

**SÔNIA BEATRIZ MOTTA MACEDO**



**ESTUDO CORRELACIONAL ENTRE VULNERABILIDADE  
AO ESTRESSE NO TRABALHO E TRAÇOS DE  
PERSONALIDADE**

**ITATIBA**

**2010**

**SÔNIA BEATRIZ MOTTA MACEDO**

**ESTUDO CORRELACIONAL ENTRE VULNERABILIDADE  
AO ESTRESSE NO TRABALHO E TRAÇOS DE  
PERSONALIDADE**

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

**ORIENTADORA: PROF<sup>a</sup> DR<sup>a</sup> ANA PAULA PORTO NORONHA**

**ITATIBA**

**2010**

658.3.055.4 Macedo, Sônia Beatriz Motta.

M124e

Estudo correlacional entre vulnerabilidade ao estresse no trabalho e traços de personalidade. -- Itatiba, 2010.

89 p.

Dissertação (mestrado) – Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco.

Orientação de: Ana Paula Porto Noronha

1. EVENT. 2. IFP. 3. Avaliação psicológica. 4. Estresse. 5. Teste psicológico. I. Título. II. Noronha, Ana Paula Porto.

Ficha catalográfica elaborada pelas Bibliotecárias do Setor de Processamento Técnico da Universidade São Francisco.



**UNIVERSIDADE SÃO FRANCISCO**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU***  
**EM PSICOLOGIA**

Sônia Beatriz Motta Macedo, defendeu a dissertação “**Estudo Correlacional entre Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho e Traços de Personalidade**” aprovada pelo Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco em 22 de fevereiro de 2010 pela Banca Examinadora constituída por:

Profa. Dra. Ana Paula Porto Noronha  
Orientadora e Presidente.

Prof. Dr. Fabián Javier Marin Rueda  
Examinador

Profa. Dra. Camélia Santana Murgos Mansão  
Examinadora

“Uma pessoa é uma coisa muito complicada. Mais complicado do que uma pessoa, só duas. Três, então, é um caos, quando não é um drama passional. Mas as pessoas só se definem no seu relacionamento com as outras. Ninguém é o que pensa que é, muito menos o que diz que é (...) ou seja, ninguém é nada sozinho, somos o nosso comportamento com o outro”.

*Luiz Fernando Veríssimo*

## AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar, a Deus, que me deu coragem, paciência, resignação e persistência para a efetivação de uma etapa importante da minha vida. Foi um enorme desafio desenvolver esse trabalho, em razão das inúmeras atividades desenvolvidas ao longo desses dois anos.

À minha filha pela paciência, apoio e compreensão as minhas angústias e ansiedades. Aos momentos que me dedicou ensinando a difícil arte de compreender o inglês instrumental e as sugestões gramaticais. Enfim, nunca conseguirei expressar todo meu amor e gratidão.

À minha orientadora Profa. Dra. Ana Paula Porto Noronha que se prontificou a me acompanhar nessa jornada com sua dedicação, compreensão e conhecimento.

À professora Dra. Claudette Vendramini que me acolheu como orientanda e depois soube compreender a minha desistência. Meu muito obrigado.

Aos professores Dr. Makilim Nunes Baptista e Dr. Fabián Marin Rueda pelas contribuições no exame de qualificação.

Aos colegas de mestrado, obrigada pelo acolhimento e pela oportunidade de compartilhar momentos inesquecíveis!!

Aos diretores da empresa que autorizaram a coleta de dados e aos participantes desta pesquisa, em disponibilizar informações.

A todos com quem convivi nesses dois anos e que deixaram suas marcas e enriqueceu minha vida, meu carinho.

## RESUMO

Macedo, S. B. M. (2010). *Estudo Correlacional entre Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho e Traços de Personalidade*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia, Universidade São Francisco, Itatiba, SP.

O estresse no trabalho é definido como uma reação do trabalhador às demandas relacionadas ao seu ambiente de trabalho, que podem surgir como uma ameaça ao seu bem-estar físico e/ou psicológico. O presente estudo teve como objetivo comparar os construtos estresse e personalidade por meio dos instrumentos da Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho – EVENT e o Inventário Fatorial de Personalidade – IFP, bem como avaliar as diferenças entre os construtos quando os indivíduos são agrupados em termos de idade, sexo, escolaridade e grupos com e sem experiência profissional. Participaram da pesquisa 90 sujeitos, de uma empresa do município de Uberlândia/MG. A idade média dos participantes foi de 24 anos, sendo a idade mínima 18 e máxima 45 anos, 57,8% (F=90) eram do sexo feminino. Os instrumentos foram aplicados de forma coletiva ou individual conforme o processo de seleção e com duração aproximadamente de uma hora. A EVENT apresentou diferença significativa de média entre idades e sexos. Ao correlacionar o EVENT com o IFP encontrou-se correlações significativas entre o Fator 3 – Infraestrutura e Rotina do EVENT e Agressão do IFP que apresentou  $r=-0,25$  ( $p<0,05$ ). A correlação foi baixa e negativa e mostra que estão associadas entre si. No que se refere à escolaridade, não houve diferenças significativas no EVENT, mas houve no IFP em relação aos fatores Agressão e Autonomia. Espera-se que este trabalho possa contribuir para mais pesquisas com os dois construtos, embora seja necessário que outros estudos sejam realizados.

**Palavras-chave:** EVENT; IFP; Avaliação Psicológica; Estresse; Teste Psicológico.

**ABSTRACT**

Macedo, S. B. M. (2010). *Correlational study between Vulnerability to Stress at Work and Personality Traits*. Master Degree Dissertation, Post Graduate Program of Psychology, University of São Francisco, Itatiba, SP.

Stress of the work is defined as a reaction of the worker to the demands related to the work environment, that can appear as a threat to the physical and/or psychological well-being. The present study had as objective to compare the constructs by means of instruments of Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho - EVENT and the Factorial Inventory of Personality - IFP, as well as evaluating the differences between the constructs when the individuals are grouped in age terms, sex, educational level, civil state and type of professional activity. 90 citizens have participated in this research, in a company from Uberlândia-MG. The average age of the participants was 24 years old, being 18 the minimum age and the main age 45 years old, 57.8% (F=90) were of the feminine sex. The instruments had been applied of collective or individual form as the process of election and with approximately duration of one hour. The EVENT presented significant difference of average with age and it did not present with educational level, between gender and groups of profession. When correlating the EVENT with the IFP met significant correlations between Factor 3 - Infrastructure and Routine of the EVENT and Aggression of the IFP that presented ( $r=-0,25$ ;  $p=<0,05$ ). The correlation was low and negative and sample that is associates between itself. As for the educational level, it did not have significant differences in the EVENT, but it had in the IFP in relation to the factors of Aggression and Autonomy. The expectation in this work is that it can contribute for more research with the two constructs, although is necessary other studies about the subject.

**Keywords:** EVENT, IFP; Psychological Assessment; Estresse; Psychological Tests



## SUMÁRIO

<b>LISTA DE TABELAS.....</b>	<b>X</b>
<b>LISTA DE ANEXOS.....</b>	<b>XI</b>
<b>APRESENTAÇÃO.....</b>	<b>1</b>
<b>1. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....</b>	<b>5</b>
TRABALHO.....	5
ESTRESSE.....	12
PERSONALIDADE: CONCEITUAÇÃO.....	20
A TEORIA DE MURRAY.....	24
PESQUISAS COM OS INSTRUMENTOS EVENT E IFP.....	30
<b>OBJETIVOS.....</b>	<b>43</b>
<b>2. MÉTODO.....</b>	<b>44</b>
PARTICIPANTES.....	44
INSTRUMENTOS.....	44
ESCALA DE VULNERABILIDADE AO ESTRESSE NO TRABALHO (EVENT).....	44
INVENTÁRIO FATORIAL DE PERSONALIDADE – IFP.....	46
PROCEDIMENTO.....	48
<b>3. RESULTADOS.....</b>	<b>49</b>
ANÁLISE DESCRITIVA DOS DADOS.....	49
CORRELAÇÕES ENTRE EVENT, SEXO, IDADE POR GRUPOS, ESCOLARIDADE E GRUPOS DE PROFISSÃO.....	49

DIFERENÇA DE MÉDIA ENTRE IFP, SEXO, IDADE, ESCOLARIDADE E GRUPOS PROFISSIONAIS.....	52
<b>4. DISCUSSÃO.....</b>	<b>63</b>
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>68</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>70</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>78</b>

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Escore mínimo, máximo, média, desvio padrão e percentil da EVENT (N=90).....	49
Tabela 2 – Estatísticas descritivas do Inventário Fatorial de Personalidade – IFP (N=90).....	50
Tabela 3 – Correlação entre os instrumentos EVENT e IFP.....	51
Tabela 4 – Teste <i>t</i> de <i>Student</i> para diferença de média por sexo para a EVENT.....	53
Tabela 5 – Diferença de média por idade por grupo no EVENT e Teste <i>t</i> de <i>Student</i> .....	54
Tabela 6 – Diferença entre os escores do EVENT e escolaridade.....	55
Tabela 7 – Diferenças de médias entre EVENT e experiência profissional.....	56
Tabela 8 – Teste <i>t</i> de <i>Student</i> para diferença de média entre IFP e sexo.....	58
Tabela 9 – Teste <i>t</i> de <i>Student</i> para diferença de média entre IFP e idade (grupo 1 com grupo 3) .....	59
Tabela 10– Diferença de média entre IFP e escolaridade.....	59
Tabela 11 – Teste <i>t</i> de <i>Student</i> para diferença de média entre os participantes experientes e não experientes (estagiários).....	61

**LISTA DE ANEXOS**

Anexo 1 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....79

## APRESENTAÇÃO

As mudanças nas relações de trabalho no mundo contemporâneo inauguraram um novo momento: o desenvolvimento tecnológico, a globalização, a especialização da mão-de-obra e a robotização, na qual tem sido cada vez mais valorizada. O trabalho tem um papel importante na vida das pessoas e é visto como uma forma de identidade e de inserção no ambiente social. A ação de produzir conduz a um reconhecimento da pessoa em si mesmo como alguém que existe e é importante para o outro, convertendo o trabalho em um meio de estruturação psíquica do homem.

O trabalhador tenta enquadrar o seu jeito de ser à produtividade, à competição, pois a partir do momento que ele é produtivo, ele se torna integrado ao ambiente e passa a ter as condições necessárias de saúde para usufruir da organização em que trabalha, da família, da comunidade em que vive e da sua própria vida. Arantes e Vieira (2002) destacam que o trabalho é tanto uma conquista para o trabalhador, em relação à conotação econômico-financeira quanto ascensão profissional, além disso, o trabalho poderia vir acompanhado de desgaste ao supor relações e laços sociais, no qual os trabalhadores “vendem” sua força de trabalho.

A compreensão do estresse apresentou um avanço considerável nos últimos anos, deixando de ser visto como concepção física, para ser entendido do ponto de vista médico e psicológico, o que proporcionou uma abertura para a compreensão dos sofrimentos somáticos decorrentes do trabalho. O estresse consiste em um problema da pós-modernidade; ele é um estado geral de tensão, que tem relação direta com as demandas do ambiente. O termo estresse tornou-se comumente utilizado não só no âmbito acadêmico, científico, mas também no cotidiano e órgãos de comunicação. A popularização do termo mostra uma imprecisão conceitual e a utilização do termo tanto pode definir um estado de

irritabilidade quanto um estado grave de depressão. Neste estudo, o termo estresse, veio do inglês *stress*, definindo agressão ao organismo em sua totalidade, ameaçando sua existência por variáveis de qualquer natureza (emoção, doença entre outros).

No início do século XX, já se usava o termo estresse, mas foi com os trabalhos de Seyle que o fenômeno passou a ser reconhecido como “... síndrome específica, constituída por todas as alterações não específicas produzidas num sistema biológico” (Seyle, 1976, p. 65). O estresse é um processo temporário de adaptação que compreende modificações físicas e mentais. Essa adaptação manifesta-se em três fases: *reação de alarme*, no qual o organismo quando exposto a uma variável considerada ameaçadora, fica de prontidão para responder ou fugir; *resistência*, quando o organismo começa a enfraquecer, pois não consegue lidar com as situações estressoras; e *exaustão*, na qual surgem doenças crônicas ou até a morte em função do desgaste provocado.

Os conceitos de estresse como “adaptação às tensões e pressões do dia-a-dia” e o “nível de desgaste total gerado pela vida” (Seyle, 1976, p.14) podem ser transportados para as situações de trabalho. O estresse no trabalho, também denominado de estresse ocupacional está relacionado às exigências do ambiente de trabalho, sendo que, a inadequação a ele pode levar aos resultados negativos do estresse, gerando mal-estar físico e/ou psicológico. O construto estresse, estudado nesta pesquisa, foi verificado por meio do instrumento que avalia o estresse do trabalho, denominado Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (EVENT). A EVENT avalia a vulnerabilidade dos sujeitos em relação à percepção de elementos estressores no ambiente de trabalho e o quanto às circunstâncias do dia-a-dia do trabalho influencia a conduta da pessoa, a ponto de caracterizar certa fragilidade (Sisto, F. F.; Baptista, M. N.; Noronha, A. P. & Santos, A. A. A., 2007).

O construto personalidade, também estudado nesta pesquisa, é o da teoria da Personologia de Henry Murray, na qual diz que uma necessidade é uma prontidão ou potencialidade para responder de acordo com as circunstâncias oferecidas, sendo que, essas se referem aos aspectos ambientais e genéticos, de acordo com a vida do sujeito. Segundo essa teoria, a personalidade refere-se a vários eventos da vida do indivíduo, tanto em relação a elementos duradouros quanto novos.

