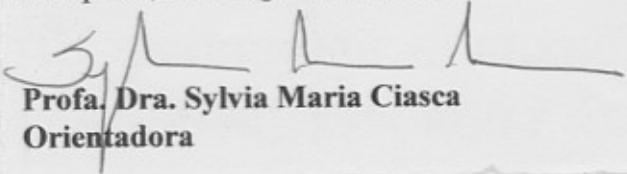


21
R 2149

PATRÍCIA MAGALHÃES GUIMARÃES

Este exemplar corresponde à versão final da Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação Ciências Médicas da Faculdade de Ciências Médicas da UNICAMP, para obtenção do título de Mestre em Ciências Médicas, área de Ciências Biomédicas da aluna Patrícia Magalhães Guimarães.

Campinas, 27 de agosto de 2008.



Profa. Dra. Sylvia Maria Ciasca
Orientadora

**SENTIDO INTERNO DE COERÊNCIA (SIC) E
EQUILÍBRIO ENTRE ESFORÇO E RECOMPENSA
EM TRABALHADORES DO SETOR DE TECNOLOGIA
DE INFORMAÇÃO (TI)**

CAMPINAS

Unicamp

2008

PATRÍCIA MAGALHÃES GUIMARÃES

**SENTIDO INTERNO DE COERÊNCIA (SIC) E
EQUILÍBRIO ENTRE ESFORÇO E RECOMPENSA
EM TRABALHADORES DO SETOR DE TECNOLOGIA
DE INFORMAÇÃO (TI)**

Dissertação de Mestrado apresentada à Pós-Graduação da Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas para obtenção do título de Mestre em Ciências Médicas, área de concentração em Ciências Biomédicas.

ORIENTADORA: PROF^a. DR^a. SYLVIA MARIA CIASCA

CAMPINAS

Unicamp

2008

**FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA
BIBLIOTECA DA FACULDADE DE CIÊNCIAS MÉDICAS DA UNICAMP**

Bibliotecário: Sandra Lúcia Pereira – CRB-8ª / 6044

G947s Guimarães, Patrícia Magalhães
Sentido interno de coerência (sic) e equilíbrio entre esforço e recompensa em trabalhadores do setor de tecnologia de informação (TI) / Patrícia Magalhães Guimarães. Campinas, SP : [s.n.], 2008.

Orientador : Sylvia Maria Ciasca
Dissertação (Mestrado) Universidade Estadual de Campinas.
Faculdade de Ciências Médicas.

1. Trabalhadores. 2. Saúde mental. 3. Tecnologia de Informação. I. Ciasca, Sylvia Maria. II. Universidade Estadual de Campinas. Faculdade de Ciências Médicas. III. Título.

Título em inglês : Internal Sense Of Coherence (ISC) and Balance Between Effort And Reward Of Workers In The Sector Of Information Technology (IT)

Keywords: • Workers
• Mental health
• Information technology

Titulação: Mestre em Ciências Médicas
Área de concentração: Ciências Biomédicas

Banca examinadora:

Profa. Dra. Sylvia Maria Ciasca
Prof. Dr. Julio César Fontana Rosa
Profa. Dra. Márcia Maria Toledo

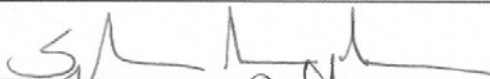
Data da defesa: 27 - 08 - 2008

Banca examinadora da Dissertação de Mestrado

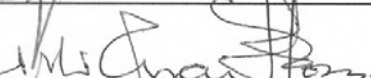
Orientador: Profa. Dra. Sylvia Maria Ciasca

Membros:

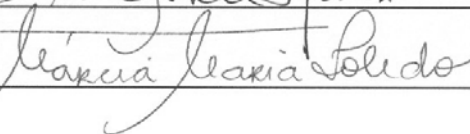
1. Profa. Dra. Sylvia Maria Ciasca -



2. Prof. Dr. Júlio César Fontana Rosa -



3. Profa. Dra. Marcia Maria Toledo -



Curso de pós-graduação em Ciências Médicas, da Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas.

Data: 27/08/2008

DEDICATÓRIA

*Á minha mãe, Liliana, por me
mostrar os caminhos e pelo apoio
incondicional em todas as etapas
deste trabalho.*

AGRADECIMENTOS

À minha orientadora, Prof.^a Dra. Sylvia Maria Ciasca pelo carinho, crédito e disponibilidade de orientação, que acolheu o meu projeto de mestrado já iniciado.

Ao João, meu noivo, que me acompanhou todo esse trabalho, pelo companheirismo, compreensão, sempre presente nas horas difíceis.

Aos professores e funcionários administrativos do Departamento de Psicologia Médica e Psiquiatria, especialmente a funcionária Lílían, pela disponibilidade e ajuda.

À Empresa pesquisada, pela autorização da realização do trabalho e aos funcionários, por terem aceitado participar da pesquisa.

*“As dificuldades são o aço estrutural que entra na
construção do caráter.”*

Carlos Drummond de Andrade

	PÁG.
RESUMO	<i>xxxi</i>
ABSTRACT	<i>xxxv</i>
1- APRESENTAÇÃO	39
2- REFERENCIAL TEORICO	43
2.1- O Paradigma Salutogênico	45
2.2- Sentido Interno de Coerência (SIC)	50
2.2.1- SIC e Trabalho.....	55
2.3- Estresse Ocupacional	59
2.4- O Modelo de Estresse Ocupacional ERI	62
2.5- O Trabalho em Tecnologia de Informação (TI)	64
2.5.1- TI, Gênero e Personalidade.....	67
3- JUSTIFICATIVA	71
4- OBJETIVOS	75
4.1- Objetivo Geral	77
4.2- Objetivos Específicos	77
5- HIPOTETES	79
6- CASUÍSTICA E METODO	83
6.1- Locus de pesquisa	85
6.2- Participantes	85
6.3- Aspectos Éticos	86

6.4- Instrumentos.....	86
6.4.1- Questionário ERI.....	86
6.4.2- Questionário SIC.....	88
6.5- Procedimento.....	90
6.6- Analise e Processamento de Dados.....	92
7- RESULTADOS.....	93
8- DISCUSSÃO.....	107
9- CONCLUSÕES.....	117
10- CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	121
11- REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	125
12- ANEXOS.....	137
13- APÊNDICES.....	143

LISTA DE ABREVIATURAS

ACL	The Califórnia Psychological Inventory Adjective Check List
CMMI-SW®	Capability Maturity Model Integration
ERI	Effort-Reward Imbalance
GRRs	General Resistance Resources
NIOSH	National Institute of Occupational Safety and Health
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial de Saúde
16PF	Sixteen Personality Factor Questionnaire
PSO	Psicologia da Saúde Ocupacional
SIC	Sentido Interno de Coerência
SMT	Saúde Mental no Trabalho
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TI	Tecnologia de Informação

LISTA DE TABELAS

	PÁG.
Tabela 1- Descrição dos dados sócio-demográficos.....	95
Tabela 2- Descrição dos dados ocupacionais.....	96
Tabela 3- Classificação do Sentido Interno de Coerência (SIC) e suas sub-escalas.....	97
Tabela 4- Relação entre os dados sócio-demográfico-ocupacionais e significabilidade.....	98
Tabela 5- Relação entre as variáveis sócio-demográfico-ocupacionais e a manejabilidade.....	99
Tabela 6- Relação entre dados sócio-demográfico-ocupacionais e a compreensibilidade.....	100
Tabela 7- Frequências e porcentagens das escalas de super-comprometimento e esforço-recompensa.....	101
Tabela 8- Relação entre ERI e sexo.....	101
Tabela 9- Relação entre ERI e idade.....	101
Tabela 10- Relação entre o ERI e estado civil.....	102
Tabela 11- Relação entre o ERI e a escolaridade.....	102
Tabela 12- Relação entre o ERI e a área de trabalho.....	102
Tabela 13- Relação entre o ERI e a tempo na empresa.....	102
Tabela 14- Relação entre o ERI e tipo de contrato.....	103
Tabela 15- Relação entre o ERI e o cargo.....	103
Tabela 16- Teste de médias do SIC para o risco de ERI.....	104
Tabela 17- Análise da regressão entre ERI e SIC.....	105

Tabela 18-	Análise da regressão entre esforço-recompensa e super-comprometimento com o SIC.....	105
Tabela 19-	Análise da regressão das dimensões do super-comprometimento...	106

LISTA DE FIGURAS

	PÁG.
Figura 1- A saúde como um espaço de convergência de várias dimensões num contínuo disfuncionalidade (doença) funcionalidade máxima (vitalidade).....	47
Figura 2- O Modelo ERI (Effort Reward-Imbalance).....	62

LISTA DE GRAFICOS

	PÁG.
Gráfico 1- Médias do SIC para o risco de ocorrência do ERI.....	104

LISTA DE QUADROS

	PÁG.
Quadro 1- Os 8 tipos preditivos e sua relação com o SIC.....	54
Quadro 2- Correlações entre Sentido Interno de Coerência e Variáveis de Saúde.....	56
Quadro 3- Validação Brasileira do Questionário ERI.....	87

LISTA DE ANEXOS E APÊNDICES

	PÁG.
Anexo 1- Questionário ERI.....	139
Anexo 2- Questionário SIC.....	141
Apêndice 1- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	145
Apêndice 2- Questionário de Dados Sócio – Demográficos.....	147
Apêndice 3- Instruções para Preenchimento dos Questionários.....	149
Apêndice 4- E-mail de Comunicação sobre a Pesquisa.....	151

RESUMO

Objetivos: Identificar a ocorrência de Desequilíbrio entre Esforço e Recompensa no Trabalho, caracterizar o Sentido Interno de Coerência da amostra de estudo e correlacioná-los. **Método:** Noventa e nove sujeitos de uma população de N=137 de diferentes níveis sócio-demográfico-ocupacionais de uma empresa privada da cidade de Campinas/SP do ramo de Tecnologia de Informação (TI) que preencheram dois questionários auto-aplicáveis: i) O Questionário Sentido Interno de Coerência (SIC) (Antonovsky, 1988) com validação para o português por Saboga Nunes (1999), ii) O Questionário de Equilíbrio entre Esforço e Recompensa no Trabalho - ERI (Effort Reward-Imbalance) (Siegrist, 1999) validado para uso no Brasil por Guimarães et al (1998). **Resultados:** a maioria dos participantes é: do sexo masculino (71%), com idade média de 30 anos, faixa etária entre 26 a 35 anos (54%), escolaridade superior (79%), solteiros (62%), trabalham na área técnica (75%), ocupam o cargo de analistas (69%), possuem contrato efetivo de trabalho (53%). Cinquenta e três por cento (53%) deles estão a menos de 2 anos na empresa. A maioria obteve um médio SIC (63,9%) e sessenta e oito por cento (68%) e apresentou também média *significabilidade* (68%), *maneabilidade* (59,8%) e *compreensibilidade* (59,8%). Quatro (4) participantes apresentaram risco para o super-comprometimento. Nenhum dos participantes apresentou Desequilíbrio entre Esforço e Recompensa no Trabalho (ERI). Não se obteve dependência significativa dos dados sócio-demográfico-ocupacionais com o ERI e o SIC. Os sujeitos sem risco para o super-comprometimento apresentaram média de pontuação maior no SIC que os com risco. O super-comprometimento exerceu influência na variação do SIC. A irritabilidade desproporcional (dimensão do super-comprometimento) influenciou o SIC. **Conclusões:** Os participantes que apresentaram risco para super-comprometimento apresentam um menor SIC, bem como a irritabilidade desproporcional o influenciou, evidenciando-se, portanto, a função do SIC como mediador do risco para o estresse ocupacional.

DESCRITORES: Desequilíbrio entre Esforço e Recompensa. Sentido Interno de Coerência. Estresse ocupacional. Tecnologia de Informação.

ABSTRACT

Objective: Identify the occurrence of Imbalance between Effort and Reward in Work, characterize the Sense of Coherence of the study sample and correlate them, in a private company of the field of Information Technology (IT), in the city of Campinas/SP.

Method: 99 subjects of a population of N=137 of different socio-demographic occupational levels filled out two self-applicable questionnaires: i) Sense of Coherence Questionnaire (SOC) (Antonovsky, 1988) with Portuguese validation by Saboga Nunes (1999), ii) The Questionnaire of Balance Between Effort and Reward at Work. ERI (Effort Reward – Imbalance) (Seigrist, 1999) validated for use in Brazil by Guimaraes et al (1998).

Results: most participants are: male (71%); of an average age of 30, in the age range of 26 to 35 (54%), college educated (7%), single (62%), work in a technical area (75%), occupy a function of analyst (69%), have a fully registered work contract (53%). Fifty three percent (53%) of them have been in the company for less than 2 years. The majority got a SIC average (63.9%) and sixty eight per cent (68%) also presented average *significability* (68%), *manageability* (59%) and *comprehensibility* (59.8%). Four (4) participants presented risk for *over-commitment*. None of the participants presented Imbalance between Effort and Reward at Work (ERI). There was no significant dependence found between socio-demographic-occupational data with the ERI and the SIC. The subjects not at risk in *over-commitment* presented a higher average in the SIC than those at risk. The non-proportional irritability (dimension of *over-commitment* influenced the SIC.

Conclusions: The participants that presented a lower risk for *over-commitment* had a lower SIC score, besides the non-proportional irritability influenced it, evidencing, therefore, the function of SIC as a mediator of risk for occupational stress.

Descriptors: Imbalance between Effort and Reward. Sense of Coherence. Occupational Stress. Information Technology.

1- APRESENTAÇÃO

A motivação para esta pesquisa foi gerada por meio de leituras e estudos realizados pela pesquisadora enquanto participante do “Laboratório de Saúde Mental e Trabalho” do Departamento de Psicologia Médica e Psiquiatria da Faculdade de Ciências Médicas da UNICAMP.

Segundo a literatura nacional e internacional consultada para a elaboração deste estudo, existem indicadores das repercussões do Trabalho sobre a Saúde Mental em trabalhadores do ramo de Tecnologia de Informação (TI), em particular um alto nível de exposição ao estresse psicológico.

Outro fator refere-se as variáveis demográficas, de personalidade, sociais e organizacionais se constituem em fatores de exposição (risco) ou de proteção à saúde mental dos trabalhadores. Optou-se, no entanto, por conhecer em especificidade um fator de personalidade, o Sentido Interno de Coerência (SIC) seu possível efeito moderador quanto ao estresse ocupacional na amostra de estudo. Para a verificação dessa premissa essa investigação foi elaborada.

Este estudo pretende avaliar o nível do SIC e o possível Desequilíbrio entre Esforço e Recompensa (ERI) com conseqüente risco para a ocorrência do estresse ocupacional de trabalhadores de uma empresa privada do ramo de Tecnologia de Informação (TI) para os mercados corporativos e financeiros, da cidade de Campinas/SP. Tendo em vista os dados acima relatados, foi estruturado da seguinte forma:

Inicialmente a temática de estudo é apresentada, justificando a sua pertinência, relevância social e acadêmica.

A seção 2, aborda o referencial teórico que fundamenta o estudo: i) o paradigma salutogênico, ii) o estado da arte, iii) o Sentido Interno de Coerência (SIC), iv) o Sentido Interno de Coerência e Trabalho, v) o Estresse Ocupacional, vi) o modelo ERI e vii) o Trabalho em Tecnologia de Informação (TI).

Na seção 3, são referidos os objetivos.

A seção 4 descreve a casuística e o método de investigação, o local de pesquisa, os participantes, os recursos materiais e humanos utilizados, os procedimentos realizados, bem como os aspectos éticos, o processamento e a análise dos dados coletados.

Na seção 5, são mostrados os resultados, enfocando-se os dados estatísticos significativos.

A seção 6 traz a discussão sobre os achados obtidos, relacionando-os aos de outros estudos já realizados.

Na seção 7, são tecidas as conclusões e as considerações finais.

2- REFERENCIAL TEÓRICO

2.1- O Paradigma Salutogênico

Antonovsky (1984), através do paradigma da *salutogênese*, concebe um *continuum* entre presença de bem-estar e ausência de bem-estar, evitando a classificação de indivíduo totalmente saudável ou totalmente doente.

O mesmo autor refere que explicar o “mistério da saúde” é mais importante do que explicar a doença. Assim sendo, o autor em toda sua obra enfatizou e.g., mais os fatores salutogênicos do que os patogênicos, dedicando-se mais a entender os resilientes, os mecanismos de *coping* (estratégias e estilos de enfrentamento dos eventos estressantes), os portadores de *hardiness* (personalidade resistente), entre outros. Criticou duramente a dominância do paradigma da patogênese, que desconsidera os aspectos preventivos e saudáveis da vida. Referiu-se ainda à ação recíproca entre recursos pessoais e coletivos, e à ausência, nas teorias, de referências ao sistema social. Demonstrou que são vitais à saúde, as contribuições possibilitadas pela estabilidade social e pela paz, por um trabalho psicologicamente gratificante e um lugar digno na sociedade. Por meio de um trocadilho em inglês afirmou que passou “do estudo dos fatores psicossociais e doença para o estudo da falta de *não-bem-estar*” (Antonovsky, 1991, p.33).

Para Antonovsky (1991) os planos de saúde só podem ser implementados se houver dinheiro, tempo, amigos e liberdade disponíveis. Argumentou que a orientação patogênica faz crer que os estressores são sempre nocivos, resultando na preocupação em criar um ambiente isento desses aspectos negativos. Assim sendo, para o autor, como a obtenção deste ambiente (isento de aspectos negativos) é idealizada, saúde é utopia, portanto, critica a premissa de que viver seja potencialmente patogênico, como se todas as pessoas fossem casos terminais. O autor confronta esta visão, com a de que viver é também potencialmente salutogênico, referindo ainda que, se os estressores estão sempre presentes, deve-se pensar em bem conviver com os mesmos, transformando a existência dos mesmos numa vantagem, não propondo o abandono do paradigma da patogenia, mas alertando para a atenção aos seus limites. Acrescenta que a atenção aos estressores supervaloriza o patogênico, o que se reflete em uma desatenção às pesquisas sobre os recursos que podem auxiliar os indivíduos a administrar o patogênico e o *estresse*.

Segundo Saboga Nunes (1999) o paradigma patogênico é estruturante do desenvolvimento das ciências que têm como objeto *a saúde*. A sua onipresença é tão marcante que a própria evolução do conceito *saúde* foi posta em questionamento pela sua limitação a uma vaga *ausência de doença* e a um impossível *completo bem-estar*.

É assim que, na década de 70, acentuam-se as origens da *saúde* e do *bem-estar*, e emerge a expressão salutogênese, um novo paradigma no campo da saúde (do latim: *salus* = *saúde*; e do grego: *genesis*= *origens*).

A predominância do modelo bio-médico, estruturado pelo paradigma patogênico acentua o anormal disfuncional e é patente nas várias áreas do conhecimento relacionadas à *saúde*. Assim, a orientação patogênica, na maioria das vezes, caminha para a descoberta daquilo que leva ao aparecimento da doença e focaliza a gestão dos efeitos de doenças particulares. Esta compreensão é usada para encontrar os caminhos que permitirão combater e prevenir cada uma dessas doenças.

No âmago do paradigma patogênico, encontra-se a assunção de que as doenças são causadas por agentes físicos, bioquímicos, microbiológicos, sociais e psicológicos tendo várias teorias desenvolvido esta noção básica.

