto de uma dissertação.

³ Instituição, cidade e endereço eletrônico: (não identificar)

⁴ Instituição, cidade e endereço eletrônico: (não identificar)

⁵ Instituição, cidade e endereço eletrônico: (não identificar)

Introdução

A flexibilidade cognitiva (FC), também conhecida como flexibilidade de pensamento e flexibilidade mental, é estudada principalmente pela neuropsicologia como um fenômeno cognitivo incluído dentro do grupo de funções executivas, que são processos que permitem planejar e executar comportamentos complexos que envolvem outras funções, como por exemplo, a atenção, a memória e o raciocínio (BRAEM; EGNER, 2018; REIS *et al.*, 2010). Frequentemente este conceito é associado ao comportamento e raciocínio criativo (Bloom *et al.*, 2014; GUERRA; CANDEIA; PRIETO, 2014), à resolução de problemas (RODRÍGUEZ-PONCE; PEDRAJA-REJAS; ARANEDA-GUIRRIMAN, 2013; RODRÍGUEZ-PONCE; PEDRAJA-REJAS, 2009) e à execução de tarefas complexas que requerem uma adaptação de objetivos (MONTUORI *et al.*, 2019; ONG *et al.*; THAM, 2019) e possibilita a criação de novas respostas comportamentais e de replanejamento, permitindo a adequação do sujeito ao ambiente (SPIRO *et al.*, 1992).

Estudos observaram que o desempenho da FC é significativamente afetado, de forma negativa, pela privação de sono (CHENG *et al.*, 2017; MALTESE *et al.*, 2016; O'HAGAN *et al.*, 2018) e, conseqüentemente, influencia na realização das atividades de trabalho e para o desempenho geral dos trabalhadores. Por outro lado, a FC foi associada positivamente a fenômenos que integram o rol das habilidades sociais, imprescindíveis para o um desempenho competente no contexto do trabalho. Níveis altos de FC resultaram em maior adaptabilidade (OPRINS *et al.*, 2018; RINCÓN-CAMPOS *et al.*, 2019) e, em geral, em melhoria dos relacionamentos interpessoais entre trabalhadores (MAZUR *et al.*, 2014; OPRINS *et al.*, 2018; SWANSON, 2015). Alguns resultados indicam que altos níveis de FC em trabalhadores foram relacionados à tendência de ter menos sintomas de estresse (FERNÁNDEZ-SÁNCHEZ *et al.*, 2018; SUNG *et al.*, 2019), menor impulsividade (RINCÓN-CAMPOS *et al.*, 2019), menos comportamentos desviantes (DÉPREZ *et al.*, 2019), a ruminarem menos em relação ao trabalho (CROPLEY *et al.*, 2016) e a serem menos agressivos verbalmente (SWANSON, 2015).

Ademais, a FC foi compreendida a partir de perspectiva comportamental e observável, trazendo à tona a possibilidade de esta ser uma competência passível de treino e desenvolvimento dentro das organizações (SOARES, 2017; YU *et al.*, 2019) a ponto de, em 2016, o Fórum Econômico Mundial (WORLD ECONOMIC FORUM [WEF], 2016) considerá-la uma competência essencial para o mercado de trabalho na Quarta Revolução Industrial. A FC foi também conceituada como uma meta-competência, ou seja, uma unificação de aspectos cognitivos e situacionais e é definida como uma sensibilidade, inclinação e capacidade de perceber, selecionar e executar a solução mais adequada para cada situação, além da conscientização e capacidade de adaptar o padrão cognitivo e comportamental ao ambiente e à cada situação específica (YU *et al.*, 2019).

Para avaliar a FC utilizam-se diferentes tipos de instrumentos como questionários, inventários, escalas, testes de simulação e testes neuropsicológicos. Dentre estes destacam-se para esta investigação em contexto de avaliação neuropsicológica o Wisconsin Card Sorting Test – WCST (CHELUNE; BAER, 1986), teste The Trail Making Test –TMT (FILSKOV; GOLDSTEIN, 1974) -, e a Wechsler Adult Intelligence Scale – Fourth Edition – WAIS-IV (WECHSLER, 1955) e em contextos clínicos e de pesquisa são utilizados, dentre outros, o Boundary Questionnaire (HARRISON; HARTMANN; BEVIS, 2006), o inventário Cognitive Flexibility Inventory (DENNIS; WAL, 2010) e a Cognitive Flexibility Scale – CFS (MARTIN; RUBIN, 1995).

A Cognitive Flexibility Scale foi construída em 1995 a fim de oferecer um instrumento de auto relato para avaliação da FC a partir dos três principais componentes desta função executiva descritos por Martins e Rubin: (a) consciência de que em qualquer situação há alternativas disponíveis para se comportar, (b) vontade de ser flexível e de se adaptar às situações, e (c) autoeficácia em ser flexível. Esta escala possibilita a avaliação da FC fora do contexto clínico e neuropsicológico, abrangendo o conteúdo patológico da falta de FC e oportunizando o desenvolvimento da mesma em organizações, por exemplo. A CFS é um instrumento de autorrelato, composta por 12 itens em escala Likert. Na sua versão original apresenta consistência interna adequada (α de Cronbach equivalente a 0,83) e é considerada uma das ferramentas mais utilizadas para mensurar unidimensionalmente a FC (MARTIN; RUBIN, 1995).

A FC já apresentou evidências de aplicabilidade e de validade com amostras clínicas, por exemplo, transtorno de pânico (NAGATA *et al.*, 2018) e quadros depressivos (MURATA *et al.*, 2019; RAM *et al.*, 2019). Contudo, até o presente momento, não foi identificado nenhum estudo de tradução e adaptação para o português brasileiro da CFS, apenas foram encontradas adaptações para outros idiomas como turco (ÇELIKKALELI, 2014) e japonês (OSHIRO; NAGAOKA; SHIMIZU, 2016). Buscou-se, por meio deste estudo, realizar a tradução e adaptação do instrumento CFS para o Português Brasileiro, a fim de possibilitar a mensuração da FC em contextos clínicos, organizacionais e de pesquisa no Brasil tendo em vista dois objetivos principais: (1) Traduzir e adaptar a CFS do inglês para o português e; (2) Avaliar a estrutura interna da CFS-B traduzida e adaptada.

Método

Participantes.

Quatro tradutores brasileiros, fluentes em inglês há em torno de 10 anos e que já deram aula de inglês em escolas de idioma, sendo dois envolvidos na etapa de tradução e dois na de retrotradução, bem como dois juízes mestres em psicologia, especialistas em avaliação psicológica e

neuropsicologia para garantir semelhança semântica e conceitual entre a escala traduzida e a original. A amostra do estudo-piloto foi selecionada por conveniência, composta por dez docentes de ensino superior de uma universidade privada do Rio Grande do Sul, com idades entre 33 e 57 anos, tempo de atuação entre 4 e 20 anos e que trabalham nos três turnos, dos quais 70% eram mulheres, 90% possuem doutorado completo, 70% tem atribuições administrativas e 70% lecionam para os níveis de graduação, *Latu Sensu* e *Stricto Sensu*. Ademais, outros 203 docentes de diversas instituições de ensino superior do Brasil aceitaram o convite para compor a mostra do estudo principal deste artigo. Dentre eles, 52,2% eram homens, 47,8% tinham entre 21 e 40 anos de idade, 57,1% eram doutores e 48,3% estavam em união estável (Quadro 1).

Quadro 1. Caracterização da amostra

Fator	Variável	Frequência	Porcentagem (%)
Sexo	Mulher	106	47,3
	Homem	96	52,2
	Outro	1	0,5
Faixa Etária	Até 30 anos	15	7,4
	Entre 31 e 35	37	18,2
	Entre 36 e 40	46	22,7
	Entre 41 e 45	33	16,3
	Entre 46 e 50	23	11,3
	Entre 51 e 60	41	20,2
	Acima de 61	8	3,9
Escolaridade	Doutorado	116	57,1
	Mestrado	59	29,1
	Especialização	19	9,4
	Graduação	9	4,4
Estado Civil	Solteiro	43	21,2
	União Estável	98	48,3
	Casado	35	17,2
	Divorciado	24	11,8
	Viúvo	3	1,5

Fonte: Informações coletadas no questionário

Instrumentos

Foi utilizado um questionário socioprofissional: instrumento construído pelas autoras que avaliará sexo, idade, escolaridade, estado civil, transtorno mental e uso de medicamentos (quais), categoria administrativa da instituição de ensino (privada ou pública), vínculo com a instituição, tempo de trabalho no ES, níveis de ensino para o qual leciona (graduação, Lato Sensu e Stricto Sensu), modalidade de ensino contratada (presencial, híbrido, a distância), modalidade de ensino atual (pós-pandemia) (presencial, híbrido, a distância), carga-horária (total, em orientação, em supervisão, em atividades administrativas de cada nível de ensino), turnos de trabalho e nº de afastamentos por doença.

A Cognitive Flexibility Scale (CFS - MARTIN; RUBIN, 1995) é composta por doze itens (por exemplo, "I can communicate an idea in many different ways"), respondidos em escala Likert de seis pontos na qual o participante deverá escolher uma entre as seis respostas possíveis, sendo 1 = Strongly disagree (discordo fortemente), 2 = disagree (discordo), 3 = slightly disagree (discordo pouco), 4 = slightly agree (concordo pouco), 5 = agree (concordo) e 6= Strongly agree (concordo fortemente). A escala original é classificada como unidimensional e possui uma consistência interna adequada ($\alpha = 0,83$), bem como suas adaptações já realizadas para o turco ($\alpha = 0,74$) e para o japonês ($\alpha = 0,84$). Para avaliação, utiliza-se a soma dos itens, sendo que os itens 2, 3, 5 e 10 são contabilizadas inversamente aos demais e as pontuações variam entre 12 e 72. Quanto maior o escore total, mais flexível cognitivamente o indivíduo é, sendo a média universitária entre 55 e 57 pontos (MARTIN; ANDERSON; 1998.).

Procedimentos.

Seguindo as normas das resoluções 510/206, 466/2012 e circular 002/2021 (CONEP), com aprovação do comitê de ética (CAAE: 40501820.9.0000.5319), os participantes do estudo-piloto foram convidados individualmente, conforme rede de contato da acadêmica e orientadora. Apenas participaram os indivíduos que assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Foi aplicado também um questionário socioprofissional para verificação dos critérios de inclusão e exclusão e caracterização dos participantes. Ao final do formulário foi possibilitado que os participantes deixassem seus comentários quanto às possíveis dificuldades encontradas ao responder a escala, bem como sugestões de alterações.

Previamente ao início do processo de adaptação foram contatados os autores da CFS que autorizaram e, após a realização de todo o processo, validaram e concordaram com esta tradução. O roteiro para adaptação da CFS seguiu as indicações de Borsa, Damásio e Bandeira (2012) que preveem cinco etapas principais (Figura 1):

(1) Tradução do inglês para português – a versão original da CFS foi traduzida por dois conhecedores da língua inglesa (inglês e português);

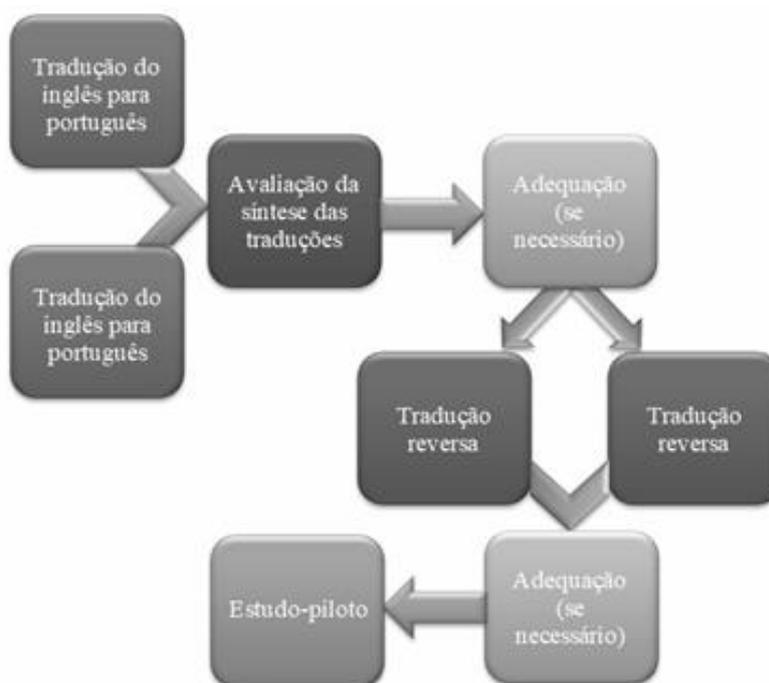
(2) Avaliação da síntese das traduções – conduziu-se comparação entre as traduções diretas realizadas na primeira etapa e construída uma síntese, que foi apresentada e apreciada por dois experts em avaliação psicológica. O resultado deste estágio foi uma versão preliminar do instrumento.

(3) Tradução reversa – realizou-se tradução reversa (do português para o inglês) por outros dois tradutores bilíngues (que não participaram da primeira etapa).

(4) Avaliação da síntese das traduções reversas - a tradução reversa passou pelo mesmo processo de síntese, avaliação e aprovação que a tradução anterior (do inglês para o português) a fim de certificar a semelhança semântica dos itens e de seu fenômeno de estudo.

(5) Estudo-piloto - após os ajustes feitos a partir das traduções, a versão síntese foi aplicada e avaliada pelo público-alvo, uma amostra de docentes de uma instituição de ensino superior da região norte do estado do Rio Grande do Sul (n = 10) e por juízes para verificar adequação dos itens.

Figura 1. Representação Esquemática do Processo de Adaptação da CFS de Martin e Rubin (1995)



Fonte: Elaborado pelas autoras, baseado no modelo proposto por Borsa, Damásio e Bandeira (2012).

Análise de Dados.