O ambiente de trabalho, sujeito a variáveis, que podem desencadear estresse nos trabalhadores, está na capacidade do organismo de atender às demandas, sejam elas de natureza boa ou ruim. A adaptação do indivíduo a essa nova situação varia conforme o tipo de personalidade e comportamento. O conceito de padrão de comportamento Tipo A e Tipo B de personalidade é uma variável que procura explicar o quanto as pessoas são vulneráveis à manifestação do estresse. De acordo com a Teoria de Murray, a personalidade era vista em relação ao organismo, aos processos fisiológicos subjacentes aos psicológicos, sendo necessária a análise do indivíduo para o conhecimento da sua personalidade.

Segundo Codo, Sampaio e Hitomi (1995), do choque entre um indivíduo, dotado de uma história personalizada, e a organização do trabalho, portadora de uma injunção despersonalizante, emergem uma vivência e um sofrimento que determinarão a saúde na organização e seu funcionamento. Sendo assim, o objetivo proposto no presente estudo foi buscar verificar a correlação entre a *vulnerabilidade ao estresse no trabalho e traços de personalidade* e relacioná-los com variáveis, como: idade, sexo, escolaridade, estado civil e tipo de atividade profissional, de maneira a conhecer melhor o problema em questão.

Em relação à estruturação dessa pesquisa, ela encontra-se organizada, na presente dissertação, por meio de cinco capítulos, a saber: Fundamentação Teórica, Método, Resultados, Discussão e Considerações Finais. O capítulo um da Fundamentação Teórica

aborda inicialmente o conceito de trabalho, mostrando a relação entre prazer e sofrimento no trabalho. Em seguida, a temática apresentada se refere ao conceito de estresse, seus sintomas e como se desenvolve ao longo de suas fases, com ênfase no estresse laboral, em função da preocupação com a saúde mental do trabalhador pelo impacto no ambiente de trabalho. Depois o conceito de personalidade é apresentado e discutido por meio da Teoria da Personologia de Henry Murray. Logo após, são apresentadas as pesquisas nacionais e estrangeiras com os instrumentos utilizados no trabalho.

Na seqüência, são apresentados os objetivos do presente estudo com as possíveis relações entre os fatores da Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (EVENT) e o Inventário Fatorial de Personalidade (IFP). O segundo capítulo é voltado para a caracterização da metodologia utilizada na pesquisa, incluindo desde a descrição dos sujeitos que participaram da pesquisa, a descrição dos instrumentos utilizados – EVENT e IFP, até os procedimentos de aplicação dos mesmos. O terceiro capítulo descreve os resultados verificados nas análises dos dados e no quarto, é apresentada uma breve discussão dos mesmos. O último capítulo, Considerações Finais, discorre sobre as reflexões verificadas na realização do presente trabalho. Por fim, são oferecidas as referências que serviram de base para a construção do referencial teórico e os anexos utilizados nesta pesquisa.



## I. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### TRABALHO

O papel do trabalho na vida do ser humano aparece como referência na Bíblia (De Mais, 1999; Whitaker, 1997) e era definido como um castigo divino imposto aos homens por sua desobediência a Deus. Na Antiguidade Clássica o trabalho cabia aos escravos, enquanto as pessoas consideradas cidadãos tinham o direito ao ócio e às atividades políticas. No começo da Idade Média os servos trabalhavam para os senhores feudais e a vida laboral misturava-se com a vida doméstica, sendo o trabalho realizado em família e passado de pai para filho. Silva (2000) relata que a palavra trabalho é designada a um instrumento de tortura para punição de indivíduos submetidos ao trabalho forçado quando perdiam o direito à liberdade. Ela relata ainda que, numa visão religiosa, o ser humano, foi designado ao trabalho em função de Adão e Eva terem constituído o pecado. O trabalho, passa a ser destinado a ambos, como castigo, pelo erro cometido. Nessa visão, o trabalho apresenta-se como castigo, com expressão de sofrimento.

No final da Idade Média o trabalho ainda visto como sofrimento só teve essa concepção alterada com o aparecimento da Idade Moderna, que proporcionou um novo conceito do mesmo influenciando as novas formas de trabalho da sociedade capitalista. O homem moderno passou a dar sentido à sua vida pelo trabalho, desse modo, passou a ser uma necessidade e razão de vida. O trabalho, de maneira geral, significa concretizar algo que expresse realização, reconhecimento social, mas também pode ser sinônimo de esforço repetitivo e rotineiro (De Mais, 1999).

O mundo do trabalho sofre transformações que ocorrem com uma rapidez sem precedentes, desafiando a capacidade humana de reação e ajustamento. No capitalismo contemporâneo, contempla-se a revolução dos conceitos de tempo e distância, da comunicação, da produção e dos modos de vida, especialmente devido à expansão da informática e da microeletrônica no mundo do trabalho. Nesse panorama, estão as tensões e os problemas centrais que confrontam a sociedade das organizações (Drucker, 1997). Essas mudanças trouxeram reflexos à saúde do trabalhador no seu corpo e no seu psiquismo. Segundo Amâncio (2005) vive-se numa sociedade com níveis elevados de estresse devido a variáveis como recessão econômica, insegurança local e global, mercado de trabalho em crise, além da cobrança por resultados cada vez mais rápidos e eficazes.

Carlotto e Gobbi (2000) dizem que os trabalhadores se sentem inseguros mediante as mudanças que ocorrem no ambiente de trabalho, e estas acabam afetando seu bem-estar físico e mental. Diante disso, acabam ficando mais preocupados com os salários que advém do seu trabalho e não se preocupando com as recompensas intrínsecas. Nessa conjuntura, os trabalhadores se veem mais predispostos ao adoecimento, em consequência, às necessidades impostas pelo ambiente de trabalho e ao isolamento social.

O significado do trabalho, como é visto hoje, num cenário capitalista, é apontado por Volpato e cols. (2003) como um conceito histórico desenvolvido nos âmbitos cultural, político e econômico. Ele passa a ter uma conotação tanto positiva quanto negativa, podendo tornar-se um formador de identidade, em que o indivíduo tem a oportunidade de manter relações sociais em um ambiente amplo e com mais desafios, no entanto, estes desafios podem trazer algum sofrimento que favorecerá transformações no psiquismo dos trabalhadores.

Com o crescimento dos estudos em Psicologia, estudiosos das ciências humanas se interessam em estudar o comportamento humano relacionado ao trabalho e às organizações. Numa perspectiva da Psicologia Social, o trabalho trata questões de nível micro (trabalho) e de níveis macro (estrutura social), dentre as quais são estabelecidas relações distintas, com exigências diferentes, dentro de uma mesma organização (Codo & Jacques, 2002). Numa visão psicológica, o trabalho desencadeia diferentes níveis de motivação e satisfação no indivíduo, pois quando ele passa a pertencer ao ambiente organizacional, insere sobre ele variáveis que o levam a repensar sua maneira de ser, sua atividade laboral, sua saúde e suas relações interpessoais e grupais (Kanaane, 1994).

Codo e Gazotti (1999) afirmam que o trabalho leva o homem ao contato com a realidade e por meio dela ele se iguala aos seus pares e se vê como pessoa. Portador de uma subjetividade, ele se diferencia dos demais e se torna único. Ele, dono de uma história individual compartilha com a humanidade e com as pessoas no trabalho suas vivências de prazer e sofrimento.

Dejours (1987) comenta que o sofrimento mental do trabalhador surge das elaborações sustentadas nas relações de trabalho, a partir da organização (cultura) e de seus próprios colegas trabalhadores (relações). A organização exige que suas atividades sejam realizadas a partir do instante em que ela passa a oferecer ao trabalhador condições de trabalho suficientes para que o exercício dele resulte em êxito. Se não ocorre, a organização passa a cobrar, muitas vezes de forma hostil, o resultado não atingido pelo trabalhador. O trabalhador acredita nessa “verdade” e passa a desenvolver uma relação de sofrimento consigo mesmo e com a organização. Quando a relação homem-trabalho não é equilibrada e o trabalhador não vê possibilidades de tornar as

suas tarefas satisfatórias de acordo com suas necessidades, surge o sofrimento (Dejours, 1987).

De acordo com o autor, o surgimento do sofrimento depende do tipo da organização. A insatisfação pela tarefa leva a um trabalho repetitivo, sem sentido, podendo ocorrer doenças somáticas e outras manifestações relacionadas a este sofrimento. O homem, dono de uma história pessoal, cheio de projetos, sonhos e desejos, poderia sofrer um choque, levando ao sofrimento, quando a organização do trabalho em que está inserido, o ignora (Dejour, 1987).

Desse modo constata-se que se investe grande parte da vida no trabalho, pois ele não só é importante como também é uma identidade do indivíduo. Entretanto, o trabalho nem sempre aparece de uma forma gratificante, pelo contrário, ele pode aparecer como cansativo, desinteressante e não possibilitar satisfação, pelo contrário, ele pode causar insatisfação, desinteresse (Dejours, 1992). Porém, se há possibilidade desse trabalho ser escolhido, ele se torna prazeroso; o contrário gera tensão e desprazer levando a um estado de fadiga, ameaçando a saúde do trabalhador. Quando as organizações do trabalho oferecem condições necessárias para que o trabalhador desenvolva suas tarefas com êxito, cobrando dele que atinja as metas definidas. Caso isso não aconteça há a cobrança sobre o resultado não alcançado. Em função dessa pressão pela organização, o trabalhador passa a sofrer, desenvolvendo uma relação de sofrimento com a organização.

Dejours (1994) aponta que o sofrimento aumenta a partir do momento que o trabalhador vê a organização como um ambiente hostil a ele, inibindo todas as suas aspirações em relação a ela, pois suas vivências psíquicas são elaboradas no seu cotidiano, por meio da gestão do trabalho real. Entretanto, o ato de trabalhar e a relação com esse mundo do trabalho podem levar ao sofrimento quando esse trabalhador se confronta com os

desafios externos e as relações de poder advindas desse ambiente. O sofrimento, advindo do trabalho, pode adoecer, mas também pode levar ao prazer e ao crescimento intelectual (Lancman, 2004).

Para Silva (2000) a razão de viver do homem é o seu trabalho, no qual ele se identifica e quando o perde, ele não se mantém como pessoa. Mendes e Linhares (1996) dizem que o homem é aquilo que sua atividade profissional mostra. As vivências de prazer refletem no trabalho por meio de como o indivíduo executa suas tarefas e de como a organização lhe dá liberdade e condições de executá-las. As características das vivências de prazer no trabalho estão demonstradas por meio da gratificação, do reconhecimento, da realização e da satisfação no trabalho.

Estudos feitos por Mendes e Abrahão (1996); Mendes (1999); Mendes e Tamayo (2001) relatam que as vivências de prazer acontecem quando a organização do trabalho permite que o trabalhador faça uso de métodos de trabalho que se ajustam e se adequam à realidade de trabalho. Segundo, Ferreira e Mendes (2001) as vivências de prazer aparecem na forma de gratificação, sentimento de satisfação, realização, orgulho, identificação com o trabalho, liberdade de pensar, organizar e falar sobre o trabalho, sendo que, o modo de pensar deve ser reconhecido pelo chefe e pelos colegas.

Entretanto, as mudanças ocorridas no mundo globalizado do trabalho trouxeram uma maior valorização à qualificação do trabalhador e uma robotização das tarefas nas organizações. Essa situação trouxe prejuízo ao trabalhador, pois as exigências tornaram-se maiores, e ele se vê muitas vezes incapaz de enfrentá-las. Em função disso, começam a aparecer os sintomas de desgaste e insegurança levando ao sofrimento no trabalho (Dejours, 2000). As vivências de desgaste são sentidas como desânimo, cansaço, ansiedade, frustração, tensão emocional, estresse no trabalho e a insegurança como

sentimento de incompetência diante de pressões em relação ao desempenho e produtividade.

Maslach e Leiter (1999) ressaltam que o trabalho passou por mudanças cruciais tanto no modo de executá-lo como no ambiente de trabalho. No dia-a-dia, percebe-se uma hostilidade no ambiente de trabalho, assim como, para com as exigências do próprio indivíduo e organização. Verifica-se um desinteresse pelo trabalho, o qual vem ganhando conotação de sofrimento e sendo apontado como gerador de doenças, tanto ocupacional quanto de saúde mental (Mallar & Capitão, 2004; Heloani & Capitão, 2003).

Para Codo (1997), a relação do indivíduo como ser único e a organização do trabalho, que se mostra rigidamente organizada não oferecendo condições de adaptação do trabalho à personalidade do indivíduo podem vir a desencadear uma situação em que o indivíduo tem que se adaptar à organização do trabalho. Por sua vez, ocasiona uma mudança na maneira de ser do indivíduo, e a vivência de sofrimento que determinará à saúde na organização e seu funcionamento. As vivências de sofrimento no trabalho em função da insegurança de lidar corretamente com as características típicas de determinadas funções e cargos levam os indivíduos a se tornarem vulneráveis ao surgimento do estresse (Carlotto & Gobbi, 2002).

Desse modo, pode-se constatar que todas essas transformações ocorridas em relação ao trabalho tiveram impacto na saúde e no psíquico do trabalhador. As transformações chegam ao trabalhador por meio de novas tecnologias, de novos equipamentos e de trabalhos específicos, exigindo dele uma busca constante de qualificação. Sem saber como compartilhar essas transformações, a tensão emocional pode elevar-se e propiciar o desenvolvimento de estresse no ambiente de trabalho. A

concepção adotada por Sisto e cols. (2007) para estresse ocupacional relaciona-se com medidas de estresse e grupos profissionais quanto à intensidade com que percebem sua vulnerabilidade ao estresse no trabalho e para o embasamento teórico desse estudo, foi utilizado o conceito de estresse no trabalho proposto por Lazarus (1995), no qual o estresse ocupacional ocorre quando o sujeito verifica quão são excessivas as necessidades do trabalho em função dos recursos de enfrentamento que possui.