Atualmente, e de um modo mais sofisticado, esta expressão patogênica encontra ênfase na determinação dos modelos multifatoriais, exprimindo-se usualmente em termos de *fatores de risco*.

O paradigma salutogênico emerge progressivamente como uma outra proposta fundamental na abordagem da saúde, fruto do desenvolvimento simultâneo de vários construtos (por vezes até de maneira independente) que apontam claramente para a emergência de um novo conjunto de crenças fundamentais relacionado com a saúde, que enfoca a descoberta não da doença, mas nos fatores que mantêm o indivíduo com saúde, com a melhor saúde

Antonovsky (1987) tentou "desvendar o mito da saúde", em busca de um mecanismo universal que pudesse explicar por que algumas pessoas permanecem saudáveis, apesar de condições extremamente difíceis e introduziu o modelo salutogênico como um novo paradigma para a pesquisa em saúde.

O conceito de salutogênese implica e está na origem de um dos problemas centrais das sociedades ocidentais: a idéia de que a sociedade é responsável pela garantia de que qualquer cidadão deverá ter ao seu dispor um conjunto de estruturas, técnicas e profissionais (de saúde) especializados para responder às suas carências de falta de saúde. Deste modo, os custos com o setor da saúde continuam em descontrole constante – relacionados a situações insustentáveis de desenvolvimento social e econômico. Por isso é urgente abordar a noção de saúde a partir de uma perspectiva diferente.

Em lugar da antítese, em que de um lado está a doença e do outro a saúde, como dois pólos de realidades diferentes, o indivíduo deveria ser avaliado segundo a linha, a linha da sua vida. Antonovsky (1991), neste contexto refere que a pessoa progride de um ponto para outro, de uma condição de dificuldade, de insatisfação, de disfuncionalidade para uma situação de máxima vitalidade, de satisfação abundante, de funcionalidade máxima. (Figura 1). Assim sendo, pode-se progredir nessa linha de um ponto de menor saúde para um ponto de maior saúde.

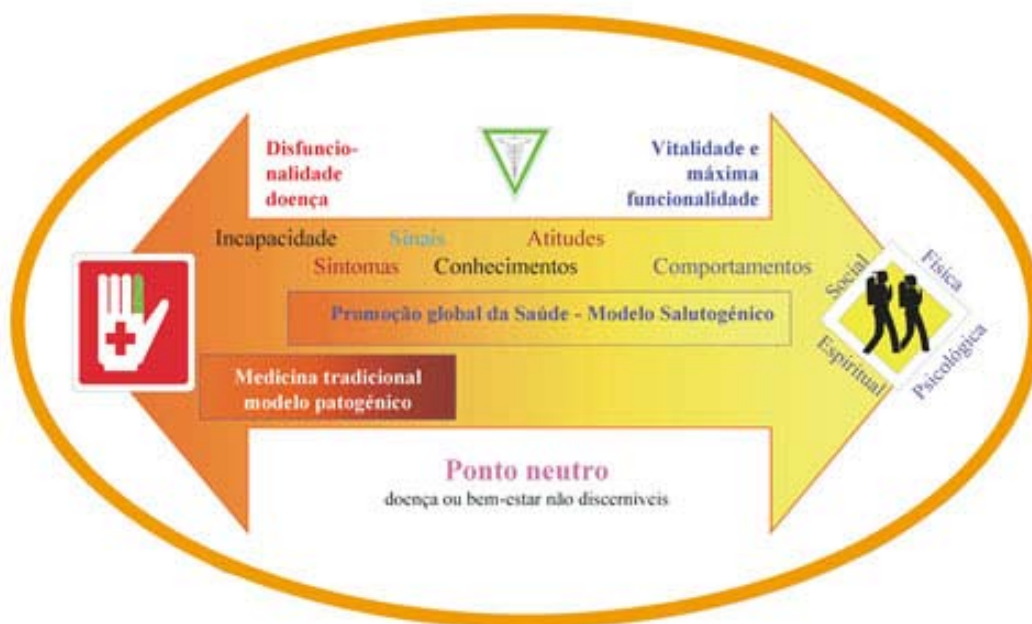


Figura 1- A saúde como um espaço de convergência de várias dimensões num contínuo disfuncionalidade (doença) funcionalidade máxima (vitalidade). Fonte: Saboga Nunes (1999)

Saboga Nunes (2000) refere que a maior parte dos indivíduos poderia olhar para o futuro e fazer no aqui-agora os investimentos necessários para que amanhã pudesse retirar os dividendos que lhes trarão maior satisfação, máxima vitalidade e uma vida melhor. Assim, as escolhas de hoje são a capitalização de uma riqueza recebida a qual se pode gerir em benefício próprio e dos outros.

Colocar a problemática da saúde desta maneira destitui a noção hegemônica sobre saúde-doença vigente, ou a noção dicotômica saúde-doença baseada no modelo homeostático de saúde de paradigma patogênico no qual é procurado o *pathos* (o mal). Assim, no paradigma patogênico, procura-se destruir o mal (a doença). Graças a este modelo, muitos continuam a lamentar o seu *pathos*, o seu mal, depois de terem sido vistos pelo profissional de saúde.

No modelo salutogênico, são procurados os elementos que conduzem o indivíduo a manter-se com saúde – com a saúde que tem, independentemente dos elementos desfavoráveis do meio físico e social – e a promovê-la dentro das possibilidades existentes (Antonovsky, 1987).

Segundo Saboga Nunes (1999) este novo conceito de saúde, implica que sejam empreendidas estratégias de benefício da saúde nas quatro grandes dimensões da vida humana. Se este modelo for seguido, uma mudança fundamental na insustentável situação de saúde de muitos milhões de pessoas seria alterada.

Além disso, o modelo também tem sido utilizado como ferramenta para o processo de aprendizagem em geral, o que demonstra sua utilidade no ensino formal e (Nilsson & Lindström, 1998) também no ensino em educação especial como um modelo para a educação de crianças com problemas de aprendizado (Lindström, 1999) e ainda como um modelo de comunicação para crianças e adolescentes que vivenciam situações de separação de seus pais (Lindström, 1992). Atualmente, o SIC também tem sido investigado no campo da Psicologia da Saúde Ocupacional (PSO) (Guimarães, 2005), ao qual o presente estudo está filiado.

A salutogênese lida com conceitos funcionais, isto é, como as pessoas concebem sua realidade, o que dá às mesmas, sentido e significado para a vida, e como manejam sua vida e terminam por ser capazes de criar uma coerência e fazer com que a

realidade tenha um sentido. Entretanto, deve-se lembrar que, tanto os modelos de resiliência quanto os modelos salutogênicos são "kits de sobrevivência". Eles não produzem pessoas melhores, somente pessoas mais capazes de lidar de maneira mais eficaz com condições adversas de vida. Numa crítica a esses modelos, cabe acrescentar que a pessoa resiliente ou com um alto Sentido de Coerência, não têm necessariamente interesse por conceitos tais como humanidade, empatia ou solidariedade (Lindström, 1998).

A promoção da saúde encontra, portanto, no paradigma salutogênico uma nova contribuição através da proposta de Antonovsky. Esse modelo tem sido visto como um dos mais bem-sucedidos ao desenvolvimento da saúde humana, sendo utilizado com frequência, como embasamento teórico-metodológico em pesquisas de promoção da saúde.

O modelo salutogênico fundamenta-se em dois conceitos:

(1) *Recursos Gerais de Resistência (GRRs – general resistance resources* que são de caráter externo e interno.) e

(2) *Senso Interno de Coerência (SIC – sense of coherence)*.

Antonovsky (1987) afirma que: "(...) as pessoas têm à sua disposição recursos de caráter interno e externo, o que lhes facilita administrar a vida".

Os GRRs são constituídos por mecanismos de ordem material e ou psicológica, importando fundamentalmente, a *capacidade* que cada indivíduo tem *de usar* seus GRRs, e não meramente sua existência.

Os GRRs mais importantes relacionam-se à vida interior, existencial, ao suporte social e às atividades diárias. Isso quer dizer que é importante que o indivíduo seja capaz de formar uma visão (ideológica, religiosa ou política) do que é a vida, ter pessoas em sua vida que perceba como apoio (a função do suporte social), ter estabilidade mental e estar envolvido em atividades diárias gratificantes (trabalho, esporte, estudo, entre outros).

A capacidade que uma pessoa tem de usar seus GRRs baseia-se no seu SIC, definido por Antonovsky (1987, p. 24) como "um sentimento global, abrangente, de que, o que quer que aconteça na vida, será algo que se pode entender, será algo que se pode administrar e será algo que, como tudo o mais, tem um sentido e um significado".

2.2- Sentido Interno de Coerência (SIC)

A literatura recente sobre as variáveis relacionadas à saúde, revela um grande interesse no exame de fatores psicológicos e sociais que determinam ou repercutem em diferenças individuais no enfrentamento de situações estressantes (Nakamura et al, 2001).

O SOC- *Sense of Coherence*, em português SIC- Sentido Interno de Coerência, como construto transdisciplinar, ajuda no desenvolvimento de uma visão integrada sobre a gestão do estresse. (Antonovsky, 1986; 1995) É uma expressão utilizada por Antonovsky para indicar a relação entre personalidade e saúde (Antonovsky, 1985; 1995)

O SIC é uma orientação global que define a capacidade com a qual um indivíduo com um persistente e dinâmico sentimento de confiança encara os estímulos vindos dos meios interno ou externo dando-lhe significado, estruturando-os, tornado-os previsíveis e explicáveis (Significabilidade); fornecendo aos indivíduos os recursos para satisfazer as exigências colocadas por esses estímulos - (Manejabilidade); e permitindo com que essas exigências sejam entendidas como desafios, capazes de catalisar o investimento e empenho do indivíduo - (Compreensibilidade) (Antonovsky, 1987).

As pessoas são afetadas diferentemente perante o mesmo acontecimento, dependendo das suas características intrínsecas e extrínsecas. O SIC é uma característica intrínseca, própria e diferente em cada indivíduo, constituindo uma variável importante para a capacidade de lidar com os estressores.

O Modelo de Análise de Antonovsky apresenta (6) seis pontos essenciais (Antonovsky, 1987):

- 1- Rejeição da classificação dicotômica (pessoas saudáveis e doentes) e estabelecimento de um *continuum* multidimensional: Funcional - Disfuncional;
- 2- Superação do reducionismo da etiologia da doença e uma consideração da experiência totalizadora da vida do indivíduo;

- 3- Em vez da busca das causas da doença (nos estressores), é recomendado que se pergunte sobre os fatores envolvidos no posicionamento do indivíduo no *continuum* rumo ao extremo da saúde;
- 4- Nunca se poderão anular os fatores ansiógenos da vida cotidiana, mas é possível reduzir o seu impacto. Importa indagar o que permite uma resposta favorável à saúde perante um fator ansiógeno;
- 5- Procurar captar que fatores são susceptíveis de influenciar negativamente¹ um organismo no seu meio ambiente;
- 6- Ultrapassar o reducionismo da tipologia e procurar nos casos desviantes a inspiração de uma compreensão alargada do bem estar do indivíduo.

Atualmente, há diversos artigos que fazem referência ao SIC em estudos de indivíduos, grupos e populações que demonstram a importância do conceito. No entanto, são raros os estudos longitudinais que explicam como o SIC desenvolve-se na infância e na adolescência.

De acordo com Antonovsky (1987), o SIC dos indivíduos desenvolve-se ao longo de toda a infância e está razoavelmente estável após os 30 anos, quando então, somente grandes eventos da vida podem perturbá-lo ou modificá-lo. A percepção que se tem de Coerência baseia-se em fatores cognitivos, comportamentais e motivacionais.

Os poucos estudos sobre SIC que investigaram a adolescência mostram que as meninas, por algum tempo, têm um SIC bastante inferior ao dos meninos de mesma idade (13-15 anos). Isso ocorre na mesma idade em que as meninas têm uma auto-estima bastante inferior à dos meninos, mais uma vez indicação do quanto o SIC está relacionado ao bem-estar mental. (Dahlin et al, 1990).

Antonovsky (1987) afirma que saúde é um conceito relativo, diferentemente da definição da OMS. Assim sendo, possuir um alto SIC não significa ter GRRs disponíveis, sendo que, o grande diferencial considerado é a habilidade para usar os GRRs. Tal fato diferencia o modelo salutogênico, da resiliência, no campo da Psicologia.

Lindström (2001) compara os construtos de resiliência e de salutogênese e conclui que ambos buscam explicações sobre como as pessoas administram suas vidas comportando-se e desenvolvendo-se sob condições adversas. A autora aponta como única distinção entre os construtos, as suas origens, sendo a resiliência originária da Psicologia e a salutogênese da Sociologia, esta última, a partir de pesquisas sobre estresse que introduziram construtos como o SIC e o controle sobre os eventos de vida.

Alguns autores associam o Sentido de Coerência e a resiliência a fatores de risco, de proteção e vulnerabilidade e apontam também para a dificuldade de se afirmar que os fatores de risco são essencialmente negativos, conforme o demonstrado por Antonovsky et al. (1994), citado por Lindstrom & Eriksson, 2005), a partir da pesquisa com adultos que em sua infância foram expostos a vários fatores de risco para a doença mental. De acordo com o estudo, os fatores de risco, ao contrario do esperado, contribuíram para resultados positivos na saúde dos indivíduos.

O modelo salutogênico não aborda o desenvolvimento, estruturas específicas, nem os fatores de proteção. Além do que, tanto o raciocínio de Rotter, 1996, quanto o de Antonovsky apontam para um fator de relatividade, isto é, fatores de proteção podem ser fatores de risco e vice-versa. Assim sendo, não é possível fazer uma estimativa de resiliência sob a perspectiva de uma vida inteira. O Sentido de Coerência diz tão somente que resiliência é uma habilidade usada em uma determinada situação.

Um alto SIC aproxima o indivíduo no continuo disfuncionalidade - funcionalidade, deste último pólo. É uma variável independente e não uma forma de “medir a saúde”, este construto é estruturado por fatores sociais: é um instrumento de análise que contribui para a compreensão da saúde como algo mais global, seguindo a definição da OPAS/OMS (2001).

Como já referido, Antonovsky (1987) afirma que cada indivíduo se situa em um ponto do *continuum* saúde-doença, a partir de uma hipotética estrutura cognitivo-emocional-social, que designa como *Sentido* Interno de Coerência – SIC.

O SIC que assume assim um caráter cognitivo afetivo e informacional permitiria ao indivíduo negar a aparente desordem da sua vida (ou do evento estressante de vida que o implica) recuperando ordem e Coerência, ao integrar positivamente esse acontecimento na sua experiência de vida.

Segundo Saboga Nunes (1999) a elaboração teórica deste conceito foi desenvolvida a partir de entrevistas aprofundadas que Antonovsky desenvolveu junto a indivíduos que passaram por momentos suficientemente desorganizadores de uma experiência de vida (como negros dos bairros pobres norte americanos ou sobreviventes do holocausto). Tentando compreender como estes sujeitos viam a sua própria experiência de vida o autor desenvolveu as três dimensões do seu conceito: capacidade de compreensão, capacidade de gestão e capacidade de investimento, descritas a seguir:

- 1)- capacidade de compreensão - resume a maneira como o indivíduo apreende os estímulos intrínsecos ou extrínsecos como informação ordenada, consistente, clara e estruturada (Antonovsky, 1987, p. 16);
- 2)- capacidade de gestão - consiste na percepção que o indivíduo desenvolve dos recursos pessoais ou sociais que estão ao seu alcance, para satisfazer as exigências requeridas pela situação de estímulo. Quanto mais alto o sentido de manejo do indivíduo, menos este se sente atingido negativamente pelos acontecimentos, e, menos considera a vida como antagônica. (Antonovsky, 1987, p. 17);
- 3)- capacidade de investimento - refere-se à capacidade com a qual o sujeito retira da vida os acontecimentos que fazem sentido, e por isso encontra razão para neles investir a sua energia e interesse. Não se trata de encontrar satisfação em tudo o que acontece na vida, mas de investir recursos para superar as situações com dignidade (Antonovsky, 1987, p. 17).

O SIC, que identifica o núcleo central constituído por estas três dimensões assume um caráter cognitivo-afetivo e informacional, permitindo ao indivíduo negar a aparente desordem da sua vida (ou do acontecimento de vida que o implica) recuperando

ordem e coerência, ao integrar esse acontecimento na sua experiência de vida. Cada um dos componentes pode possuir um valor alto ou baixo. Assim, é possível encontrar oito tipos de SIC (Quadro 1) a que corresponderiam estruturas preditórias diferentes, resultado do cruzamento das três dimensões. (Antonovsky, 1987, p.20).

Quadro 1- Os 8 tipos preditíveis e sua relação com o SIC

TIPO	COMPREENSÃO	GESTÃO	INVESTIMENTO	PREDIÇÃO
1	Alta	Alta	Alto	Estável
2	Baixa	Alta	Alto	Rara
3	Alta	Baixa	Alto	Pressão para subir
4	Baixa	Baixa	Alto	Pressão para subir
5	Alta	Alta	Baixo	Pressão para descer
6	Alta	Baixa	Baixo	Pressão para subir
7	Baixa	Alta	Baixo	Rara
8	Baixa	Baixa	Baixo	Estável

Fonte: Antonovsky, 1987, p. 27.

Assim, o SIC contribui para com o desenvolvimento de estratégias de intervenção que visam reforçar a capacidade dos indivíduos administrarem de modo saudável, sua exposição a fatores traumáticos de natureza psicossocial, tais como o estresse ocupacional.

O SIC leva em conta simultaneamente vários aspectos do indivíduo (afetividade, redes formais e informais de apoio social, aspectos cognitivos e de informação) revelando-se promissor quanto ao auxílio diagnóstico que possa orientar profissionais da saúde quanto aos cuidados a serem prestados.

Saboga Nunes (1999) refere que pessoas com alto SIC são menos afetadas psicologicamente quando expostas a estressores e vice-versa.

Günther e Machado (2003) apontam que o SIC possui fortes correlações positivas com a saúde percebida, Saúde Mental, Qualidade de vida e com a maioria dos parâmetros psicológicos de bem-estar, além de aumentar com o tempo e as experiências de

vida. O indivíduo que enxerga sua vida como compreensível, manejável e significativa, pode fazer melhor uso de seus recursos potenciais do que aqueles que não possuem tal orientação. Já as pessoas que apresentam fragilidade no Sentido de Coerência estão menos capacitadas a administrar os estressores e mais dispostas a contrair doenças.

Não é possível anular os fatores geradores de ansiedade da vida cotidiana, mas é possível reduzir o seu impacto e é diante destes fatos que Antonovsky propõe a investigação do que reveste positivamente um fator estressor, deixando-se de considerá-los como naturalmente negativos e passando a concebê-los como revestidos de possíveis conseqüências saudáveis (Antonovsky, 1979, 1984 e 1986 citado em Nunes, 2000).

2.2.1- Sentido de Coerência e Trabalho

As instituições sociais possuem um importante papel na estruturação do Sentido de Coerência dos indivíduos e na promoção da saúde.

O homem contemporâneo dedica a maior parte do seu tempo ao trabalho, freqüentemente utilizando-o como referência para definição da sua identidade individual e status social. É através dele que busca garantir recursos essenciais à sua sobrevivência física e se relaciona com o espaço extra-famíliar, estabelecendo uma extensa rede de relacionamentos sociais e vivenciando uma vasta gama de experiências.