As traduções e retraduições realizadas foram analisadas qualitativamente comparando as versões obtidas em cada etapa do processo, bem como os comentários deixados pelos participantes ao final do formulário, a fim de julgar a pertinência da versão traduzida dos itens em comparação com a versão original. A estrutura interna da escala foi avaliada por meio da Análise Fatorial Exploratória (AFE), realizada no software Factor. A análise foi implementada a partir de uma matriz policórica, utilizando o método de extração Robust Diagonally Weighted Least Squares (RDWLS) (ASPAROUHOV; MUTHEN, 2010). O número de fatores retidos foi determinado a partir dos resultados da Análise Paralela com permutação aleatória dos dados (TIMMERMAN; LORENZO-SEVA, 2011) e rotação Robust Promin (LORENZO-SEVA; FERNANDO, 2019). Além disso, foram realizados procedimentos de bootstrapping (500 re-amostragens; 95% IC BCa) para obter uma maior confiabilidade dos resultados, corrigir desvios de normalidade e apresentar um intervalo de confiança de 95% para as estimativas (HAUKOOS; LEWIS, 2005).

A adequação do modelo foi avaliada por meio dos índices de ajuste Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), Comparative Fit Index (CFI) e Tucker-Lewis Index (TLI). Valores de RMSEA devem ser menores que 0,08, com intervalo de confiança não atingindo 0,10, e valores de CFI e TLI são considerados aceitáveis acima de 0,90 e excelentes acima de 0,95 (Brown, 2006). Os indicadores de unidimensionalidade Unidimensional Congruence (UniCo), Mean of Item Residual Absolute Loadings (MIREAL) e Explained Common Variance (ECV) também foram utilizados. Valores de UniCo acima de 0,95, valores de ECV acima de 0,85 e valores de MIREAL abaixo de 0,300 indicam unidimensionalidade (Ferrando; Lorenzo-Seva, 2018).

A estabilidade dos fatores foi avaliada por meio do índice H, que avalia quão bem um conjunto de itens representa um fator. Valores de H acima de 0,80 indicam um construto bem definido, mais provável de ser replicado em outros estudos (FERRANDO; LORENZO-SEVA, 2018). Além disso, a consistência interna da escala foi avaliada por meio do coeficiente Alfa e da confiabilidade composta (VALENTINI; DAMÁSIO, 2016).

Resultados

Análises qualitativas.

A primeira etapa do processo de adaptação envolveu a tradução da CFS do inglês para o português brasileiro por dois conhecedores dos idiomas (inglês e português brasileiro). Ambos os tradutores foram instruídos a realizar a tradução com foco semântico e não uma tradução literal, sendo informados de que se tratava de uma adaptação transcultural de um instrumento de medida, sendo que a semelhança semântica deveria ser prioridade, a fim de manter a fidedignidade do instrumento. Como resultados desta primeira etapa foi gerada duas possibilidades de tradução da

escala, as quais foram submetidas à comparação e síntese pelas autoras, discutindo divergências e realizando uma síntese adequada ao contexto.

Por exemplo, no item 7, a sugestão de um dos tradutores foi “Em qualquer situação dada, eu sou capaz de atuar apropriadamente”, porém o segundo tradutor sugeriu “Em qualquer situação dada, eu sou capaz de agir apropriadamente” e foi entendido pelas autoras que “agir” é mais comumente utilizado do que “atuar” para expressar forma de comportamento, portanto, na síntese optou-se pela palavra “agir”. Já em itens como o 4, houve diversas discordâncias entre os tradutores: “Eu consigo encontrar soluções viáveis para problemas aparentemente sem solução” (Tradutor 1) e “Eu posso achar soluções aplicáveis para problemas aparentemente insolucionáveis.” (Tradutor 2). Neste caso, acatou-se as sugestões “posso”, “encontrar” e “sem solução” dos tradutores e se adaptou as traduções “viáveis” e “aplicáveis” para “práticas”, sendo o item sintetizado como “Eu posso encontrar soluções práticas para problemas aparentemente sem solução”.

Com isso obteve-se uma versão inicial do instrumento que foi apresentada e apreciada por dois experts em avaliação psicológica. A análise qualitativa da escala traduzida realizada por esses especialistas avaliou a estrutura, layout, instruções do instrumento, abrangência e adequação das expressões de acordo com a clareza da redação, com o uso de linguagem de acordo com o público-alvo e a manutenção dos significados das perguntas e respostas (de acordo com a definição teórica de FC).

Dentre os itens com discrepâncias no sentido de adaptação cultural, primeiramente, foram acatadas sugestões dos juízes especialistas como: a alteração da palavra “para” para “ao” no item 5 – “Eu raramente tenho escolhas ao decidir como me comportar”; a modificação do termo “sua concordância” para “seu nível de concordância” na instrução - “As afirmações a seguir referem-se às suas crenças e sentimentos sobre o seu próprio comportamento. Leia cada uma das afirmações e responda marcando a opção que melhor representa seu nível de concordância com cada frase” e; a retirada do termo “dada” do item 9 - “Eu tenho muitas maneiras possíveis de me comportar em qualquer situação”.

É válido ressaltar que em nenhum dos itens foi detectado erro ou diferença grave, que tivesse o potencial de prejudicar o sentido destes. O resultado deste estágio foi uma versão preliminar do instrumento. Com a incorporação das sugestões dos experts foi construída uma nova versão que foi submetida à retrotradução ou tradução reversa, efetuada por outros dois tradutores e avaliada pelo autor do instrumento. As duas retraduições passaram pelo mesmo processo de síntese, avaliação e aprovação que a tradução anterior (do inglês para o português) a fim de certificar a semelhança semântica dos itens e de seu fenômeno de estudo. Nesta etapa realizou-se a avaliação da equivalência literal, idiomática e semântica entre a tradução e a retradução.

Novamente foram encontradas algumas divergências, no entanto em menor número. No item 3 as duas traduções tiveram apenas uma divergência quanto ao termo a ser traduzido “de tomar decisões”: “I feel I never have the opportunity to make decisions” (Tradutor 1) e “I feel I never have the opportunity of making decisions” (Tradutor 2). Dentre estas, optou-se por “to make” por ser a opção mais semelhante com a versão original. Já no item 7, foram detectadas as divergências: “I am able to act appropriately in any situation” e “I am capable of acting properly in any situation”. Elegeu-se como a alternativa mais adequada os termos “able to” e “act appropriately” pela mesma razão apresentada anteriormente. É válido destacar também que, nesta etapa de síntese, as traduções dos itens 2, 9, 10 e 12 não apresentaram divergências.

Além da síntese entre as traduções, foi realizada uma comparação da escala retraduzida com a versão original, na qual foram encontradas diferenças como, por exemplo, no item 5, houveram duas divergências que foram consideradas leves, uma vez que os termos possuem significados e interpretações bastante semelhantes - “I seldom have choices when deciding how to behave” (Versão Original) e “I rarely have choices on deciding how to behave” (Versão retraduzida). Porém, observou-se que nenhuma destas comprometeria a validade do instrumento. Após esta síntese, a escala retraduzida foi enviada para os autores da escala original, sendo que um deles confirmou a sua adequação.

Após todos os ajustes, a versão prévia da CFS-B foi aplicada e avaliada pelo público-alvo - uma amostra de dez docentes do ensino superior da instituição de ensino superior do norte do Rio Grande do Sul que verificaram a adequação e clareza do instrumento em um estudo piloto. Ademais a validação semântica da CFS-B, com uma amostra de professores da instituição de ensino da pesquisadora, demonstrou que as questões são de fácil entendimento.

Estrutura Interna da Escala.

O segundo objetivo deste estudo foi avaliar a estrutura interna da Cognitive Flexibility Scale. Assim, os testes de esfericidade de Bartlett (800,8, $gl = 66$, $p < 0,001$) e de Kaiser-Meyer-Olkin (0,804) sugeriram a fatorabilidade dos dados, e a análise paralela indicou uma solução unifatorial (Quadro 2). Dentre os indicadores de unidimensionalidade, o MIREAL suportou uma estrutura unifatorial, mas os indicadores UniCo e ECV não.

Quadro 2. Resultados da Análise Paralela

Fatores	Percentual de variância explicada dos dados reais	Percentual de variância explicada dos dados aleatórios (95% IC)
---------	---	---

1	42,1768	17,0073
2	14,0930	15,0841
3	9,0426	13,5012
4	7,5251	11,9590
5	6,5749	10,4394
6	5,5404	8,9300
7	5,0803	7,5201
8	4,3034	6,0321
9	3,2292	4,6245
10	1,4973	3,1756
11	0,9369	1,7268
UniCo		0,901
ECV		0,762
MIREAL		0,280

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022). Nota. O número de fatores a ser retido é um, pois somente ele apresenta % de variância explicada maior do que os dados aleatórios.

As cargas fatoriais dos itens podem ser observadas no Quadro 3. Também são reportados os índices de confiabilidade composta, o coeficiente alfa e as estimativas de replicabilidade dos escores fatoriais (H-index; FERRANDO; LORENZO-SEVA, 2018).

Quadro 3. Cargas Fatoriais da CFS-B.

Itens	F1
1. Eu consigo comunicar uma ideia de muitas formas diferentes.	0,666
2. Eu evito situações novas e incomuns.	0,530
3. Eu sinto que nunca tenho a oportunidade de tomar decisões.	0,413
4. Eu posso encontrar soluções práticas para problemas aparentemente sem solução.	0,617
5. Eu raramente tenho escolhas ao decidir como me comportar.	0,487
6. Eu estou disposto (a) a trabalhar em soluções criativas para os problemas.	0,678
7. Eu sou capaz de agir apropriadamente em qualquer situação.	0,633
8. Meu comportamento é resultado de decisões conscientes que eu faço.	0,530
9. Eu tenho muitas maneiras possíveis de me comportar em qualquer situação.	0,463

10. Eu tenho dificuldades em usar meu conhecimento em determinadas situações reais.	0,518
11. Eu estou disposto (a) a escutar e considerar alternativas para lidar com um problema.	0,469
12. Eu tenho autoconfiança suficiente para tentar diferentes formas de me comportar.	0,776
Confiabilidade Composta	0,851
Coeficiente Alfa	0,842
H-latent	0,870
H-observed	1,166

Fonte: Elaborado pelas autoras (2022). Nota: F1 = Fator 1.

Todos os itens apresentaram cargas fatoriais adequadas (acima de 0,40) e os índices de replicabilidade dos escores fatoriais sugerem uma variável latente bem definida e provável de se replicar em futuros estudos. Além disso, os índices de ajuste observados sugeriram um ajuste adequado aos dados ($\chi^2 = 118,386$, $gl = 54$, $p < 0,001$; $RMSEA = 0,077$, IC 95% [0,038, 0,099]; $CFI = 0,943$; $TLI = 0,931$). A confiabilidade composta e o coeficiente alfa da solução fatorial também se mostraram adequados.

Discussão

Esta versão adaptada da Cognitive Flexibility Scale, estudada em uma amostra de docentes do ensino superior brasileiro, demonstrou ser adequada para o uso no contexto da docência do ensino superior. No que se refere à primeira parte de tradução e adaptação do instrumento, notou-se que houve termos como no item 7 - “In any given situauon, I am able to *act* [grifo nosso] appropriately” - por exemplo, os quais se traduzidos literalmente tornam-se palavras que no português brasileiro tem o sentido diferente do proposto pela escala original, sendo portanto escolhidas palavras que são mais comumente utilizadas para significar a expressão indicada pela escala original, tendo esta movimentação ocorrido também nos itens 6, 9 e 12.

A escala foi considerada adequada com uma estrutura unifatorial considerando o coeficiente de consistência interna de 0,84. Ademais, verificou-se que juízes e autores da escala original a indicaram como adequadamente adaptada, tendo semelhanças semânticas, estrutura, layout, instruções e abrangência de acordo com a escala original, bem como os participantes concordaram que os itens estão claros. Portanto, de acordo com o proposto por Pasquali (2010) o instrumento aqui apresentado atende a maior parte requisitos fundamentais para construção de medidas (simplicidade, clareza, relevância) apenas não atendendo parcialmente o critério de modalidade, uma vez que há

termos como “muitas” nos itens 1 e 9, “nunca” no item 3 e “raramente” no item 5 que são imprescindíveis para manter o sentido proposto pela escala original.

Foram encontradas as versões adaptadas da Cognitive Flexibility Scale para os idiomas Japonês ($\alpha = 0,84$; OSHIRO; NAGAOKA; SHIMIZU, 2016) e Turco ($\alpha = 0,74$; ÇELIKKALELI, 2014). Todas as adaptações mantiveram uma estrutura unifatorial, porém apenas nas versões japonesa e brasileira foram mantidos os 12 itens, sendo que na adaptação ao turco o item 2 foi retirado, pois presume-se que o item tenha sido mal compreendido pelos participantes, resultado em uma baixa carga fatorial (-0,09), ficando a CSF-T com apenas 11 itens. Apesar de manter os 12 itens, a versão japonesa também teve carga fatorial do item 2 relativamente baixa (0,367). Ao comparar as cargas fatoriais entre as versões adaptadas da CFS, os itens 2, 3, 6 e 10 possuem cargas abaixo de 0,30 na versão turca, enquanto na versão japonesa apenas o item 5 obteve este resultado. Na versão brasileira, todos os itens apresentaram cargas fatoriais acima de 0,40. Em relação à confiabilidade interna, houve semelhanças nos valores da versão brasileira ($\alpha = 0,84$) e na escala original ($\alpha = 0,83$) (MARTIN; RUBIN, 1995), cujo Alfa de Cronbach superior a 0,70 indica índices adequados (ÇELIKKALELI, 2014; OSHIRO; NAGAOKA; SHIMIZU, 2016).

Notou-se que as limitações expressadas em ambas adaptações são relacionadas à amostra escolhida, portanto é sugerido que sejam refeitos os testes de consistência e validade em amostras com faixas etárias mais amplas. Apesar disto, os três estudos se complementam, uma vez que a presente pesquisa tem amplitude etária de 20 e 73 anos, enquanto a adaptação turca tem idade de seus participantes entre 14 e 19 anos (ÇELIKKALELI, 2014). Da mesma forma, enquanto limitação da presente pesquisa, a amplitude dos níveis de escolaridade é mais bem contemplada na adaptação japonesa (OSHIRO; NAGAOKA; SHIMIZU, 2016).