Dentro desse contexto, com todas essas mudanças interferindo na vida do indivíduo, sugere-se compreender como esses fatores (pessoais e ambientais) atuam na vida do trabalhador e viriam elucidar a origem do estresse ocupacional. Desse modo na seqüência discutiremos acerca do conceito e definição de estresse.

## ESTRESSE

O estresse é um problema da atualidade que vem sendo estudado por vários profissionais por apresentar riscos para o equilíbrio normal das pessoas. A palavra *stress* é derivada do latim *stringere*, que significa apertar, cerrar, comprimir, reduzir, espreitar, restringir, diminuir, encurtar (Houaiss, Villar & Franco, 2001). No século XIV, apareceram as primeiras referências ao termo “stress” significando aflição e adversidade. Já no século XVII, o vocábulo foi comparado pelos físicos a uma carga pesada que afeta determinada estrutura física. O *stress* massificou-se, por volta dos séculos XVII e XIX, passando a designar opressão, desconforto e adversidade. No início do século XX o termo stress foi usado pelo fisiologista Walter Cannon, como respostas fisiológicas apresentadas por animais quando expostos as situações aversivas ou ameaçadoras (Carlson, 1995). O termo estresse (Houaiss, Villar & Franco, 2001) que será adotado no presente trabalho, veio do inglês *stress*, definindo agressão ao organismo em sua totalidade, ameaçando sua existência por variáveis de qualquer natureza (emoção, doença, choque, entre outros).

O fisiologista canadense Hans Selye, em 1936, introduziu o termo “estresse” no campo da saúde para designar uma resposta geral e inesperada do organismo a um estressor ou a uma situação estressante. Ele verificou que muitas pessoas sofriam de várias doenças físicas, e reclamavam de alguns sintomas em comum, tais como: falta de apetite, pressão alta, desânimo e fadiga. Esses sintomas ficaram conhecidos como a “síndrome do simplesmente estar doente”. O conceito de estresse da física para a biologia e a medicina foi feito por esse autor, mostrando que os efeitos se manifestavam nas áreas cognitivas e somáticas, surgindo de acordo com o agravamento do estresse. O organismo apresentava uma tendência a se adaptar ao agente estressor, utilizando-se de energia adaptativa nesse



processo. As pesquisas, na época, conceituam estresse como um desgaste geral do organismo em função de uma situação boa ou má, que requer mudança, na qual é considerada como fator estressor ou fonte de estresse (Lipp, Romano, Covalan & Nery, 1987).

Selye (1976) utilizou o termo estresse, denominando-o como um conjunto de reações que o organismo desenvolve ao ser submetido a uma situação que exige esforço para a adaptação. O estresse é um processo temporário de adaptação que compreende modificações físicas e mentais. Segundo Benevides-Pereira (2002, p. 17), “o estresse tem a função de ajustar a homeostase e de melhorar a capacidade do indivíduo, para garantir-lhe a sobrevivência ou a sobrevida”.

O conceito de homeostase veio para contribuir na compreensão e definição do estresse e foi sugerido pelo psicólogo Cannon (Selye, 1982). Ele descreveu a homeostase como um esforço fisiológico que, por meio dos hormônios, preserva o estado de equilíbrio interno do organismo. O estresse, a partir desse conceito, passa a ser entendido como a ruptura da homeostase, e de acordo com Calais, Andrade e Lipp (2003), ele não ocorre apenas frente a estímulos aversivos, pode ocorrer também em função de uma reação do organismo frente a uma situação boa ou má que resulta numa alteração de vida do indivíduo.

Selye (1956) relata que o organismo quando é submetido a um esforço percebido como ameaçador a sua homeostase, há uma tendência a responder de uma forma específica, mantendo assim, seu equilíbrio interno. Essa situação ficou conhecida como de Síndrome Geral de Adaptação. Esta síndrome apresenta três fases importantes: Reação de Alarme ou Alerta, de Resistência e de Exaustão.

A reação de Alarme é a primeira fase, na qual o organismo quando exposto a uma variável considerada ameaçadora, fica de prontidão para responder ou fugir. A reação de Resistência é uma fase intermediária, donde o organismo começa a enfraquecer, pois não consegue lidar com a persistência dos estímulos estressantes. Na fase de Exaustão, aparecem as falhas dos mecanismos de adaptação, gerando doenças crônicas ou até a morte por consequência do desgaste provocado.

Sabe-se que é possível, durante o curso da vida, às pessoas passarem pelas duas primeiras etapas do estresse várias vezes, donde o indivíduo vai se adaptando as atividades e as necessidades da espécie humana. O sono e o descanso são capazes de restaurarem a resistência e adaptabilidade do organismo mesmo após atividades estressantes, essa recuperação não é completa e o corpo mostra marcas químicas irreversíveis, compondo o sinal de envelhecimento (Selye, 1982). A reversão do quadro de estresse torna-se mais fácil quando o sujeito se encontra nas fases iniciais e mais difícil quando se encontra nas últimas (Delboni, 1997). É importante reconhecer o processo de estresse para controlá-lo e utilizá-lo em proveito próprio, pois segundo Lipp e cols.(1987), o estresse identificado e controlado pode ser favorável e até mesmo bom para o organismo, uma vez que o organismo se prepara para lidar com situações estressantes.

Na visão de Lazarus e Folkman (1984), quando o indivíduo avalia o que lhe é solicitado como além de suas capacidades, seja físico, emocional ou social, o estresse aparece. Eles definiram o estresse como uma relação entre uma pessoa e o ambiente, que é avaliada como algo que excede seus recursos e ameaça seu bem-estar. “Quando se afirma que um indivíduo sofre de estresse, significa que este é excessivo, quer dizer, que implica em um sobre-esforço do organismo ao sobrepor-se ao nível de resistência deste” (Selye, 1974, p.05).

Qualquer evento que leva a um estado emocional intenso desencadeia uma quebra da homeostase interna e exige alguma adaptação que é chamada de estressor. Existem eventos que são internamente estressantes, como o frio, a fome e a dor. Esses estressores, chamados por Everly (1989) de “biogênicos” não dependem de uma interpretação e agem simultaneamente no desenvolvimento do estresse. Os estressores psicossociais, entretanto, têm a capacidade de estressar o indivíduo devido à sua história de vida. Estudiosos da área relatam que, quando o indivíduo consegue reagir positivamente ao processo adaptativo desencadeado, chama-se de *eustresse*. Quando ele reage negativamente ao processo adaptativo, podendo gerar eventos aflitivos utiliza-se o termo *distresse* (Lipp, 1996a; França & Rodrigues; 1999; Lopes & Farestein, 2001; Sparrenberger, Santos & Lima, 2004). O evento é interpretado de acordo com a história de vida do ser humano e a reação de estresse será desenvolvida quando houver a sinalização para o organismo da presença de um evento que exija alguma ação imediata. Sendo assim, a interpretação dada a qualquer evento é de fundamental importância na reação do estresse (Malagris, 2003).

Os eventos estressores podem ser distintos e classificam-se em externos e internos. Os primeiros são constituídos dos eventos que ocorrem na vida de uma pessoa, sejam eles, pequenos dissabores, notícias ameaçadoras, dificuldade financeira, nascimento de filhos, entre outros. Por estressores internos se entende tudo aquilo que é reproduzido e criado pelo indivíduo e aprendido ao longo da vida (Rossa, 2003). Algumas atividades laborais apresentam estímulos estressores, cujas fontes se dividem em seis etapas, sendo elas: fatores internos do trabalho, relações entre as pessoas, fatores ligados ao desenvolvimento e ao progresso na carreira, clima, papel do indivíduo no local de trabalho e a relação casa/trabalho, sendo que eles são independentes das fontes de estresse ocupacional de cada cargo, de acordo com Moraes, Marques, Kilimnik e Ladeira (1993).

Benevides-Pereira (2002) verifica a necessidade de separar os estímulos estressantes do estresse, pois estímulo estressante é o que interfere na homeostase do organismo e o estresse é a resposta adaptativa a esse estímulo para reaver a homeostase inicial. A função do estresse é ajustar a homeostase e proporcionar ao indivíduo uma sobrevivência. O estímulo estressor pode ser bom ou mau e o que vai caracterizá-lo é a necessidade de adaptação. Encontram-se estressores Físicos, Cognitivos e Emocionais. Os primeiros (estressores físicos) são provenientes do ambiente externo e/ou persistentes ou que interferem predominantemente no corpo do indivíduo. Já os Cognitivos são avaliados como ameaçadores à integridade do indivíduo ou ao seu patrimônio (físico ou psicossocial) e os Emocionais são aqueles nos quais o componente afetivo se faz mais presente.

As fontes estressoras são vistas por dois fatores importantes: a vulnerabilidade física e emocional e as de estratégias de enfrentamento (*coping*). A definição de *coping* é focada nos esforços para gerenciar as demandas ambientais e internas durante um acontecimento estressante. Voguel (1993, conforme citado por Moraes, 1995) relata que o indivíduo percebe um evento apenas como um evento e após essa percepção ele avalia se tem condições necessárias para o enfrentamento ou não. O grau em que os estressores irão afetar o trabalhador dependerá da sua vulnerabilidade individual e da elaboração de um conjunto de ações para enfrentar o estresse (Moraes, Pereira, Souza & Gusmão, 2001).

A adaptação do indivíduo a uma situação nova demanda uma utilização de recursos internos que vão variar conforme o tipo de personalidade e comportamento. A descrição do conceito de padrão de comportamento Tipo A e Tipo B de personalidade é uma variável que explica o quanto as pessoas são vulneráveis à manifestação do estresse. O conceito de comportamento do Tipo A foi pesquisado por Friedman e Rosenman (1976). Eles foram os primeiros a explicar por que comportamentos específicos, do tipo competitivo e cumpridor

de metas, causam ataques cardíacos em indivíduos vítimas de problemas cardíacos, pois existe uma possibilidade de desenvolver essas cardiopatias em função desses comportamentos. O padrão de comportamento tipo A é um conjunto de emoções e ações que são observadas em indivíduos que se envolvem intensamente em atividades que exigem rápida resolução. Esse tipo apresenta características de comportamento tais como: autoexigência, competitividade, urgência de tempo, dificuldade de ouvir, necessidade de realização, irritabilidade, entre outros. O Tipo B é o contrário, ele muito raro se vê atribulado por um número crescente de coisas, é direto e objetivo, tem tempo para executar as tarefas, calmo e tranquilo (Friedman & Rosenman, 1976).

As ações de comportamento do Tipo A nem sempre são boas, pois por serem precipitadas acabam não tendo um padrão de qualidade, refletindo mais correria do que ações efetivas (Rio, 1995). Entretanto, os indivíduos do tipo A estão acostumados com esses comportamentos relacionados ao estresse (correria, competitividade, afobação, entre outros) e, quando privados, podem se tornar irritáveis e deprimidos. O Tipo A apresenta um comportamento cíclico que se autoperpetua (Rosch, 2005). São pessoas que executam suas atividades rapidamente e que dão muito valor ao tempo. Sempre se preocupam em chegar na hora marcada em um encontro e detestam filas e congestionamentos, pois não têm como se mexerem.

Um fato importante é que os indivíduos do Tipo A não percebem seu comportamento. Para Friedman e Rosenman (1976), o Tipo A não tem consciência de sua inquietação, de sua competitiva, como também da urgência do tempo. Entretanto, como a competição e a produção por resultados são cada vez maiores no ambiente de trabalho, essas situações são valorizadas e ajudam a aumentar os sintomas de estresse. Soares (1990, citado por Lipp & Tanganelli, 2002), em seu estudo com executivos verifica que o sexo

feminino é um preditor do estresse. O sexo feminino apresenta mais fontes estressoras significativas, por apresentarem características do Padrão de Comportamento Tipo A e das crenças irracionais. As mulheres demonstram ter um leque maior de estratégias de enfrentamento do que o sexo masculino, mesmo sendo mais tendenciosas ao estresse.

No campo das ciências do comportamento, o conceito de estresse vem sendo aplicado na psicologia do desenvolvimento, na psicologia clínica e na psicologia do trabalho. Segundo o Guia da Comissão Européia (European Commission, 2000) é importante identificar o estresse relacionado ao trabalho e suas causas, pois é um problema que afeta os trabalhadores tanto nas organizações que trabalham quanto na sociedade em que vivem.

O estresse no ambiente de trabalho ou também chamado de estresse ocupacional ou laboral é um campo recente de estudo e surgiu em função da preocupação com a saúde mental do trabalhador. Ele é verificado em diversas situações vivenciadas pelo indivíduo, dentre elas, aquelas que ele percebe que não vai conseguir resolver, levando ao sofrimento, mal-estar e incapacidade de enfrentamento. Segundo Stevenson (1956), quando o trabalhador não vê reconhecido seu direito no trabalho, ele o percebe como um castigo e não como uma regalia. Se o indivíduo compreende que não tem autonomia e controle sobre seu trabalho, mas somente responsabilidade, o estresse ocupacional se agrava. Kyriacow (1981) define estresse ocupacional como um estado emocional apreensivo, frustrante ou com exaustão emocional em função dos aspectos do trabalho serem vistos pelo indivíduo como ameaças a sua autoestima e bem estar.

De acordo com Beehr (1998), o estresse ocupacional não deveria ser tratado como uma única variável, mas como diversas variáveis em decorrências dos estímulos tanto do ambiente de trabalho quanto das ações dos indivíduos expostos a ele. Portanto,

estresse ocupacional é definido como um processo que o indivíduo percebe demandas do trabalho como estressores, nos quais, ao exceder sua habilidade de enfrentamento, provoca reações negativas no sujeito (Paschool & Tamayo, 2004).