O extremo valor atribuído ao trabalho fica explícito na chamada Terceira Idade frente à falta de perspectivas após a aposentadoria, a qual é considerada, conforme aponta Marin-León (1999), como um demarcador temporal do envelhecimento. Acostumados a associar a ausência de trabalho às dificuldades de sobrevivência ou perda da dignidade, é comum aos mesmos, perceberem-se sem recursos internos e apoio externo para lidar com a realidade de que não dependem mais do trabalho para sobreviver e reprojeter suas vidas na busca de novos significados à sua existência associados às atividades que comumente não pertencem ao conceito tradicional de trabalho.

Cabe ressaltar que a relação do trabalho com os componentes do Sentido de Coerência sofreu profundas alterações ao longo da história.

A importância atribuída à compreensão da realidade (compreensibilidade) e à atuação sobre a mesma através do trabalho para o desenvolvimento dos recursos gerais de resistência (manejabilidade), variou entre a supervalorização da filosofia e o esquecimento frente ao crescimento de atividades de trabalho repetitivas e a conseqüente alienação do trabalhador. A atribuição de sentido à própria vida e à realidade acompanhou as valorizações culturais dos diferentes momentos históricos.

Alguns estudos têm investigado as correlações entre as condições de trabalho, o Sentido de Coerência e variáveis ligadas à Saúde Mental (Quadro 2): trabalhadores que apresentam estados emocionais negativos, com maior frequência exercem atividades no trabalho com pouca autonomia e pouca variedade de tarefas. Para Höge & Büssing, 2004 existência de correlação entre *burnout* (exaustão emocional e despersonalização) e baixo SIC (Levert, Lucas e Ortlepp, 2000); o SIC correlaciona-se negativamente à exaustão emocional, à despersonalização e positivamente à realização pessoal Rothmann, Malan & Tothmann (2002), um alto SIC está correlacionado ao enfrentamento dos eventos estressantes, demonstrando que as dimensões do SIC contribuem para a variância dos critérios de medida dos eventos de vida estressantes, da depressão e da ansiedade (Flannery et al, 1990); associação entre um baixo SIC e as faltas por doença no trabalho entre o grupo de funcionários considerados *casos* frente ao grupo considerado *controles*. (Crespo, 2001).

Quadro 2- Correlações entre Sentido Interno de Coerência e Variáveis de Saúde

	Negativamente Relacionado	Positivamente Relacionado
Sentido de Coerência	Estresse e tensão no trabalho Ansiedade Depressão Neuroticismo <i>Burnout</i> (exaustão emocional e despersonalização)	Estratégias de <i>Coping</i> bem sucedidas <i>Locus</i> de controle interno <i>Hardiness</i> Sentimento de auto-eficácia Estabilidade emocional Realização/satisfação pessoal Bem estar geral (físico e psicológico)

Fonte: Guimarães, Guimarães e Rego (2005).

Antonovsky (1987, 1991) salienta que os recursos internos como a auto-eficácia (self-efficacy) (Bandura, 1977), o *Hardiness* (Kobasa, 1979) e o *Locus* de controle interno (Rotter, 1966) estão baseados em ideologias das sociedades ocidentais que enfatizam os efeitos positivos do controle interno sobre o ambiente.

Entretanto, de acordo com o componente “manejabilidade” do Sentido de Coerência, os recursos de enfrentamento das demandas estressantes podem estar sob controle do próprio indivíduo, sob o controle de outra pessoa ou de fatores ambientais em que se confia. O ambiente de trabalho pode favorecer o desenvolvimento de relações de confiança e oportunizar, a partir do alcance de resultados, a realização profissional e pessoal gerando novos recursos de enfrentamento da realidade e fortalecendo o encadeamento de recursos que conduzem o indivíduo ao controle da própria vida.

Munidos de habilidades e mecanismos de enfrentamento eficazes, os trabalhadores podem experimentar o ambiente de trabalho como compreensível, manejável e significativo e a organização poderá contar com funcionários mais competentes, motivados e comprometidos com resultados, os quais tenderão a enxergar os projetos como desafios pessoais, conforme mais fortalecido estiver o seu Sentido de Coerência (Coetzee & Cilliers, 2001).

A busca por profissionais “coerentes”, ou seja, com um forte Sentido de Coerência, pode se iniciar no processo de Recrutamento e Seleção, através da identificação de competências voltadas para a percepção e avaliação da realidade (compreensibilidade), estratégias de resolução de problemas, pró-atividade e Sentido de auto-eficácia (manejabilidade) e o planejamento de carreira e projeto de vida almejados (significatividade). Nesta direção, Rothmann, Malan e Tothmann (2002) sugerem a realização de pesquisas que amparem o desenvolvimento de processos de seleção baseados nas características que compõem o Sentido de Coerência.

Apenas selecionar indivíduos prontos do mercado de trabalho, isto é, buscar profissionais com um Sentido de Coerência já fortalecido, não é suficiente, primeiramente porque as pesquisas na área ainda são insuficientes para fundamentar os impactos e conseqüências destes procedimentos de seleção.

Além disso, existem estudos que indicam que, embora o Sentido de Coerência se configure como características disposicionais do indivíduo, os estilos de enfrentamento das situações parecem ser sujeitos a mudanças (Lachman, 1989).

Conseqüentemente, treinar e incentivar programas de desenvolvimento dirigidos ao fortalecimento do Sentido de Coerência e aprimoramento das estratégias de enfrentamento dos problemas poderá ser apropriado. Para tanto, pode-se fazer uso de ferramentas de gestão de pessoas como programas de avaliação de desempenho, de treinamento e de planejamento de carreira. Rabin et al. (2005) indicam ainda para a promoção de um trabalho mais coerente e significativo nas áreas de saúde, a realização de supervisão individual e trabalhos de grupo para a ampliação do apoio interdisciplinar, além dos treinamentos.

As ferramentas citadas têm como característica comum a facilitação dos processos de comunicação organizacional, essenciais ao componente da compreensibilidade. Nesse sentido, Dejours (1992) salienta a importância da existência de “espaços de palavra”, isto é, canais de comunicação que apresentem as informações organizacionais de forma clara, democrática e permanente, diminuindo assim as especulações e fantasias a respeito de cortes de pessoal, idéias de perseguição, entre outros.

Rothmann, Malan e Tothmann (2002) alertam para a importância de possibilitar aos funcionários a identificação, com clareza, de seus papéis dentro da organização a partir de uma visão sistêmica da estrutura organizacional. Os mesmos autores em 2001, salientam que equipar os funcionários com conhecimentos, habilidades, materiais, instrumentos e outros recursos necessários ao desempenho do trabalho, podem conduzir a uma descompressão para a organização e carga das tarefas, o que possibilitará o sentimento de que as expectativas sobre o seu trabalho são compreensíveis, manejáveis e estão sob o seu controle.

Os programas de treinamento e desenvolvimento poderão ajudar a diminuir e prevenir o estresse, o *Burnout* e até mesmo o abuso do álcool como estratégia de *Coping* e ao mesmo tempo promover o bem-estar psicológico e físico (Coetzee e Cilliers, 2001).

Do ponto de vista dos recursos dos funcionários, o Sentido Interno de Coerência configura-se como um enfoque alternativo que pode facilitar a adaptação ao imperativo da mudança organizacional de uma realidade de mercado altamente dinâmica.

A Organização Mundial da Saúde - OMS (1989, 1997) considera o estresse como um problema de saúde pública e uma epidemia mundial e o define como a doença do século XX. Também a Organização Internacional do Trabalho (OIT) considera importante o seu estudo e atuação no âmbito profissional (OIT, 1992).

2.3- Estresse Ocupacional

O interesse pelo estudo do estresse no trabalho tem sido crescente na literatura científica, particularmente nos últimos anos. Uma razão para o aumento de pesquisas sobre este tema deve-se ao impacto negativo do estresse ocupacional na saúde e no bem-estar dos empregados e, conseqüentemente, no funcionamento e na efetividade das organizações.

Na economia, o impacto negativo dessa variável tem sido estimado com base na suposição e nos achados de que trabalhadores estressados diminuem seu desempenho e aumentam os custos das organizações com problemas de saúde, com o aumento do absenteísmo, da rotatividade e do número de acidentes no local de trabalho (Jex, 1998).

Numa época de intensa competitividade, tanto entre organizações quanto entre profissionais, diversas pesquisas têm sido realizadas sobre a natureza e os mecanismos do estresse ocupacional e sobre suas conseqüências para a saúde e desempenho do empregado.

Em relação aos estressores organizacionais, estes podem ser de natureza física (por exemplo, barulho, ventilação e iluminação do local de trabalho) ou psicossocial, sendo que os últimos têm despertado maiores interesses nos psicólogos organizacionais. Entre os estressores psicossociais, destacam-se os estressores baseados nos papéis, os fatores intrínsecos ao trabalho, os aspectos do relacionamento interpessoal no trabalho, a autonomia/controle no trabalho e os fatores relacionados ao desenvolvimento da carreira.

Nas últimas décadas houve uma mudança sem precedentes no mundo do trabalho, sobretudo em seu desenho, tipo e exigências. O estresse passou a ser um tema de grande interesse no âmbito da Saúde Mental no Trabalho (SMT). (Levi & Lunde-Jensen, 1996).

A curto prazo, os benefícios desta mudança e evolução constituíram-se em aumento da produtividade a um custo menor. A longo prazo, as conseqüências desta evolução poderão ocasionar um aumento do número de trabalhadores insatisfeitos, alienados e possivelmente com um estado de saúde física e mental deficitário, o que pode trazer importantes repercussões na esfera econômica, embora os custos relacionados, até a pouco tempo atrás não eram levados em conta.

Considerando como objeto à análise dinâmica dos processos psíquicos mobilizados pelo confronto do indivíduo com a realidade do trabalho, enfocar-se-á o conceito de estresse ocupacional, identificando que dentre os vários tipos de situações em que o estresse acomete o indivíduo, uma das mais importantes é o estresse no trabalho, pois a forma como os homens vivem e trabalham determina como adoecem.

Parece ser consensual entre os pesquisadores deste campo de estudos que o que causa o estresse, objetiva e subjetivamente, no trabalho e em outros locais e em interação com fatores genéticos, é um desajuste pessoa-meio (meio), ou pessoa-trabalho. (Levi & Lunde-Jensen, 1996). Assim sendo, o estresse ocupacional e o risco de agravos à saúde aparecem quando as exigências do trabalho não se ajustam às necessidades, expectativas ou capacidades do trabalhador.

Nesta direção, cabe acrescentar que as situações que exigem adaptação provocam um estado de tensão (estresse) que pode ser benéfico ou deletério, a depender de vários fatores. Esse estado de tensão é cada vez mais comum, especialmente nos ambientes de trabalho progressivamente mais exigente e competitivo.

As três fases que caracterizam ocorrência do estresse são: 1) reação de alarme 2) fase de resistência e 3) de exaustão, a qual só se atinge em situações mais graves. Seyle (1974) afirma que quando a reação ao estímulo estressor for muito prolongada, como

consequência poderá haver uma maior predisposição ao desenvolvimento de doenças, tais como as psicossomáticas, entre outras.

O conceito de estresse no trabalho muitas vezes se confunde com desafio, mas estas concepções não são iguais. O desafio vigora o indivíduo psicológica e fisicamente, motivando-o a aprender novas habilidades e o leva ao domínio do trabalho. Ao deparar-se com um desafio, sente-se satisfeito. Assim, o desafio é um ingrediente importante do trabalho saudável. Para a Organização Mundial de Saúde (OMS), a saúde pode ser lesada não apenas pela presença de fatores agressivos (fatores de risco, de “sobrecarga”), mas também pela ausência de fatores ambientais (fatores de “subcarga”, como falta suficiente de atividade muscular, de comunicação com outras pessoas, de diversificação de tarefas de trabalho que causam monotonia, falta de responsabilidade individual ou de desafios intelectuais).

São os fatores que devem ser considerados em relação ao estresse no trabalho: o indivíduo, as características do trabalho, o papel a desempenhar na organização, as relações interpessoais na empresa e a carreira profissional. Apesar de representar **um fator comum a todas as ocupações, organizações e níveis hierárquicos, o estresse** pode ser mais facilmente identificado em algumas ocupações específicas, em que as fontes de pressão e exigências naturais desses postos de trabalho são mais altas, se comparadas a muitas outras profissões.

O *Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde* (2004, p. 10.2) refere que freqüentemente, o sofrimento e a insatisfação do trabalhador manifesta-se, não apenas pela doença, mas exatamente nos já citados índices de absenteísmo, conflitos inter e extrapessoais. Ressaltando a importância de bons ambientes de trabalho, pois aqueles ambientes que não possibilitam a comunicação espontânea, a manifestação de insatisfações, sugestões dos trabalhadores em relação à organização ou ao labor desempenhado provocarão tensão e, conseqüentemente, estresse, sofrimento e distúrbios mentais.

2.4- O Modelo de Estresse Ocupacional Desequilíbrio entre Esforço e Recompensa no Trabalho (ERI)

O modelo teórico conceitual de tensão do trabalho, numa perspectiva sócio-histórica que aponta centralmente, para a dimensão psicológica da justiça distributiva e da reciprocidade nas trocas sociais. O modelo analisa a combinação de características pessoais e situacionais, centrando-se nas recompensas ocupacionais e relacionando o ambiente de trabalho psicológico a condições mais amplas do mercado de trabalho.

O modelo ERI (Effort Reward-Imbalance), (Figura 2) (Siegrist, 2001) postula que o papel do trabalho na vida adulta define uma ligação fundamental entre funções auto-reguladoras tais como auto-estima e auto-eficácia e as oportunidades de estrutura social. Em particular, o “status” ocupacional é associado à recompensa ou à estima, e a fazer parte de um grupo significativo (isto é, colegas de trabalho). Estes efeitos, potencialmente benéficos sobre o papel do trabalho na auto-regulação emocional e motivacional são ligados a um pré-requisito básico denominado reciprocidade, ou seja, as trocas ocorridas na vida social.



Figura 2- O Modelo ERI (Effort Reward-Imbalance)

Fonte: Siegrist (1996), Universidade de Düesseldorf

O modelo analisa a combinação de características pessoais e situacionais, centrando-se nas recompensas ocupacionais e relacionando o ambiente de trabalho psicológico a condições mais amplas do mercado de trabalho. O modelo modelo ERI aplica-se a uma grande variedade de cenários ocupacionais, analisa a prevalência das condições de alto esforço e de baixa recompensa no trabalho, relacionando-as a experiências cronicamente estressantes.

Uma combinação crucial que considera as conseqüências de saúde das condições de trabalho é o grau no qual os trabalhadores são recompensados por seus esforços. Quando um alto grau de esforço não é correspondido com um alto grau de recompensa, surgem intenções emocionais e aumenta-se o risco de doenças.

Siegrist (2004) afirma que este modelo combina dois tipos de informação: a) a informação subjetiva sobre as demandas do trabalho executado e que exige recompensas (componente extrínseco), e b) a informação de característica pessoal, distinta da possibilidade de lidar com as demandas e os desafios do trabalho, caracterizados pela super-dedicação, na qual há esforço e uma necessidade elevada de aprovação (componente intrínseco). Assume-se neste modelo, que uma combinação de ambas as fontes de informação irá prover uma estimativa mais precisa da quantidade de tensão atribuída à vida funcional, do que uma restrição de uma destas fontes (situacional ou pessoal).

O esforço é a resposta do indivíduo a partir da demanda esperada dele. Essas respostas poderiam ser divididas entre esforço extrínseco o qual se refere ao esforço do indivíduo em enfrentar demandas externas e esforço intrínseco, e que corresponde ao direcionamento do indivíduo em preencher suas expectativas.

Recompensa é uma medida composta de recompensa monetária, auto-estima e controle social. As medidas compostas do equilíbrio esforço e recompensa são baseadas em cálculos da média ou da diferença entre pontos de esforço e recompensa, respectivamente.

O princípio geral para as intervenções seria considerar que, recompensas deveriam ser aumentadas para um alto grau de esforço. Uma aplicação psicossocial deveria também contemplar a possibilidades de aumento da auto-estima associada ao trabalho, bem

como o aumento de controle de “status”. Todas estas intervenções estão lidando com a estrutura ao redor da situação de trabalho, e não com o conteúdo do trabalho.

Três dimensões de recompensas são intercorrelacionadas desde que o aumento da recompensa monetária possa aumentar ambas: auto-estima e controle de “status”. A possibilidade monetária poderia ser utilizada com moderação, desde que os empregados desinteressados num bom ambiente de trabalho pudessem adquiri-la fora da empresa.

2.5- O trabalho em Tecnologia de Informação (TI)

Os últimos anos foram marcados pelo grande desenvolvimento tecnológico em vários segmentos. A associação dos computadores com as telecomunicações e os recursos de informação originou a revolução tecnológica com a qual hoje se convive, promovendo alterações no modo de vida das pessoas por meio da criação de soluções informatizadas em praticamente todos os campos da vida humana.

A evolução da informática representa constantes desafios aos próprios analistas de sistemas, cujo trabalho consiste em transformar, de forma contínua, linguagens anteriormente desenvolvidas em outras mais modernas e também modificar operações antes realizadas manual ou mecanicamente em sistemas informatizados. Tudo isto sob constantes modificações do processo de organização do trabalho. (Rocha e Deubert-Ribeiro, 2001).

A formação do informata situa-se na área de ciências exatas, nos cursos de graduação em ciências da computação, sistemas de informação, engenharia de *software*, entre outros, que parecem proporcionar preparo para desempenhar tarefas do desenvolvimento de *software*. A escolha por esta carreira profissional pressupõe gosto pela área lógico-matemática, por cálculos, pelo trabalho com dados e por investigação de conceitos, situações e processos (Holland, 1997).

A Tecnologia da Informação (TI) pode ser entendida como os meios utilizados pelas empresas produtivas para alavancar e potencializar o processo de criação e desenvolvimento de capacitação tecnológica e é composta dos seguintes elementos:

hardware, *software*, redes de comunicação, *workstation* (CAD, CAM, CIM etc.), robótica e os *chips* inteligentes. A crescente evolução e integração desses seis elementos têm revolucionado o modo de viver, de comunicação, de pensar e de fazer negócios. (Morton, 1991).

A TI e a comunicação se converteram em uma força potente na transformação global da vida social, econômica e política. Esta transformação proporcionou o surgimento de profissões novas no campo da informática, contribuindo assim para o suprimento da demanda de manufatura de *hardware* e *software* cada vez mais complexos (Santos e Vaz, 2005).

O desenvolvimento de *software* é uma das atividades da TI. Esta exige do profissional de informática, competências diversificadas e investimentos financeiros vultosos por parte das empresas, instituições e governos. O escopo do *software* a ser construído define o número e a qualificação dos profissionais necessários na equipe. De maneira geral, além do gerente, a equipe pode ser constituída de engenheiros de *software*, analistas de sistemas, analistas de negócios e programadores.

As atividades operacionais no desenvolvimento de *software*, em geral sob a responsabilidade de analistas de sistemas e programadores, consistem em executar o Ciclo de Desenvolvimento de *Software*, que compreende as etapas de conceituação do *software*, análise dos requisitos, *design* e arquitetura, detalhamento do *design*, codificação e teste do sistema.