A CFS já tem se mostrado útil na mensuração de FC a partir do modelo proposto por Martin e Rubin (1995) nos contextos de pesquisa e apesar de ser um instrumento de autorrelato, apresenta uma das definições mais claras e objetivas do fenômeno. Apesar de divergências entre as sugestões dos quatro tradutores, foi possível, com o auxílio de juízes especialistas, realizar as sínteses e ajustes necessários sem modificação de sentido ou distorção de significado dos itens. Portanto, este estudo desenvolveu uma versão brasileira da CFS (CFS-B) e apresentou evidências de confiabilidade e validade em uma amostra de docentes do Ensino Superior.

Entende-se como limitação deste estudo o fato de apresentar apenas a adaptação da CFS em docentes do ensino superior, sendo necessária, em futuros estudos, a investigação dos escores normativos de brasileiros de diferentes ocupações, regiões e contextos para analisar possíveis diferenças e ampliar as evidências de validade para o Brasil.

Referências

- ASPAROUHOV, T.; MUTHEN, B. Simple second order chi-square correction. *Unpublished manuscript*. 2010. Disponível em: https://www.statmodel.com/download/WLSMV_new_chi21.pdf. Acesso em: 23 fevereiro 2022
- BLOOM, J., *et al.* Vacation from work: A “ticket to creativity”? *Tourism Management*, n.44, p.164-171. 2014. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.tourman.2014.03.013>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0261517714000685?via%3Dihub>. Acesso em: 23 fevereiro 2022.
- BORSA, J. C.; DAMÁSIO, B. F.; BANDEIRA, D. R. Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: algumas considerações. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, v.22, n.53, p.423-432. 2012. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/s0103-863x2012000300014>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/paideia/a/cbRxjMqmbZddKpwywVM8mJv/?lang=pt>. Acesso em: 23 fevereiro 2022
- BRAEM, S; EGNER, T. Getting a grip on cognitive flexibility. *Current directions in psychological science*, v.27, n.6, p.470-476.2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/0963721418787475>. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30555214/>. Acesso em: 23 fevereiro 2022
- BROWN, T. A. Confirmatory factor analysis for applied research. Nova York: The Guilford Press, 1960.
- ÇELIKKALELI, O. The Validity and Reliability of the Cognitive Flexibility Scale. *Education & Science*, v.39, n.176, p.339-346. 2014. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Oener-Celikaleli-2/publication/292992218_Education_and_Science_The_Validity_and_Reliability_of_the_Cognitive_Flexibility_Scale/links/56b4b70608aef5b1c6ec5dfc/Education-and-Science-The-Validity-and-Reliability-of-the-Cognitive-Flexibility-Scale.pdf. Acesso em: : 23 fevereiro 2022.
- FERRANDO, P. J.; LORENZO-SEVA U. Assessing the quality and appropriateness of factor solutions and factor score estimates in exploratory item factor analysis. *Educational and Psychological Measurement*, n.78, p.762-780. 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/0013164417719308>. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0013164417719308>. Acesso em: 23 fevereiro 2022.
- HAUKOOS, J. S.; LEWIS, R. J. Advanced statistics: Bootstrapping confidence intervals for statistics with “difficult” distributions. *Academic Emergency Medicine*, v.12, n.4, p.360-365. 2005. DOI: <http://dx.doi.org/10.1197/j.aem.2004.11.018>. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1197/j.aem.2004.11.018>. Acesso em: 23 fevereiro 2022.
- LORENZO-SEVA, U.; FERRANDO, P.J. Robust Promin: a method for diagonally weighted factor rotation. *Liberabit*, v.25, n.1, pp.99-106. 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.24265/liberabit.2019.v25n1.08>. Disponível em: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272019000100008&script=sci_abstract&tlng=en. Acesso em: 23 fevereiro 2022
- MARTIN, M. M.; RUBIN, R. B. A new measure of cognitive flexibility. *Psychological reports*, v. 76, n.2, p.623-626. 1995. DOI: <http://dx.doi.org/10.2466/pr0.1995.76.2.623>. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.2466/pr0.1995.76.2.623>. Acesso em: 23 fevereiro 2022.

MARTIN, M. M.; ANDERSON, C. M. The cognitive flexibility scale: Three validity studies. *Communication Reports*, v.11, n.1, p.1-9, 1998. DOI:

MONTUORI, S. *et al.* Executive functioning profiles in elite volleyball athletes: Preliminary results by a sport-specific task switching protocol. *Human movement science*, n.63, p.73-81. 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.humov.2018.11.011>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0167945718304871?via%3Dihub>. Acesso em: 23 fevereiro 2022.

MURATA, T. *et al.* Alterations of mental defeat and cognitive flexibility during cognitive behavioral therapy in patients with major depressive disorder: a single-arm pilot study. *BMC research notes*, v.12, n.1, p.1-7. 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.1186/s13104-019-4758-2>. Disponível em: <https://bmresnotes.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13104-019-4758-2>. Acesso em: 23 fevereiro 2022.

NAGATA, S. *et al.* Does cognitive behavioral therapy alter mental defeat and cognitive flexibility in patients with panic disorder?. *BMC research notes*, v.11, n.1, p.1-7. 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.1186/s13104-018-3130-2>. Disponível em: <https://bmresnotes.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13104-018-3130-2>. Acesso em: 23 fevereiro 2022.

ONG, S. Y. *et al.* Tensions in integrating clinician and educator role identities: a qualitative study with occupational therapists and physiotherapists. *BMJ Open*, v.9, n.2, p.01-09. 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2018-024821>. Disponível em: <https://bmjopen.bmj.com/content/9/2/e024821>. Acesso em: 23 fevereiro 2022.

OSHIRO, K; NAGAOKA, S; SHIMIZU, E. Development and validation of the Japanese version of cognitive flexibility scale. *BMC research notes*, v.9, n.1, p.1-8, 2016. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1186/s13104-016-2070-y>. Acesso em: 23 fevereiro 2022.

PASQUALI, L. Instrumentação Psicológica: fundamentos e práticas. Porto Alegre: Artmed, 2010.

RAM, D. *et al.* Correlation of cognitive resilience, cognitive flexibility and impulsivity in attempted suicide. *Indian Journal of Psychological Medicine*, v.41, n.4, p.362. 2019. DOI: http://dx.doi.org/10.4103/ijpsym.ijpsym_189_18. Disponível em: https://journals.sagepub.com/doi/10.4103/IJPSYM.IJPSYM_189_18. Acesso em: 23 fevereiro 2022.

REIS, A. L. P. P. D.; FERNANDES, S. R. P.; GOMES, A. F. Estresse e fatores psicossociais. *Psicologia: ciência e profissão*, v.30, n.4, p.712-725. 2010. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932010000400004>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/8VdqxG3rYm37knTdFCxXqtm/?lang=pt>. Acesso em: 23 fevereiro 2022.

RODRÍGUEZ-PONCE, E.; PEDRAJA-REJAS, L. Análisis del impacto del proceso de toma de decisiones estratégicas sobre la eficacia de las organizaciones públicas. *INNOVAR: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, n.19, n.35, p.33-46. 2009. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/818/81819026004.pdf>. Acesso em: 23 fevereiro 2022.

RODRÍGUEZ-PONCE, E.; PEDRAJA-REJAS, L.; Araneda-Guirriman, C. El proceso de toma de decisiones y la eficacia organizativa en empresas privadas del norte de Chile. *Revista chilena de ingeniería*, v.21, n.3, p.328-336. 2013. DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/s0718-33052013000300003>. Disponível em:

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-33052013000300003&lng=en&nrm=iso&tlng=en. Acesso em: 23 fevereiro 2022.

SOARES, M. de A. A.; PAIVA JÚNIOR, F.; PEREIRA, C. H.B. Competências empreendedoras emergentes do comportamento de dirigentes que atuam em empresas desenvolvedoras de jogos mobile no Portomídia. *In: ENCONTRO DE ESTUDOS SOBRE EMPREENDEDORISMO E GESTÃO DE PEQUENAS EMPRESAS*. 10. 2018, São Paulo. DOI: <http://dx.doi.org/10.17648/egepe-2018-84214>.

Disponível em: <https://proceedings.science/egepe/papers/competencias-empreendedoras-de-dirigentes-que-lideram-empresas-de-jogos-mobile-no-arranjo-criativo-portomidia>. Acesso em: 23 fevereiro 2022

TIMMERMAN, M. E.; LORENZO-SEVA, U. Dimensionality Assessment of Ordered Polytomous Items with Parallel Analysis. *Psychological Methods*, n.16, p.209-220. 2011. DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/a0023353>. Disponível em: <https://doi.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fa0023353>. Acesso em: 23 fevereiro 2022.

VALENTINI, F.; DAMÁSIO, B. F. Variância Média Extraída e Confiabilidade Composta: Indicadores de Precisão. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v.32, n.2, p.1-7.2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0102-3772e322225>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/5CfcbkBPnj7sQSL97HQbSrij/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 23 fevereiro 2022.

WORLD ECONOMIC FORUM. *The future of jobs: Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution*. *In: GLOBAL CHALLENGE INSIGHT REPORT, WORLD ECONOMIC FORUM*, janeiro, 2016, Geneva. Disponível em: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf. Acesso em: 23 fevereiro 2022.

YU, C., BECKMANN, J. F.; BIRNEY, D. P. Cognitive flexibility as a meta-competency. *Estudios de Psicología*, n.40, p.563-584. 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/02109395.2019.1656463>. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02109395.2019.1656463>. Acesso em: 23 fevereiro 2022.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que me auxiliaram durante o processo de elaboração deste artigo, em especial às minhas professoras Júlia e Camila que se dedicaram para que este artigo fosse publicado. Ademais, agradeço também a toda minha família, namorado e amigos(as) por todo suporte.

Responsabilidade pela revisão

Nome e titulação do profissional revisor responsável: Júlia Tomedi Martins

E-mail: juliatomedim@gmail.com

Passo Fundo, RS, 06/04/2022.

Flexibilidade Cognitiva e Estresse no Trabalho: um estudo com docentes do ensino superior brasileiro

Cognitive Flexibility and Stress at Work: a study with Brazilians higher education professors

Flexibilidad cognitiva y estrés en el trabajo: un estudio con profesores de educación superior brasileños

Júlia Tomedi Martins

Camila da Rosa Oliveira

Júlia Gonçalves

Resumo

Com o avanço acelerado da tecnologia, faz-se necessário no mundo do trabalho a capacidade de adaptação que a flexibilidade cognitiva (FC) proporciona. Entende-se que esta possa ser um fator relacionado ao estresse no trabalho, podendo ser desenvolvida e, assim, reduzir os danos à saúde física e mental dos trabalhadores. O objetivo deste estudo foi investigar a relação entre flexibilidade cognitiva e estresse no trabalho em uma amostra de 203 docentes do ensino superior brasileiro. Para tal, foram aplicados um questionário sociodemográfico, a CSF-B (versão adaptada da Cognitive Flexibility Scale para o português brasileiro) e a “Job Stress Scale”. Para análises descritivas, de comparação entre médias e correlacionais foi utilizado o software SPSS, versão 23.0. Foram encontradas correlações positivas entre FC e controle ou autonomia, e FC e apoio social, indicando que quanto mais apoio social e mais autonomia no trabalho, maior a FC do indivíduo. Também se percebeu que os docentes participantes estavam majoritariamente no quadrante ativo, levantando um alerta para a saúde mental destes apesar

de a FC da maioria da amostra estar na média proposta para o nível de escolaridade. Sugere-se para estudos futuros que englobem demais profissões e escolaridades.

Introdução

Desde o início do século XXI há aumento dos relatos de adoecimento de trabalhadores, principalmente os relacionados aos transtornos mentais (Organização Internacional do Trabalho [OIT], 2016), primordialmente por conta das mudanças no contexto organizacional relacionadas a maiores demandas, às exigências do mercado mundial, ao ritmo acelerado, ao volume de trabalho, à redução do tempo para a realização das tarefas, entre outros fatores (Comité Mixto, 1984; Sá, 2017; Schweitzer et al., 2016).

Desde a década de 1950, as preocupações de pesquisadores ao redor do mundo passaram do exclusivo combate às doenças ocupacionais para um enfoque nas ações e estratégias de promoção da saúde dos trabalhadores. O termo “saúde” é esclarecido pela Organização Mundial da Saúde (OMS, 1978) como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente ausência de afecções e enfermidades”, definição corroborada pelo relatório “Promoção da saúde mental no local de trabalho” da Comissão Europeia (Wynne et al., 2014). No Brasil, o interesse por esta temática iniciou-se entre 1970 e 1980, já orientado para agir com uma rede multiprofissional, tanto para pesquisa quanto para intervenção, com o objetivo de minimizar e controlar os riscos ambientais, prevenindo doenças e promovendo saúde e qualidade de vida no trabalho aos trabalhadores (Athayde & Souza, 2019).

A promoção da saúde dos trabalhadores ocorre pelo investimento em fatores psicossociais protetivos e/ou pela redução dos fatores de risco (Reis et al., 2010; Rodrigues, Faiad, & Facas, 2020). É importante ressaltar que não existe, na literatura, um consenso na conceitualização de fatores psicossociais. As principais definições os apontam como aspectos existentes no contexto social e psicológico do trabalho que possuem potencial de influenciar o indivíduo inserido naquele ambiente, por meio da interação com ele (Carlotto et al., 2018; Wynne et al., 2014), ou como a interação entre o trabalho e suas condições ambientais e as

capacidades, necessidades e situação pessoal do trabalhador que, por meio de suas percepções e experiências, pode ter sua saúde e desempenho influenciados (Comité Mixto, 1984).