Para Jex (1998), o estresse ocupacional pode ser definido em estímulos estressores do ambiente, respostas do organismo aos eventos estressores que tem impacto no indivíduo gerando uma resposta. Entretanto, há críticas a essa abordagem por não explicitar quais são os estímulos estressores organizacionais e quais da vida do indivíduo que desencadeiam essas respostas a esses estímulos (Jones & Kinman, 2001; Kahn & Poyosiere, 1992).

Assim o estresse ocupacional pode ser definido como uma reação do trabalhador às demandas relacionadas ao seu ambiente de trabalho, pois elas podem surgir como uma ameaça ao bem-estar físico e/ou psicológico e em relação à ascensão profissional. Dependendo de como ele vê essas “ameaças”, ele será conduzido ao estresse ou não (French & Caplan, 1973). No ambiente de trabalho, o estresse ocupacional pode estar relacionado tanto aos fatores organizacionais e ambientais, quanto aos fatores pessoais. Em relação aos fatores organizacionais, Decenzo e Robbins (2001), discorrem que esses fatores são as exigências da tarefa; exigências de papel; exigências interpessoais; estrutura organizacional e liderança. Os fatores pessoais vão de encontro com a individualidade e as características inerentes à personalidade da pessoa (Doby e Caplan, 1995). Já, os fatores ambientais advêm das instabilidades do mercado de trabalho que refletem na estabilidade e permanência do indivíduo na organização. Dentro desse contexto, com todas essas mudanças interferindo na vida do indivíduo, sugere-se compreender como as características de personalidade se relacionam com o estresse desse indivíduo no seu ambiente de trabalho. Desse modo na seqüência trataremos acerca do conceito e definição de personalidade.

## PERSONALIDADE

Personalidade vem do latim *persona* que tem como significado a palavra máscara, isto é, a forma como a imagem da pessoa transparece aos outros. É uma reunião dos inúmeros sistemas físicos, fisiológicos, psíquicos e morais que se interagem, definindo como o indivíduo se molda ao ambiente que está inserido. A personalidade entendida como sinônimo de honestidade, retidão e força de vontade é vista no senso comum (Mischel, 1981) como características que geram empatia nas pessoas e é definida como um conjunto de ações observáveis e estilos de organizar e experimentar emoções, que definem a pessoa como única num determinado momento. Na Grécia antiga, há mais de dois mil anos, Platão, em “A República”, fez a primeira descrição da personalidade, na qual fazia comparação entre a constituição da alma e dos diferentes estados. Ele dizia que as características psicológicas eram inatas, próprias do sujeito, e não do meio social. Mas, os questionamentos sobre as variações no caráter e temperamento, datam de Teofrastus, filósofo grego que em “Caráteres” descreveu 30 tipos diferentes de personalidade (Theofrastus, 1824 citado por Ayache, 2006).

Há uma diversidade enorme acerca do conceito de personalidade ao longo da história pela variedade de significados que os teóricos lhe atribuem. Desse modo é inegável a necessidade de se definir personalidade dentro de uma linha teórica de referência a qual vai ser pesquisada (Hall & Lindzey, 1972). De acordo com a linha teórica adotada nesse estudo, o termo “personalidade foi reservado para a estrutura hipotética da mente, cujos consistentes processos e estruturas se manifestam



rapidamente (juntamente com novos elementos) nas condutas internas e externas que constituem a vida de uma pessoa. A personalidade não é, pois, uma série de fatos biográficos, mas algo mais amplo e permanente, deduzido dos acontecimentos (Murray & Kluckhohn, 1953). Outras concepções e definições sobre a personalidade são destacadas a seguir, sobre a óptica de vários autores. A personalidade pode ser entendida como a representação daquilo que a pessoa é, isto é, mostrando as características individuais do sujeito (comportamentos, sentimentos, atos e preferências) em comparação aos outros sujeitos (Alchieri, 2005). Ela pode ser compreendida como uma resposta única em relação aos diferentes estímulos ambientais e necessidades pessoais.

De acordo com Néri (2005), a personalidade está relacionada à maneira com que as pessoas se comportam habitualmente, experimentam e vivenciam a relação consigo mesmo, com seus pares e com o mundo. Kaplan, Sadock e Grebb (1997) definem a personalidade como um conjunto de traços emocionais e comportamentos que sugerem como os indivíduos são no dia-a-dia sob condições normais e estáveis. Chisholm (1967) afirmaram que os indivíduos possuem diferentes características de personalidade e que essas individualidades vão determinar como as situações do cotidiano serão enfrentadas. Abreu e cols. (2002) relatam que indivíduos inseridos num mesmo contexto, com os mesmos problemas sociais, vivenciam e veem as situações de maneira totalmente diferentes.

Ao estudar as teorias da personalidade é importante considerar seus aspectos históricos e as contribuições dos estudiosos da área. Grande parte das teorias veio do ambiente clínico, procurando entender as pessoas com problemas psicológicos; algumas surgiram de experimentos de laboratório, outras da psicologia da aprendizagem e da psicometria, esta, com a preocupação de medir e verificar as diferenças individuais e

grupais dos fatores que formam a personalidade, mas todas apoiadas em pesquisas sobre estudos de comportamento de um número significativo de pessoas. Houve um aumento do número de pesquisas em relação ao impacto que as teorias da aprendizagem e experimental causaram. Elas refletiram um maior controle na construção das teorias e de como o comportamento é mudado (Hall, Lindzey & Campbell, 2000). As principais teorias da personalidade se subdividem em psicanalítica, humanística, comportamental e psicologia de traços.

Como um dos contribuidores da teoria psicanalítica, Sigmund Freud aborda a formação da personalidade por meio da interpretação dos sonhos e da fala do paciente, ele propõe verificar os distúrbios psicológicos, sendo que, era enfatizado o papel do inconsciente no comportamento e desenvolvimento dos indivíduos. Já para Jung, o que é mais relevante na sua teoria de personalidade é a ênfase no caráter progressista do desenvolvimento da personalidade, ele acreditava que o ser humano está sempre em progressão e o máximo do desenvolvimento é a auto-realização. A autopreservação e a reprodução vêm por meio da hereditariedade que é responsável pelos instintos biológicos e que tem uma herança de “experiências” ancestrais (Hall, Lindzey & Campbell, 2000).

Para Queirós (1997) muitos teóricos abordam os termos caráter e temperamento, sendo os mais referidos ao apresentar suas idéias para falar da personalidade, sendo que temperamento é associado a características inatas e caráter aprendido. Bandura e Rotter, representantes da psicologia social, mantêm o enfoque em comportamentos manifestos e não em traços, impulsos, necessidades ou defesa (Shultz & Shultz, 2006). Urquijo (2000), ao discorrer sobre traços de personalidade, diz que se baseiam nas técnicas de análise fatorial e suas principais características são relativamente duradouras e mostram

padrões consistentes de pensamentos, sentimentos e ações, isto é, o comportamento é visto em mais de uma situação, torna-se consistente. Os traços são atribuídos continuamente em uma dimensão ligando tipos opostos como pessoas introvertidas e extrovertidas, na qual a maioria das pessoas apresenta ambos os traços.

No final da década de 1930, os trabalhos de Murray e Allport contribuíram para que o estudo da personalidade fosse formalizado na psicologia. Allport foi um grande teórico de traços de personalidade e, em 1937, lança o livro *Personality: A Psychological interpretation*. O conceito de personalidade para Allport (1973) seria a organização dos sistemas psicofísicos, únicos do indivíduo, que definiriam suas adaptações ao meio ambiente como atos específicos do próprio indivíduo. Ele definiu “traço” como sendo uma estrutura neuropsíquica com capacidade de produzir inúmeros estímulos equivalentes de comportamentos adaptativo e expressivo.

Segundo Allport (1937), os traços de personalidade eram considerados como predisposições a uma resposta igual ou semelhante em relação a diferentes estímulos. Os traços apresentam características que podem ser resumidas da seguinte forma: (1) os traços de personalidade são legítimos e permanecem em toda pessoa; não são construtos teóricos elaborados para explicar comportamentos; (2) os traços originam o comportamento; eles aparecem em função das respostas a estímulos e há um intercâmbio com o ambiente para causar comportamento; (3) eles são inter-relacionados e sobrepõem entre si, mas com características diferentes; e (4) os traços mudam de acordo com a situação (Schultz & Schultz, 2006).

Allport (1937) pronuncia que não há ninguém que não concorde com os traços como unidades fundamentais da personalidade, isto é, as características pessoais de alguém. A personalidade é um reflexo dos fatores hereditários e do ambiente, sendo que,

os fatores hereditários fornecem a matéria prima da personalidade podendo ser moldada, aumentada ou reduzida pelas condições do ambiente. A personalidade pode ser vista como a função de ajustamento do indivíduo, de modo que ele faz um esforço de ajustar os comportamentos emitidos. O básico do comportamento é ser contínuo, no qual, cada ato seja um mobilizador de energia para um ato seguinte, para atingir o objetivo, sendo que um ato é a soma de muitas forças e uma delas é constituída pelos traços. O autor foi duramente criticado na sua teoria por outros autores em relação aos conceitos de difícil avaliação empírica e nos aspectos da singularidade, estabilidade e consistência dos traços de personalidade (Schultz & Schultz, 2006). A seguir é apresentada uma breve discussão sobre a teoria das Necessidades de Murray. Pretende-se que essas informações possam oferecer subsídios para o presente estudo.

### **A teoria de Murray**

Henry Murray (1893-1988) concluiu seus estudos de Medicina em Harvard, onde posteriormente foi diretor da Clínica Psicológica. Mostrou interesse pelas obras de Freud e Jung, passando a se interessar pelo estudo multidisciplinar da imaginação e organização da personalidade. Murray tinha admiração pela obra de Freud, mas acreditava que a teoria libidinal se mostrava limitada e que ela deixava a desejar por ser simplista nas várias formas da motivação humana (Hall, Lindzey & Campbell, 2000).

A teoria das Necessidades de Henry Murray foi apresentada no livro “*Explorations in personality*”, em 1938, no qual diz que uma necessidade é uma prontidão ou potencialidade para responder de acordo com as circunstâncias oferecidas.

Essas, dizem respeito aos aspectos ambientais e genéticos, de acordo com a vida do sujeito. O padrão de comportamento do sujeito, que é único, surge da interação das necessidades do indivíduo (Hall, Lindzey & Campbell, 2000). Segundo essa teoria a personalidade refere-se a vários eventos que abrangem toda a vida do indivíduo, refletindo tanto elementos duradouros e recorrentes do comportamento quanto elementos novos e únicos.

Murray, em 1983, organizou uma relação com 20 necessidades, após estudo de um pequeno grupo e que foram reduzidas a 15 fatores por Pasquali, Azevedo e Ghesti (1997) e são elas: assistência, intracepção, afago, deferência, afiliação, dominância, denegação, desempenho, exibição, agressão, ordem, persistência, mudança, autonomia e heterossexualidade. Assistência revela o desejo de amparar e auxiliar os necessitados, enquanto *Intracepção* é o julgamento dos valores internos, sem dar valor aos fatos concretos. O *Afago* indica necessidade de buscar apoio, afeto de pessoas amigas e a *Deferência* representa o desejo de admirar, obedecer alguém. *Afiliação* é a necessidade de se dar a alguém e receber afeto desse alguém, enquanto *Dominância* expressa o desejo de controlar alguém e a *Denegação* é a tendência de se resignar, aceitar culpa.

O fator *Desempenho* é fazer algo difícil, realizar várias atividades independentes e com êxito e a *Exibição* é o desejo de se mostrar, impressionar. Já a *Agressão* expressa a raiva e o desejo de fazer oposição, enquanto a *Ordem* está relacionada à organização, a necessidade de manter as coisas em ordem. Por *Persistência* entende-se que é o desejo de fazer qualquer atividade até o fim, mesmo que seja difícil, enquanto a *Mudança* expressa o gosto pelo novo, nada rotineiro. A *Autonomia* é o desejo de se sentir livre, sem apego às normas ou tradições e o desejo de manter relações afetivas com o sexo oposto caracteriza a *Heterossexualidade* (Hall, Lindzey & Campbell, 2000).

O foco da teoria de personalidade de Murray é no indivíduo integralmente, e não como partes isoladas. Para ele um determinado comportamento do indivíduo não pode ser compreendido isoladamente do restante de seu comportamento como pessoa. Murray, dizia que o contexto ambiental do comportamento tem que ser analisado para explicitar o comportamento individual, no qual o passado é tão importante quanto o presente e o ambiente que está inserido. Sua teoria vem ao encontro com a de Freud, no sentido de que os fatos que ocorrem desde o nascimento do indivíduo, na infância são importantes para explicar o comportamento adulto desses indivíduos. Na sua teoria, dá importância à motivação inconsciente, no relato verbal subjetivo ou livre do indivíduo, havendo semelhança com a psicanálise. Percebe-se nessa teoria, que há um cuidado, em se tratar a motivação, pois ele tinha a convicção de que o estudo das tendências humanas seria a descoberta da compreensão do comportamento, “[...] o mais importante a descobrir no indivíduo é a direcionalidade de suas atividades, sejam mentais, verbais ou físicas” (Murray, 1951, p. 276 citado por Hall, Lindzey & Campbell, 2000). Outro ponto importante, para ele, é a ênfase nos processos fisiológicos vinculados aos processos psicológicos, sendo que ele tinha uma visão voltada para a história do organismo, a função que organizava a personalidade, aos comportamentos novos e recorrentes do indivíduo, à abstração conceitual da personalidade e aos processos fisiológicos anteriores aos psicológicos.