Entretanto, junto com os benefícios têm ocorrido alguns problemas de saúde ocupacional para os trabalhadores de TI. Cabe acrescentar que o estudo do impacto do tipo de trabalho exercido pelos trabalhadores de TI sobre a saúde é um grande desafio, uma vez que a área de Informática incorpora novas tecnologias de forma dinâmica e ininterrupta e envolve uma categoria de profissionais que se encontra "pulverizada" entre empresas de diferentes ramos da atividade econômica. (Rocha e Debert-Ribeiro, 2001).

Dentre os poucos estudos enfocando as repercussões do trabalho sobre a saúde geral dos analistas de sistemas (categoria mais prevalente na presente investigação) merece destaque o realizado pela equipe do *National Institute of Occupational Safety and Health*

(NIOSH), contemplando analistas de sistemas e supervisores de uma empresa federal de processamento de dados dos Estados Unidos. (Cohen, 1984). Os problemas psicológicos encontrados relacionados ao estresse incluíram: dor de cabeça, irritabilidade, depressão, tensão, fadiga severa e doenças psicossomáticas, como indisposição do estômago.

A maior parte das investigações nacionais e internacionais sobre a saúde dos profissionais de TI tem se centrado no estudo da fadiga visual e nos transtornos osteo-musculares (DORT-LER).

Ainda são poucos os estudos que abordam os distúrbios psicológicos relacionados à ocorrência de estresse psicológico nestes profissionais. Rocha e Ribeiro (2001) acrescentam que esses distúrbios evidenciaram-se como muito importantes entre a amostra de analistas de sistemas que estudaram, tendo sido também verificados por Kawakami et al (1997) e Gredilla e Gonzales (1991) entre pessoas que desenvolvem *software*. Provazi (2007), em investigação realizada na mesma empresa pesquisada no presente estudo refere que encontrou na maior parte de seus resultados aspectos saudáveis nos fatores relacionados ao trabalho que incluem esforço, recompensa, risco ao estresse, motivação intrínseca, carga de trabalho.

Nesta direção, Merlo (2003) verificou que a alta frequência desses distúrbios relacionados ao estresse entre os analistas de sistemas está associada a prazos curtos e sobrecarga de trabalho, resultante do impacto político/social do trabalho que desenvolvem e também da pressão exercida pelos usuários dos sistemas.

Rocha (1996) observou que a relação que os analistas de sistemas estabelecem com o computador adquire um caráter específico, associado ao conteúdo do trabalho: a elaboração do programa impõe o exercício de um raciocínio lógico, formal, binário (baseado em alternativas do tipo ‘sim/não’), que envolve alto nível de detalhamento. O analista tem de prever todas as possibilidades de utilização do sistema desenvolvido.

No Japão, Fujigaki (1989) destacou a importância das exigências mentais do trabalho dos engenheiros de software, apontando para a fase de implantação de sistema como um momento em que os profissionais se declaravam “física e mentalmente exaustos”.

Recente artigo publicado no *The Economic Times / India Times* (4 Set, 2007) refere que pesquisa realizada com 4000 trabalhadores de TI pela *People Health*, uma empresa de consultoria de cuidados em saúde, por um período de mais de um ano, foram encontrados altos níveis de estresse, uma quase inexistente vida social e um aumento significativo de riscos à saúde. A pesquisa refere ainda que, o que é alarmante o aumento do alcoolismo e do abuso de substâncias neste segmento ocupacional.

Salanova et al (2002) em um estudo realizado com 450 trabalhadores de TI, comprovou o papel da auto-eficácia como moderador da relação entre as demandas no trabalho e o controle e os níveis de *burnout* das dimensões exaustão e despersonalização.

Rocha e Debert-Ribeiro (2001), quanto ao modelo de fatores de estresse e trabalho de Karasek & Theorell que utilizaram para análise, encontraram tanto para os homens, quanto para as mulheres analistas de sistemas, a presença de alta demanda no trabalho, seja pela sobrecarga quantitativa (prazos curtos) quanto pela sobrecarga qualitativa (alto grau de responsabilidade e uso constante da mente).

Ainda no estudo acima, quanto aos aspectos da tensão/aprendizagem, o trabalho apresenta a característica de ser uma atividade que dá a possibilidade de criar e em que não se faz as mesmas tarefas todos os dias. Os autores ressaltam que, apesar da importância dos distúrbios psicológicos verificada para o conjunto dos analistas de sistemas, a prevalência da fadiga e dos sintomas de depressão, irritabilidade e ansiedade foram maiores entre as mulheres, o que pode estar relacionado a diferenças nas respostas biológicas, nas situações de trabalho, na percepção subjetiva do trabalho em termos de gênero e também na interseção entre os papéis exercidos pelas mulheres no trabalho e no lar.

2.5.1- TI, Gênero e Personalidade

Souza-Lobo (1991) refere que o papel do gênero é definido como determinante cultural e ao mesmo tempo produto das relações sociais, observando que com o advento da informática manteve-se a divisão sexual do trabalho.

Uma série de fatores tem indicado o acesso das mulheres à Tecnologia de Informação, entre eles a alfabetização e a educação, o conhecimento do idioma inglês, o tempo, o custo, as normas sociais e culturais, a gestão da informação entre outros.

Hafkin e Taggart (2001) afirmam que em nível mundial, a maioria das mulheres que entra no mundo da TI, ainda a utiliza como ferramenta de produção para o trabalho de escritório diário e um número muito menor, como ferramenta de criação e intercâmbio de informações. Os autores acrescentam que, menor ainda é o número de mulheres produtoras de TI, seja como provedoras de Internet, programadoras ou desenhistas de programas informáticos. Além disso, comentam os autores, as mulheres dos países em desenvolvimento não se vinculam em níveis decisórios de TI.

Cabe ressaltar que, algumas mulheres estão se introduzindo nos níveis superiores da força de trabalho em TI, especialmente na América Latina, leste europeu e central, sul e sudeste asiático e África do sul. No Brasil, as mulheres constituem cerca de 20% da indústria de programas informáticos (Unifem, 1998).

Pesquisa recente sobre esse tema realizada por Brito e Oliveira (1997) mostrou que, a discriminação e a exclusão das profissionais do gênero feminino permanecem, nos dias atuais, apesar da introdução de novas tecnologias e da intensa reestruturação produtiva em curso, o que traz sofrimentos físicos e psíquicos para as trabalhadoras.

No que diz respeito à inter-relação entre os papéis exercidos pelas mulheres no trabalho e em casa, o primeiro aspecto a ser destacado é a superposição de responsabilidades a que a mulher se submete, permanecendo sob sua responsabilidade o cuidado com a casa e a família, paralelamente à participação no mercado de trabalho. As mulheres analistas de sistemas referem maior número de horas de trabalho doméstico, quando comparadas aos profissionais do gênero masculino (Kadolin, 1997; Lundberg; Mardberg, Frankenhauser, 1994). Tal situação tem gerado altos níveis de sobrecarga de trabalho, estresse e conflitos de magnitude crescente de acordo com o número de filhos de cada uma. Esta pode ser uma das razões pelas qual a ausência de filhos aparece com maior frequência entre mulheres analistas de sistemas (Emslie, Hunt & Macintyre, 1999).

Rocha e Debert-Ribeiro (2001) investigaram 553 analistas de sistemas, em atividade, de dois centros de processamento de dados da região metropolitana de São Paulo. Concluem que, os homens eram mais velhos, e com maior proporção de casados e com filhos em relação às mulheres. As mulheres referiram maior número de horas dedicadas às tarefas domésticas. Observou-se o predomínio dos homens nas funções de chefia. Fatores de incômodo, com frequência semelhantes entre homens e mulheres foram: prazos curtos, uso constante da mente e alto grau de responsabilidade. Fatores de incômodo que predominaram em mulheres: postura desconfortável, maior número de horas no computador e presença de equipamentos obsoletos. As mulheres relataram maior frequência de sintomas visuais, musculares e relacionados ao estresse. Este estudo contribuiu para que empresários e trabalhadores elaborassem recomendações visando a melhoria dos equipamentos, ambiente, postos, organização e fatores psicossociais do trabalho dos analistas de sistemas. Comparando-se o quadro de saúde dos homens com as mulheres analistas de sistemas, observou-se que as exigências do trabalho, integradas às responsabilidades atribuídas à mulher no âmbito doméstico, geram importantes repercussões sobre a saúde. Isto, em razão do fato de a inserção crescente das mulheres no mercado de trabalho não ter sido acompanhada de uma distribuição mais balanceada de tarefas entre os gêneros.

Com relação ao estudo da personalidade do informata, o trabalho mais relevante encontrado foi o realizado por Santos e Vaz (2004) que por meio da prova de Rorschach avaliaram 66 trabalhadores, diferenciando-os segundo o exercício de atividade gerencial ou não, obtendo os seguintes achados gerais: apresentam capacidade de tomar iniciativa, de análise, são ambiciosos; têm dificuldades para interagir com outras pessoas, ser empáticos e integrarem-se a grupos. Parecem apreciar trabalhar sozinhos e seus relacionamentos tendem a ser cautelosos e às vezes impessoais. Estes dados corroboram os achados de Couger e O'Callaghan (1993), Wynekoop e Walz (1998), Oliveira (1999).

Quanto a características de personalidade dos desenvolvedores de *software*, Wynekoop e Walz (1998), após a aplicação do *The California Psychological Inventory Adjective Check List* (ACL) em 114 informatas gerentes e operacionais, afirmaram que, em comparação com a população em geral, os informatas desta amostra são ambiciosos,

lógicos e conservadores, demonstram também ser analíticos, produtivos e persistentes. Os programadores tendem a ser menos sociáveis e mais resistentes a mudanças que analistas de sistemas e gerentes. Os analistas de sistemas e gerentes tendem a estabelecer relacionamentos sociais cautelosos e prudentes, podem não demonstrar sociabilidade no convívio com outras pessoas.

3- JUSTIFICATIVA

O trabalho é tão antigo quanto à origem do homem e sempre teve um duplo significado: prazer e sofrimento. Em muitas situações, pode se tornar um sacrifício e motivo de adoecimento físico e ou mental, não pelo trabalho em si, mas pela maneira como é organizado (turnos, horas extras, entre outras.), como são enfrentados os fatores de risco psicossocial presentes em seu cotidiano, pelo clima psicológico e emocional e a percepção que o trabalhador tem do mesmo.

Estas características podem provocar no trabalhador, reações de ansiedade, inquietude, irritabilidade, tensão, depressão, apontando para um alto risco de exposição ao estresse ocupacional, o que poderá repercutir de forma deletéria em sua saúde geral e mental, levando a importantes prejuízos à sua qualidade de vida pessoal, ocupacional e também à qualidade de vida organizacional. .

Cabe acrescentar que, os custos econômicos, organizacionais e individuais das intervenções necessárias para lidar com a Saúde Mental do Trabalhador e suas derivações, geralmente são altos, uma vez que afetam diretamente o sujeito em seu bem estar físico e psicológico, com reflexos na produtividade e na qualidade dos serviços e/ou produtos por ele executado.

Ainda são poucos os estudos realizados em profissionais de TI em nosso meio e no mundo. Os resultados obtidos poderão subsidiar possíveis estratégias de prevenção e intervenção na Saúde Mental e na Qualidade de Vida de trabalhadores e organizações.

4- OBJETIVOS

4.1- Objetivo Geral

Identificar na amostra, a ocorrência de Desequilíbrio entre Esforço e Recompensa no Trabalho, o Sentido Interno de Coerência e sua interdependência.

4.2- Objetivos Específicos

- 1- Caracterizar a amostra do ponto e vista sócio-demográfico-ocupacional;
- 2- Correlacionar os aspectos citados acima com ERI e SIC.

5- HIPÓTESES

- 1- Na amostra de estudo existe o Desequilíbrio entre o Esforço e Recompensa no Trabalho.
- 2- A amostra de estudo apresenta um baixo Sentido Interno de Coerência (SIC).
- 3- Existe relação entre o ERI e SIC.
- 4- Trabalhadores que apresentam Desequilíbrio entre Esforço e Recompensa no Trabalho apresentam um baixo SIC e vice-versa.

6- CASUÍSTICA E MÉTODO

6.1- Locus de pesquisa - A EMPRESA MATERA SYSTEMS

É uma empresa de Tecnologia da Informação, de porte médio, provedora de soluções de TI para o mercado corporativo, que conquistou seu espaço no mercado nacional, consolidando sua atuação nos setores financeiros, telecomunicações, saúde, *e-business* e intra-estrutura de TI

A MATERA Systems foi criada em 1987 por profissionais formados em ciência da Computação, na UNICAMP, recém formados na ocasião de sua fundação. É uma empresa com 20 anos de história, quando então era ainda conhecida como *Software Design*. Está presente em São Paulo, Rio de Janeiro e Campinas (centro tecnológico).

A empresa conquistou recentemente o CMMI-SW® (Capability Maturity Model Integration), nível 2. O objetivo do CMMI é servir como um guia para melhorar os processos das organizações e sua habilidade em gerenciar o desenvolvimento, aquisição e manutenção de produtos e serviços. O CMMI organiza as práticas que já foram provadas como sendo efetivas em uma estrutura que ajuda a estabelecer prioridades para melhoria

A MATERA Systems oferece soluções completas de TI para o mercado financeiro e corporativo. Suas soluções abrangentes cobrem todo *back-office* do negócio, incluindo as áreas de Financiamento, Tesouraria, Renda Fixa, Cobrança, Comercial, Financeira, Informes Legais, Contábil/Fiscal e Controladoria, além de Canais como *Internet Banking*, Centrais de Atendimento e e-mail Banking.

Também oferece serviços para Gestão Empresarial e serviços voltados para a infra-estrutura de TI, que inclui Garantia de Disponibilidade, *Tuning* de Performance de Aplicação, Consultoria DBA, Desenvolvimento de Sistemas, Consultoria Linux e Suporte MQseries. A empresa também oferece uma solução abrangente para gestão de projetos, aderente às áreas de processo do PMBoK e práticas do CMMI-SW.

6.2- Participantes

Trata-se de um estudo exploratório-descritivo de delineamento transversal realizado na empresa descrita anteriormente.

A população total de trabalhadores da empresa à época do estudo era de 146 trabalhadores. Foram estudados os trabalhadores das filiais de São Paulo e Campinas (N=137). Não participaram do estudo 38 profissionais por várias razões: viagem a trabalho em outro estado (Rio de Janeiro, Pará), trabalho externo no estado de São Paulo, licença maternidade, falta no dia, férias, trabalhar em outro estado, por trabalhar na própria residência. Dos 38 profissionais não participantes, 30 (79%) são sexo masculino e 8 (21%) do feminino.

Portanto, estavam presentes no dia da aplicação dos questionários 108 participantes (78,8), sendo que 99 (91,7%) da sede de Campinas e 9 (8,3%) da sede de São Paulo. Nove (9) profissionais entregaram os instrumentos em branco. Noventa e nove (99) entregaram os instrumentos de pesquisa preenchidos corretamente, sendo considerado este o número amostral constante do estudo.

Foram realizadas aplicações de medidas psicológicas, por meio do preenchimento dos seguintes instrumentos auto-aplicáveis: SIC e ERI, descritos na seção relativa a instrumentos.

6.3- Aspectos Éticos

Este trabalho foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Ciências Médicas da UNICAMP. Foram atendidos todos os dispositivos das Resoluções 196/96 e complementares, bem como a aprovação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice 1), assim como todos os anexos incluídos na Pesquisa. Com isso, aprovou-se sem restrições o Protocolo supracitado.

6.4- Instrumentos

6.4.1- Questionário de Desequilíbrio entre Esforço e Recompensa no Trabalho - ERI

O Questionário ERI (Anexo 1) foi desenvolvido por Siegrist e Peter (1996). O modelo teórico procura identificar características de trabalho estressante com efeitos adversos à saúde. O ERI define experiências estressantes em serviço como um

desequilíbrio entre o grande esforço que os indivíduos fazem e a baixa recompensa recebida, usando dois parâmetros: esforço extrínseco e intrínseco. Este mede como os trabalhadores encaram condições exigentes do ambiente de trabalho, considerando como fonte de recompensa três eixos centrais: dinheiro, auto-estima e segurança no trabalho, incluindo oportunidades.

Outra característica do questionário ERI é a inclusão de componentes pessoais em um modelo situacional, através da combinação de ambas as fontes de informação: as advindas da situação e as da personalidade, o que proporciona um cálculo mais exato dos efeitos adversos do trabalho à saúde.

O ERI é um questionário auto-administrado, adaptado, traduzido e validado para o português por Guimarães, Zaroni e Martins (2004) (Quadro 3) em uma amostra de 625 trabalhadores. Foi escolhido por possuir boas propriedades psicométricas, o que o torna válido para ser utilizado em populações ativas.

Quadro 3- Médias dos escores, desvios- padrão, amplitude , alpfa de Cronbach Validação Brasileira do ERI Validação brasileira do ERI (Guimarães et al, 2004).

ESCALAS	N	MÉDIA ($\pm$ DP)	AMPLITUDE DE VARIAÇÃO	ALFA DE CRONBACH
ESFORÇO	625	7,13 ($\pm$ 1.47)	5-12	0,71
RECOMPENSA	625	13,32 ($\pm$ 2,7)	11-22	0,84
SUPERCOMPROMETIMENTO	626	14,35 ($\pm$ 4.24)	3-25	0,68

É composto por 57 questões, divididas em 3 partes. A 1ª parte, com 11 perguntas avalia alguns dados sócio-demográficos e a situação de trabalho, levantando questões objetivas sobre o tipo de trabalho, turnos, tipo de organização que trabalha, entre outros. A 2ª parte é composta por 17 perguntas dicotômicas, com 4 opções de respostas, com questões do tipo *Likert* (dependendo da resposta) e avalia a percepção do sujeito quanto à situação vivida no trabalho. A 3ª parte, composta por 29 questões, com 4 opções de resposta, do tipo *Likert*, avalia aspectos subjetivos do sujeito em relação a características intrínsecas de supercomprometimento com o trabalho, denominado de “superexigência”.

A 2ª parte mede a Escala Esforço e Recompensa, enquanto que a 3ª parte mede a Escala Supercomprometimento, que é composta por 4 sub-escalas: necessidade de aprovação, competitividade, irritabilidade desproporcional e dificuldade de se desligar do trabalho

O ERI define medidas em 3 dimensões:

- 1- Esforço** (pressão de tempo, interrupções, responsabilidades, pressão para fazer horas extras, trabalho fisicamente exigente e aumento de demanda);
- 2- Recompensa** (gratificação financeira: salário e esforço; expectativa de estima e reconhecimento; respeito, apoio adequado, tratamento inadequado; segurança e oportunidades de carreira: expectativa de promoção e ascensão, mudanças indesejáveis, insegurança no trabalho e inconsistência do status ocupacional).
- 3- Excesso de comprometimento com o trabalho** ou supercomprometimento, definido como um grupo de atitudes, comportamentos e emoções que refletem um esforço além dos níveis considerados apropriados para ser aprovado e valorizado pelos outros. Esta dimensão contempla as seguintes sub-escalas: a) Necessidade de aprovação; b) Competitividade;
c) Irritabilidade desproporcional; d) Incapacidade de desligar-se do trabalho.

6.4.2- Questionário SIC (O Sentido Interno de Coerência)

O questionário utilizado é composto de 29 itens, com escala de Likert de 1 a 7 (Anexo 2). Os respondentes marcam o número que melhor expressa à extensão com que a questão apresentada é aplicada em si mesmo. Deve-se dar apenas uma resposta espontânea para cada questão e é encorajado não omitir nenhuma delas. Apesar de o tempo médio estimado ser de aproximadamente 10 min., não há tempo limite para realização do mesmo.