Há consenso, no entanto, de que os fatores psicossociais apenas podem atingir seu potencial de promover saúde ou desenvolver patologias quando entram em contato com gatilhos psicológicos inerentes ao ser (Comité Mixto, 1984; Fischer, 2012; Karasek, 1979; Rodrigues et al., 2020). Os resultados desta interação são diversos e dependem do indivíduo em questão e de suas competências emocionais e necessidades psicológicas (Carlotto et al., 2018; Wynne et al., 2014). Os fatores de proteção são elementos dentro do ambiente de trabalho que auxiliam na promoção de saúde e na prevenção de doenças (Vazquez et al., 2018). Por outro lado, os fatores de risco são aqueles que têm potencial de causar danos à saúde física e psicológica do trabalhador e que se originam da interação entre o indivíduo, a organização do trabalho e o contexto organizacional e social no qual ele está inserido (Carlotto et al., 2018; Jacinto & Tolfo, 2017; Reis et al., 2010; Wynne et al., 2014). Decorrem, geralmente, do conteúdo, das cargas, do ritmo e horário de trabalho excessivos, da cultura organizacional e das relações interpessoais inadequadas ou até violentas e da falta de controle e autonomia na sua atividade (Carlotto et al., 2018; Jacinto & Tolfo, 2017; Wynne et al., 2014).

Pesquisas sobre fatores psicossociais de risco enfatizam o potencial que possuem para acarretar consequências que afetam a saúde do trabalhador, mas também a organização como um todo e até mesmo a sociedade e governo, que muitas vezes têm prejuízos financeiros (Jacinto & Tolfo, 2017). Dentre os fatores mais investigados atualmente encontram-se as violências (Antão, et al., 2020; Gonçalves, Schweitzer & Tolfo, 2020), a Síndrome de Burnout (SB) (Dalagasperina & Monteiro, 2014; Sá, 2017; Tamayo & Guimarães, 2020), e o estresse no trabalho (ET) (Amendola, 2019; Lins, 2020; Balassiano et al., 2011; Cruz, et al., 2020; Gomes et al., 2020; Tamayo & Guimarães, 2020).

Por definição, ET é um padrão de respostas - emocionais, cognitivas, comportamentais e fisiológicas - que um indivíduo dá aos vários estressores aos quais é exposto diariamente no trabalho (Houtman, et al., 2007; Wynne et al., 2014). O estresse tornou-se uma das doenças ocupacionais mais comuns quando há muitos fatores de risco sem as devidas políticas e práticas de promoção da saúde no ambiente de trabalho (Alves et al., 2013; Karasek, 1979; Fernandes, 2016; Tolomeu et al., 2017; Sung et al., 2019). Na literatura também é possível encontrar outra perspectiva de entendimento do estresse, a qual o considera como um fator psicossocial de risco para o desenvolvimento de outras doenças crônicas, tais como cardiovasculares, osteomusculares e transtornos mentais (Alves et al., 2013; Houtman, et al., 2007).

Dentre os modelos de compreensão do ET, o Demanda-Controle de Karasek (1979), reconhecido mundialmente, o define como principal causa do adoecimento o desbalanceamento entre as demandas psicológicas e o controle que o trabalhador tem sobre seu trabalho. As demandas abrangem tudo que é exigido psicologicamente para a realização das atividades de trabalho, podendo integrar a pressão do tempo, o nível de concentração exigida, a interrupção das atividades e a necessidade de se aguardar pelas tarefas realizadas por outros trabalhadores (Karasek, 1979; Reis et al., 2010; Vazquez et al., 2018). Por outro lado, o controle implica no quanto o trabalhador tem autonomia e recursos no seu ambiente organizacional para decidir sobre seu trabalho, bem como o quanto tem influência na criação e modificação de políticas e práticas organizacionais que o afetam (Reis et al., 2010; Sauter et al., 2012).

Após, foi acrescentado ao modelo demanda-controle, por Jeffrey V. Johnson em 1986, o fator apoio social, definido pelo clima social e psicológico do ambiente de trabalho, englobando suporte emocional e instrumental (Karasek, 1979; Reis et al., 2010; Theorell, 1998) e considerado um elemento fundamental para impulsionar a saúde, e sua falta pode acarretar na evolução de um quadro patológico do trabalhador. Essa teoria vem sendo utilizada e foi denominada modelo demanda-controle-apoio social (Karasek, 1979; Reis et al., 2010). O

desequilíbrio entre demandas e controle afeta algumas profissões mais que outras, tendo a tendência de ter maior incidência de casos de estresse (Karasek, 1979).

Diversos estudos apontam para a vulnerabilidade ao ET de docentes do ensino superior, tanto na esfera pública como na iniciativa privada (Dalagasperina & Monteiro, 2014; Dalagasperina & Monteiro, 2016; Dalcin & Carlotto, 2018; Dejours, 2017; Penachi, 2018). Estudos indicam que, em média, cerca de 30 a 50% dos docentes expressaram se sentir estressados ou apresentam sintomas característicos de estresse (Christophoro & Waidman, 2002; Tolomeu et al., 2017; Penachi, 2018; Junior et al., 2017) e em torno de 30% apresentavam sintomas da SB, conhecida por ser uma reação ao estado de estresse crônico (Dalcin & Carlotto, 2018; Junior et al., 2017; Penachi, 2018; Tamayo & Guimarães, 2020). Além disso, esses profissionais referem que o estresse está altamente relacionado ao ambiente e organização de trabalho (Stefano et al., 2013).

Para o enfrentamento do ET, o *coping* é um dos recursos utilizados pelos indivíduos que inclui estratégias comportamentais e/ou cognitivos, que funcionam de forma que o trabalhador possa modelar seus comportamentos e funções cognitivas (Kabunga & Kihoro, 2014; Sousa et al., 2009) para que, em interação com os estressores do seu ambiente de trabalho, este não seja afetado negativamente pelo estresse (Carlotto et al., 2018; Wynne et al., 2014). Compreende-se no presente estudo a possibilidade da flexibilidade cognitiva (FC) ser, além de uma função cognitiva (Reis, Silva & Eboli, 2010), uma competência (Sung et al., 2019; Yu et al., 2019), podendo seu desenvolvimento servir como estratégia de *coping*, tornando-se um fator protetivo contra o ET. A FC, estudada principalmente pela neuropsicologia, é um fenômeno cognitivo incluído dentro do grupo de funções executivas (Pires, 2014; Reis et al., 2010), mas também entendida como uma competência organizacional que inclui a capacidade de perceber que sempre há alternativas para comportamentos em todas as situações, a vontade de ser flexível e a autoeficácia em ser flexível (Martin & Rubin, 1995).

A FC é recentemente citada como uma competência em ascensão no ambiente organizacional da era digital (Soares, 2017; Yu et al., 2019), porém sua possível relação com o ET ainda é pouco explorada, principalmente no contexto brasileiro. Foram encontradas pesquisas que investigaram associações em profissionais da saúde (Belancieri, 2011; Fernández-Sánchez et al., 2018; Neves Neto, 2018) e em homens desempregados (Phillips, 2011), sendo a FC considerada a variável dependente do estresse. Outros, no entanto, a analisaram como independente, associando-a com variáveis relacionadas ao tratamento de Transtorno de Estresse Pós-Traumático (TEPT) em veteranos de guerra (Keith et al., 2015) e um estudo a classificou como fator protetivo para o ET em pilotos coreanos (Sung et al., 2019).

Na literatura encontram-se comparações entre grupos socioprofissionais e o estresse no trabalho, como diferenças entre sexos, entre categorias administrativas das IES, entre os vínculos à graduação e à pós-graduação, entre as cargas horárias e entre o tempo de trabalho. Estudos revelaram maior incidência de estresse em docentes de instituições privadas em comparação aos das públicas (Paiva & Saraiva, 2005; Koch et al., 2015). Já na questão de sexo os resultados das pesquisas indicam que docentes do sexo feminino têm maiores níveis de estresse no trabalho (Areias & Guimarães, 2004; Stefano et al., 2013) e estão mais propensas aos prejuízos causados pelo estresse, como adoecimento físico e mental, do que os docentes de sexo masculino (Areias & Guimarães, 2004). Visto isso, busca-se, por meio deste artigo, investigar as possíveis relações entre FC e as variáveis relacionadas ao ET (demanda, controle, apoio social), bem como comparar os níveis de FC com cada um dos quadrantes do modelo de demanda-controle (“Ativo”, “Passivo”, “Baixo Desgaste” e “Alto Desgaste”), ademais como último objetivo se propôs realizar a comparação entre as variáveis de ET com as características socioprofissionais.

Método

Trata-se de uma pesquisa quantitativa, descritiva e correlacional, de qual participaram 203 docentes, mulheres, gaúchos, doutores e com vínculo em instituição privada de ensino, em sua maioria, de diferentes IES do Brasil (Tabela 1). A amostra foi não probabilística e recolhida por conveniência, de acordo com a proximidade com as pesquisadoras e com o interesse e disponibilidade dos convidados, sendo utilizada a técnica *snowball* (Gray, 2012).

Os critérios de inclusão foram docentes do ensino superior que lecionam em diferentes instituições de ensino privadas e públicas do Brasil, que atuassem a menos há um ano no ensino superior, por pelo menos 20 horas semanais, sendo excluídos desta pesquisa, aqueles que, durante o período de coleta, estivessem em gozo de férias ou qualquer tipo afastamento do trabalho e os formulários incompletos.

Iniciou-se com os contatos das pesquisadoras solicitando que cada respondente compartilhasse com seus contatos que atendam aos critérios desta pesquisa e após, foram realizados contatos diretos com IES e sindicatos via e-mail, *WhatsApp* e redes sociais (*Facebook* e *Instagram*), bem como foram realizados contatos telefônicos com as IES e coordenadores de curso solicitando a divulgação da pesquisa e realizadas postagens em grupos de *Facebook* de divulgação de vagas de docentes e nos grupos oficiais das IES.

Tabela 1. *Caracterização da amostra*

Fator	Variável	Frequência	Porcentagem (%)
Sexo	Mulher	106	47,3
	Homem	96	52,2
	Outro	1	0,5
Faixa Etária	Até 30 anos	15	7,4
	Entre 31 e 35	37	18,2
	Entre 36 e 40	46	22,7
	Entre 41 e 45	33	16,3
	Entre 46 e 50	23	11,3
	Entre 51 e 60	41	20,2

	Acima de 61	8	3,9
Região	Sul	115	56,7
	Sudeste	34	16,7
	Norte	11	5,4
	Nordeste	25	12,3
	Centro-Oeste	18	8,9
Escolaridade	Superior	9	4,4
	Mestrado	59	29,1
	Doutorado	116	57,1
	Especialização	19	9,4
Categoria administrativa	Privada	106	52,2
	Pública	92	45,3
	Ambas	5	2,5
Atua na gestão	Sim	125	61,6
	Não	78	38,4
Quantidade de afastamentos	0	155	76,4
	1	32	15,8
	2	11	5,4
	3	3	1,5
	4	1	0,5
	10	1	0,5
Possui psicodiagnóstico	Sim	30	14,8
	Não	173	85,2
Faz uso de psicofármaco	Sim	31	15,3
	Não	172	84,7

Fonte: Dados coletados no questionário sociodemográfico.

Foram utilizados os instrumentos: (1) Questionário socioprofissional contendo questões sobre aspectos pessoais e socioprofissionais de cada docente; (2) *Cognitive Flexibility Scale (CFS)* (Martin & Rubin, 1995) adaptada ao contexto brasileiro (Tomedi, Gonçalves & Oliveira, *in press*) composta por 12 itens, respondidos em escala Likert de 6 pontos, unidimensional ($\alpha=0,78$, exemplo de item: “Eu consigo comunicar uma ideia de muitas formas diferentes”) e a; (3) *Job Stress Scale* (Alves et al., 2004) composta por 17 itens respondidos em escala Likert de 4 pontos, avaliando três dimensões relacionadas ao estresse no trabalho, com base na teoria

Demanda-Controle-Suporte proposta por Karasek (1979) e adaptada por Johnson em 1986 (Karasek, 1979; Reis et al., 2010): (1) Demanda psicológica (5 itens, $\alpha=0,72$, exemplo de item: “Seu trabalho exige demais de você?”); (2) Controle/Autonomia no trabalho (6 itens, $\alpha=0,63$, exemplo de item: “Seu trabalho exige que você tome iniciativas?”) que é dividido em discernimento intelectual ($\alpha=0,56$) e autoridade para decisão ($\alpha=0,67$); e (3) apoio social (6 itens, $\alpha=0,86$, exemplo de item: “Eu posso contar com o apoio dos meus colegas de trabalho”). Para enquadrar os participantes nos quadrantes, identifica-se a mediana de demandas e de controle da amostra e delimitasse esta como o ponto de corte entre os quadrantes. Acima da mediana, considera-se uma alta demanda e um alto controle e abaixo, considerasse baixa demanda e baixo controle e da mesma forma para o apoio social. Aqueles participantes que ficarem com escore de demanda e de controle acima da mediana, são categorizados no quadrante “ativo”, enquanto aqueles com a demanda acima da mediana, porém com controle abaixo, serão categorizados em “alto desgaste”. Aqueles com controle e demanda abaixo da mediana da amostra são classificados no quadrante “passivo”. Porém aqueles com baixos escores de demanda, mas com escore de controle acima da mediana são alocados no quadrante “baixo desgaste”.

O projeto foi apreciado e aprovado pelo o Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade Meridional (IMED) sob número de parecer 40501820.9.0000.5319, além disso, buscou-se atender a todos pressupostos nas Resoluções 466/2012 e 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (CNS). Aos interessados foi disponibilizado um *link* com os instrumentos da pesquisa via formulário online do *Google Forms*, em que o participante foi direcionado às escalas apenas após o aceite do termo de consentimento livre e esclarecido [TCLE], disponível na primeira página do formulário online, e verificação dos critérios de inclusão e exclusão.

Os dados foram analisados por meio de estatísticas descritivas e inferenciais, no software SPSS versão 23.0. Antes de se realizar as análises, procedeu-se a uma verificação dos

pressupostos. Nesse sentido, o teste de Shapiro-Wilk indicou que a variável flexibilidade cognitiva não apresentou uma distribuição normal, $W(203) = 0,97$, $p = 0,001$. Logo, optou-se pela utilização de testes não paramétricos. Assim, realizou-se uma análise de correlação de Spearman e o teste de Kruskal-Wallis. Para ser considerada forte, uma correlação deve ser maior ou igual a 0,50, para ser média deve ser entre 0,10 e 0,30, enquanto abaixo de 0,10 será considerada uma correlação fraca (Field, 2020).