Apreendemos, dentro desses contextos, que Murray definiu personalidade de várias formas: o termo “personalidade” como estrutura provável da mente, aonde os processos e estruturações de novos elementos vão se manifestar nas condutas de comportamento do indivíduo, internamente e externamente e que constituem a sua vida. Portanto, a personalidade não é uma série de fatos biográficos, mas sim algo deduzido

dos acontecimentos e permanente (Murray & Kluckhohn, 1953). Outras definições de personalidade podem ser resumidas em: a) a personalidade não é uma descrição do comportamento do indivíduo e sim uma abstração teórica elaborada pelos estudiosos; b) a personalidade refere-se a tudo que engloba sua vida; c) a personalidade reflete os elementos do comportamento do indivíduo, atuais e novos; d) a personalidade é que conduz o indivíduo e se aloja no cérebro.

Essas definições mostram que Murray via a personalidade em relação ao organismo, aos processos fisiológicos subjacentes aos psicológicos. Ele considera que é necessária uma análise profunda do indivíduo, enquanto pessoa, para levar ao estudo e conhecimento da personalidade. Para se verificar o caráter único da personalidade leva-se em conta a observação direta do comportamento do indivíduo, a análise dos dados biográficos e entrevistas. Para se verificar a vida do indivíduo, eram estudados o desenvolvimento infantil, as experiências passadas, histórico escolar, relações de família e de escola, desenvolvimento sexual, as aptidões e interesses e os valores éticos.

A contribuição de Murray à teoria psicológica tem foco motivacional e está relacionada a conceitos de pressão, redução de tensão, necessidade integrada, tema, unidade-tema, valor e vetor. O conceito de necessidade e pressão é relevante na teoria, que o autor denomina como *personalogia*, que é o conhecimento da personalidade. Necessidade é uma energia interna ou externa do indivíduo que organiza os diferentes processos psicológicos como a percepção, a ação, o pensamento e a memória.

Murray (1965) identificou *necessidades primárias e secundárias*, sendo as primárias ou orgânicas denominadas de viscerogênicas (12 necessidades) que estão relacionadas aos aspectos orgânicos e de sobrevivência como necessidade de ar, água, alimento, sexo, micção, defecação e lactação. As necessidades psicogênicas (18

necessidades) são as secundárias ou psíquicas e são derivadas das necessidades primárias ou orgânicas e caracterizam-se pelas necessidades de aquisição, reconhecimento, autonomia, etc. As necessidades psicogênicas podem superar as necessidades viscerogênicas, pois há necessidades que podem ser essenciais para um indivíduo e não ser para outro, mostrando que os indivíduos não veem as necessidades da mesma maneira. Há também, as *necessidades abertas* que se expressam diretamente e são aceitas pela sociedade e as *necessidades latentes* que não são expressas em um determinado contexto social, sendo inibidas, reprimidas e se mantêm nos sonhos, nas fantasias, no inconsciente. As necessidades se interagem umas com as outras numa mesma atividade, podendo surgir conflito quando duas delas são despertadas, originando um estado de tensão.

Outro conceito que está intimamente ligado ao conceito de necessidade é a pressão, sendo a representação do comportamento do indivíduo e tendo origem num objeto ou sujeito do meio que facilita ou dificulta a satisfação de uma necessidade.

*A pressão de um objeto é aquilo que o objeto pode fazer para o sujeito ou pelo sujeito – o poder que tem de afetar o bem-estar do sujeito de uma maneira ou outra. A catexia de um objeto, por outro lado, é aquilo que o objeto pode fazer o sujeito fazer (Murray, 1938, p. 121).*

Tema é uma necessidade de comportamento que inclui uma necessidade e uma pressão. Servem para definir unidades de comportamentos simples e para caracterizar indivíduos. Unidade-tema são a maneira como o indivíduo organiza as relações entre as suas necessidades e o ambiente em que está inserido atuando de forma inconsciente e dando continuidade à personalidade do sujeito. As necessidades operam em função de



algum valor e qualquer um deles pode estar ligados entre si e sempre sob a dominância da satisfação das necessidades. Os valores consistem em algo sobre o qual se age (corpo, propriedade, autoridade, conhecimento, associação, forma estética e ideologia) e os vetores indicam um juízo de valor (rejeição, recepção, aquisição, conservação, expulsão, entre outros) que indica o objeto de comportamento em função de uma necessidade.

Fica claro que a teoria de Murray (1938) concebe a personalidade do indivíduo como um produto de sua história de vida e nela há a influência da psicanálise e das teorias humanistas, ressaltando o aspecto de interação e habilidade das suas concepções. As críticas de estudiosos do tema dizem que faltam estudos empíricos para fundamentar sua teoria. Em contrapartida, esta concepção em relação à personalidade inspirou muitas pesquisas e foi considerada útil por estudiosos interessados no estudo da personalidade.

Nesse sentido, muitos estudos têm sido realizados no intuito de verificar a existência de estresse em diversos contextos de trabalho, assim como, a relação com a personalidade dos indivíduos e a vulnerabilidade do estresse no trabalho. Os estudos brasileiros e estrangeiros recuperados sobre o tema serão apresentados a seguir.

## **PESQUISAS COM OS INSTRUMENTOS EVENT E IFP**

Ao pesquisar o período de 1994 a 1999, no *PsycLIT*, Witter (2002) verificou que não houve muita produção científica, no referido período, em relação ao estresse profissional, encontrando somente doze trabalhos em relação ao *estresse* em decorrência de atividades profissionais. Houve um aumento no número de pesquisas sobre *estresse* ocupacional após esse período, em função do assunto ter recebido maior atenção dos estudiosos, e também por ser de interesse das organizações. Dessa maneira, pesquisas têm sido feitas no intuito de verificar a existência de estresse em diferentes contextos e atividades profissionais. A seguir, algumas pesquisas brasileiras sobre estresse psicológico e estresse no trabalho serão mencionadas.

Pesquisas, como as de Vaag e Spielberger (1998), Lipp e Tanganelli (2002) e Moraes e cols. (2001), com uma amostra de mulheres, atestaram que o sexo feminino é

predisposto ao estresse. Na primeira pesquisa, após validarem o instrumento Estudos do *Stress* no Trabalho, verificaram que as mulheres apresentam níveis de *estresse* mais elevados do que os homens. Numa segunda pesquisa com 75 juízes da Comarca de São Paulo, foi utilizado um questionário de identificação com a finalidade de se obter informações gerais sobre os participantes. O nível de estresse foi avaliado através do Inventário de Sintomas de Stress de Lipp e foi aplicado também o Inventário de Qualidade de Vida (IQV) com o objetivo de identificar indicadores do nível de qualidade de vida dos participantes. Essas autoras perceberam que 82% das mulheres apresentaram sintomas significativos de *estresse*, e os homens (56%), sendo que os estressores mais freqüentes foram sobrecarga de trabalho e interferência com a vida familiar e a qualidade de vida mostrou-se comprometida nas áreas social, afetiva, profissional e da saúde. Numa terceira pesquisa, realizada com uma amostra de 1152 policiais civis da cidade de Belo Horizonte (MG), foi utilizado os instrumentos Occupational Stress Indicator – OSI de Cooper (1988) adaptado por Moraes e cols. (1997) para mensurar o estresse e o questionário Job Diagnostic Survey – JDS elaborado por Hackman e Oldham (1975), aplicado para medir a QVT. O objetivo principal foi identificar as variáveis preditoras de QVT e de estresse ocupacional, bem como características pessoais e tipos de personalidade que explicam os níveis de estresse ocupacional; verificou-se que os policiais do sexo masculino apresentaram uma porcentagem menor de sintomas de estresse em relação às policiais do sexo feminino (5,5%) e a QVT das mulheres foi maior do que a dos homens.

Barros e Nahas (2001) realizaram uma pesquisa com trabalhadores da indústria cujo objetivo foi verificar comportamentos de risco, percepção de estresse e do nível de saúde. A amostra constituiu-se de 4225 sujeitos trabalhadores da indústria, sendo 67,5% homens e 32,5% mulheres, na qual foram coletados dados sobre fumo, abuso de álcool, baixo

consumo de frutas e verduras, inatividades física, auto-percepção do nível de saúde e de estresse. A idade média dos sujeitos foi de 29,7 anos (DP=8,6), tendo uma prevalência de fumantes maior nos homens (23,1%) do que nas mulheres (18,8%). Houve um maior índice nos sujeitos do sexo feminino (67%) que não realizavam atividades físicas no lazer, e 13,9% apresentaram níveis elevados de estresse. Em relação à auto-percepção do nível de saúde, 15% dos sujeitos referiram nível de saúde regular ou ruim. Os resultados da pesquisa sugerem um elevado abuso de bebidas alcoólicas e uma inatividade física de lazer. Idade, escolaridade, estado civil, nível econômico e nº de filhos foi associado significativamente aos comportamentos de risco. Em relação ao turno de trabalho e tamanho da empresa, essas variáveis não interferiram na percepção de estresse. Sujeitos solteiros, com idade até 29 anos e sem filhos apresentaram uma menor proporção à percepção de estresse elevado, ao fumo e a inatividade física. Entretanto, consomem mais bebidas alcoólicas e menos frutas e verduras. Observou-se que as mulheres estão mais sujeitas, em maior proporção à inatividade física de lazer e uma percepção elevada de estresse, em função, talvez, à dupla jornada de trabalho. Verificou-se que a associação entre sexo e comportamento de risco observada, na pesquisa, definiu que nos homens, os comportamentos de risco tomam a forma de risco direto/ativo (fumar, abuso de bebidas alcoólicas) e nas mulheres a forma de risco indireto/passivo (inatividade física, estresse).

Proença (1998) em sua pesquisa avaliou o nível de estresse e a qualidade de vida (QV) de jornalistas da mídia impressa diária em função de trabalhar em cidades do interior ou na capital do Estado de São Paulo. Participaram 40 sujeitos, 20 jornalistas da capital e 20 de 5 cidades do interior de São Paulo, sendo que 75% dos profissionais da capital apresentavam estresse e 55%, do interior. Os profissionais que apresentavam um alto nível de estresse estavam na fase de resistência e em relação ao tipo de comportamento,

apresentavam o Padrão de Comportamento Tipo A. Um baixo nível de QV entre esses profissionais foi constatado, sendo que 1 sujeito na capital e 2 no interior apresentavam sucesso em todas as áreas. A área mais prejudicada foi a de saúde, sendo que apenas 7,5% do total da amostra tinham boa qualidade de vida. As fontes estressoras ocupacionais mais citadas e comuns para os dois grupos foram preocupação com o julgamento próprio em busca da qualidade na apuração dos fatos; jornada de 12 a 14 horas; responsabilidade de manter a neutralidade no material publicado e permanente avaliação. Traço de personalidade e estressores não ocupacionais podem ter contribuído para os resultados obtidos. Os resultados sugerem a importância de programas de profilaxia dirigidos a esses profissionais para garantir uma melhor qualidade de vida e um controle de estresse mais satisfatório.

Estudando trabalhadores na cidade de Buenos Aires sobre as áreas que contribuem para a origem de estressores no ambiente de trabalho, Figueroa, Schufer, Muiño, Marro e Coria (2001), relatam que a área que lida com pessoas é a que mais se identifica como estressor, vindo em seguida os aspectos institucionais da organização e, em terceiro lugar, as mudanças na área tecnológica. A pesquisa foi feita com 102 participantes, 88,2% sexo feminino e 11,8% do masculino; 69,6% tem entre 26 e 45 anos e 75,5% nasceram na cidade de Buenos Aires. Em relação ao sexo feminino 58,8% são casadas e têm filhos. Os sujeitos exercem sua função em escola e não tem cargos hierárquicos de acordo com suas tarefas, não são o principal provedor da família e são satisfeitos com seu trabalho. O objetivo da pesquisa foi apresentar um instrumento (IMPAL) que verifica o grau do mal-estar que influencia nos fatos relacionados ao meio ambiente, na organização de trabalho, na tarefa, nas mudanças tecnológicas. O instrumento elaborado mostrou impacto de estressores no trabalho, permitindo mostrar as áreas estressantes.

Em pesquisas com profissionais da saúde, médicos e enfermeiros, verifica-se que o estresse apresenta uma relação negativa com a satisfação de vida no trabalho. Quanto maior o nível de estresse, menor é a satisfação com o trabalho (Lipp, 1996b; Lipp, Sassi & Batista, 1997). Numa pesquisa com um grupo da área médica, Bueno (2000), procurou verificar a incidência de estresse, suas fontes estressoras ocupacionais, estratégias de enfrentamento de estresse e a ocorrência de acidentes de trabalho. A amostra constou de 23 profissionais. A sintomatologia predominante foi a psicológica e observou que 65% desses profissionais apresentavam sintomas de estresse, destes 55% estavam na fase de resistência, 48% tinham sintomas psicológicos e 17% sintomas físicos. As fontes mais citadas foram ter condições de trabalho de má qualidade, receber salário insuficiente e inadequado pela responsabilidade que tem; sentir-se incapacitado de realizar uma ação eficaz em determinada situação de trabalho; possibilidade de causar a morte de alguém ou ver pessoas mortas no exercício de sua profissão e ter sobrecarga de trabalho. As estratégias mais utilizadas pelo grupo se referiam ao apoio familiar, refeições balanceadas, fazer algo que goste para benefício próprio; ter um lugar em casa para relaxar e exercer um passa-tempo. Mais da metade dos profissionais relataram ter sofrido acidentes de trabalho. Ela concluiu que, quanto maior o tempo na função, menor o número de sintomas de estresse e quanto maior a idade, menor também esse número.

No Brasil, Lipp (1996c) refere que várias pesquisas têm mostrado um alto nível de estresse em algumas classes ocupacionais como a dos professores, bancários e policiais militares. Um estudo realizado na região metropolitana de Campinas mostrou que cerca de 70% dos que procuravam tratamento ou profilaxia pertenciam à classe gerencial, mostrando uma incidência maior de estresse nessa classe operacional em detrimento de outras.