O Sentido Interno de Coerência (SIC) foi avaliado pelo questionário proposto por Antonovsky (1991), utilizando a validação para o português realizada por Saboga Nunes (1999)) na qual, após contatos com este autor, definiu-se que seriam realizadas

adaptações para seu uso no Brasil, como: objectivo-objetivo, exactamente-exatamente, correctamente-corretamente, falhados-fracassados, aborrecidas-aborrecedor.

O SIC apresenta boas características psicométricas que reforçam a propriedade transcultural deste construto unidimensional. A escala SIC apresenta fidedignidade, consistência interna e externa (teste-reteste). Os resultados apresentaram fidelidade interna considerando os altos valores do coeficiente alpha de Cronbach entre 0,3 e 0,9. Os valores da correlação ($r = 0,88$) apresentaram estabilidade das respostas dos sujeitos, podendo assim, considera-se a validade externa da escala. A percepção negativa da escala SIC, percepção do estresse, e os traços de ansiedade sugerem a validade externa da escala. Quanto a validade discriminante, os dados apontam para uma correlação com redes de sociabilidade, e com o locus de controle. Uma análise dos principais componentes do SIC através da rotação Varimax produziu uma sequência de oito fatores, que foram seguidamente reduzidos para um fator, sugerindo que a escala é um constructo unidimensional.

A elaboração teórica deste conceito foi desenvolvida a partir de entrevistas aprofundadas pelo autor, desenvolvidas junto a indivíduos que passaram por momentos suficientemente desorganizadores de uma experiência de vida (Por exemplo: negros dos bairros pobres norte americanos ou sobreviventes do holocausto), buscando compreender como estes sujeitos viam a sua própria experiência de vida. (Antonovsky, 1971)

6.4.3- Além dessas medidas, também foi utilizado uma ficha para armazenamento dados sócio-demográficos e ocupacionais (Apêndice 2), composto por 11 questões, sendo quatro sobre as características pessoais dos profissionais (idade, gênero, estado civil e escolaridade) e cinco sobre informações relacionadas ao trabalho dos profissionais (área, cargo, tempo de trabalho, tempo de trabalho no cargo e tipo de contrato de trabalho). Não foi utilizada a ficha do ERI e sim uma elaborada pela pesquisadora, adaptada para essa população.

6.5- Procedimento

Foi realizado primeiramente um estudo piloto com 11 profissionais de nível superior da UNICAMP, de ambos os sexos, para se detectar eventuais dificuldades apresentadas pelos participantes, tempo de aplicação, entre outros, ou seja, verificar a aplicabilidade dos instrumentos. Este estudo demonstrou que o instrumento foi de fácil compreensão para os participantes e estavam adequados aos objetivos da pesquisa.

Os profissionais receberam um envelope com os 2 instrumentos utilizados nessa pesquisa, o questionário de Dados Sócio-Demográficos, dois Termos de Consentimento Livre e Esclarecido, uma folha de Instruções para Preenchimento dos Questionários (Apêndice 3) e mais 2 instrumentos utilizados por uma outra pesquisadora que também estava desenvolvendo uma pesquisa na empresa.

A aplicação dos instrumentos ocorreu no dia 31 de maio de 2006 na sede de Campinas e no dia 02 de Junho de 2006 na sede de São Paulo. O instrumento foi respondido de maneira anônima, visando proteger a identidade dos funcionários, permitindo que se colocassem de maneira mais espontânea e verdadeira em relação às perguntas.

Todos os funcionários, incluindo as chefias, foram convidados a participar da pesquisa, independente de função, idade, sexo ou posição na hierarquia, com a garantia de não haver prejuízo algum para aqueles que se recusassem.

Havia uma outra pesquisadora, que era a gerente de RH da empresa, que também estava desenvolvendo uma outra pesquisa, para a qual utilizava o mesmo questionário sócio demográfico, o instrumento ERI e mais 2 instrumentos: “Locus de Controle no Trabalho” (WLCS) e “Qualidade de Vida Profissional” (QVP-35).

A devolutiva dos dados e a aplicação dos instrumentos foram dados pela pesquisadora principal para garantir maior liberdade e confidencialidade dos dados.

O tempo médio utilizado para que os profissionais respondessem os questionários foi de aproximadamente 35 minutos.

Com os dados obtidos e o estudo piloto, elaborou-se o seguinte procedimento para a coleta de dados:

- 1) Uma semana antes da data de aplicação o instrumento foi enviado uma carta convite (Apêndice 4), através de *e-mail*, para os profissionais da empresa explicando os objetivos das duas pesquisas, os instrumentos utilizados, orientações gerais para preenchimento do questionário, assim como procedimento a ser adotado no dia da aplicação;
- 2) Após a aceitação da mesma, o instrumento de pesquisa foi entregue individualmente em um envelope a cada um dos participantes em sua mesa de trabalho, no início do período;
- 3) Foi estipulado um prazo até o final do dia para entrega do envelope para a pesquisadora;
- 4) Ao entregar o questionário respondido (ou não), o próprio participante deveria colocá-lo em um envelope na ordem em que o desejasse;
- 5) A pesquisadora ficou a disposição dos participantes na empresa, durante o dia todo, para eventuais esclarecimentos e dúvidas dos participantes.
- 6) A avaliação dos resultados obtidos foi feita pela pesquisadora responsável, que não tem vínculo algum com a empresa;
- 7) Após análise preliminar dos dados, foi comunicado aos participantes que a pesquisadora estaria na empresa para a entrega dos resultados aos interessados, por meio de entrevista devolutiva individual.
- 8) Foi elaborado um impresso individualizado contendo os resultados do instrumento, e entregue aos participantes, que em caso de eventuais dúvidas, os esclarecimentos e orientação deveriam ser realizados por profissionais da Saúde Mental do Departamento de Psicologia Médica e Psiquiatria da FCM/UNICAMP.

6.6- Análise e Processamento de Dados

Os dados da pesquisa foram processados através do *software* estatístico SPSS *for Windows* - 13ª versão e submetidos a análises estatísticas descritivas, de correlação e de regressão linear múltipla, utilizando-se também o *t* de *Student*, a 5% de significância.

Estudou-se inicialmente a relação de dependência das variáveis sócio-demográfico-ocupacionais e a ocorrência do ERI. A seguir, analisou-se a relação do ERI com o SIC por meio de teste estatístico não paramétrico (qui-quadrado). Foi analisada pelo teste de média (*t-student*), a relação de dependência entre o ERI, suas dimensões, e o SIC. Os valores do SIC diferem significativamente segundo o ERI.

Devido ao baixo índice de frequência de algumas variáveis agrupou-se algumas delas em classes, foram elas: i) Escolaridade: Ensino Médio contendo ensino médio incompleto e completo, Ensino Superior mais ensino superior incompleto e completo, e Pós-graduação incluindo-se todos os cursos após a graduação (especialização, mestrado e doutorado); ii) Estado Civil: a categoria “casado” inclui todas as pessoas que moram com alguém (amasiado, união estável); “solteiros” são pessoas que vivem sozinhas; iii) variáveis quantitativas, tais como: Idade e Anos de Empresa que após a primeira análise foram testadas sem o agrupamento.

Foi realizada regressão linear múltipla para saber se o SIC pode determinar o super-comprometimento e o Esforço- Recompensa (ERI).

7- RESULTADOS

O numero amostral do estudo é de Noventa e nove (99) profissionais. Estavam presentes no dia da aplicação dos questionários 108 participantes (78,8), sendo que 99 (91,7%) da sede de Campinas e 9 (8,3%) da sede de São Paulo. Nove (9) profissionais entregaram os instrumentos em branco. A população total de trabalhadores da empresa à época do estudo era de 146 trabalhadores. Foram estudados os trabalhadores das filiais de São Paulo e Campinas (N=137). Não participaram do estudo 38 profissionais por várias razões: viagem a trabalho em outro estado (Rio de Janeiro, Pará), trabalho externo no estado de São Paulo, etc.

7.1- Caracterização dos Sujeitos

A maioria dos sujeitos é do sexo masculino (71%), com idade media de 30 anos, na faixa etária entre 26 a 35 anos (54%), na sua maioria com nível escolar superior (79%) e solteiros (62%).

Tabela 1- Descrição dos dados sócio-demográficos (n=99)

Sexo	Frequência	%
Feminino	29	29
Masculino	70	71
Total	99	100
Idade *		
Até 25 anos	22	22
De 26 a 35 anos	53	54
Acima de 36 anos	24	24
Total geral	99	100
Média		30
Mediana		29
Desvio-Padrão		6,2
Escolaridade		
Ensino Médio	5	5
Ensino Superior	78	79
Pós-graduação	16	16
Total geral	99	100
Estado Civil		
Casado	38	38
Solteiro	61	62
Total geral	99	100

* Até 11 meses

A maioria dos sujeitos trabalha da área técnica (75%) e ocupa o cargo de analista (69%). Cinquenta e três por cento (53%) dos sujeitos estão a menos de 2 anos na empresa, sendo que em média estão há 3 anos, porém com uma mediana de 2 anos. A maioria possui contrato de trabalho efetivo.

Tabela 2- Descrição dos Dados Ocupacionais (n=99)

Área de trabalho	Frequência	%
Apoio	25	25
Técnica	74	75
Total	99	100
Cargo		
Analista	68	69
Coordenador Técnico	7	7
Diretor	1	1
Estagiário	19	19
Gerente	4	4
Total geral	99	100
Anos de Empresa		
Até 2 anos	52	53
De 3 a 5 anos	25	25
Mais 6	22	22
Total geral	99	100
Média	3	
Mediana	2	
Desvio-Padrão	3,1	
Tipo de Contrato		
Efetivo	52	53
Estágio	20	20
Prestador de Serviço	27	27
Total geral	99	100

7.2- Sentido Interno de Coerência (SIC)

A classificação do SIC e de suas sub-escalas foi retirada dos valores obtidos pela presente amostra de estudos. Os valores 20% superiores foram considerados “Altos”, os 20% inferiores “Baixos” e os restantes “Médios”.

Tabela 3- Classificação do Sentido Interno de Coerência (SIC) e suas sub-escalas

SIC (n=97)	N	%
Alto	14	14,4
Médio	62	63,9
Baixo	21	21,6
Total geral	97	100,0
Significabilidade		
Alto	14	14,4
Médio	66	68,0
Baixo	17	17,5
Total geral	97	100,0
Manejabilidade		
Alto	21	21,6
Médio	58	59,8
Baixo	18	18,6
Total geral	97	100,0
Compreensibilidade		
Alto	19	19,6
Médio	58	59,8
Baixo	20	20,6
Total geral	97	100,0

A maioria dos participantes apresentou um médio SIC (63,9%), sendo que sessenta e oito por cento (68) foi classificado com um valor médio de: significabilidade (68%), manejabilidade (59,8%) e compreensibilidade (59,8%).

Tabela 4- Relação entre os dados sócio-demográfico-ocupacionais e Significabilidade

Significabilidade						
Idade	N	%	Alto	Baixo	Médio	p-valor
Até 25 anos	28	28,9%	3(10,7)	3(10,7)	22(78,6)	0,18*
De 26 a 35 anos	49	50,5%	6(12,2)	8(16,3)	35(71,4)	
Acima de 36 anos	20	20,6%	5(25)	6(30)	9(45)	
Total	97	100,0%				
Sexo						
Feminino	27	27,8%	4(14,8)	7(25,9)	16(59,3)	0,42*
Masculino	70	72,2%	10(14,3)	10(14,3)	50(71,4)	
Total	97	100,0%				
Estado Civil						
Casado	37	38,1%	9(24,3)	11(29,7)	17(45,9)	0,1*
Solteiro	60	61,9%	5(8,3)	6(10)	49(81,7)	
Total	97	100,0%				
Escolaridade						
Ensino Médio	4	4,1%	1(25)	1(25)	2(50)	0,50*
Ensino Superior	78	80,4%	9(11,5)	13(16,7)	56(71,8)	
Pós-graduações	15	15,5%	4(26,7)	3(20)	8(53,3)	
Total	97	100,0%				
Área de Trabalho						
Apoio	23	23,7%	5(21,7)	6(26,1)	12(52,2)	0,17*
Técnica	74	76,3%	9(12,2)	11(14,9)	54(73)	
Total	97	100,0%				
Anos de empresa						
Até 2 anos	51	52,6%	6(12)	8(16)	36(72)	0,60*
De 3 a 5 anos	24	24,7%	3(13)	6(25)	14(61)	
Mais de 6 anos	22	22,7%	5(22,7)	3(13,6)	14(63,6)	
Total	97	100,0%				
Tipo de Contrato						
Efetivo	52	53,6%	7(13,5)	8(15,4)	36(71,1)	0,90*
Estágio	19	19,6%	2(10,5)	4(21,1)	13(68,4)	
Prestador de Serviço	26	26,8%	5(19,2)	5(19,2)	16(61,5)	
Total	97	100,0%				

*teste qui-quadrado

Como se observa pelos p-valores, nenhuma das variáveis sócio-demográfico-ocupacionais apresentou dependência significativa com a significabilidade.

Tabela 5- Relação entre as variáveis sócio-demográfico-ocupacionais e a Manejabilidade

Manejabilidade						
Idade	N	%	Alto	Baixo	Médio	p-valor
Até 25 anos	28	28,9%	5(17,9)	7(25)	16(57,1)	0,45*
De 26 a 35 anos	49	50,5%	9(18,4)	9(18,4)	31(63,3)	
Acima de 36 anos	20	20,6%	7(35)	2(10)	11(55)	
Total	97	100,0%				
Sexo						
Feminino	27	27,8%	3(11,1)	6(22,2)	18(66,7)	0,26*
Masculino	70	72,2%	18(25,7)	12(17,1)	40(57,1)	
Total	97	100,0%				
Estado Civil						
Casado	37	38,1%	10(27)	3(8,1)	24(64,9)	0,11*
Solteiro	60	61,9%	11(18,3)	15(25)	34(56,7)	
Total	97	100,0%				
Escolaridade						
Ensino Médio	4	4,1%	1(25)	1(25)	2(50)	0,96*
Ensino Superior	78	80,4%	17(21,8)	15(19,2)	46(59)	
Pós-graduações	15	15,5%	3(20)	2(13,3)	10(66,7)	
Total	97	100,0%				
Área de Trabalho						
Apoio	23	23,7%	6(26,1)	5(21,7)	12(52,2)	0,70*
Técnica	74	76,3%	15(20,3)	13(17,6)	46(62,2)	
Total	97	100,0%				
Anos de empresa						
Até 2 anos	51	52,6%	8(15,7)	10(19,6)	33(64,7)	0,60*
De 3 a 5 anos	24	24,7%	6(25)	4(16,7)	14(6,7)	
Mais de 6 anos	22	22,7%	7(31,8)	4(18,2)	11(50)	
Total	97	100,0%				
Tipo de Contrato						
Efetivo	52	53,6%	10(19,6)	9(17,6)	32(62,7)	0,2*
Estágio	19	19,6%	2(11,1)	6(33,3)	10(55,6)	
Prestador de Serviço	26	26,8%	9(34,6)	3(11,5)	14(53,8)	
Total	97	100,0%				

*teste qui-quadrado

Como se observa pelos p-valores, nenhuma das variáveis sócio-demográfico-ocupacionais apresentou dependência significativa com a manejabilidade.

Tabela 6 - Relação entre dados sócio-demográfico-ocupacionais e a Compreensibilidade

Compreensibilidade						
Idade	N	%	Alto	Baixo	Médio	p-valor
Até 25 anos	28	28,9%	5(17,9)	9(32,1)	14(50)	0,09*
De 26 a 35 anos	49	50,5%	7(14,3)	9(18,4)	33(67,3)	
Acima de 36 anos	20	20,6%	7(35)	2(10)	11(55)	
Total	97	100,0%				
Sexo						
Feminino	27	27,8%	4(14,8)	4(14,8)	19(70,4)	0,43*
Masculino	70	72,2%	15(21,4)	16(22,9)	39(55,7)	
Total	97	100,0%				
Estado Civil						
Casado	37	38,1%	9(24,3)	3(10,8)	24(64,9)	0,15*
Solteiro	60	61,9%	10(16,7)	16(26,7)	34(56,7)	
Total	97	100,0%				
Escolaridade						
Ensino Médio	4	4,1%	1(25)	1(25)	2(50)	0,30*
Ensino Superior	78	80,4%	14(17,9)	19(24,4)	45(57,7)	
Pós-graduações	15	15,5%	4(26,7)	0	11(73,3)	
Total	97	100,0%				
Área de Trabalho						
Apoio	23	23,7%	6(26,1)	4(17,4)	13(56,6)	0,65*
Técnica	74	76,3%	13(17,6)	16(21,6)	45(60,8)	
Total	97	100,0%				
Anos de empresa						
Até 2 anos	51	52,6%	7(14)	13(26)	31(60)	0,31*
De 3 a 5 anos	24	24,7%	5(20,8)	5(20,8)	14(58,3)	
Mais de 6 anos	22	22,7%	7(31,8)	3(9,1)	13(59,1)	
Total	97	100,0%				
Tipo de Contrato						
Efetivo	52	53,6%	10(19,2)	9(17,3)	33(63,5)	0,3*
Estágio	19	19,6%	2(10,5)	6(31,6)	11(57,9)	
Prestador de Serviço	26	26,8%	5(19,2)	1(3,8)	20(76,9)	
Total	97	100,0%				

*teste qui-quadrado

Como se observa pelos p-valores, nenhuma das variáveis sócio-demográfico-ocupacionais apresentou dependência significativa com a compreensibilidade

7.3- ERI

Quatro sujeitos (4%) apresentaram risco para o super-comprometimento (valores > 19). Nenhum dos sujeitos apresentou Desequilíbrio entre Esforço e Recompensa no trabalho, encontrando-se valores entre 0,5 a 0,9. O desequilíbrio fica caracterizado por valores ≥ 1 , sendo que o ideal é 0,5 (equilíbrio).

Tabela 7- Frequências e porcentagens das escalas de Super-Comprometimento e Esforço-Recompensa

SUPERCOMPROMETIMENTO (n=99)	Total	%
Com risco	04	04
Sem risco	95	96
Total geral	99	100
ESFORÇO- RECOMPENSA		
Desequilíbrio (>1)	0	0
Equilíbrio (<1)	99	100
Total geral	99	100

Tabela 8- Relação entre ERI e Sexo (n=99)

Variável	ERI		Há dependência entre as variáveis? (p-valor)
Sexo	Com Risco	Sem Risco	
Feminino	1	28	Não – 0,87*
Masculino	3	67	

*Qui-quadrado

Não existe dependência significativa entre as variáveis ERI e sexo.

Tabela 9- Relação entre ERI e Idade (n=99)

Variável	ERI		Há dependência entre as variáveis? (p-valor)
Idade	Com Risco	Sem Risco	
Até 25	0	24	Não – 0,50*
De 26 a 35 anos	1	21	
Acima de 36 anos	3	50	
Com Risco	25,7		Não – 0,20**
Sem Risco	29,8		

*Qui-quadrado

** teste de t-Student

Não existe dependência entre as variáveis ERI e idade.

Tabela 10- Relação entre o ERI e Estado Civil (n=99)

Variável	ERI		Há dependência entre as variáveis? (p-valor)
Estado Civil	Com Risco	Sem Risco	
Casado	0	38	Não – 0,11 *
Solteiro	4	57	

*Qui-quadrado

Não há dependência entre o ERI e Estado Civil (p-valor > 0,05).