Resultados

Em relação ao primeiro objetivo deste estudo, os resultados da correlação de Spearman realizada entre FC e as variáveis de ET podem ser observados na Tabela 2.

Tabela 2. *Estatísticas Descritivas e Correlação de Spearman*

	<i>M</i>	<i>DP</i>	1	2	3
1. Flexibilidade Cognitiva	57,54	6,84	-		
2. Demanda	15,49	2,63	0,57	-	
3. Controle	19,22	2,23	0,33**	-0,52	-
4. Apoio Social	19,63	3,28	0,24**	-0,19**	0,22**

Nota. ** $p < 0,01$

O escore da escala de FC apresentou associação forte e positiva com a variável controle / autonomia da escala de estresse, demonstrando que escores mais elevados de FC estariam relacionados com maiores pontuações sobre a percepção de controle no contexto laboral. Da mesma forma, indivíduos com alta FC perceberam maior apoio social no trabalho do que os demais.

Quanto ao segundo objetivo deste estudo, as análises descritivas da escala *Job Stress Scale* indicaram que a maioria dos participantes possui alta demanda (57,1%), alta percepção de controle/autonomia (69,9%) e baixo apoio (58,1%), bem como a maioria dos participantes se encontra no quadrante ativo (41,4%). Já o teste de Kruskal-Wallis indicou que existem

diferenças significativas nos níveis de flexibilidade cognitiva para cada quadrante do modelo ($H(3) = 12,83; p = 0,005$).

As comparações pareadas com valores de significância ajustados indicaram que os indivíduos localizados no quadrante ativo apresentaram níveis significativamente mais altos de flexibilidade cognitiva em relação aos do quadrante passivo ($Z = 3,23; p = 0,007; r = 0,30$), mas a diferença não foi significativa em relação aos indivíduos dos quadrantes de baixo desgaste ($Z = 0,11; p = 1,00; r = 0,01$) e alto desgaste ($Z = 1,44; p = 0,91; r = 0,13$). Também não houve diferenças significativas nos níveis de flexibilidade cognitiva entre os indivíduos localizados nos quadrantes de alto desgaste e baixo desgaste ($Z = 1,44; p = 0,91; r = 0,15$), bem como entre alto desgaste e passivo ($Z = 1,55; p = 0,73; r = 0,20$). No entanto, indivíduos no quadrante baixo desgaste apresentaram níveis de flexibilidade cognitiva significativamente maiores que aqueles localizados no quadrante passivo ($Z = 3,14; p = 0,01; r = 0,34$). As estatísticas descritivas são apresentadas na Tabela 3.

Tabela 3. *Estatísticas Descritivas dos Níveis de Flexibilidade Cognitiva para os Quadrantes*

Quadrante	<i>n</i>	%	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>Mdn</i>
Passivo	29	14,3	53,86	6,34	54
Baixo Desgaste	58	28,6	58,72	5,89	59,5
Alto Desgaste	32	15,8	56,75	6,12	57
Ativo	84	41,4	58,30	7,48	59

Nota. *M* = média, *DP* = desvio-padrão, *Mdn* = mediana.

Quanto às comparações entre as características socioprofissionais, verificou-se que os docentes do ensino superior privado apresentam maiores índices em controle/autonomia ($p = 0,017$) do que os vinculados às públicas. Ademais, em nosso estudo, não foram encontradas

diferenças estatisticamente significativas entre os níveis de demanda, controle e apoio social de docentes mulheres e docentes homens.

Por fim, não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas nas análises de comparação de média entre estresse no trabalho e os grupos das variáveis sexo, faixa etária, escolaridade (a não ser no que se refere à apoio social), estar ou não em cargo de gestão, modalidade de trabalho, número de afastamentos do trabalho, se possui algum psicodiagnóstico ou não e se faz uso de psicofármaco contínuo ou não, como representado na Tabela 4.

Tabela 4. *Comparação de médias entre grupos de ET.*

Modelo Demanda-Controlle-Apoio Social	Demanda	Controle	Apoio
Sexo	0,51	0,61	0,21
Faixa Etária	0,18	0,25	0,91
Região do País	0,31	0,61	0,10
Escolaridade	0,21	0,15	0,006*
Está em cargo de gestão?	0,37	0,09	0,79
Número de afastamentos do trabalho	0,08	0,23	0,18
Possui algum psicodiagnóstico?	0,54	0,23	0,97
Faz uso de psicofármaco contínuo?	0,55	0,07	0,71

* Nota: $p < 0,05$

Discussão

Este estudo teve como objetivo principal correlacionar a FC com os fatores e quadrantes de ET dispostos por Karasek, bem como comparar as médias entres os grupos de características socioprofissionais. Tendo em vista os resultados previamente apresentados, verificou-se uma forte correlação positiva entre FC e controle ou autonomia sobre o trabalho, sugerindo que quanto mais autonomia se tem sobre o trabalho, maior o nível de FC. Corroborando com estes

dados, um estudo demonstrou que é possível desenvolver a flexibilidade cognitiva por meio do empoderamento dos trabalhadores, como por exemplo dando-lhes atividades mais complexas, feedbacks contínuos e principalmente incentivando o uso de criatividade no dia a dia laboral, provendo, desta forma, maior controle e autonomia sobre suas atividades (Li et al., 2018).

Ademais, foi também verificada uma correlação positiva entre FC e apoio social, demonstrando que quanto mais apoio social se tem, maior o nível de FC. Isso pode ser corroborado por uma pesquisa efetuada com 300 professores no Paquistão, que avaliou o papel mediador da rigidez cognitiva entre temperamento e ajuste social, encontrando uma correlação positiva entre a rigidez cognitiva e alguns temperamentos, confirmando que ter FC mais elevada pode levar a níveis mais altos de ajuste social (Tariq & Adil, 2020). Da mesma forma, um estudo realizado com 842 professores da rede estadual de ensino de um município do Sul do Brasil, que investigou associações com trabalhos de alta exigência e como estas variavam conforme o apoio social, teve como resultado principal que uma boa percepção de apoio social pode ser um moderador de efeito nestas relações (Biolim, et al., 2019)

A maioria dos docentes participantes deste estudo possuem alto nível de demandas psicológicas (57,14%), alto controle e autonomia sobre sua atuação (69,95%), baixa percepção de apoio social (58,13%) e encontram-se no quadrante ativo do modelo demanda-controle de ET (41,38%). Estes achados vão ao encontro de estudos que demonstraram o trabalho docente como sendo caracterizado pela cobrança excessiva de produtividade (Dalagasperina & Monteiro, 2016), pela sobrecarga de atividades, no que se refere à quantidade e qualidade de produção científica e orientações de alunos (Arraz, 2018; Dalagasperina & Monteiro, 2014; Dalagasperina & Monteiro, 2016; Hungulo, 2019; Vivian et al., 2020), e pelas demandas de adaptação às mudanças relacionadas às formas de trabalho (Paiva et al., 2015).

Já o alto nível de controle é explicado pelas atividades realizadas por docentes, as quais muitas vezes são dependentes apenas de seguir uma orientação de ementa, por exemplo,

permitindo-se espaço para criatividade de cada professor (Reis, et al., 2005). Quanto ao baixo apoio, percebeu-se que dentre as principais causas para o ET em docentes são citados problemas nas relações entre colegas (Christophoro & Waidman, 2002; Dalagasperina & Monteiro, 2014; Dalagasperina & Monteiro, 2016; Vivian et al., 2020).

A maioria de docentes foi classificada, conforme modelo, no quadrante ativo, que seria o nível mais aceitável após o de baixo desgaste, pois neste quadrante encontram-se indivíduos com altas demandas psicológicas e alto controle sobre o trabalho, encontrando um certo equilíbrio (Alves, et al., 2004). Entende-se que o quadrante que representaria o nível de melhor adaptação seja o de baixo desgaste, no qual apenas 28,57% dos participantes deste estudo se encaixaram, uma vez que ter alta autonomia em seu trabalho não é preditor de saúde mental, pois os docentes seguem gerando níveis de estresse mais elevados devido à alta demanda psicológica envolvida (Alves, et al., 2004), como também é sugerido por estudos realizados com 808 professores de uma cidade brasileira (Reis, et al., 2005) e com 242 professores da rede básica (Fernandes & Rocha, 2009). Para além, as análises realizadas entre FC e os quadrantes de ET do modelo de Karasek indicaram que pessoas que se encontram nos quadrantes ativo e de baixo desgaste obtiveram maiores escores na CSF-B do que os enquadrados no quadrante passivo, comprovando que ter alta FC pode estar relacionado à menores índices de estresse no trabalho.

Uma das hipóteses iniciais ao pensar este estudo foi que professores de instituições de ensino privada teriam maiores índices de estresse do que os docentes de instituições públicas (Paiva & Saraiva, 2005; Koch et al., 2015). Apesar de isto não ter sido comprovado com esta pesquisa, verificou-se que professores do ensino privado possuem maiores níveis de controle e autonomia sobre seu trabalho do que docentes de instituições públicas. Este dado pode ser explicado pela maior liberdade de expressão e inovação que os docentes do ensino superior privado encontram em relação ao ensino público que vem sendo questionada nos últimos anos

(Oliveira, 2020). Por fim, percebeu-se uma diferença estatisticamente significativa entre o apoio social de professores mestres ou doutores e especialistas, corroborando com estudo no qual quase 70% dos especialistas apresentaram menor escore no domínio social em uma investigação sobre qualidade de vida do que mestres e doutores, podendo ser justificado pelo fato de mestres e doutores terem uma estabilidade maior em sua carga horária, por exemplo (Koetz et al., 2013).

Destaca-se aqui, a importância de as instituições estarem atentas ao elevado percentual de docentes que demonstram maior nível de estresse e que demandam intervenções, afinal, os contextos de trabalho têm papel fundamental no impacto na redução desse estresse. A partir deste estudo, as Instituições de Ensino Superior (IES) podem construir ações de redução de fatores de risco ou promoção de fatores protetivos, por meio de intervenções focadas no manejo do estresse e elaboração de estratégias de enfrentamento aos estressores (Dalcin & Carlotto, 2018), como a criação de salas de bem-estar (Jacques et al., 2018), estabelecimento de metas claras e viáveis, maior quantidade e qualidade nos programas de capacitação (treinamento e desenvolvimento) e maior investimento em programas de QVT (Prado, 2016). Outros fatores protetivos, de acordo com as principais causas do ET em docentes e com os resultados deste estudo, são o aumento da remuneração, a redução da carga horária, a melhor distribuição de tarefas entre cargos, o aprimoramento dos sistemas de comunicação e a maior participação nas políticas e planejamento institucional, permitindo aos docentes menos demandas psicológicas e maior controle e autonomia sobre seu trabalho (Christophoro & Waidman, 2002; Dalagasperina & Monteiro, 2014; Dalagasperina & Monteiro, 2016; Hungulo, 2019; Paiva et al., 2015; Prado, 2016).

Considerações Finais

Neste estudo foi realizada a correlação entre ET e FC em docentes do ensino superior. Verificou-se forte correlação positiva entre FC e autonomia e apoio social. Entende-se que quanto maior a autonomia sobre seu trabalho, permitindo que o indivíduo desenvolva seu método e organização de trabalho e aprimore sua FC e maior o seu apoio social, maior será o bem-estar do indivíduo e menor o estresse no trabalho. Ademais, foram encontradas diferenças nos fatores controle e apoio social entre os grupos de categoria administrativa e escolaridade, respectivamente.

É apontada a importância de os indivíduos cada vez mais terem menos demandas psicológicas e mais autonomia sobre suas atividades laborais, sendo assim enquadrados no quadrante de baixo desgaste, pois este seria o mais saudável. Uma limitação deste estudo foi em relação a amostra que se centrou em pessoas residentes no Rio Grande do Sul (56,7%). Ademais, houberam análises não foram exploradas como comparação entre médias de flexibilidade cognitiva e gênero, faixa etária, turno de trabalho, entre outras. Sugere-se, também, para próximas pesquisas que estas abranjam outras escolaridades, bem como outras classes profissionais suscetíveis ao estresse no trabalho como bancários, profissionais da saúde e profissionais da área de segurança, por exemplo, uma vez que este estudo se focou exclusivamente em docentes do ensino superior.

Referências

- Areias, M. E. Q., & Guimarães, L. A. M. (2004). Gênero e estresse em trabalhadores de uma universidade pública do estado de São Paulo. *Psicologia em Estudo*, 9(2), 255-262.
[doi:10.1590/S1413-73722004000200011](https://doi.org/10.1590/S1413-73722004000200011)
- Alves, M. G. M., Chor, D., Faerstein, E., de S Lopes, C., & Werneck, G. L. (2004). Versão resumida da “job stress scale”: adaptação para o português. *Rev Saúde Pública*, 38(2), 164-71. Retrieved from <https://www.scielo.org/pdf/rsp/v38n2/19774.pdf>.