Entretanto, podemos levantar a hipótese que por serem pessoas mais bem informadas com o conceito de estresse, elas vinculam a sua doença a esse fator.

Uma pesquisa realizada numa população com 3.193 policiais da capital do Rio Grande do Norte e uma amostra de 264 sujeitos, Costa, Accioly Júnior, Oliveira e Maia (2007) coletaram dados entre 2004 e 2005 com o instrumento Inventário de Sintomas de Stress para adultos de Lipp para verificar a correlação entre estresse e as variáveis: sexo, hábito de beber, fumo, escolaridade, estado civil, idade, tempo de serviços e faixa salarial. Dentre as variáveis investigadas, houve apenas uma que apresentou relação com estresse e sexo, de modo que os sujeitos do sexo feminino foram os mais afetados. Verificou-se que 47,4% dos policiais apresentavam sintomas de estresse e 52,6% não apresentavam nenhum sintoma de estresse.

Os estudos mostrando a existência de diferenças significativas entre os sexos em relação ao estresse podem ser observados na pesquisa de Calais, Andrade e Lipp (2003), que verificaram correlação significativa entre sexo e nível de estresse, sendo que 98,3% das mulheres se apresentavam na fase de resistência, enquanto somente 51,8% dos homens encontravam-se nessa fase. A amostra constituiu-se de 295 estudantes, sendo 150 do sexo feminino e 145 do sexo masculino com idades de 15 a 28 anos. Os sintomas predominantemente psicológicos que foram determinantes nas mulheres foram a sensibilidade emotiva excessiva e nos homens os pensamentos recorrentes.

Santos e Alves (2007) num estudo com mestrandos em Ciências da Saúde da Universidade Federal do Sergipe, tiveram como objetivo conhecer a ocorrência de estresse e as estratégias de enfrentamento utilizadas por essa amostra em lidar com o estresse e os estressores percebidos na pós-graduação. A amostra foi composta por 27 alunos, sendo 16 do sexo feminino e 11 do sexo masculino. Foi utilizado um questionário sobre possíveis

estressores, a Escala Modos de Enfrentar Problemas – *The Ways of Coping Checklist – Revised*, derivado do Modelo Transacional de Estresse de Lazarus e o Inventário de Sintomas de Stress para adultos de Lipp – ISSL. Os resultados obtidos mostraram que houve correlação entre sexo e as principais estratégias de enfrentamento utilizadas por aqueles que não apresentavam estresse, sendo o sexo feminino mais suscetível a ele.

A pesquisa de Donatto e cols. (1999) teve como objetivo verificar os níveis de estresse em bancários da cidade de João Pessoa (PB). A amostra foi composta por 30 bancários, sendo 70% do sexo feminino. O instrumento utilizado foi o ISS de Lipp. Os resultados obtidos mostraram que 58% dos bancários estavam com sintomas de estresse, sendo que 80% estavam na fase aguda do estresse. Em relação ao sexo feminino, os sintomas mais frequentes foram: esquecimento, irritação, perda do humor e dificuldade em desligar-se do trabalho.

Estudos estrangeiros sobre estresse ligado ao ambiente de trabalho como a de Van Horn, Schaufeli e Taris (2001) num estudo com professores sobre boas relações interpessoais no ambiente de trabalho concluíram que há relação entre o bem-estar e baixa pontuação de estresse laboral. Em outro estudo, também no ambiente acadêmico Kinmam e Jones (2003) estudaram o estresse em 782 professores universitários do Reino Unido. Verificaram que o estresse e o aumento do trabalho cresceram, mas simultaneamente a satisfação no trabalho e os níveis de suporte diminuíram e que os estressores identificados tinham a ver com a política educacional e não em relação ao clima organizacional do ambiente de trabalho.

Em relação à idade do trabalhador e estresse ocupacional, Iskra – Golec (2002) num estudo com 204 sujeitos do sexo feminino, enfermeiras, com idades entre 21 e 60 anos (M=37,5%), em um hospital polonês, verificaram que a idade era importante em relação ao



cansaço no final do dia, donde as mais novas tinham menos cansaço ao final do dia do que as mais velhas, sendo que estas desprendiam maiores esforços para realizar o mesmo serviço.

Myers e Myers (2004) avaliando estresse laboral e comportamentos inadequados de saúde com profissionais da área odontológica encontraram uso de álcool e sintomas de depressão em 60% da amostra. Eram participantes dessa pesquisa 2.441 profissionais de odontologia do Reino Unido, foi observada uma relação entre estresse e abuso de álcool e 50% da amostra relatou dor de cabeça, dificuldade para dormir e sensação de cansaço.

O estudo realizado nos Países Baixos, em uma empresa de coleta de lixo e outra farmacêutica feita por Vasse, Nijhuis e Kok (1998), com 471 sujeitos, com o objetivo de verificar a interação sobre as associações entre estresse no trabalho, estresse percebido, consumo de álcool e ausência de doença. Foi encontrada relação entre estresse e consumo de álcool, assim como, o estresse também influenciava a vida do indivíduo no contexto familiar, pessoal e de saúde.

Algumas pesquisas têm sido realizadas no sentido de identificar a vulnerabilidade do estresse no trabalho utilizando a Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (EVENT). A pesquisa de Suehiro, Santos, Hatamoto e Cardoso (2008) utilizando a EVENT e a Escala de Satisfação no Trabalho para verificar a evidência de validade convergente-discriminante entre elas, bem como explorar as diferenças entre idade e escolaridade junto aos participantes. Foi aplicado a 55 profissionais do Programa de Saúde da Família de uma cidade do interior de São Paulo. A faixa etária foi de 18 a 52 anos ( $M= 32,95$ ;  $DP= 8,38$ ) e todos os sujeitos do sexo feminino. Os instrumentos foram aplicados coletivamente. Foi evidenciado uma correlação positiva e significativa entre a escolaridade e a satisfação com a natureza do trabalho, como também, uma correlação negativa e significativa entre as

escalas, tendo os maiores índices nos itens relacionados à remuneração e ao crescimento profissional.

Por meio de uma pesquisa, Miguel e Noronha (2007) descrevem que o estresse está relacionado com a demanda no trabalho e busca evidência de validade para a escala de vulnerabilidade ao estresse no trabalho e o Inventário de Sintomas de Stress para adultos de Lipp – ISSL. Foi aplicado a 116 pessoas de uma universidade particular, um órgão público estadual e um hospital municipal, com faixa etária de 19 a 67 anos, sendo a maioria (N=85) do sexo feminino. O EVENT mostrou-se satisfatório, com alfa de Cronboch de 0,90 e foi possível verificar os indivíduos que se encontravam em fase de exaustão do estresse e não houve correlação positiva entre compreensão das emoções e estresse. Os resultados mostraram que o EVENT não apresentou correlação significativa com a idade e escolaridade e nem na média das diferenças significativas entre os sexos.

Em outro estudo correlacionando o EVENT e o Inventário de Percepção de Suporte Familiar – IPSF, Aquino (2007) buscou evidências de validade para a EVENT. Participaram da pesquisa 414 sujeitos trabalhadores, universitários, com idade entre 17 a 54 anos, dos cursos de saúde, exatas e humanas; 56,8% eram do sexo feminino. Foi verificada uma correlação negativa entre as dimensões dos instrumentos. Quando correlacionaram eventos da vida estressantes, verificou-se uma correlação negativa com o IPSF e positiva com o EVENT. Os cursos da área da saúde apresentaram média inferior para a adaptação familiar e quanto maior o poder econômico, maior o suporte familiar. Os sujeitos com carga de trabalho acima de 40/44 horas semanais e os que tinham atividades compatíveis com o cargo apresentaram médias menores de estresse.

Dentre as investigações que versaram sobre personalidade, alguns estudos, foram realizados para identificar a relação de personalidade e estresse no trabalho. Algumas

dessas pesquisas recuperadas sobre o tema são apresentadas a seguir. Em relação aos fatores ambientais no trabalho e características de personalidade, Judkins (2004) chamou a atenção para essa relação. Em uma pesquisa que realizou com 145 pessoas do sexo feminino com cargo de chefes de enfermagem do Texas, ele percebeu que as participantes com baixa resistência em termos de personalidade percebiam o ambiente de trabalho como altamente estressante. Num outro estudo de Swall, Sverke e Hellgren (2005) sobre a relação entre a percepção de estressores no trabalho com características de personalidade com 400 enfermeiras suecas, verificou-se que a percepção de insegurança no trabalho estava relacionada a características de personalidade, levando a um estado de estresse.

Para a avaliação dos aspectos psicológicos dos indivíduos, bem como para testar teorias sobre a personalidade é bastante usado os inventários psicológicos. Dentro deste contexto, há inúmeros estudos sobre personalidade fundamentada na teoria de Murray e que utilizam o instrumento do presente estudo que mostraremos a seguir. Primi, Maggi e Casellato (2004) investigaram as propriedades psicométricas de precisão e validade da versão traduzida do SDS (Self-Directed Search) de Holland com o Inventário Fatorial de Personalidade (IFP) dentro do conjunto de necessidades definidas por Henry Murray. A amostra constituiu de 81 sujeitos adolescentes do interior de São Paulo, com idade variando entre 13 e 28 anos ( $M= 16,7$ ;  $DP= 2$ ), sendo a maioria mulheres (76,8%). Os adolescentes participaram de um programa de orientação vocacional oferecido por uma universidade. Foi observado que as correlações significativas ficaram entre 0,22 e 0,39 com os seguintes fatores: Tipo R (realista) com heterossexualidade; Tipo I (investigativo) com exibição e desejabilidade; Tipo A (artístico) com assistência, intracepção, deferência e afiliação; Tipo S (social) com assistência, intracepção,

desejabilidade. Houve correlações negativas com agressão; Tipo E (empreendedor) com dominância, desempenho, exibição, agressão, autonomia, heterossexualidade e correlação negativa com ordem e tipo C (convencional) com persistência. Os resultados verificados nesta pesquisa vão de encontro com as expectativas sobre as associações dos traços de personalidade com os tipos de Holland encontrados nos estudos de validade do SDS (Holland, Fritzsche & Powell, 1994).

Em outro estudo que buscou examinar a influência de características de personalidade no desenvolvimento de sintomas depressivos em idosas utilizando o Inventário Fatorial de Personalidade (IFP) e a Escala de Depressão Geriátrica (GDS), Irigaray e Schneider (2007) verificaram que houve correlações significativas entre os fatores afago (0,212) e agressão (0,268) do IFP e depressão (GDS) por meio do coeficiente de correlação de Spearman ( $+ p \leq 0,05$ ;  $p \leq 0,01$ ). Participaram da pesquisa 103 mulheres idosas, com idade entre 60 e 86 anos ( $M=69,2$ ;  $DP=6,46$ ), Todas recrutadas na Universidade para Terceira Idade (UNIT / UFRGS), por meio do método de conveniência. O estado civil predominante foi o de viúva (44,7%), a escolaridade foi o ensino superior (40,8%) e a faixa salarial predominante foi a de 6 a 10 salários mínimos (38,8%). A aposentadoria é a ocupação atual (73,8%) e a profissão é a de professora (28,1%). A maioria diz ter uma saúde saudável (81,6%), com realização de atividades físicas (74,8%) e estão no grupo de terceira idade há mais de um ano (84,4%). Os resultados mostram dois grupos com características distintas de personalidade, um mais voltado para si (menos interativos e pouco dominantes), e outro mais preocupado com os outros (mais organizados, persistentes, interativos), sendo que este apresentou maior intensidade de sintomas depressivos em relação ao outro grupo.

Sanches e Castro (2007) em estudo com adolescentes obesos e não obesos procuraram avaliar as diferenças de personalidade entre eles por meio do Inventário Fatorial de Personalidade – IFP. A amostra constou de 20 adolescentes, com idades entre 14 e 20 anos, de ambos os sexos, que estivessem cursando ou ter cursado o ensino fundamental ou médio a partir da 5ª série. Os adolescentes foram divididos em 2 grupos, um de Controle e outro Experimental, de modo que os do grupo de Controle deveriam apresentar o índice de Massa Corporal (IMC) dentro da normalidade de acordo com os órgãos reguladores e os do grupo experimental deveriam apresentar IMC com percentil 85 ou superior para idade e sexo de acordo com os critérios adotados pelo grupo de controle. Verificou-se que existem diferenças significativas entre os grupos nos itens Desejabilidade Social, Afiliação, Dominância, Desempenho, Exibição e Ordem.

Silva, Schlottfeldt, Rozenberg, Santos e Lelé (2007) utilizaram o Inventário Fatorial de Personalidade (IFP) e as Escalas de Personalidade de Comrey (CPS), para investigar a replicabilidade dos cinco fatores nesses instrumentos de medida de personalidade. Os participantes da pesquisa foram 654 estudantes universitários de uma instituição superior privada de Belo Horizonte/MG. Todos os estudantes eram do sexo feminino, com idade variando de 19 a 58 anos ( $M= 25,66$ ;  $DP= 6,84$ ) e do curso de Psicologia. Verificaram-se por meio da análise fatorial, que o modelo dos Cinco grandes fatores foi o mais adequado para o agrupamento das escalas IFP e CPS, confirmando a sua replicabilidade.