Tabela 11- Relação entre o ERI e a Escolaridade (n=99)

Variável	ERI		Há dependência entre as variáveis? (p-valor)
Escolaridade	Com Risco	Sem Risco	
Ensino Médio	0	5	Não – 0,57*
Ensino Superior	4	74	
Pós-graduações	0	16	

*Qui-quadrado

Não existe dependência entre ERI e Escolaridade

Tabela 12- Relação entre o ERI e a Área de Trabalho (n=99)

Variável	ERI		Há dependência entre as variáveis? (p-valor)
Área de trabalho	Com Risco	Sem Risco	
Apoio	1	24	Não – 0,99
Técnica	3	71	

Não há dependência significativa entre as variáveis ERI e Área de Trabalho.

Tabela 13- Relação entre o ERI e a Tempo na Empresa (n=99)

Variável	ERI		Há dependência entre as variáveis? (p-valor)
Anos de empresa	Com Risco	Sem Risco	
Até 2 anos	3	49	Não – 0,48 *
De 3 a 5 anos	0	25	
Acima de 6 anos	1	21	
Com Risco	2,6		Não – 0,61 **
Sem Risco	3,4		

*Qui-quadrado

** teste de t-Student

De acordo com o teste *qui-quadrado*, e com o teste de média, não existe dependência entre as variáveis ERI e tempo de empresa.

Tabela 14- Relação entre o ERI e Tipo de Contrato (n=99)

Variável	ERI		Há dependência entre as variáveis? (p-valor)
	Contrato	Sem Risco	
Efetivo	3	49	Não – 0,45*
Estágio	1	19	
Prestador de Serviço	0	27	

Não há dependência significativa entre as variáveis ERI e Tipo de Contrato de Trabalho.

Tabela 15- Relação entre o ERI e o Cargo (n=99)

Variável	ERI		Há dependência entre as variáveis? (p-valor)
	Cargo	Sem Risco	
Analista	2	66	Não – 0,66*
Coordenação	1	6	
Diretor	0	1	
Estagiário	1	18	
Gerente	0	4	

Não há dependência entre as variáveis ERI e Cargo, segundo o teste *qui-quadrado*.

Em síntese, nenhuma das variáveis sócio-demográficas e ocupacionais concorre para a ocorrência do ERI.

7.4- Relação entre ERI E SIC

Para analisar a relação de dependência entre o ERI e o SIC foi utilizado o teste *t de Student* verificando se os valores do SIC diferem para os participantes com risco e sem risco.

Tabela 16- Teste de médias do SIC para o risco de ocorrência do ERI

Variáveis	Média ($\pm$ DP)	Intervalo de Confiança 95%		Há diferença significativa entre as médias? p-valor
ERI				
Sem Risco	42,4 ($\pm$ 4,4)	41,3	43,5	Sim – 0,017**
Com Risco	37,0 ($\pm$ 0,81)	35,7	38,3	

**teste t-Student

De acordo com o teste *t* de *Student*, existe diferença significativa entre as médias de pontuação do SIC dos participantes sem risco e com risco para o ERI, ou seja, os participantes sem risco apresentaram média de pontuação maior no SIC que os com risco, que apresentaram pontuação menor.

O gráfico 1 mostra as médias do SIC por frequência de risco para o ERI:

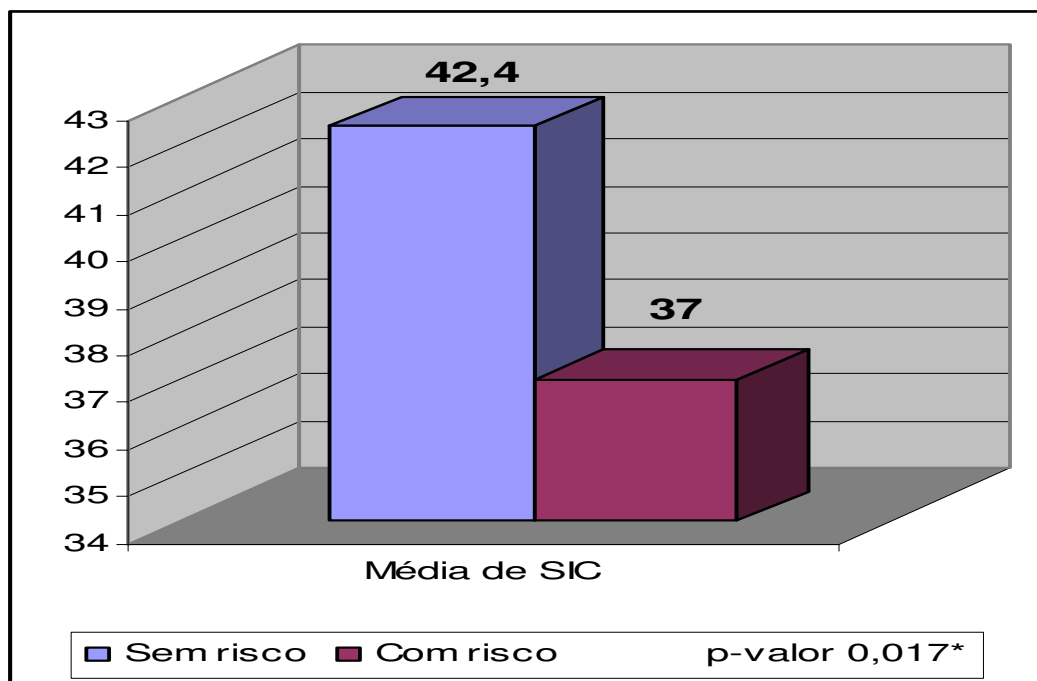


Gráfico 1- Médias do SIC para o risco de ocorrência do ERI

A seguir, foi realizada uma regressão para saber se o super-comprometimento e o Esforço- Recompensa (ERI) podem determinar o SIC.

A regressão gerada foi a seguinte:

$\text{SIC} = \text{Constante} - 0,26 \text{ Super-comprometimento} - 8,4 \text{ Esforço - Recompensa}$

De acordo com os dados abaixo, houve significância na regressão (tabela 17), ou seja, o super-comprometimento (determina) o SIC. O coeficiente de determinação (R^2) foi baixo (0,06): o super-comprometimento determina 6% do SIC.

Na tabela 18, pode-se notar que o super-comprometimento exerceu influência no SIC ($p < 0.05$), se diferenciou significativamente de 0 (zero). O super-comprometimento se relacionou negativamente com o SIC, ou seja, quanto > o super-comprometimento < o SIC

Tabela 17- Análise da Regressão entre ERI e SIC

p-valor	0,05
R^2	0,06

Tabela 18- Análise da Regressão Entre Esforço-Recompensa e super-comprometimento com o SIC

Variável	Coefficiente	Há diferença significativa de 0? (p-valor)
Esforço-Recompensa	-8,4	Não – 0,08
Super-comprometimento	-0,26	Sim – 0,01*

Na tabela 19 abaixo, pode-se observar que a “irritabilidade desproporcional” é a única dimensão do super-comprometimento que influenciou o SIC ($p\text{-valor} < 5\%$), se diferenciando significativamente de 0 (zero). A “irritabilidade desproporcional” se relacionou negativamente com o SIC, ou seja, quanto maior a sensação ou percepção a ela relacionada, menor o SIC.

Tabela 19- Análise da Regressão das dimensões do super-comprometimento com o SIC

Dimensões	Coefficiente	Há diferença significativa de 0? (p-valor)
Necessidade de aprovação	– 0,31	Não – 0,42
Competitividade	– 0,34	Não – 0,37
Irritabilidade desproporcional	– 0,68	Sim – 0,04 *
Dificuldade de se desligar do trabalho	+ 0,11	Não – 0,65

8- DISCUSSÃO

De uma população de N=137, não participaram 38 profissionais. Estiveram presentes no dia da aplicação 108 participantes (78,8), sendo 99 (91,7%) da sede de Campinas e 9 (8,3%) da sede de São Paulo. Noventa e nove (99), entregaram os instrumentos de pesquisa preenchidos corretamente e nove (9) profissionais entregaram em branco, sendo considerado n= 99 o número amostral constante do estudo.

Pode-se considerar que o percentual de participantes foi expressivo, aproximadamente 80%. Aqueles que não quiseram participar, mas que receberam os questionários e não os devolveram ou devolveram em branco, poderiam estar efetivamente ocupados no dia ou, por outro lado, Liukkonen et al (2008) refere que tal recusa se deva ao fato de os não participantes possuírem um baixo SIC, o que prediz, segundo Saboga Nunes (1999) um baixo nível de participação em pesquisas, por parte de trabalhadores efetivos.

A maioria dos participantes é do sexo masculino (71%), com idade média de 30 anos, faixa etária entre 26 a 35 anos (54%), escolaridade superior (79%), solteiros (62%); trabalham na área técnica (75%), ocupam o cargo de analista (69%), possuem contrato permanente de trabalho (53%), e cinquenta e três por cento (53%) deles está a menos de 2 anos na empresa. Os achados obtidos corroboram as citações de Provazi (2007) que coloca que o perfil de profissional encontrado acompanha a tendência geral dos trabalhadores de TI, que são jovens, com relativa facilidade de adaptação à alta tecnologia, direcionado a se atualizar e capacitar constantemente, com grande acúmulo de trabalho, dado que a busca por qualidade e produtividade no setor, associam-se a equipes de trabalho cada vez mais enxutas. Também Salatti (2005), em estudo desenvolvido com oito empresas de desenvolvimento de *software* da região de Campinas, identifica que os trabalhadores são em sua maioria do sexo masculino (63%) e com nível de escolaridade superior.

SIC

Os dados obtidos revelam que a amostra como um todo obteve um médio SIC (63,9%). Sessenta e oito por cento (68%) dos participantes obteve um valor médio de *significabilidade*, de *maneabilidade* (59,8%) e *compreensibilidade* (59,8%). Pode-se supor

que na empresa estudada existam em parte, as mesmas condições referidas por Surtees et al (2003), em que um bom clima organizacional e uma baixa insegurança no trabalho estão fortemente relacionados a um “forte” SIC, que por sua vez, está ligado a um alto nível de bem estar ocupacional.

Couger e O'Callaghan (1993) referem nos profissionais de TI as seguintes características, que poderiam explicar os resultados obtidos: identificação com as tarefas, autonomia, capacidade de dar e receber *feedback* e satisfação com a supervisão recebida. Wynekoop e Walz (1998) em concordância acrescentam que os informatas são ambiciosos, lógicos e conservadores, analíticos, produtivos e persistentes. Por outro lado Couger e O' Callaghan (1993) encontraram uma baixa necessidade de interação social, acrescentando que as pessoas atraídas pelo trabalho com computador sentem-se melhor estando sozinhas, e em particular, os analistas de sistemas (categoria mais prevalentes no presente estudo) e gerentes, tendem a estabelecer relacionamentos sociais cautelosos e prudentes, podendo não demonstrar sociabilidade no convívio com outras pessoas (Wynekoop e Walz, 1998).

Não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre as dimensões do SIC significabilidade, manejabilidade e compreensibilidade e as seguintes variáveis sócio-demográfico-ocupacionais: i) **sexo:** não corroborando achados de outros estudos que apontam que homens apresentam valores de SIC mais altos do que as mulheres (Nilsson et al, 2000; Holmberg et al, 2004). ii) **idade:** no presente estudo, o SIC não é afetado pela idade (correlação negativa) em concordância com (Lundberg & Peck, 1994) e diferentemente de Larsson & Kallenberg (1996) e Nilsson et al (2000) que afirmam que o SIC aumenta com a idade; iii) **estado civil:** os achados confirmam aqueles obtidos por Svartvik et al (2000), e são discordantes de Nilsson et al (2000) que encontrou correlação positiva, na qual indivíduos solteiros, divorciados e viúvos apresentaram baixo valor de SIC; iv) **escolaridade:** os achados confirmam os obtidos por Nilsson et al (2000) e Holmberg et al (2004) e não corroboram os de Callahan e Pincus (1995), que evidenciaram correlação positiva; v) **anos na empresa:** a Antonovsky sugere que o SIC se estabiliza aos 30 anos, idade média da amostra de estudo e que os primeiros anos de emprego são importantes para o seu desenvolvimento. Virtannen et al (2003) relatam que o período em que o individuo deixa seus estudos e entra no mercado de trabalho é particularmente

importante, ou seja, se o início da carreira é caracterizado por insegurança, o SIC pode nunca atingir um nível ótimo, e finalmente, vi) **tipo de contrato**: diferentemente, Liukkonen (2008) relata que trabalhadores efetivos comparados às demais categorias têm um SIC estável, assumindo que os demais, com idade maior do que 30 anos têm um SIC relativamente estável.

ERI

Somente quatro participantes (4%) apresentaram risco para o super-comprometimento, considerado uma característica negativa, super-compensatória, dada por um valor maior do que 19. Esse achado pode estar relacionado à pressão pela qualidade e excelência de serviços prestados. Oliveira (1997) refere que os trabalhadores devem passar a entender e a influir no processo de produção, adquirindo maior qualificação, e em todos os momentos, passar a viver e a pensar, essencialmente, na empresa.

Nenhum trabalhador apresentou Desequilíbrio na relação entre Esforço e Recompensa no trabalho (condição para a ocorrência de estresse ocupacional), encontrando-se valores entre 0,5 a 0,9 (o desequilíbrio fica caracterizado por valores ≥ 1). Para os profissionais pesquisados, quanto maior foi a percepção de recompensa, maior o esforço empregado. Estes resultados confirmam o modelo de Siegrist (1996) que postula que, o esforço é despendido como um processo de troca em termos de recompensa e os efeitos positivos do trabalho são contingentes a essa reciprocidade. Não existem dados nacionais sobre este aspecto em trabalhadores de TI. No entanto, diferentemente, estudos brasileiros realizados com outros grupos ocupacionais (trabalhadores de manutenção de aeronaves, enfermeiros e professores universitários) revelam uma prevalência entre 8% a 33% (Martins, 2005; Vasconcelos, 2005 e Inocente, 2004). Os achados também não corroboram dados da literatura internacional (Siegrist, 2001; Steenland, 2000; Siegrist *et al.*, 2004) que encontraram uma prevalência de 10 a 45% de trabalhadores apresentando Desequilíbrio entre Esforço e Recompensa no trabalho (ERI+). Não existem dados na literatura que possibilitem comparações específicas com o mesmo instrumento de medida, no entanto, em concordância com o achado, Pinto et al (2004) afirmam que o

estresse psicológico, acessado pela Escala de Holmes e Rahe encontrado em profissionais de TI em Goa, não diferiu do apresentado pela população geral. Diferentemente, dados fornecidos por Reggiani (2006) referem haver uma grande prevalência de estresse em trabalhadores do ramo de TI.

De forma geral, a literatura (Siegrist, 2001; Kuper *et al.*, 2002) refere que trabalhadores com ERI-, em equilíbrio, percebem menos esforços incômodos no trabalho.

Não ocorreu relação de dependência entre ERI e as seguintes variáveis sócio-demográficas: idade, sexo, estado civil, escolaridade, área na qual o participante trabalha (técnica ou administrativa), tempo de empresa, tipo de contrato e cargo.

ERI E SIC

Os participantes sem risco para ERI (desequilíbrio entre esforço e recompensa) apresentaram média significativamente maior no SIC ($p=0.017$) do que aqueles com risco. Não havendo dados comparáveis, pode-se colocar que, Levert, Lucas e Ortlepp (2000) relataram coeficientes significativos de correlação entre dois componentes do *Burnout* (a exaustão e a despersonalização emocional) e o Sentido Interno de Coerência. Existem duas possíveis interpretações sobre a correlação entre um baixo Sentido de Coerência e a ocorrência do *Burnout*: i) os indivíduos que possuem mais recursos são menos vulneráveis à perda dos mesmos e mais capazes de desenvolver novos recursos e ii) ao contrário, aqueles com poucos recursos são mais vulneráveis à sua perda e menos capazes de desenvolvê-los.

O super-comprometimento (necessidade de aprovação, competitividade, irritabilidade desproporcional, dificuldade de se desligar do trabalho), uma das escalas do ERI, se relacionou negativamente com o SIC ($p=0,05$), ou seja, quanto $>$ o super-comprometimento $<$ o SIC. É possível que a cobrança externa constante por resultados, gere no indivíduo uma necessidade de provar sua competência na realização de seu trabalho, além de criar um forte vínculo emocional e de identificação com as atividades

e problemas da empresa, que não lhe permite distanciamento de suas atividades profissionais, sequer extra-trabalho.

O SIC determinou 6% da variação do super-comprometimento, sendo o coeficiente de determinação (R^2) baixo (0,06). Pode-se dizer que a forma com a qual o indivíduo se vincula ao trabalho, se mais ou menos saudável, depende em parte do SIC. Recente artigo publicado no *The Economic Times* (sep 2007) revela que somente 8% dos trabalhadores de TI estudados estavam satisfeitos com sua qualidade de vida pessoal, 73% moderadamente satisfeitos enquanto 19%, não estavam. . Segundo o estudo, o dado alarmante encontrado foi o aumento da prevalência de alcoolismo neste segmento. Obteve-se que 20% dos participantes apresentavam de 1 a 3 riscos para a saúde e 10% mais do que 3 riscos, incluídos pressão e colesterol e alto estresse, tabagismo, percepção de saúde pobre, insatisfação com a vida em geral, abuso de álcool e de outras substâncias e outros problemas médicos. Os trabalhadores referiam ficar cerca de 9 a 10 horas em frente ao computador, trabalhando com prazos curtos e muitas vezes nos finais de semana. Os autores ainda referem que o estresse ocupacional pode levar à dificuldades, tais como, irritabilidade, nervosismo, insônia e depressão.

Nesta direção, pode-se observar que, no presente estudo, a “irritabilidade desproporcional” foi a única dimensão da escala de super-comprometimento que influenciou o SIC (p-valor < 5%), relacionando-se negativamente com o SIC, ou seja, quanto maior a sensação ou percepção a ela relacionada, menor o SIC. Melchior et al (2005) referem que trabalhos estressantes dobram os riscos de que o profissional passe a apresentar nervosismo, irritabilidade, depressão ou ansiedade. Acrescentam que 45% dos casos novos de depressão ou ansiedade estavam associados à alta pressão no trabalho. Pode-se dizer, portanto que, em parte, os motivos apontados pelos pesquisadores se igualam aos da amostra do presente estudo: trabalhar longas horas, com prazos não negociáveis e grande volume de trabalho.

É possível também que, a maioria dos trabalhadores estudados apresente muita autonomia e liberdade e a maioria aprecie isto. Trabalhadores jovens têm, às vezes, dificuldades em lidar adequadamente com liberdade e autonomia. Seria desejável mais formação, mas nem sempre há tempo para isso. Muitas coisas têm que ser aprendidas no

trabalho. Alguns podem achar isto frustrante, enquanto outros encaram como um desafio. Os trabalhadores que têm facilidade em trabalhar autonomamente gostam disso. O alto nível de autonomia poderia ser uma consequência da falta de tempo dos chefes para acompanhar e supervisionar. É possível que o *feedback* e a interação com os trabalhadores sejam fatores frequentemente esquecidos. As decisões estratégicas são tomadas em nível superior. Contudo, os trabalhadores têm a liberdade de executar as coisas como querem. O setor está em grande crescimento e uma consequência disso é a falta de comunicação e visão. Nas grandes empresas os níveis superiores são informados, mas os mais baixos não.