- Alves, M. G. D. M., Hokerberg, Y. H., & Faerstein, E. (2013). Tendências e diversidade na utilização empírica do Modelo Demanda-Controle de Karasek (estresse no trabalho): uma revisão sistemática. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, *16*(1), 125-136. doi:10.1590/s1415-790x2013000100012
- Amendola, G. (2019, maio 28). *Estresse no trabalho vira doença, afirma OMS*. [site] Retrieved from <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/agencia-estado/2019/05/28/estresse-no-trabalho-vira-doenca-afirma-oms.htm>.
- Antão, H. S., Sacadura-Leite, E., Manzano, M. J., Pinote, S., Relvas, R., Serranheira, F., & Sousa-Uva, A. (2020). Workplace violence in healthcare. *Acta medica portuguesa*, *33*(1), 31-37.
- Athayde, M., & Souza, W. F. de (2019). Saúde do Trabalhador. In: P. F. Bendassolli, & J. E. Borges-Andrade. *Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações*. Belo Horizonte: Artesã.
- Balassiano, M., Tavares, E., & Pimenta, R. D. C. (2011). Estresse ocupacional na administração pública brasileira: quais os fatores impactantes? *Revista de Administração Pública*, *45*(3), 751-774. doi:10.1590/s0034-76122011000300009
- Belancieri, M. D. F., & Kahhale, E. M. S. P. (2011). A Saúde do Cuidador: possibilidades de promoção de resiliência em enfermeiros. *Revista Mineira de Enfermagem*, *15*(1), 121-128. Retrieved from <http://www.reme.org.br/artigo/detalhes/16>
- Birolim, M. M., Mesas, A. E., González, A. D., Santos, H. G. D., Haddad, M. D. C. F. L., & Andrade, S. M. D. (2019). Trabalho de alta exigência entre professores: associações com fatores ocupacionais conforme o apoio social. *Ciência & Saúde Coletiva*, *24*, 1255-1264. doi:10.1590/1413-81232018244.08542017.
- Carlotto, P. A. C., Cruz, R. M., Guiland, R., da Rocha, R. E. R., Dalagasperina, P., & Ariño, D. O. (2018). Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho: perspectivas teóricas e

- conceituais. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(1), 52. doi: 10.21772/ripo.v37n1a04
- Christophoro, R., & Waidman, M. A. P. (2002). Estresse e condições de trabalho: um estudo com docentes do curso de enfermagem da UEM, Estado do Paraná. *Acta Scientiarum. Health Sciences*, 24, 757-763. doi: 10.4025/actascihealthsci.v24i0.2505
- Comité Mixto, O. I. T. O. M. S. (1984). Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. *Seguridad, Higiene y Medicina del trabajo*, Informe do Comité Misto OIT-OMS sobre Medicina do Trabalho, nona reunião em Genebra, 18-24 de setembro de 1984.
- Costa, I. C. (2015). *Avaliação dos fatores psicossociais na prática dos profissionais de saúde do setor elétrico* (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Santa Catarina.
- Cruz, R. M., Borges-Andrade, J. E., Moscon, D. C. B., Micheletto, M. R. D., Esteves, G. G. L., Delben, P. B., ... & Carlotto, P. A. C. (2020). COVID-19: emergência e impactos na saúde e no trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(2), I-III. doi: 10.17652/rpot/2020.2.editorial
- Dalagasperina, P., & Monteiro, J. K. (2014). Preditores da síndrome de burnout em docentes do ensino privado. *Psico-USF*, 19(2), 263-275. doi: 10.1590/1413-82712014019002011
- Dalagasperina, P., & Monteiro, J. K. (2016). Estresse e docência: Um estudo no ensino superior privado. *Revista Subjetividades*, 16(1), 37-51. doi: 10.5020/23590777.16.1.37-51
- Dalcin, L., & Carlotto, M. S. (2018). Avaliação de efeito de uma intervenção para a Síndrome de Burnout em professores. *Psicologia Escolar e Educacional*, 22(1), 141-150. doi:10.1590/2175-35392018013718.

- Esteves, M. F. D. P. (2004). *Estresse psíquico em professores do ensino superior privado: um estudo em Salvador-BA* (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Salvador, Bahia.
- Fernandes, M. H., & Rocha, V. M. D. (2009). Impacto dos aspectos psicossociais do trabalho na qualidade de vida dos professores. *Brazilian Journal of Psychiatry*, 31(1), 15-20. doi: 10.1590/S1516-44462009000100005.
- Fernandes, C. P. (2016). Exposição a fatores de risco psicossocial em contexto de trabalho: revisão sistemática. *Revista de Saúde Pública [online]*. 50, 1-15. doi:10.1590/S1518-8787.2016050006129.
- Fernández-Sánchez, J. C., Pérez-Mármol, J. M., Santos-Ruiz, A. M., Pérez-García, M., & Peralta-Ramírez, M. I. (2018, Agosto). Burnout y funciones ejecutivas en personal sanitario de Cuidados Paliativos: influencia del desgaste profesional sobre la toma de decisiones. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 41(2), 71-180. doi: 10.23938/assn.0308.
- Field, A. (2020). *Descobriendo a Estatística: usando o SPSS* (5a ed). Penso.
- Gomes, T. C., Estivaleta, V. D. F. B., & Ramadam, A. O. (2020). Justiça organizacional e o estresse no trabalho de bancários. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(2), 994-1001. doi: 10.17652/rpot/2020.2.17739
- Gonçalves, J., Schweitzer, L., & Tolfo, S. D. R. (2020). Assédio Moral no Trabalho: uma Revisão de Publicações Brasileiras. *Revista Interinstitucional de Psicologia*, 13(1), 1-18. doi: 10.36298/gerais2019120106
- Houtman, I., Jettinghof, K., & Cedillo, L. (2007). *Raising awareness of stress at work in developing countries: a modern hazard in a traditional working environment: advice to employers and worker representatives*. World Health Organization (WHO)

- Hungulo, A. C. (2019). Desenvolvimento do estresse ocupacional e sua incidência nos professores universitários do Huambo. *SAPIENTIAE: Ciências sociais, Humanas e Engenharias*, 4(2), 196-209. 10.37293/sapientiae42.03.
- INEP. (2006). *Educação Superior Brasileira 1991-2004*. Brasília, DF: Ministério da Educação/Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira.
Retrieved from
<http://portal.inep.gov.br/documents/186968/484109/Educa%C3%A7%C3%A3o+Superior+Brasileira+1991-2004+Rio+Grande+do+Sul/11170f98-bc9c-44ab-8df5-3e97686e6de5?version=1.2>.
- Jacinto, A., & Tolfo, S. R. (2017). Fatores psicossociais de risco no trabalho e Transtorno Mental Comum: uma revisão sistemática de estudos que utilizaram os instrumentos. *Revista de Psicologia da IMED*, 9(2), 107-124. doi: 10.18256/2175-5027.2017.v9i2.1432.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 24(2), 285-308. doi:10.2307/2392498
- Keith, J., Velezmore, R., & O'Brien, C. (2015). Correlates of cognitive flexibility in veterans seeking treatment for posttraumatic stress disorder. *The Journal of nervous and mental disease*, 203(4), 287-293. doi: 10.1097/nmd.0000000000000280
- Koch, M. O., Biazzi, R. J., & Benedetto, C. (2015). Estresse em docentes: um estudo comparativo entre uma instituição de ensino superior pública e uma instituição de ensino superior privada na cidade de Toledo-PR. *Revista UNINGÁ*, 21(1),17-23.
Retrieved from
<http://revista.uninga.br/index.php/uningareviews/article/view/1619/1230>

- Koetz, L., Rempel, C., & Périco, E. (2013). Qualidade de vida de professores de Instituições de Ensino Superior Comunitárias do Rio Grande do Sul. *Ciência & Saúde Coletiva*, 18(4), 1019-1028. doi: 10.1590/S1413-81232013000400015.
- Li, H., Li, F., & Chen, T. (2018). A motivational–cognitive model of creativity and the role of autonomy. *Journal of Business Research*, 92, 179-188. doi: 10.1016/j.jbusres.2018.07.025.
- Lins, P. (2020, maio 26). *Medo de ficar doente e carga de trabalho afetam saúde mental de profissionais de saúde, diz psiquiatra*. [site]. Retrieved from <https://g1.globo.com/pe/pernambuco/noticia/2020/05/26/medo-de-ficar-doente-e-carg>.
- Martin, M. M., & Anderson, C. M. (1998). The cognitive flexibility scale: Three validity studies. *Communication Reports*, 11(1), 1-9. doi: 10.1080/08934219809367680.
- Martin, M. M., & Rubin, R. B. (1995). A new measure of cognitive flexibility. *Psychological reports*, 76(2), 623-626. doi: 10.2466/pr0.1995.76.2.623
- Neves Neto, A. R. (2018). Técnicas de respiração para a redução do estresse em terapia cognitivo-comportamental. *Arquivos Médicos dos Hospitais e da Faculdade de Ciências Médicas da Santa Casa de São Paulo*, 56(3), 158-168. Retrieved from <http://arquivosmedicos.fcmsantacasasp.edu.br/index.php/AMSCSP/article/view/366/399>
- OIT (2016). *Workplace Stress: A Collective Challenge*. Genebra, SWI: Organização Internacional do Trabalho. Retrieved from https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466547/lang--en/index.htm.
- Oliveira, D. A. (2020). Políticas conservadoras no contexto escolar e autonomia docente. *Práxis Educativa (Brasil)*, 15, e2015335, 1-18. Retrieved from <https://www.redalyc.org/journal/894/89462860046/89462860046.pdf>.

- OMS. (1978). Declaração de Alma-Ata: primeira conferência internacional sobre cuidados primários de saúde. Genebra. *Retrieved from* https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/declaracao_alma_ata.pdf.
- Paiva, K. C. M., Gomes, M. D. N., & Helal, D. H. (2015). Estresse ocupacional e síndrome de burnout: proposição de um modelo integrativo e perspectivas de pesquisa junto a docentes do ensino superior. *Gestão & Planejamento-G&P*, 16(3), 285-309. *Retrieved from* <https://revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/view/3570/2713>.
- Penachi, E. (2018). *Estresse e síndrome de burnout em professores do ensino superior: contexto de adoecimento e estratégias de enfrentamento* (Dissertação de Mestrado). Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Pato Branco, Paraná.
- Phillips, E. L. (2011). *Resilience, Mental Flexibility, and Cortisol Response to the Montreal Imaging Stress Task in Unemployed Men* (Tese de Doutorado). The University of Michigan, Ann Arbor, Michigan.
- Pires, E. U. (2014). *Desenvolvimento de um instrumento computadorizado para avaliar habilidades executivas em crianças: O Jogo das Cartas Mágicas* (Tese de Doutorado). Pontifícia Universidade Católica, Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.
- Prado, C. E. P. (2016). Estresse ocupacional: causas e consequências. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 14(3), 285-289. doi: 10.5327/Z1679-443520163515
- Sousa, I. F., Mendonça, H., Zanini, D. S., & Nazareno, E. (2009). Estresse ocupacional, coping e burnout. *Revista EVS-Revista de Ciências Ambientais e Saúde*, 36(1), 57-74. *Retrieved from* [http://seer.pucgoias.edu.br/index.php/estudos/article/viewFile/1018/716#:~:text=Assim%2C%20entre%20estresse%2C%20coping%20e,coping\)%20que%20o%20trabalhador%20utiliza](http://seer.pucgoias.edu.br/index.php/estudos/article/viewFile/1018/716#:~:text=Assim%2C%20entre%20estresse%2C%20coping%20e,coping)%20que%20o%20trabalhador%20utiliza).

- Reis, A. L. P. P. D., Fernandes, S. R. P., & Gomes, A. F. (2010). Estresse e fatores psicossociais. *Psicologia: ciência e profissão*, 30(4), 712-725. doi: 10.1590/S1414-98932010000400004
- Reis, E. J. F. B. D., Carvalho, F. M., Araújo, T. M. D., Porto, L. A., & Silvany Neto, A. M. (2005). Trabalho e distúrbios psíquicos em professores da rede municipal de Vitória da Conquista, Bahia, Brasil. *Cadernos de Saúde Pública*, 21, 1480-1490.
- Rodrigues, C. M. L., Faiad, C., & Facas, E. P. (2020). Fatores de risco e riscos psicossociais no trabalho: definição e implicações. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 36(spe), 1-9. doi: 10.1590/0102.3772e36nspe19.
- Sá. (2017). O burnout leva ao esgotamento e está mais próximo dos profissionais da saúde do que se imagina. In: *No limite* (9a ed). Federação dos Hospitais, Clínicas e Laboratórios do Estado de São Paulo [FEHOESP]. 16-23. Retrieved from <https://fehoesp360.org.br/gerenciador/upl/mul/publicacoes/fehoesp360-ed09-mul-00000009-09052017095331.pdf>
- Sauter, S. L., Murphy, L., Hurrell, J., & Levi, L. (2012). *Factores psicosociales y de organización. Organización Internacional del Trabajo. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Madrid: Gestión Editorial.
- Schweitzer, L., Gonçalves, J., Tolfo, S. R. & Silva, N. (2016). Bases epistemológicas sobre sentido(s) e significado(s) do trabalho em estudos nacionais. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 16(1), 103-116. doi: 10.17652/rpot/2016.1.680
- Stefano, S. R., Bonanato, F. M., & Raifur, L. (2013). Estresse em funcionários de uma instituição de ensino superior: Diferenças entre gênero. *Revista Economia e Gestão*, 13(31), 73-92. doi: 10.5752/p.1984-6606.2013v13n31p73
- Sung, E., Chang, J. H., Lee, S., & Park, S. H. (2019). The Moderating Effect of Cognitive Flexibility in the Relationship Between Work Stress and Psychological Symptoms in

Korean Air Force Pilots. *Military Psychology*, 31(2), 100-106.

doi:10.1080/08995605.2018.1556083

Tamayo, M. R., & Guimarães, L. A. M. (2020). Estresse ocupacional e burnout: considerações sobre o diagnóstico organizacional. In: Mendonça, H., Ferreira, M.C., & Neiva, E. R (Orgs). *Análise e diagnóstico organizacional: teoria e prática* (Cáp. 12). São Paulo: Vetor Editora.

Tariq, S., & Adil, A. (2020). Rigidity as mediator between temperaments and social adjustment: A comparative study of teachers of madaris and schools of Pakistan. *Archive for the Psychology of Religion*, 42(2), 194-210. doi: 10.1177/0084672420921956.

Theorell, T. (1998). Job characteristics in a theoretical and practical health context. In C. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress*. New York: Oxford University Press.

Tomedi, J. M., Gonçalves, J., Oliveira, C. R. (2022). Tradução e adaptação transcultural da cognitive flexibility scale para o português brasileiro. *Unpublished article*.

Wynne, R., Broeck, V., Vandenbroek, K., Jain, A. & McDaid, D. (Novembro, 2014).