O estudo que buscou investigar possíveis correlações entre a EFN – Escala Fatorial de Neuroticismo – e o IFP – Inventário Fatorial de Personalidade – Trentini e cols. (2009) exploraram possíveis diferenças entre o sexo feminino e masculino e a idade nas dimensões da personalidade. A amostra da pesquisa constou de 72 sujeitos, sendo

50% do sexo feminino, 50% do sexo masculino e com idades entre 18 e 59 anos ( $M=32,6$ ;  $DP=13,9$ ). Em relação à escolaridade foi observado que 19% possuíam Ensino Médio Completo, 49% Ensino Superior Incompleto e 32% Ensino Superior Completo. A ocupação dos sujeitos era constituída por 44% de estudantes, 33% profissionais graduados ou administradores e 23% por aposentados e outros profissionais. Verificou-se que 11 dos 14 fatores do IFP apresentaram correlações significativas ( $p < 0,05$ ) com pelo menos um dos fatores da EFN. Os resultados mostraram que há pontos de convergência entre o modelo de traços dos CGF avaliado pela EFN e o modelo de necessidade de Murray avaliado pelo IFP. O estudo indica que há relações consistentes entre os instrumentos, mas que precisariam ser feitas mais pesquisas, pois apesar de existir uma relação do IFP com as facetas do Neuroticismo, as variáveis não se sobrepõem.

No presente trabalho foi utilizado o Inventário Fatorial de Personalidade – IFP de Pasquali, Azevedo e Ghesti (1997), sendo que este instrumento investiga traços de personalidade que avalia 15 necessidades ou motivos psicológicos (Assistência, Dominância, Ordem, Denegação, Intração, Desempenho, Exibição, Heterossexualidade, Afago, Mudança, Persistência, Agressão, Deferência, Autonomia e Afiliação) com índices de fidedignidade confiáveis. Este estudo buscou relacionar a vulnerabilidade ao estresse no trabalho, fazendo uso da Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (EVENT) com situações estressoras no ambiente de trabalho e o Inventário Fatorial de Personalidade (IFP) verificando as variáveis que apresentam correlação ao estresse no trabalho e suas características de personalidade. Para isso, foram estabelecidos e apresentados os seguintes objetivos a seguir.

## **OBJETIVOS**

- ✓ Comparar os construtos por meio de instrumentos da Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho – EVENT (Sisto, Baptista, Noronha & Santos, 2007) e o Inventário Fatorial de Personalidade – IFP (Pasquali, 1997).
- ✓ Avaliar se há diferenças entre os instrumentos Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho – EVENT e o Inventário Fatorial de Personalidade – IFP, quando os indivíduos são agrupados em termos de idade, sexo, escolaridade e grupos com e sem experiência profissional.

## 2. MÉTODO

### Participantes

Participaram da pesquisa 90 sujeitos, em processo de seleção de pessoal, de uma empresa de médio porte do município de Uberlândia, interior de Minas Gerais, com idade média de 24 anos (DP= 5,63), sendo a mínima 18 e a máxima 45 anos. Em relação ao sexo, houve predominância do sexo feminino correspondendo a 57,8% (N= 90). No que se refere à escolaridade a maioria possui Ensino Superior incompleto 60% (N= 54), 14,4% (N= 13) têm o Ensino Médio completo, 13,3% (N= 12) completaram o Ensino Superior, 5,6% (N= 5) concluíram Pós-graduação, 3,3% (N= 3) tem o Ensino Médio Incompleto, 2,2% (N= 2) possuem o Ensino Fundamental completo e apenas 1,1% (N= 1) possuíam Ensino Fundamental incompleto.

### Instrumentos

#### Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (EVENT)

O EVENT – Escala de Vulnerabilidade ao Estresse, de autoria de Sisto, Baptista, Noronha e Santos (2007), avalia a vulnerabilidade dos sujeitos em relação a percepção de elementos estressores no ambiente de trabalho. O EVENT avalia o quanto as circunstâncias do dia-a-dia do trabalho influenciam a conduta da pessoa, a ponto de caracterizar certa fragilidade. O instrumento é composto de itens que descrevem situações consideradas geradoras de estresse e solicita aos sujeitos que pontuem as situações que o incomodam, em uma escala tipo *likert* de 3 pontos (nunca, às vezes e freqüentemente). Situações exemplificadas são: acúmulo de funções, ambiente físico inadequado, expectativa excessiva



da chefia, falta de perspectiva profissional, fazer o trabalho do outro, não ser valorizado, salários atrasados, entre outras.

Barbosa, Bighetti, Baptista e Noronha (2005), utilizaram 381 estudantes universitários como sujeitos, numa análise preliminar da escala com diferentes estudos. Dos 154 itens originalmente propostos para o instrumento, 73 permitiram a diferenciação dos cursos. Verificou-se que os sujeitos da área de saúde foram mais suscetíveis aos eventos estressores quando comparados com outras áreas de atuação. Seria necessário realizar outros estudos com amostras diferentes, pois nessa mesma pesquisa foram encontrados outros itens que mostraram diferenças quanto ao curso feito.

Após o primeiro estudo que determinou a seleção dos itens, procedeu-se uma nova coleta de dados que envolveram 948 sujeitos, todos universitários, com uma média de 26 anos, sendo 65,1% do sexo feminino e 34,7% do sexo masculino. As evidências de validade foram em relação à análise da estrutura interna dos itens, na qual foi feita pela análise fatorial, de modo que o instrumento passou a 40 itens e os fatores foram divididos em três e denominados como Clima e Funcionamento Organizacional (englobando os itens 3,4,5,6,11,13,14,15,16,18,19,25,26,27,36 e 40); Pressão no trabalho (com os itens 1,2,12,17,24,28,29,30,33,34,35,38 e 39) e Infraestrutura e Rotina (incluindo os itens 7,8,9,10,20,21,22,23,31,32 e 37). No fator Clima e Funcionamento Organizacional a pontuação máxima é de 34, Pressão no trabalho possui como máxima o escore de 26 e Infraestrutura e Rotina possui a pontuação máxima 20. O EVENT é pontuado pela soma dos itens assinalados pelo respondente e a pontuação mínima é zero e a máxima de 80 na escala total. Mostrando que quanto maior a pontuação, maior é a vulnerabilidade ao estresse (Sisto, Baptista, Noronha & Santos, 2007; Miguel & Noronha, 2007).

A análise dos dados para a extração de três fatores explicou 37,44% da variância, sendo maior que no primeiro estudo 36,1%. No primeiro estudo (n=388) a análise fatorial indicou um Kaiser-Meyer-Olkin (KMO=0,88), mostrando que o grau de variância comum entre as variáveis foi bom, o que possibilitou a extração dos fatores por meio do teste de esfericidade de Bartlett ( $\chi^2=4925,88$ ,  $df=780$  e  $p=0,000$ ). Em relação à precisão, foi apresentado coeficiente de alfa satisfatório para o instrumento, sendo que, o fator 1 apresentou alfa=0,88; o fator 2 de alfa=0,85 e o fator 3 de alfa=0,77. O alfa total do instrumento foi de alfa=0,91.

### **Inventário Fatorial de Personalidade – IFP**

O Inventário Fatorial de Personalidade – IFP foi inspirado no inventário americano *Edwards Personal Preference Schedule* (EPPS), desenvolvido por Allen L. Edwards em 1953 e revisto em 1959. Baseia-se na Teoria das Necessidades Básicas, formulada por Henry Murray (1938). É um teste de personalidade objetivo, de natureza verbal, que visa avaliar o indivíduo normal em 15 necessidades ou motivos psicológicos: Assistência, Dominância, Ordem, Denegação, Intração, Desempenho, Exibição, Heterossexualidade, Afago, Mudança, Persistência, Agressão, Deferência, Autonomia e Afiliação. Cada uma das 15 escalas é composta de nove frases.

A adaptação de Pasquali (1997) abrangeu uma série de reformulações visando atender a algumas das críticas apresentadas na literatura referentes ao EPPS, justificando inclusive a mudança do nome original do teste. O IFP foi validado com 3.399 sujeitos (33% de homens e 67% de mulheres), a maioria estudantes universitário (49,5%) oriundos de 11 estados brasileiros. O instrumento possui uma escala de desejabilidade social (12 itens), retirados da Escala de Personalidade de Comrey, e uma escala de mentira ou veracidade (8

itens) que teve como objetivo subsidiar a análise do grau de veracidade das respostas apresentadas pelo sujeito. Ao todo o IFP resultou em 155 itens, 75 itens a menos que do original EPPS. As respostas a cada item são em escala tipo Likert composta por 7 pontos. Os pontos da escala correspondem progressivamente de “1 = Nada característico” até “7 = Totalmente característico”.

Para a validação e normatização do IFP foi utilizado uma amostra com 3.399 sujeitos, maioria universitários, sendo 33% do sexo masculino e 67% do sexo feminino. Foi feita a análise fatorial dos 135 itens do teste, sendo verificado 26 fatores com eigenvalue superior a um (1), no qual 11 deles apresentaram valores superiores a 1,50. Resolveu-se então, a fazer uma rotação oblíqua desses 11 fatores, o qual revelou a existência de 7 componentes de acordo com a teoria e os outros 6 fatores se agruparam em três grupos. Essa análise demonstrou-se válida. Para justificar, foi feita uma análise fatorial confirmatória, sendo que dos 15 fatores, 11 explicaram 40% da variância nos itens e apresentaram carga fatorial igual ou superior a 0,30. Seis fatores dos 11 apresentaram consistência interna entre 0,78 e 0,84 e o restante superior a 0,75 que considera-se satisfatório.

O inventário pode ser aplicado individual ou coletivamente, em função de ser um teste objetivo e auto-administrável. É necessário mostrar a importância de que todos os itens sejam respondidos, o que deve ser verificado pelo administrador no momento de recolher a folha de resposta. De forma geral, o teste é utilizado com sujeitos (que não apresentam anormalidades psicológicas manifestas) que possuam entre 18 e 60 anos de idade.

Recomenda-se que a leitura das instruções seja feita juntamente com o administrador do teste, mas que no momento da realização do mesmo não haja nenhum tipo

de assistência. O inventário não tem tempo determinado para ser respondido, embora à prática tenha demonstrado que cerca de 45 minutos sejam suficientes para sua realização. Após 45 minutos, se alguém ainda não terminou de responder, o examinador diz que há mais 5 minutos para finalizar a aplicação.

### **Procedimento**

Após aprovação do Projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco e da autorização da instituição para a realização da pesquisa, foi efetuado contatos com os participantes acima de 18 anos para apresentar o objetivo da pesquisa e solicitar a colaboração deles. No primeiro contato com os candidatos, foram esclarecidos os objetivos da pesquisa, garantindo o sigilo e o caráter confidencial da identificação pessoal. Feito estes esclarecimentos os participantes assinaram o “Termo de Consentimento Livre e Esclarecido” (ANEXO 1). Diante da posse deste documento, os instrumentos foram aplicados, individualmente ou coletivamente conforme o processo de seleção. As instruções do preenchimento do teste foram lidas pelos próprios candidatos. Não havendo dúvidas quanto ao preenchimento, passou-se à execução do EVENT e do IFP. Após o término da aplicação, os cadernos e as folhas de respostas foram recolhidos. O tempo necessário foi de 65 minutos para aplicação dos dois instrumentos. Eles foram aplicados após a entrevista donde se verificou todo o histórico profissional dos sujeitos de acordo com o perfil das vagas e todos que atendiam o perfil e que os protocolos dos instrumentos estivessem completos fariam parte da amostra.

### 3. RESULTADOS

Os dados do presente estudo foram analisados por meio de provas estatísticas descritivas e inferenciais e serão apresentados neste capítulo, respeitando a ordem estabelecida pelos objetivos. Tendo como objetivo o de descrever as características de vulnerabilidade ao estresse e de personalidade dos sujeitos, serão apresentados os dados descritivos do estudo pesquisado em seguida.

#### Análise descritiva dos dados

O resultado do EVENT total, sendo a soma de todos os itens relativos aos três fatores, mostrou uma média na escala de (M=28,71), com desvio-padrão (DP=12,04). A pontuação máxima foi de 59 pontos e a mínima de 5 pontos, sendo que nenhum sujeito obteve o escore máximo possível, que é de 80. Os dados dos três fatores da escala são apresentados na Tabela 1.

Tabela 1. *Escore mínimo, máximo, média, desvio padrão e percentil da EVENT (N=90).*

	Mínimo	Máximo	Média	DP	Percentil
Fator 1 Clima e Funcionamento Organizacional	1	29	14,12	6,47	55
Fator 2 Pressão no trabalho	1	20	7,74	5,04	57
Fator 3 Infraestrutura e Rotina	1	18	7,53	3,99	55

Foi possível verificar que o Fator 2 do EVENT, que se refere à Pressão no Trabalho (relacionado a fatores de acúmulo de funções, de trabalho, responsabilidades excessivas, ritmo acelerado de trabalho, dentre outros), apresentou percentil maior em relação aos outros fatores. No entanto, há que se considerar que as diferenças de percentil de um fator

para outro são muito pequenas. Em relação a Clima e Funcionamento Organizacional, altas pontuações no fator sugerem que os sujeitos se sentem incomodados com as situações relacionadas a esse fator (jornadas duplas, equipamento precário, dentre outros). Na Tabela 2 é apresentada a estatística descritiva do Inventário Fatorial de Personalidade (IFP).