Os principais meios de comunicação entre supervisores e trabalhadores são a *internet*, *e-mail* e reuniões regulares. Muitas vezes existe um excesso de informação inútil por via eletrônica. Existe uma grande falta de transferência e armazenagem de conhecimentos. A transferência é feita de forma informal ou não é feita. A formação contínua é muito importante porque os conhecimentos ficam rapidamente desatualizados. Existe pouca criatividade no setor IT, apesar da sua grande procura e da sua imagem criativa. Nas renovações tecnológicas e/ou na definição de um projeto trabalha-se de forma criativa na sua origem, mas, ao nível de execução, costuma ser trabalho mecânico.

Neste setor, trabalha-se com conceitos e métodos standardizados. As aplicações têm que ser corretas, confiáveis e seguras e por isso não há muita margem. Elementos de uma organização de aprendizagem: i) lidar com erros: os erros são tolerados e raramente são motivo de dispensa; ii) os conhecimentos são importantes: falta trabalhar muito ao nível da gestão de conhecimentos; iii) *empowerment*: o setor está ainda limitado em preencher as necessidades. Participar ao nível das estratégias ainda está reservado para o topo.

Diferentemente da hipótese inicial, a Qualidade de Vida Profissional nessa empresa relaciona-se positivamente com o sentido interno de coerência e a percepção que o profissional tem do equilíbrio entre esforço e recompensa. Essas constatações podem estar ligadas às características da empresa, que envolvem a promoção de programas ligados à qualidade de vida profissional ou até mesmo ao fato da pesquisadora auxiliar ser a gerente de RH da empresa, o que pode ter feito com que os profissionais respondessem os questionários procurando corresponder às expectativas da mesma. Foram tomados todos os

cuidados para minimizar ao máximo esse viés, como o anonimato dos questionários e a pesquisadora auxiliar não ter tido contato algum com os profissionais ao longo de todo o processo.

As empresas do setor estão evoluindo na direção de organizações de aprendizagem, mas ainda falta muito. Estudos como este, auxiliam a deixar mais evidentes as características das organizações de trabalho, e com isso a formação de programas de Qualidade de Vida no Trabalho, que podem trazer aos profissionais muitos benefícios ligados a área da Saúde Mental do Trabalhador.

A aplicação mais importante em política sanitária e de saúde é provavelmente a informação proporcionada para o planejamento e a melhoria da prevenção do estresse no trabalho e nos programas e promoção da saúde.

9- CONCLUSÕES

Nenhum dos participantes apresentou Desequilíbrio entre Esforço e Recompensa no Trabalho (ERI).

Quatro (4) participantes apresentaram risco para o super-comprometimento

A maioria dos sujeitos apresentou um médio SIC (63,9%).

Os sujeitos sem risco para o super-comprometimento apresentaram média de pontuação maior no SIC que os com risco.

O super-comprometimento exerceu influencia na variação do SIC.

A irritabilidade desproporcional (dimensão do super-comprometimento) influenciou significativamente o SIC.

Não se obteve dependência significativa dos dados sócio-demográfico-ocupacionais com o ERI e o SIC.

10- CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Era da Tecnologia de Informação requer mais exigências cognitivas do indivíduo e, como consequência, maior sobrecarga em seus processos mentais. Essa sobrecarga, causada pelos estímulos internos (necessidades e perspectivas pessoais) e externos (exigências dos sistemas produtivos e pressão social), são cada vez maiores e recorrentes.

O SIC tem sido estudado em pelo menos 32 países. Entretanto, observou-se que, desde 1992, não houve nenhuma tentativa efetiva de pesquisar este campo de estudos mais detalhadamente, o que seria recomendável.

Existem outros conceitos que adotam o pensamento salutogênico, tais como a resiliência e o *hardiness* (na Psicologia). Também são várias as teorias que contemplam elementos salutogênicos, supondo a existência de recursos pessoais, como: o sentido de permanência de Boyce, o clima social de Moos, a construção da realidade familiar de Reiss, o fluxo de Csikszentmihai o aprendizado baseado em recursos de Rosenbaum e o controle da vida de Ackman. Consequentemente, se poderia talvez falar da existência de uma ampla estrutura salutogênica em que o SIC fosse apenas um aspecto.

O modelo SIC pode vir a instrumentar os profissionais das áreas afins quanto à detecção e o controle do estresse ocupacional, contribuindo para a redução dos fatores de risco ocupacional, bem como direcionando o trabalhador para uma diminuição de formas inadequadas de lidar com situações de exigência no trabalho.

Do ponto de vista dos recursos dos trabalhadores, o SIC configura-se como um enfoque alternativo que pode facilitar a adaptação ao imperativo das mudanças organizacionais atuais, de uma realidade de mercado altamente dinâmica.

Nesta direção, o modelo ERI, ao apresentar-se também como um instrumento de verificação do estresse biopsicossocial, revela um desafio a ser transposto pela sociedade moderna: o da promoção de condições de trabalho que diminuam o alto esforço e o desgaste do trabalhador em áreas específicas de produção, aumentando as recompensas (gratificações) e os níveis de segurança no controle do *status* ocupacional, através de uma justiça distributiva e da reciprocidade nas trocas sociais.

O potencial de saúde das pessoas está relacionado com os recursos de saúde (físicos, metais, psicológicos e sociais) de que dispõem e diferem segundo as capacidades e oportunidades desenvolvidas para usá-las.

Incentivar programas de desenvolvimento dirigidos ao fortalecimento do Sentido de Coerência e aprimoramento das estratégias de enfrentamento dos problemas poderá ser apropriado. Para tanto, pode-se fazer uso de ferramentas de gestão de pessoas, como programas de avaliação de desempenho, de treinamento e de planejamento de carreira.

O ambiente de trabalho pode favorecer o desenvolvimento de relações de confiança e oportunizar, a partir do alcance de resultados, a realização profissional e pessoal gerando novos recursos de enfrentamento da realidade e fortalecendo o encadeamento de recursos que conduzem o indivíduo ao controle da própria vida.

Ressalta-se nesta investigação, a acentuada escassez de estudos que permitissem maiores comparações com os achados obtidos. Recomenda-se, portanto, a realização de mais estudos com o mesmo tipo de trabalho-ocupação, método e instrumentos.

11- REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Antonovsky, A (1985). The life cycle, mental health and the sense of coherence. *Isr J Psychiatry Relat Sci*, 22, 273–280.

Antonovsky, A. (1984). The sense of coherence as a determinant of health. In Matarazzo J. (Ed.), et al. ***Behavioural Health: A Handbook of Health Enhancement and Disease Prevention***, (John Wiley, NY) pp. 114–129.

Antonovsky, A., Sagy, S. (1986). The development of a sense of coherence and its impact on responses to stress situations. *J Soc Psychol*, 126, 213–225.

Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the myth of health*. San Francisco: Jossey-Bass.

Antonovsky, A. (1991). The structural sources of salutogenic strengths. In C.L. Cooper & R. Payne (Eds). *Individual Differences: Personallity and Stress*. New York: Wiley.67-104.

Antonovsky, A. (1995). The moral and the healthy: identical, overlapping or orthogonal? *Isr J Psychiatry Relat Sci*, 32, 5–13.

Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. New York: General Learning Press.

Brito, J., & Oliveira, S. (1997). Divisão sexual do trabalho e desigualdade nos espaços de trabalho. In: Silva Filho JF, Jardim SR, organizadores. *A danação do trabalho: relações de trabalho e o sofrimento*, Rio de Janeiro, Te Corá Editora. 245-64.

Callahan, L., F. & Pincus, T. (1995). The sense of coherence scale in patients with rheumatoid arthritis. *Arthritis Care Res*, 8(1), 28-35.

Coetzee, S., & Cilliers, F. (2001, April). Psychofortology: Explaining Coping Behavior in Organizations. *Society for industrial and organizational psychology inc*, 38(4). Retrieved March 5, 2008, from <http://siop.org/tip/backissues/TipApr01/08Coetzee.htm>.

Cohen, B. G. F. (1984). Psychosocial environments created by computer use for managers & systems analysts. In: Salvendy, G., editor. *Human-computer interaction*. Amsterdam: Elsevier, 379-84.

Couger, J., & O'callaghan, R. (1993). Comparing the motivation of spanish computer personnel with that of computer personnel in finland and the united states. University of Navarra: Barcelona. *Research Paper*, 257, 1-16.

Crespo, M. R. R. (2001). Sentido de Coerência e absentismo por doença ao trabalho nos funcionários públicos de Alfena e Ermesinde: estudo caso-controlo. *Arquivos de Medicina*, 15 (Supl.2), 2-8.

Dahlin, M., Cederblad, M., Antonovsky, A., Hagnel, O. (1990). Childhood vulnerability and adult invincibility. *Acta Psychiatr Scand*, 82, 228-232.

Dejours, C. (1992). Uma visão do sofrimento humano nas organizações. In Chaulat, J. F. (org). *O Indivíduo na Organização: Dimensões Esquecidas*, São Paulo, Atlas, 149-173.

Emslie, C., Hunt, K., & Macintyre, S. (1999). Problematizing gender, work and health: the relationship between gender, occupational grade, working conditions and minor morbidity in full-time bank employees. *Social Science & Medicine* 48, 33-48.

Flannery, R.B., & Flannery, G.J. (1990). Sense of coherence, life stress, and psychological distress: a prospective methodological inquiry. *British Journal of Clinical Psychology*, 31, 293-300.

Fujigaki, Y. A. (1989). study on mental workload of software engineers. In: *Abstract of the 2nd International Scientific Conference on Work With Display Units*, Montreal, Canada p.28.

Gredilla, J. M. C., & Gonzalez, J. M. (1991). Vigilancia médica específica en los trabajadores de pantallas de visualización de datos. *Salud Trab*, 84, 9-16.

Guimarães, L. A. M. (2005). O papel do psicólogo da saúde na equipe interdisciplinar de saúde mental do trabalhador. Mesa redonda, XIII Congresso Médico de Campinas-SP.

Guimarães, L.A.M., Zaroni, M., & Martins, D. A. (2004) Validação brasileira do ERI. *Apostila do curso de mestrado em psicologia da UCDB*.

Günther, I. A. & Machado, S. S. (2003). Revisitando a saúde: da visão patogênica à visão salutogênica de estresse. In: Trindade, Z. A. (Org.). *Psicologia e saúde: um campo em construção*. (45-54) São Paulo: Casa do Psicólogo.

Hafkin, N., & Taggart, N. (2001). *Gender, IT and Developing Countries*. Unesco. *Anuario Estadístico*

Höge, T., & Büssing, A. (2004). The impact of sense of coherence and negative affectivity on the work stressor – strain relationship. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 195-205.

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments*. Odessa: Psychological Assessment Resources.

Holmberg, S., Thelin, A., & Stiernstrom, E. (2004) Relationship of sense of coherence to other psychosocial indices. *European Journal of Psychological Assessment*, 20(4), 227-236.

Inocente, N. J. *Estresse ocupacional, burnout e insônia em professores universitários do Vale do Paraíba, São Paulo*. (2004). Tese de Doutorado, Faculdade de Ciências Médicas - Unicamp, Campinas, SP, Brasil.

Jex, S. M. (1998). *Stress and Job Performance*. Londres: Sage.

Kandolin I. (1997). *Gender, work life and family responsibilities in finland and estonia: effects on economic and mental well-being*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, People and Work Research Reports 15, p. 53.

Kawakami, N., Roberts, C. R., & Haratani, T. (1997). Effects of job stressors on physical and mental health in Japanese VDU workers. In: *Proceedings the of 5th International Scientific Conference on Work With Display Units*, 127-8.

Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality and health: an inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 137-155.

Kuper, H. A., Singh-Manoux, J., Siegrist, M., & Marmot. (2002). When reciprocity fails: effort-reward imbalance in relation to coronary heart disease and health *Occupational & Environmental Medicine*.

Lachman, M. E. (1989). Personality and aging at the crossroads: Beyond stability versus change. In K.W. Schaie & C. Schooler (Eds.), *Social structure and ageing: Psychological processes*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Larsson, G., & Kallenberg K.O. (1996). Sense of coherence, socioeconomic conditions and health. *Eur J Public Health*, 175-80.

Levert, T., Lucas, M., & Ortlepp, K. (2000). Burnout in psychiatric nurses: contributions of the work environment and a sense of coherence. *South African Journal of Psychology*, 30, 36-44.

Levi, L., & Lunde-Jensen, P. (1996). A model for assessing the costs of stressors at the national level: socio-economic costs of work stress in two EU member states. *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*.

Lindström, B. (1992). The salutogenic approach to children and divorce. *Health Promotion Int*, 4, 287-296.

Lindström, B. Salutogenesis and Antonovsky in the post modern area. (1998). In: Kumlin T, ed. *Sense of coherence, theory, empirical evidence and critique*. Stockholm: The Swedish Research Council Report 9, 15-20.

Lindström, B. (1999). Rethinking the learning process of children with special needs. *Exceptionally Edu Can*, 9 (1-2): 105-9.

Lindström, B. (2001) *O significado de resiliência. Adolescência Latinoamericana*. 2(3), 133-137.

Lindstrom, B., & Eriksson, M. (2005). Validity of antonovsky's sense of coherence scale: a systematic review. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 59, 460-466.

Liukkonen, V., Virtanen, P., Kivimäki, M., Pentti, J., & Vahtera, J. (2008). Sense of coherence and attrition during four-year follow-up in cohorts of permanent and non-permanent Finnish employees. *BMC Public Health*, (8)88.

Lundberg, O., & Peck, M.N. (1994). Sense of coherence, social structure and health. Evidence from a population survey in Sweden. *Eur J Public Health*, 4(4), 252-257.

Lundberg, U., Mardberg, B., & Frankenhauser, M. (1994). The total workload of male and female white collar workers as related to age, occupational level and number of children. *Scand J Psychol*, 35, 315-27.

Marin-Leon, L. (1999). Pensando na qualidade de vida ao aposentar. In Guimarães, L.A.M.; Grubits, S. (org). *Série Saúde Mental e Trabalho*, vol 1. São Paulo: Casa do Psicólogo, 117-131.

Martins, D. A. (2005). *Estresse ocupacional e qualidade de vida em trabalhadores de manutenção de aeronaves de uma instituição militar brasileira*. Dissertação de Mestrado, Universidade Católica Dom Bosco – UCDB, Campo Grande, MS, Brasil.

Melchior, M., Krieger, N., Kawachi, I., Berkman, L., Niedhammer, I., & Goldberg, M. (2005). Work factors and occupational class disparities in sickness absence: findings from the gazel cohort study. *American Journal of Public Health*, 95(7), 1206-1212.

Merlo, A. R. C., Vaz, M. A., Spode, C. B., Elbern, J. L. G., Karkow A. R. M., & Vieira P. R. B. (2003). O trabalho entre prazer, sofrimento e adoecimento: a realidade dos portadores de lesões por esforços repetitivos. *Psicol. Soc.*, 15(1), 117-136.

Ministério da Saúde - OPAS. (2004). *Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde-Doenças Relacionadas ao Trabalho*. Coordenação Saúde do Trabalhador, p. 10.2.

Morton, M. S. S. (1991). *The corporation of the 1990s - Information technology and organizational transformation*. New York, Oxford University Press.

Nakamura, H. (2001). Natural killer cell activity and its related psychological factor, sense of coherence in male smokers. *J Occup Health*, 43, 191-198.

Nilsson, B., Holmegren, L., & Westman, G. (2000). Sense of coherence in different stages of health and disease in northern Sweden - Gender and psychosocial differences. *Scandinavian Journal of Primary Care Health*, 18, 14-20.

Nilsson, L., Lindström, B. (1998). *The learning process in a salutogenic perspective*. *J Health Promotion*. Recuperado em 22 de julho, 2005 de www.monash.edu.au/health/IJHP/1988/14.

Oliveira, M. I. G. (1999). *Trabalho, sofrimento e prazer a partir da revolução da informática*. Trabalho de Conclusão de Curso Não-Publicada, Curso de Graduação em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

Oliveira, S. (1997). A Qualidade da qualidade: uma perspectiva em saúde do trabalhador. *Cadernos de Saúde Publica*, 13(4), 625-634.

Organização Internacional do Trabalho - OIT. (1992). *Conditions of Work Digest on Preventing Stress at Work*. Genebra.

Organização Mundial da Saúde – OMS. (1989). *Investigación prioritária para el programa de Salud para Todos*. Oficina Regional Europea, Ministerio de Sanidad y Consumo, Madrid.

Organização Mundial da Saúde – OMS. (1997). *Health for all for the twenty-first century: the health policy for Europe*, Copenhagen.

Organização Pan-Americana da Saúde (opas) e Organização Mundial da Saúde (oms) Saúde mental: nova concepção, nova esperança. (2001). In: *Relatório sobre a Saúde do Mundo*. World Health Organization, Suíça,

Pinto, B., Ulman, S., & Assi, H. (2004). Prevalence of Occupational Diseases in Information Technology Industries in Goa (Paper presented at the 54th National Conference – IAOH, Kochi, 2004. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, (8)1.

Provazi, L. N. T. (2007). *Qualidade de vida, Locus de Controle e Equilíbrio entre esforço e recompensa no trabalho de profissionais de uma empresa de Tecnologia de Informação*. Dissertação de Mestrado, Universidade Estadual de Campinas, SP, Brasil.

Rabin, S., Matalon, A., Maoz, B., & Shiber, A. (2005). *Keeping Doctors Healthy: A Salutogenic Perspective*.

Reggiani, L. *Profissional de TI é o mais estressado*. (2006). Plantão INFO exame. Recuperado em 10 Fevereiro, 2008, de <http://www.info.abril.com.br/aberto/infonews/052006/29052006-4.shl>.

Rocha, L.E. (1996). *Estresse ocupacional em profissionais de processamento de dados: condições de trabalho e repercussões na vida e saúde dos analistas de sistemas*. Tese de Doutorado. Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo. São Paulo.

Rocha, L.E., & Debert-Ribeiro. (2001). M. Trabalho, saúde e gênero: estudo comparativo sobre analistas de sistemas. *Revista de Saúde Pública*, 35(6), 539-547.

Rothmann, S., Malan, A. M., & Tothmann J. C. (2002). *Sense of coherence, coping and burnout in a corporate pharmacy group*. Paper presented at the first South African Burnout Conference, Potchefstroom, South African.

Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80. (Whole No. 609).

Saboga Nunes, L. A. (1999). *O sentido de coerência*. Dissertação de Mestrado. Escola Nacional de Saúde Pública, ENSP, Universidade Nova de Lisboa – UNL, Portugal.

Saboga Nunes, L. A. (2000). *O sentido de Coerência como conceito operacionalizador do paradigma salutogênico*. Trabalho apresentado no IV Congresso Português de Sociologia: Sociedade Portuguesa, Coimbra.

Salanova, M., Peiró, J. M., & Schaufeli, W. B. (2002). Self-efficacy specificity and burnout among information technology workers: an extension of the job demand-control model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. (11)1, 1-25.

Salatti, R. C. (2005). *Flexibilização do trabalho em empresas de desenvolvimento de sistemas*. Dissertação de Mestrado. Universidade Estadual de Campinas, SP, Brasil.

Santos, S. C. G., Vaz, C. E. (2004). *O Rorschach, a capacidade de relacionamento e integração humana em homens e mulheres informatas*.