Promoting mental health in the workplace: Guidance to implementing a comprehensive approach. Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission. Retrieved from

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13879&langId=en>.

Yu, C., Beckmann, J. F., & Birney, D. P. (2019). Cognitive flexibility as a meta-competency. *Estudios de Psicología*, (40), 563-584. doi:10.1080/02109395.2019.1656463.

Devolutiva dos resultados

Além da publicação dos artigos mencionados, será dada uma devolutiva por e-mail, aos participantes desta pesquisa que informaram desejar receber esta devolutiva e disponibilizaram e-mail válido para tal, com os principais resultados gerais. Estes dados também serão utilizados para criar publicações nas redes sociais do perfil profissional da primeira autora (*Facebook* e *Instagram*) ao longo de 3 meses em uma série, a fim de distribuir informações sobre a temática para profissionais da psicologia e para o público em geral.

Considerações Finais

A presente dissertação teve como três grandes objetivos realizar uma revisão integrativa sobre flexibilidade cognitiva e o contexto de trabalho, traduzir e adaptar a *Cognitive Flexibility Scale* para o português brasileiro, um estudo de adaptação transcultural de instrumento, bem como analisar a relação entre flexibilidade cognitiva e estresse no trabalho. Estes são objetivos foram atingidos, uma vez que se descreve aqui a importância da flexibilidade cognitiva para o mundo do trabalho atual, bem como se fornece uma adaptação adequada da CFS para o português brasileiro. Ademais, também foi constatada a correlação positiva da flexibilidade cognitiva com os fatores controle e apoio social de estresse no trabalho, sugerindo que esta seria associada com o nível de estresse dos docentes. Este estudo contribui para os profissionais da área de Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) auxiliando-os na reflexão e construção de práticas e políticas organizacionais que objetivem a redução dos sintomas e prejuízos causados pelo estresse no trabalho por meio do treinamento da competência de flexibilidade cognitiva nos trabalhadores e, principalmente nos docentes de ensino superior. Como limitações, é apresentado o perfil da amostra que possui um nível de escolaridade e atividades muito semelhantes entre si, sendo indicado, para próximos estudos a aplicação da CSF-B em outros contextos de trabalho para corroborar com esta pesquisa.

Referências

- Amendola, G. (2019, maio 28). *Estresse no trabalho vira doença, afirma OMS*. [site] Retrieved from <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/agencia-estado/2019/05/28/estresse-no-trabalho-vira-doenca-afirma-oms.htm>.
- Balassiano, M., Tavares, E., & Pimenta, R. D. C. (2011). Estresse ocupacional na administração pública brasileira: quais os fatores impactantes? *Revista de Administração Pública*, 45(3), 751-774. doi: 10.1590/s0034-76122011000300009.
- Belancieri, M. D. F., & Kahhale, E. M. S. P. (2011). A Saúde do Cuidador: possibilidades de promoção de resiliência em enfermeiros. *Revista Mineira de Enfermagem*, 15(1), 121-128. Retrieved from <http://www.reme.org.br/artigo/detalhes/16>.
- Bloom, J., Ritter, S., Kühnel, J., Reinders, J., & Geurts, S. (2014). Vacation from work: A “ticket to creativity”? *Tourism Management*, 44, 164-171. doi:10.1016/j.tourman.2014.03.013.
- Carlotto, P. A. C., Cruz, R. M., Guiland, R., da Rocha, R. E. R., Dalagasperina, P., & Ariño, D. O. (2018). Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho: perspectivas teóricas e conceituais. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(1), 52. doi: 10.21772/ripo.v37n1a04.
- Carvalho, D. S., & Bendassolli, P. (2019). Processo de significação no trabalho para trabalhadores artesanais atuando em uma capital do nordeste brasileiro. *Psicologia & Sociedade*, 31, 1-17. doi:10.1590/1807-0310/2019v31181444.
- Dejours, C. (2017). *Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos*. Porto Alegre, RS: Editora Dublinense.
- e-MEC. (2020). *Cadastro Nacional de Cursos e Instituições de Educação Superior: Cadastro e-MEC*. Sistema e-MEC. Retrieved from <https://emec.mec.gov.br/>.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company.

- Gomes, T. C., Estivaleta, V. D. F. B., & Ramadam, A. O. (2020). Justiça organizacional e o estresse no trabalho de bancários. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 20(2), 994-1001. doi: 10.17652/rpot/2020.2.17739.
- Gonçalves, J., Schweitzer, L., & Tolfo, S. D. R. (2020). Assédio Moral no Trabalho: uma Revisão de Publicações Brasileiras. *Revista Interinstitucional de Psicologia*, 13(1), 1-18. doi: 10.36298/gerais2019120106.
- Guerra, C. G., Candeias, A., & Prieto, G. (Fevereiro de 2014). Flexibilidade Cognitiva: Repensar o conceito e a Medida da Inteligência. In: Almeida, L.S., Araújo, A. M., Franco, A. R. & Soares, D. L. *Cognição, Aprendizagem e Rendimento-I Seminário Internacional*, Braga, PT.
- Houtman, I., Jettinghof, K., & Cedillo, L. (2007). *Raising awareness of stress at work in developing countries: a modern hazard in a traditional working environment: advice to employers and worker representatives*. World Health Organization (WHO).
- INEP. (2006). *Educação Superior Brasileira 1991-2004*. Brasília, DF: Ministério da Educação/Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Retrieved from <http://portal.inep.gov.br/documents/186968/484109/Educa%C3%A7%C3%A3o+Superior+Brasileira+1991-2004+Rio+Grande+do+Sul/11170f98-bc9c-44ab-8df5-3e97686e6de5?version=1.2>.
- INEP. (2018). *Censo Escolar da Educação Superior 2018*. Brasília, DF: Ministério da Educação/Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Retrieved from http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2019/censo_da_educacao_superior_2018-notas_estatisticas.pdf.

- Jacinto, A., & Tolfo, S. R. (2017). Fatores psicossociais de risco no trabalho e Transtorno Mental Comum: uma revisão sistemática de estudos que utilizaram os instrumentos. *Revista de Psicologia da IMED*, 9(2), 107-124. doi: 10.18256/2175-5027.2017.v9i2.1432.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 24(2), 285-308. doi:10.2307/2392498.
- Keith, J., Velezmoro, R., & O'Brien, C. (2015). Correlates of cognitive flexibility in veterans seeking treatment for posttraumatic stress disorder. *The Journal of nervous and mental disease*, 203(4), 287-293. doi: 10.1097/nmd.0000000000000280.
- Montuori, S., D'Aurizio, G., Foti, F., Liparoti, M., Lardone, A., Pesoli, M., . . . & Sorrentino, P. (2019). Executive functioning profiles in elite volleyball athletes: Preliminary results by a sport-specific task switching protocol. *Human movement science*, 63, 73-81. doi:10.1016/j.humov.2018.11.011.
- OIT (2016). *Workplace Stress: A Collective Challenge*. Genebra, SWI: Organização Internacional do Trabalho. Retrieved from https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466547/lang--en/index.htm.
- Ong, S. Y., Lee, M., Lee, L. S., Lim, I., & Tham, K. Y. (2019). Tensions in integrating clinician and educator role identities: a qualitative study with occupational therapists and physiotherapists. *BMJ Open*, 9(2), 01-09. doi:10.1136/bmjopen-2018-024821.
- Paiva, K. C. M., & Saraiva, L. A. S. (2005). Estresse ocupacional de docentes do ensino superior. *Revista de Administração-RAUSP*, 40(2), 145-158. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/2234/223417391004.pdf>
- Phillips, E. L. (2011). *Resilience, Mental Flexibility, and Cortisol Response to the Montreal Imaging Stress Task in Unemployed Men* (Tese de Doutorado). The University of Michigan, Ann Arbor, Michigan.

- Reis, A. L. P. P. D., Fernandes, S. R. P., & Gomes, A. F. (2010). Estresse e fatores psicossociais. *Psicologia: ciência e profissão*, 30(4), 712-725. doi: 10.1590/S1414-98932010000400004.
- Rodríguez-Ponce, E., & Pedraja-Rejas, L. (2009). Análisis del impacto del proceso de toma de decisiones estratégicas sobre la eficacia de las organizaciones públicas. *INNOVAR: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 19(35), 33-46. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/818/81819026004.pdf>.
- Rodríguez-Ponce, E., Pedraja-Rejas, L., & Araneda-Guirriman, C. (2013). El proceso de toma de decisiones y la eficacia organizativa en empresas privadas del norte de Chile. *Revista chilena de ingeniería*, 21(3), 328-336. doi:10.4067/s0718-33052013000300003.
- Sauter, S. L., Murphy, L., Hurrell, J., & Levi, L. (2012). *Factores psicossociales y de organización. Organización Internacional del Trabajo. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Madrid: Gestión Editorial.
- Sousa, I. F., Mendonça, H., Zanini, D. S., & Nazareno, E. (2009). Estresse ocupacional, coping e burnout. *Revista EVS-Revista de Ciências Ambientais e Saúde*, 36(1), 57-74. Retrieved from [http://seer.pucgoias.edu.br/index.php/estudos/article/viewFile/1018/716#:~:text=Assim%2C%20entre%20estresse%2C%20coping%20e,coping\)%20que%20o%20trabalhador%20utiliza](http://seer.pucgoias.edu.br/index.php/estudos/article/viewFile/1018/716#:~:text=Assim%2C%20entre%20estresse%2C%20coping%20e,coping)%20que%20o%20trabalhador%20utiliza).
- Spiro, R. J., Feltovich, P.J., Jacobson, M. J., & Coulson, R. L. (1992). Cognitive Flexibility, Constructivism and Hypertext: Random Access Instruction for Advanced Knowledge Acquisition in Ill-Structured Domains. *Educational Technology*, 31(5), 24-33. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/200772846_Cognitive_Flexibility_Constructivism_and_Hypertext_Random_Access_Instruction_for_Advanced_Knowledge_Acquisition_in_Ill-Structured_Domains/link/57be084d08aed246b0f721f9/download.

- Sung, E., Chang, J. H., Lee, S., & Park, S. H. (2019). The Moderating Effect of Cognitive Flexibility in the Relationship Between Work Stress and Psychological Symptoms in Korean Air Force Pilots. *Military Psychology, 31*(2), 100-106. doi:10.1080/08995605.2018.1556083.
- Tamayo, M. R., & Guimarães, L. A. M. (2020). Estresse ocupacional e burnout: considerações sobre o diagnóstico organizacional. In: Mendonça, H., Ferreira, M.C., & Neiva, E. R (Orgs). *Análise e diagnóstico organizacional: teoria e prática* (Cáp. 12). São Paulo: Vetor Editora.
- Vazquez, A. C. S., Pianezolla, M., & Hutz, C. S. (2018). Avaliação de fatores psicossociais no trabalho. uma revisão sistemática. *Estudos de Psicologia (Campinas), 35*, 5-13. doi: 10.1590/1982-02752018000100002.
- Vivian, C., Trindade, L. D. L., & Vendruscolo, C. (2020). Prazer e sofrimento docente: estudo na pós-graduação stricto sensu. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 20*(3), 1064-1071. doi: 10.17652/rpot/2020.3.18949.
- World Economic Forum. (2016, January). *The future of jobs: Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution*. In Global Challenge Insight Report, World Economic Forum, Geneva.
- Wynne, R., Broeck, V., Vandenbroek, K., Jain, A. & McDaid, D. (Novembro, 2014). *Promoting mental health in the workplace: Guidance to implementing a comprehensive approach*. Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission. Retrieved from <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=13879&langId=en>.
- Yu, C., Beckmann, J. F., & Birney, D. P. (2019). Cognitive flexibility as a meta-competency. *Estudios de Psicología, (40)*, 563-584. doi:10.1080/02109395.2019.1656463.

Anexos

Anexo A - Questionário socioprofissional

Questionário Socioprofissional	
DADOS PESSOAIS	
Sexo:	<input type="checkbox"/> Homem <input type="checkbox"/> Mulher <input type="checkbox"/> Outro
Idade (em anos):	
Escolaridade:	<input type="checkbox"/> Ensino superior completo <input type="checkbox"/> Mestrado incompleto <input type="checkbox"/> Mestrado completo <input type="checkbox"/> Doutorado incompleto <input type="checkbox"/> Doutorado completo
Estado Civil:	<input type="checkbox"/> Solteiro (a) <input type="checkbox"/> União estável <input type="checkbox"/> Casado (a) <input type="checkbox"/> Divorciado (a) <input type="checkbox"/> Viúvo (a)
Você já foi diagnosticado (a) com algum transtorno mental?	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
Se sim, qual (is)?	
Você toma medicação controlada para algum transtorno mental?	<input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
Se sim, qual (is)?	
Quantas vezes você teve afastamento no trabalho por doença (nº)?	
DADOS OCUPACIONAIS	
Qual a categoria administrativa da instituição de ensino na qual trabalha?	<input type="checkbox"/> Privada <input type="checkbox"/> Pública
Qual o tipo de vínculo que você tem com a instituição de ensino?	<input type="checkbox"/> CLT <input type="checkbox"/> Servidor público/concursado <input type="checkbox"/> Contrato
Há quanto tempo você leciona no ensino superior (em anos e meses)?	
Para quais destes níveis de ensino você leciona?	<input type="checkbox"/> Graduação <input type="checkbox"/> <i>Lato Sensu</i> <input type="checkbox"/> <i>Stricto Sensu</i>
Em qual a modalidade de ensino você foi contratado (a) para lecionar?	<input type="checkbox"/> Presencial <input type="checkbox"/> Híbrido <input type="checkbox"/> EAD
Em qual a modalidade de ensino você está lecionando atualmente (pós-pandemia)?	<input type="checkbox"/> Presencial <input type="checkbox"/> Híbrido <input type="checkbox"/> EAD
Carga Horária Semanal Total na Graduação:	
Carga Horária Semanal Total na <i>Lato Sensu</i> :	
Carga Horária Semanal Total na <i>Strico Sensu</i> :	