Santos, S. C. G., & Vaz, C.M. (2005). O profissional da informática e sua personalidade analisada por meio da técnica de Rorschach. *Psicoogia em Estudo*. (10)3, 517-525.

Seyle, H. *The stress of life*. (1974). New York: J.B. Lippcott.

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41.

Siegrist, J. (2001). Adverse health effects of effort-reward imbalance at work: theory, empirical support, and implications for prevention. . In: Cooper, C.L. *Theories of organizational stress*. New York: Oxford University Press. 190-204

Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Soc Sci Méd*, 58(8), 1483-99.

Steenland, K. (2000). Shift work, long hours, and SCD: a review. Research finding linking workplace factors to CVD outcomes. In: Schnall, P.L., Belkic, K., Landsbergis, P., Baker, D. eds. *The workplace and cardiovascular disease. Occupational Medicine State of the Art Reviews*, 15(1), 7-17. Philadelphia, PA: Hanley & Belfus, Inc

Souza-Lobo, E. S. (1991). *A classe operária tem dois sexos*. Brasilense. São Paulo.

Surtees, P., Wainwright, N., Luben, R., Khaw, K. T., & Day, N. (2003, Jun). Sense of coherence and mortality in men and women in the epic - norfolk united kingdom prospective cohort study. *American Journal of Epidemiology*. 158, 1202-1209.

Svartvik, L., Lidfeldt, J., Nerbrand, C., Samsioe, G., Scherstén, B., & Nilsson, M. (2000). Dyslipidemia and impaired well-being in middle-aged women reporting low sense of coherence. The women's health in the lund area (WHLA) study. *Scandinavian Journal of Primary Health Care*, 18, 177-172.

The Economic Times. (2007, September). *Information Technology workers having more alcohol problems*. Retrieved March 12, 2008, from <http://economictimes.indiatimes.com/articleshow/2336694.cms>

Unifem & Unu/Intech. (1998). *Gender and Telecommunications: an agenda for policy*. Presented at the World Telecommunication Development Conference. Retrieved March 5, 2008, from <http://www.itu.int/ITU-D-UniversalAccess/wtdc98/gender.htm>.

Vasconcelos, E. F. *Esforço e recompensa no trabalho em profissionais de enfermagem*. (2005). Dissertação de Mestrado, Universidade Católica Dom Bosco – UCDB, Campo Grande, MS, Brasil.

Virtanen, P., Liukkonen, V., Vahtera, J., Kivimäki, M., & Koskenvuo, M. (2003). Health inequalities in the workforce: the labour market core-periphery structure. *Int J Epidemiol* 32, 1015-1021.

Wynekoop, J., L & Walz, D. B. (1998). Revisiting the perennial question: are people different? *The Data Base for Advances in Information Systems*, 29(2), 62-72.

12- ANEXOS

Perguntas sobre a situação no trabalho III

Por favor indique em que medida está de acordo, ou não, com as seguintes afirmações.
Muito obrigado pela resposta a todas as perguntas.

1	Não estou nada de acordo			
2	Não estou de acordo			
3	Estou de acordo			
4	Estou totalmente de acordo			
1	2	3	4	29. Fico muito ofendido se me criticam.
1	2	3	4	30. Sou muito ambicioso.
1	2	3	4	31. Fico muito perturbado com pouca coisa.
1	2	3	4	32. Se um trabalho precisa ser bem feito, faço-o eu mesmo.
1	2	3	4	33. Tenho prazer em apontar os erros de certas pessoas.
1	2	3	4	34. Para mim é como uma competição ser sempre mais rápido ou melhor que os outros.
1	2	3	4	35. Se alguém me impede de cumprir os meus deveres fico furioso.
1	2	3	4	36. Muitas vezes me irrita com os outros mais do que o necessário.
1	2	3	4	37. Com frequência me falta tempo para terminar um trabalho.
1	2	3	4	38. Muitas vezes já acordo pensando nos problemas do trabalho.
1	2	3	4	39. Fico furioso quando não consigo resolver os meus problemas por completo.
1	2	3	4	40. Não admito que alguém se intrometa nos meus assuntos de trabalho.
1	2	3	4	41. Fico muito desapontado quando os meus esforços não são reconhecidos.
1	2	3	4	42. Perco facilmente a paciência, se os outros não entendem logo pela primeira vez.
1	2	3	4	43. Quando chego em casa esqueço rapidamente o trabalho.
1	2	3	4	44. As pessoas mais próximas dizem que eu me sacrifico demais pelo meu trabalho.
1	2	3	4	45. Só quando consigo alcançar os meus objetivos tenho o sentimento do êxito.
1	2	3	4	46. Em situações difíceis os colegas dizem: “Você vai conseguir”.
1	2	3	4	47. Uso toda a minha energia para controlar as situações.
1	2	3	4	48. Para mim, primeiro estão a família e a vida particular, depois o trabalho.
1	2	3	4	49. Fico furioso se um colega duvida da minha capacidade.
1	2	3	4	50. Não me incomoda muito se me interrompem no meu trabalho.
1	2	3	4	51. Frequentemente me proponho a realizar mais tarefas do que realmente consigo fazer.
1	2	3	4	52. Raramente consigo me libertar do trabalho, à noite ainda fica “martelando na minha cabeça”.
1	2	3	4	53. Mesmo o menor elogio me anima muitíssimo.
1	2	3	4	54. Não me incomoda se os outros são melhores do que eu.
1	2	3	4	55. Às vezes gosto quando me desviam do trabalho.
1	2	3	4	56. Em pensamento, sempre estou na próxima tarefa.
1	2	3	4	57. Se deixo alguma tarefa importante sem ser feita não consigo dormir à noite.

Perguntas sobre a situação no trabalho II

Por favor indique, se está de acordo ou não, com as afirmações seguintes. Se depois da sua resposta encontrar uma seta $\Rightarrow$, indique, em cada caso, quanto é que isso o incomoda. Agradecemos-lhe que responda a todas as perguntas.

		Incomoda-me muitíssimo				4
		Incomoda-me muito			3	
		Incomoda-me pouco		2		
		Não me incomoda nada		1		
12. Devido à grande quantidade de trabalho me sinto muitas vezes sob pressão.	Não ☐ Sim ☐ $\Rightarrow$	1	2	3	4	
13. Sou interrompido e perturbado muitas vezes durante o trabalho.	Não ☐ Sim ☐ $\Rightarrow$	1	2	3	4	
14. Tenho uma grande responsabilidade no meu trabalho.	Não ☐ Sim ☐ $\Rightarrow$	1	2	3	4	
15. Muitas vezes sou obrigado a fazer horas extras.	Não ☐ Sim ☐ $\Rightarrow$	1	2	3	4	
16. O meu trabalho é fisicamente muito cansativo.	Não ☐ Sim ☐ $\Rightarrow$	1	2	3	4	
17. Nos últimos anos tenho tido cada vez mais trabalho.	Não ☐ Sim ☐ $\Rightarrow$	1	2	3	4	
18. Recebo dos meus superiores o reconhecimento que mereço.	Não ☐ $\Rightarrow$ Sim ☐	1	2	3	4	
19. Recebo dos meus colegas o reconhecimento que mereço.	Não ☐ $\Rightarrow$ Sim ☐	1	2	3	4	
20. Em situações difíceis recebo o apoio necessário.	Não ☐ $\Rightarrow$ Sim ☐	1	2	3	4	
21. No meu trabalho tratam-me de forma injusta.	Não ☐ Sim ☐ $\Rightarrow$	1	2	3	4	
22. As possibilidades de ser promovido são poucas.	Não ☐ Sim ☐ $\Rightarrow$	1	2	3	4	
23. Estou passando – ou esperando – por uma fase ruim nas minhas condições de trabalho.	Não ☐ Sim ☐ $\Rightarrow$	1	2	3	4	
24. O meu cargo no trabalho está em perigo.	Não ☐ Sim ☐ $\Rightarrow$	1	2	3	4	
25. De acordo com a minha formação considero justa a minha posição	Não ☐ $\Rightarrow$ Sim ☐	1	2	3	4	
26. Quando penso em todo trabalho que realizo, acho justo o reconhecimento que recebo.	Não ☐ $\Rightarrow$ Sim ☐	1	2	3	4	
27. Quando penso em todo trabalho que realizo acho justas as minhas oportunidades de promoção.	Não ☐ $\Rightarrow$ Sim ☐	1	2	3	4	
28. Quando penso em todo trabalho que realizo considero justo o meu salário.	Não ☐ $\Rightarrow$ Sim ☐	1	2	3	4	

© Siegrist & Peter Universität Düsseldorf 1996

Responda sinceramente a cada pergunta marcando com um (X) a opção que na sua opinião for correta.

1- Quando fala com outras pessoas, tem o sentimento de que elas não o compreenderam?	nunca tenho esse sentimento	1 2 3 4 5 6 7 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	tenho sempre esse sentimento
2- No passado, quando teve de fazer alguma coisa que dependia da cooperação de outras pessoas, tinha o sentimento...	de que as coisas não iriam ser feitas	1 2 3 4 5 6 7 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	de que as coisas iriam ser feitas
3- Pense nas pessoas com quem contata diariamente (que não sejam aquelas que lhe são mais chegadas). Até que ponto...	as sente como pessoas estranhas	1 2 3 4 5 6 7 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	as conhece muito bem
4- Tem o sentimento de que não se interessa pelo que se passa à sua volta?	muito raramente	1 2 3 4 5 6 7 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	muito freqüentemente não me interessa
5- Já lhe aconteceu, no passado, de ter ficado surpreendido pelo comportamento de pessoas que julgava conhecer bem?	nunca aconteceu	1 2 3 4 5 6 7 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	sempre aconteceu
6- Já lhe aconteceu ter ficado decepcionado com pessoas em quem confiava?	nunca aconteceu	1 2 3 4 5 6 7 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	sempre aconteceu
7- A vida é:	cheia de interesse	1 2 3 4 5 6 7 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	absolutamente rotineira
8- Até hoje, na vida...	não conseguiu um projeto e um rumo	1 2 3 4 5 6 7 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	conseguiu um projeto e um rumo
9- Tem o sentimento de que não é tratado/a com justiça?	muito freqüentemente	1 2 3 4 5 6 7 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	raramente ou nunca
10- Nos últimos 10 anos a sua vida tem sido...	cheia de mudanças sem ser capaz de prever o que vem a seguir	1 2 3 4 5 6 7 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	completamente consistente e previsível
11- A maior parte das coisas que irá fazer (no futuro) serão provavelmente...	completamente fascinantes	1 2 3 4 5 6 7 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	tremendamente aborrecedoras
12- Sente-se muitas vezes que se encontra numa situação pouco habitual, sem saber o que fazer?	acontece sempre	1 2 3 4 5 6 7 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	nunca acontece
13- Indique o que melhor descreve a sua maneira de ver a vida.	consegue sempre encontrar uma solução para as coisas dolorosas da vida	1 2 3 4 5 6 7 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	nunca há solução para as coisas dolorosas da vida
14- Quando reflete sobre a sua vida, freqüentemente...	sente como é bom viver	1 2 3 4 5 6 7 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	pergunta a si mesmo porque razão veio ao mundo
15- Quando enfrenta algum problema difícil, a escolha da solução é...	sempre confusa e difícil de encontrar	1 2 3 4 5 6 7 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	sempre perfeitamente clara
16- Aquilo que faz diariamente é...	uma fonte de profunda satisfação e prazer	1 2 3 4 5 6 7 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	uma fonte de sofrimento e aborrecimento
17- A sua vida futura será provavelmente...	cheia de mudanças sem você prever o que vem a seguir	1 2 3 4 5 6 7 ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○	perfeitamente consistente e previsível

18- Quando no passado lhe acontecia alguma coisa desagradável, a sua tendência era...	afundar-se no problema	1 2 3 4 5 6 7 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	dizer para si mesmo: “Paciência, tudo se resolverá” e seguir em frente
--	-------------------------------	--	---

19- Tem sentimentos e idéias muito confusas?	muito freqüentemente	1 2 3 4 5 6 7 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	muito raramente ou nunca
20- Quando faz alguma coisa que lhe dá satisfação...	fica com a certeza que essa satisfação vai perdurar	1 2 3 4 5 6 7 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	fica com a certeza que qualquer coisa vai acabar por estragar essa satisfação
21- Acontece-lhe de ter sentimentos que gostaria de não ter?	muito freqüentemente	1 2 3 4 5 6 7 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	muito raramente ou nunca
22- Tem a expectativa de que a sua vida pessoal, no futuro...	não terá qualquer sentido ou projeto próprio	1 2 3 4 5 6 7 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	terá pleno sentido e projeto próprio
23- Pensa que haverá sempre pessoas com quem possa contar no futuro?	estou certo que haverá	1 2 3 4 5 6 7 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	duvido que haverá
24- Acontece-lhe de sentir que não sabe exatamente o que está para acontecer?	muito freqüentemente	1 2 3 4 5 6 7 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	muito raramente ou nunca
25- Muitas pessoas (mesmo as que têm forte caráter) muitas vezes, em certas situações, sentem-se fracassadas. Com que freqüência já se sentiu assim no passado?	nunca aconteceu	1 2 3 4 5 6 7 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	aconteceu com freqüência
26- Quando alguma coisa acontece, geralmente você acaba verificando que:	avaliou mal a dimensão do problema	1 2 3 4 5 6 7 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	avaliou corretamente a dimensão do problema
27- Quando pensa nas dificuldades que vai ter de enfrentar em situações importantes, tem o sentimento de que:	conseguirá ultrapassar as dificuldades	1 2 3 4 5 6 7 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	não conseguirá ultrapassar as dificuldades
28- Com que freqüência sente que têm pouco sentido as coisas que faz na sua vida diária?	muito freqüentemente	1 2 3 4 5 6 7 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	muito raramente ou nunca
29- Com que freqüência tem sentimentos que duvida poder controlar?	muito freqüentemente	1 2 3 4 5 6 7 ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐	muito raramente ou nunca

Saboga Nunes, 1999 ENSP-UNL. Fonte: SABOGA NUNES, Luis Ângelo, 1999.

13- APÊNDICES

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Com o objetivo de identificar o efeito moderador do sentido interno de coerência no equilíbrio entre o esforço e recompensa no trabalho da amostra de estudo, solicitamos a sua colaboração no preenchimento de 1 questionário sobre Sentido Interno de Coerência (SIC) e 1 questionário sobre Esforço e Recompensa no Trabalho (ERI).

Os dados coletados poderão ser divulgados em eventos científicos e será garantido o sigilo de identificação pessoal. Será também respeitada a liberdade de desistência do participante em qualquer fase da pesquisa.

Os resultados obtidos na presente pesquisa serão entregues individual e pessoalmente, em forma de relatório, com o resultado de cada instrumento e possíveis recomendações.

Eu, _____ declaro para fins de participação em pesquisa, na condição de participante, que fui devidamente esclarecido do Projeto de Pesquisa intitulado: SENTIDO INTERNO DE COERÊNCIA (SIC) e EQUILÍBRIO ENTRE ESFORÇO E RECOMPENSA NO TRABALHO EM TRABALHADORES DE TECNOLOGIA DE INFORMAÇÃO desenvolvido por Patrícia Magalhães Guimarães do Curso de Mestrado em Ciências Médicas. Área de concentração - Saúde Mental da Universidade Estadual de Campinas, sob a orientação do prof. Dr. Dorgival Caetano e autorizo a utilização dos dados para pesquisa científica.

Campinas, ____ de _____ de ____.

Assinatura do Participante

Patrícia Magalhães Guimarães

(Pesquisadora)

pattyguimaraes@gmail.com

Faculdade de Ciências Médicas

Comitê de Ética e Pesquisa

UNICAMP

(19) 3788-8936

Perguntas sobre a situação no trabalho I

DADOS DE IDENTIFICAÇÃO

1. Número de Identificação: _____
2. Ano de nascimento: 19____
3. Sexo: () Feminino () Masculino
4. Estado civil:
 - () solteiro
 - () casado
 - () separado
 - () outro: _____
5. Escolaridade:
 - () 1º grau completo
 - () Ensino médio incompleto
 - () Ensino médio completo
 - () Curso superior incompleto
 - () Curso superior completo
 - () Especialização
 - () Mestrado
 - () Doutorado
6. Empresa onde trabalha: _____
7. Área em que trabalha: _____
8. Cargo: _____
9. Tempo de trabalho na empresa atual (anos e meses): _____
10. Tempo de trabalho no cargo atual (anos e meses): _____
11. Tipo de contrato de trabalho: _____

INSTRUÇÕES PARA PREENCHIMENTO DOS QUESTIONÁRIOS

Pedimos a sua colaboração no preenchimento dos questionários a seguir. A sua colaboração na resposta às perguntas que se seguem vai ajudar a compreender melhor o Fator Humano no Ambiente Profissional.

Os dados coletados serão utilizados em duas pesquisas, cujos resultados somente poderão ser utilizados com a autorização dos participantes, sendo necessário que se assine um Termo de Consentimento para cada pesquisa, no qual estão descritos os objetivos de cada uma.

Seguem abaixo algumas instruções:

- 1) Procure responder os questionários num momento em que as interrupções possam ser evitadas (ex: no início do dia, antes do período de almoço, etc).
- 2) Preencha os questionários utilizando caneta. Em caso de rasura, circule a resposta correta.
- 3) Ao final de cada questionário, certifique-se de que não deixou nenhuma resposta em branco ou com duas alternativas assinaladas na mesma linha.
- 4) Os questionários não podem ser levados para casa, por isso devem ser preenchidos e entregues ainda hoje para a Patrícia que estará na sala Terra até às 18:00h.

As suas respostas serão mantidas em sigilo, pois somente a pesquisadora Patrícia terá acesso a esse material.

Agradecemos a sua colaboração!

Luciana Negri Teixeira Provazi e

Patrícia Magalhães Guimarães

E-MAIL DE COMUNICAÇÃO DA PESQUISA

Caros Profissionais,

Atualmente, eu e Patrícia Magalhães Guimarães cursamos Mestrado na UNICAMP. Nosso projeto de pesquisa está relacionado ao Fator Humano no Ambiente Profissional. Gostaríamos de realizar nossa pesquisa com os profissionais da MATERA, já que os seus resultados poderão auxiliar no desenvolvimento dos participantes e da empresa como um todo.

Para sua realização serão utilizados quatro (4) questionários breves de múltipla escolha, que mensuram Qualidade de Vida Profissional, Equilíbrio entre Esforço e Recompensa no trabalho, Sentido de Coerência e Controle no Ambiente de Trabalho. O tempo médio estimado para responder a todos eles é de 20 a 30 min aproximadamente.

No próximo dia xx/04 a pesquisadora Patrícia estará de 9:00 às 18:00 hs na sede de Campinas, para a aplicação destes questionários (identificados apenas por números) que serão entregues em envelope individual (no início do expediente) para cada profissional da empresa. (Obs: somente esta pesquisadora terá acesso aos dados individuais dos respondentes).

O envelope (com os questionários devidamente preenchidos) deverá ser entregue até o final do dia, na sala TERRA. A pesquisadora estará o dia todo nesta sala para esclarecimento de eventuais dúvidas.

Após a apuração dos resultados, será realizada para toda a empresa uma apresentação dos resultados gerais da pesquisa. Além disso, cada participante receberá um relatório individual e confidencial contendo seus resultados e possíveis recomendações.

Contamos com sua colaboração!

Estamos à disposição para esclarecimento de quaisquer dúvidas.

Atenciosamente,