Carga Horária Semanal em orientação:	
Carga Horária Semanal em supervisão:	
Carga Horária Semanal em sala de aula:	
Carga Horária Semanal em pesquisa/extensão:	
Carga Horária Semanal em atividades administrativas:	
Em quais turnos você trabalha atualmente:	<input type="checkbox"/> Manhã <input type="checkbox"/> Tarde <input type="checkbox"/> Vespertino <input type="checkbox"/> Noite

Anexo B - Cognitive Flexibility Scale (Martin & Rubin, 1995)

Instructions: The following statements deal with your beliefs and feelings about your own behavior. Read each statement and respond by circling the number that best represents your agreement with each statement.					
Strongly Agree	Agree	Slightly Agree	Slightly Disagree	Disagree	Strongly Disagree
6	5	4	3	2	1

1. I can communicate an idea in many different ways.	1	2	3	4	5	6
2. I avoid new and unusual situations. (R)	1	2	3	4	5	6
3. I feel like I never get to make decisions. (R)	1	2	3	4	5	6
4. I can find workable solutions to seemingly unsolvable problems.	1	2	3	4	5	6
5. I seldom have choices when deciding how to behave. (R)	1	2	3	4	5	6
6. I am willing to work at creative solutions to problems.	1	2	3	4	5	6
7. In any given situation, I am able to act appropriately.	1	2	3	4	5	6
8. My behavior is a result of conscious decisions that I make.	1	2	3	4	5	6
9. I have many possible ways of behaving in any given situation.	1	2	3	4	5	6
10. I have difficulty using my knowledge on a given topic in real life situations. (R)	1	2	3	4	5	6
11. I am willing to listen and consider alternatives for handling a problem.	1	2	3	4	5	6
12. I have the self-confidence necessary to try different ways of behaving	1	2	3	4	5	6

Anexo C - Job Stress Scale (Alves, Chorb, Faersteinc, Lopesc & Werneck, 2004)

Instrução: Agora, temos algumas perguntas sobre as características de seu processo de trabalho. Selecione, de acordo com a legenda abaixo, qual a frequência a qual as afirmações abaixo são verdadeiras para você.					
Nunca ou quase nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente		
1	2	3	4		
1. Com que frequência você tem que fazer suas tarefas de trabalho com muita rapidez?		1	2	3	4
2. Com que frequência você tem que trabalhar intensamente (isto é, produzir muito em pouco tempo)?		1	2	3	4
3. Seu trabalho exige demais de você?		1	2	3	4
4. Você tem tempo suficiente para cumprir todas as tarefas de seu trabalho?		1	2	3	4
5. O seu trabalho costuma apresentar exigências contraditórias ou discordantes?		1	2	3	4
6. Você tem possibilidade de aprender coisas novas em seu trabalho?		1	2	3	4
7. Seu trabalho exige muita habilidade ou conhecimentos especializados?		1	2	3	4
8. Seu trabalho exige que você tome iniciativas?		1	2	3	4
9. No seu trabalho, você tem que repetir muitas vezes as mesmas tarefas?		1	2	3	4
10. Você pode escolher COMO fazer o seu trabalho?		1	2	3	4
11. Você pode escolher O QUE fazer no seu trabalho?		1	2	3	4

Instrução: A seguir, por favor, responda até que ponto você concorda ou discorda das seguintes afirmações a respeito do seu ambiente de trabalho na IES a qual você trabalha.					
Discordo totalmente	Discordo mais que concordo	Concordo mais que discordo	Concordo totalmente		
1	2	3	4		
1. Existe um ambiente calmo e agradável onde trabalho.		1	2	3	4
2. No trabalho, nos relacionamos bem uns com os outros		1	2	3	4
3. Eu posso contar com o apoio dos meus colegas de trabalho.		1	2	3	4

4. Se eu não estiver num bom dia, meus colegas compreendem.	1	2	3	4
5. No trabalho, eu me relaciono bem com meus chefes	1	2	3	4
6. Eu gosto de trabalhar com meus colegas	1	2	3	4

Anexo 4 - Escala de Coping Ocupacional (Pinheiro, et al., 2003)

Instrução: A seguir, por favor, responda até que ponto você concorda ou discorda das seguintes afirmações, iniciando com “Quando eu tenho um problema no trabalho, eu...”				
Discordo totalmente	Discordo mais que concordo	Concordo mais que discordo	Concordo totalmente	
1	2	3	4	
1. Tiro alguns dias para descansar	1	2	3	4
2. Faço uma viagem	1	2	3	4
3. Compro alguma coisa	1	2	3	4
4. Pratico mais exercícios físicos	1	2	3	4
5. Procuo me envolver em mais atividades de lazer	1	2	3	4
6. Me torno mais sonhador(a)	1	2	3	4
7. Uso algum tipo de técnica de relaxamento	1	2	3	4
8. Procuo a companhia de outras pessoas	1	2	3	4
9. Penso na situação como um desafio	1	2	3	4
10. Decido sobre o que deveria ser feito e comunico ...	1	2	3	4
11. Me envolvo mais ainda nas minhas tarefas, se ...	1	2	3	4
12. Tento modificar os fatores que causaram a situação	1	2	3	4
13. Dou atenção extra ao planejamento	1	2	3	4
14. Tento ver a situação como uma oportunidade para ...	1	2	3	4
15. Tento trabalhar mais rápida e eficientemente	1	2	3	4
16. Me esforço para fazer o que eu acho que se ...	1	2	3	4
17. Penso em mim como alguém que sempre ...	1	2	3	4
18. Converso com colegas que também estejam ...	1	2	3	4
19. Peço conselho a pessoas que, embora estejam ...	1	2	3	4

20. Peço conselho a pessoas que, embora estejam ...	1	2	3	4
21. Tento manter distância da situação	1	2	3	4
22. Mantenho a maior distância possível das ...	1	2	3	4
23. Digo a mim mesmo que o tempo resolve ...	1	2	3	4
24. Procuro lembrar que o trabalho não é tudo na vida	1	2	3	4
25. Antecipo as conseqüências negativas, ...	1	2	3	4
26. Delego minhas tarefas a outras pessoas	1	2	3	4
27. Evito a situação, se possível	1	2	3	4
28. Concentro-me em fazer prioritariamente ...	1	2	3	4
29. Tento não me preocupar com a situação	1	2	3	4

Anexo D – Parecer Consubstanciado do CEP

FACULDADE MERIDIONAL -
IMED/RS



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: ESTRESSE NO TRABALHO E FLEXIBILIDADE COGNITIVA EM DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR

Pesquisador: Júlia Gonçalves

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 40501820.9.0000.5319

Instituição Proponente: Faculdade Meridional - IMED

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.438.098

Apresentação do Projeto:

Trata-se de um projeto de dissertação de mestrado do PPG-P da IMED, que visa investigar a relação entre estresse no trabalho e flexibilidade cognitiva em docentes do ensino superior público e privado do Rio Grande do Sul.

Trata-se de uma pesquisa quantitativa, descritiva e correlacional, na qual participarão cerca de 383 docentes. Serão aplicados o questionário de dados socioprofissional, a Escala de Flexibilidade Cognitiva adaptada e a " Job Stress Scale ".

Problema:

Há relação entre estresse no trabalho e flexibilidade cognitiva em docentes do ensino superior público e privado?

Objetivo da Pesquisa:

Geral

Investigar a relação entre estresse no trabalho (demandas psicológicas, controle/autonomia e apoio social) e flexibilidade cognitiva em docentes do ensino superior público e privado.

Específicos

1. Adaptar o instrumento Cognitive Flexibility Scale para o português brasileiro e verificar evidências de validade em uma amostra de docentes;

Endereço: Senador Pinheiro 304

Bairro: centro

CEP: 99.070-220

UF: RS

Município: PASSO FUNDO

Telefone: (54)3045-8100

Fax: (54)3045-8107

E-mail: cep@imed.edu.br

Continuação do Projeto: 4.438.098

2. Avaliar os índices de estresse no trabalho em docentes do ensino superior;
3. Comparar entre grupos o estresse no trabalho e variáveis socioprofissionais;
4. Analisar as relações entre flexibilidade cognitiva e estresse no trabalho

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Os riscos e benefícios do estudo foram mencionados no projeto de pesquisa, na Plataforma Brasil e no TCLE.

Riscos

A estratégia de pesquisa não é invasiva, porém a temática em questão poderá gerar alguma mobilização psíquica e emocional. Esse aspecto revela um risco mínimo ligado a sentimentos, inquietudes ou ansiedades ao remeter os participantes às vivências laborais.

Caso o participante, ao responder aos instrumentos de pesquisa, sinta algum desconforto, sensibilização ou comoção, deverá suspender imediatamente a participação e informar a pesquisadora (através dos contatos disponibilizados no TCLE, Anexos 5 e 6). A pesquisadora se prontificará a fazer uma conversa de sondagem e se necessário e em concordância, prestará acompanhamento psicoterápico individual online, para realização das intervenções necessárias, a fim de minimizar os possíveis desconfortos causados pela pesquisa. Caso o

participante prefira acompanhamento presencial ele será encaminhado para o serviço de saúde mental público do município em que reside. A pesquisadora fará este encaminhamento e contato com o serviço.

Outro risco inerente a qualquer pesquisa é a remota possibilidade da quebra do sigilo, mesmo que involuntário e não intencional (por exemplo, perda ou roubo de documentos, computadores, pendrive), porém serão tomados todos os cuidados para evitar

esse risco. Caso aconteça, as consequências serão tratadas de acordo com a lei.

Benefícios

Os participantes, ao responderem aos instrumentos e contribuírem com a pesquisa, obterão conhecimento de questões relacionadas à temática, proporcionando reflexões sobre práticas, comportamentos e sentimentos relacionados ao estresse no trabalho e a competência de flexibilidade cognitiva que podem favorecer para o aprimoramento desta função, bem como servir de alerta para os sinais e riscos para o desenvolvimento do estresse no trabalho.

A participação também poderá proporcionar aprendizado, aumentando o conhecimento acerca do tema. Para a Psicologia, este estudo contribuirá para o entendimento dos profissionais que estudam e trabalham com intervenções organizacionais em instituições de ensino, podendo auxiliá-los com o uso destas informações na elaboração e implementação de políticas e práticas

Endereço: Senador Pinheiro 334

Bairro: centro

CEP: 99.070-220

UF: RS

Município: PASSO FUNDO

Telefone: (54)3045-6100

Fax: (54)3045-6107

E-mail: cep@imed.edu.br

**FACULDADE MERIDIONAL -
IMED/RS**



Continuação do Parecer: 4.438.098

que foquem no desenvolvimento da FC docentes do ES a fim de reduzir o estresse destes trabalhadores.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A proposta abarca temática relevante.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Foram apresentados os documentos Informações Básicas do Projeto, Projeto detalhado, TCLE, e Folha de Rosto.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Sem pendências

Considerações Finais a critério do CEP:

Caro pesquisador, o projeto foi considerado aprovado. Solicitamos, ao final do estudo, anexar na Plataforma Brasil os resultados, bem como eventuais questões éticas. O CEP IMED fica à disposição para esclarecimentos.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB INFORMACOES BASICAS DO PROJETO 1666348.pdf	20/11/2020 16:39:45		Aceito
Folha de Rosto	fohaderostojulia.pdf	20/11/2020 16:38:19	Júlia Gonçalves	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	tcle.pdf	20/11/2020 16:37:13	Júlia Gonçalves	Aceito
Cronograma	Cronograma.pdf	20/11/2020 16:36:56	Júlia Gonçalves	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projetoCompletojulia.pdf	20/11/2020 16:36:46	Júlia Gonçalves	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

Endereço: Senador Pinheiro 304

Bairro: centro

CEP: 99.070-320

UF: RS

Município: PASSO FUNDO

Telefone: (54)3045-8100

Fax: (54)3045-8107

E-mail: cep@imed.edu.br

Anexo E – E-mail de aceite do artigo “Flexibilidade Cognitiva e o Contexto de Trabalho: revisão integrativa da literatura”.

Julia Tomedi Martins <juliatomedin@gmail.com>

2002045: Flexibilidade Cognitiva e o Contexto de Trabalho: revisão Integrativa da literatura

5 mensagens

revisiapsico <revisiapsico@mackenzie.br>
 Para: juliatomedin@gmail.com <juliatomedin@gmail.com> ; julia.goncalves@imed.edu.br <julia.goncalves@imed.edu.br>
 Cc: revisiapsico <revisiapsico@mackenzie.br>

9 de dezembro de 2021 16:12

Prezados autor@s,

Agradecemos o envio do artigo "*Flexibilidade Cognitiva e o Contexto de Trabalho: revisão integrativa da literatura*" (código 2002045) para a avaliação. O conselho de editores, com base na análise realizada, deu como parecer final [aceito para publicação](#).

Aguardamos a versão em inglês do texto reformulado e o certificado de tradução profissional até dia **09 de janeiro de 2021**.

Atenciosamente,



Camilla Fragoso Ribeiro
 Auxiliar Administrativa da Revista Psicologia: Teoria e Prática
 CCB5 - Centro de Ciências Biológicas e da Saúde

revisiapsico@mackenzie.br
 Tel: +55 11 2766-7069
 facebook.com/revtpip
 Instituto Presbiteriano Mackenzie
 São Paulo / SP
 www.mackenzie.br

AVISO LEGAL: Esta mensagem corporativa é destinada somente a quem ela é dirigida e pode conter informações confidenciais e legalmente protegidas. Caso você não seja o destinatário, fica notificado de que é ilegal examiná-la, utilizá-la, divulgá-la, copiá-la ou distribuí-la no todo ou em partes. Se a recebeu por engano, pedimos que a retorne, apagando-a dos seus registros. Fica desprovida de validade a mensagem enviada por quem não detenha poderes de representação.
 DISCLAIMER: This corporate message is intended solely for the addressee and is confidential. It may contain information that is privileged or otherwise protected from disclosure. If you have received this transmission in error, please delete it and immediately notify the sender. Any use not in accord with its purpose, any dissemination or disclosure, either whole or partial, is prohibited unless formal approval is granted.