Tabela 2. *Estatísticas descritivas do Inventário Fatorial de Personalidade – IFP (N=90).*

	Mínimo	Máximo	Média	DP	Percentil
Assistência	38	61	49,61	5,48	40
Inferência	24	59	43,01	7,45	50
Afago	15	55	38,82	7,38	45
Deferência	20	61	48,86	6,53	55
Afiliação	39	63	53,07	5,39	50
Dominância	9	54	32,88	9,68	50
Denegação	20	51	35,69	5,89	50
Desamparo	24	63	51,64	6,89	46
Exibição	10	51	31,47	8,40	45
Agressão	10	39	21,67	6,58	50
Ordem	27	63	51,64	7,01	48
Persistência	31	60	47,84	6,39	40
Mudança	18	58	43,04	7,34	45
Autonomia	19	52	35,33	6,22	45
Heterossexualidade	10	56	37,47	9,50	40
Desejabilidade Social	46	70	58,64	5,04	50

As variações entre o percentil de um fator pra outro foram pequenas, sendo que o fator que apresentou maior percentil foi Deferência (55 - *expressa admiração, respeito a um superior, gosta de dar suporte, elogiar, imitar seus superiores*) e os que apresentaram menor percentil foram Assistência (40 - *desejo e sentimentos de piedade, compaixão e ternura, pelos quais o sujeito deseja dar simpatia e gratificar as necessidades de um sujeito indefeso*), Persistência (40 - *expressa a tendência de levar acabo qualquer trabalho iniciado por mais difícil que possa parecer*) e Heterossexualidade (40 - *expressa desejo de*

manter relações, desde românticas às sexuais, com indivíduos do sexo oposto). Após a análise da estatística descritiva dos instrumentos foi realizada a correlação entre os dois instrumentos EVENT e IFP. Os resultados estão apresentados a seguir.

Tabela 3. *Correlação entre os instrumentos EVENT e IFP.*

		Fator 1 Clima e Funcionamento Organizacional	Fator 2 Pressão no trabalho	Fator 3 Infraestrutura e Rotina
Assistência	<i>r</i>	0,14	0,08	0,04
	<i>p</i>	0,18	0,45	0,69
Inferência	<i>r</i>	0,08	0,02	0,03
	<i>p</i>	0,43	0,81	0,78
Afago	<i>r</i>	0,06	0,18	-0,05
	<i>p</i>	0,59	0,09	0,63
Deferência	<i>r</i>	0,06	0,02	-0,02
	<i>p</i>	0,55	0,80	0,85
Afiliação	<i>r</i>	0,01	-0,05	-0,08
	<i>p</i>	0,86	0,62	0,43
Dominância	<i>r</i>	0,09	-0,08	-0,05
	<i>p</i>	0,41	0,46	0,62
Denegação	<i>r</i>	0,03	0,16	-0,01
	<i>p</i>	0,72	0,13	0,92
Desamparo	<i>r</i>	0,02	-0,15	-0,06
	<i>p</i>	0,83	0,16	0,57
Exibição	<i>r</i>	0,04	-0,07	-0,16
	<i>p</i>	0,66	0,48	0,13
Agressão	<i>r</i>	-0,06	0,04	<b>-0,25*</b>
	<i>p</i>	0,58	0,68	0,02
Ordem	<i>r</i>	0,07	-0,01	0,05
	<i>p</i>	0,48	0,86	0,61
Persistência	<i>r</i>	0,04	-0,10	-0,04
	<i>p</i>	0,65	0,34	0,70
Mudança	<i>r</i>	0,12	0,04	0,11
	<i>p</i>	0,24	0,67	0,30
Autonomia	<i>r</i>	0,15	0,08	0,09
	<i>p</i>	0,16	0,45	0,40
Heterossexualidade	<i>r</i>	0,09	0,05	-0,02
	<i>p</i>	0,39	0,63	0,80
Desejabilidade	<i>r</i>	0,10	-0,13	0,10
	<i>p</i>	0,34	0,21	0,36

\* Correlação é significativa ao nível  $p < 0,05$ .

A partir da Tabela 3 pode-se verificar que houve correlação entre o Fator 3 – Infraestrutura e Rotina do EVENT e Agressão do IFP que apresentou  $r = -0,25$  ( $p < 0,05$ ). A correlação foi baixa e negativa e foi verificado que o fator agressão (*expressa o desejo de superar com vigor e violência a oposição, caracteriza-se pela raiva, irritação e ódio; gosta de brigar, atacar e fazer oposição*) e o fator 3 – Infraestrutura e Rotina (dobrar jornadas, equipamento precário, mudança no status financeiro) estão associadas entre si negativamente.

#### **Diferença de média entre EVENT, sexo, idade por grupos, escolaridade e grupos de profissão.**

A fim de verificar se havia alguma relação entre os escores da EVENT e diferença de sexo, realizou-se diferença de média e julgou-se necessário fazer a comparação das médias dos instrumentos por meio do teste  $t$  de *Student* e seus fatores. As médias encontram-se na Tabela 4.

Tabela 4. *Teste t de Student e Diferença de média entre sexos para a EVENT.*

	Sexo	N	Média	DP	$t$	$p$
Fator 1 Clima e Funcionamento Organizacional	Feminino	47	14,61	7,11	0,79	0,42
	Masculino	36	13,47	5,56		
Fator 2 Pressão no trabalho	Feminino	52	7,98	5,22	0,53	0,59
	Masculino	34	7,38	4,82		
Fator 3 Infraestrutura e Rotina	Feminino	47	7,95	4,38	1,10	0,27
	Masculino	35	6,97	3,37		



Pelos dados analisados observou-se que o sexo feminino obteve médias maiores para os três fatores da EVENT, embora não tenha havido diferença estatisticamente significativa entre os sexos. Em seguida, foi verificada a diferença de média entre os escores do EVENT e os grupos de idade, como mostra a Tabela 5.

Tabela 5. *Diferença de média por idade por grupo no EVENT e Teste t de Student.*

	Idade (anos)	N	Média	DP	t	p
Fator 1 Clima e Funcionamento Organizacional	18 a 21	22	11,63	5,29	3,22	0,02
	27 a 45	23	16,91	5,67		
Fator 2 Pressão no trabalho	18 a 21	24	7,70	4,89	-0,76	0,45
	27 a 45	25	8,80	5,15		
Fator 3 Infraestrutura e Rotina	18 a 21	22	6,50	3,05	1,66	0,10
	27 a 45	23	8,39	4,40		

Foram agrupadas as idades em três grupos, a saber, grupo 1 (18 a 21 anos), grupo 2 (22 a 26 anos) e grupo 3 (27 a 45 anos), em razão da distribuição da amostra por percentil e foram trabalhados os grupos extremos (1 e 3), isto é, os participantes mais jovens e os mais velhos, de modo que o grupo intermediário não foi incluído nesta análise. Para verificar se havia diferenças de médias significativas entre idade e os fatores do EVENT foi realizado o teste-t de *Student*.

Foram encontradas diferenças significativas entre idade e EVENT em relação ao grupo 3 (27 a 45 anos) na comparação com o grupo 1 (18 a 21 anos). Mais especialmente, encontrou-se diferença significativa para o Fator 1 – Clima e Funcionamento Organizacional do EVENT quando os grupos de idade foram analisados. Os resultados revelaram que nesse fator os participantes mais jovens (18 a 21 anos) apresentam menores

médias ( $t [90] = 3,22; p= 0,02$ ). Também foi realizada a diferença entre os escores do EVENT e escolaridade, apresentada na Tabela 6 abaixo.

Tabela 6. *Diferença entre os escores do EVENT e escolaridade.*

	<i>F</i>	<i>p</i>
Fator 1 Clima e Funcionamento Organizacional	0,98	0,43
Fator 2 Pressão no trabalho	0,95	0,46
Fator 3 Infraestrutura e Rotina	1,22	0,30

Quanto ao grau de escolaridade da amostra, somente 1 pessoa (1,1%) declarou ter o Ensino Fundamental incompleto, a maioria dos sujeitos declarou ter o Ensino Superior Incompleto (54 participantes, 60%) sendo que 17 sujeitos (18,9%) declararam ter Ensino Superior Completo e especialização, num total de sete grupos de escolaridade, os quais foram separados em os que tinham até ensino médio incompleto e os com ensino médio completo e outras escolaridades maiores. Quando os sujeitos foram organizados por diferentes graus de escolaridade não houve diferença significativa entre estresse ocupacional segundo o EVENT e escolaridade. Não se pode dizer que níveis diferentes de escolaridade apresentam níveis diferentes de estresse ocupacional.

A fim de verificar se havia diferenças significativas entre indivíduos com e sem experiência profissional em relação aos fatores do EVENT procedeu-se ao teste *t* de *Student*. Os grupos de profissão foram divididos de acordo com aqueles sujeitos que apresentavam experiência profissional e os que não apresentavam experiência profissional. Os resultados estão apresentados a seguir.

Tabela 7. *Diferenças de médias entre EVENT e experiência profissional.*

	DP	Média	<i>t</i>	<i>p</i>
Fator 1 Clima e Funcionamento Organizacional	17	47,00	1,15	0,32
	65	40,67		
Fator 2 Pressão no Trabalho	19	21,00	0,78	0,71
	66	26,77		
Fator3 Infraestrutura e Rotina	18	11,93	0,69	0,79
	63	17,07		

Na comparação por tipo de grupos profissionais foi feita à verificação em relação aos fatores do EVENT para ver se havia diferenças significativas entre eles. Pelos dados analisados, observou-se que não houve diferenças significativas entre os fatores, assim, como no caso da escolaridade, não houve diferenças significativas entre estresse segundo EVENT e grupos profissionais.

#### **Diferenças de média entre IFP, sexo, idade, escolaridade e grupos profissionais.**

Os dados do IFP também foram comparados por sexo, para verificar se em relação a esse instrumento pode ser encontrada alguma diferença de média entre fatores de personalidade. Os resultados estão apresentados na Tabela 8 a seguir.

Tabela 8. Teste *t* de Student para diferença de média entre IFP e sexo.

	Sexo	N	Média	DP	<i>t</i>	<i>p</i>
Assistência	Feminino	52	50,21	5,32	1,21	0,22
	Masculino	38	48,79	5,65		
Inferência	Feminino	52	43,63	8,17	0,92	0,35
	Masculino	38	42,16	6,34		
Afago	Feminino	52	39,46	8,06	0,96	0,33
	Masculino	38	37,95	6,34		
Deferência	Feminino	52	48,69	7,09	-0,27	0,78
	Masculino	38	49,08	5,78		
Afiliação	Feminino	52	53,56	5,52	1,01	0,31
	Masculino	38	52,39	5,21		
Dominância	Feminino	52	31,15	10,21	2,00	0,04
	Masculino	38	35,24	8,47		
Denegação	Feminino	52	35,87	6,11	0,33	0,74
	Masculino	38	35,45	5,67		
Desamparo	Feminino	52	50,69	7,29	1,54	0,12
	Masculino	38	52,95	6,14		
Exibição	Feminino	52	30,29	8,69	1,56	0,12
	Masculino	38	33,08	7,81		
Agressão	Feminino	52	20,62	5,96	1,79	0,07
	Masculino	38	23,11	7,18		
Ordem	Feminino	52	52,69	5,50	1,67	0,09
	Masculino	38	50,21	8,54		
Persistência	Feminino	52	47,75	6,44	-0,16	0,87
	Masculino	38	47,97	6,39		
Mudança	Feminino	52	44,52	7,47	2,28	0,02*
	Masculino	38	41,03	6,74		
Autonomia	Feminino	52	35,15	6,03	-0,31	0,75
	Masculino	38	35,58	6,54		
Heterossexualidade	Feminino	52	33,79	9,89	4,79	0,00
	Masculino	38	42,50	6,09		
Desejabilidade	Feminino	52	58,63	5,19	-0,02	0,98
	Masculino	38	58,66	4,89		

O IFP revelou diferença de média significativa em relação ao sexo. Pelos dados analisados observou-se que houve diferenças significativas entre os fatores Dominância (expressa o desejo de controlar alguém,  $p = 0,048$ ); Agressão (expressa a raiva e o desejo de fazer oposição,  $p = 0,076$ ); Mudança (expressa o gosto pelo novo, nada rotineiro,  $p = 0,025$ ) e Heterossexualidade que se relaciona ao desejo de manter relações afetivas com o sexo oposto,  $p < 0,000$ , para os homens.

Em seguida, foi realizado o teste  $t$  de *Student* para verificar se havia diferenças de média por idade, comparando o grupo 1 (18 a 21 anos) com o grupo 3 (27 a 45 anos) em relação ao IFP. O grupo de idade intermediária (22 a 26 anos) não foi utilizado nesta análise. Os resultados estão apresentados abaixo.

Tabela 9. *Teste t de Student para diferença de média entre IFP e idade (grupo 1 com grupo 3).*

	Idade	N	Média	DP	t	p
Assistência	18 a 21	25	49,48	5,89	0,27	0,78
	27 a 45	26	49,04	5,38		
Inferência	18 a 21	25	42,96	8,24	-0,20	0,83
	27 a 45	26	43,38	6,27		
Afago	18 a 21	52	37,44	9,35	-0,82	0,41
	27 a 45	26	39,42	7,75		
Deferência	18 a 21	25	49,80	9,01	0,90	0,36
	27 a 45	26	47,88	5,77		
Afiliação	18 a 21	25	54,24	5,96	1,11	0,26
	27 a 45	26	52,65	4,01		
Dominância	18 a 21	25	32,76	12,44	-0,53	0,59
	27 a 45	26	34,31	8,00		
Denegação	18 a 21	25	35,20	6,83	-0,66	0,50
	27 a 45	26	36,38	5,85		
Desamparo	18 a 21	25	51,84	8,53	0,35	0,72
	27 a 45	26	51,12	5,97		
Exibição	18 a 21	25	31,36	8,86	-0,49	0,62
	27 a 45	26	32,50	7,46		
Agressão	18 a 21	25	20,76	5,84	1,66	0,10
	27 a 45	26	24,00	7,87		
Ordem	18 a 21	25	52,20	6,74	1,01	0,31
	27 a 45	26	50,15	7,64		
Persistência	18 a 21	25	49,24	7,16	1,09	0,27
	27 a 45	26	47,35	5,04		
Mudança	18 a 21	25	43,04	8,69	0,71	0,47
	27 a 45	26	41,42	7,43		
Autonomia	18 a 21	25	33,68	6,06	-3,00	0,04
	27 a 45	26	38,88	6,28		
Heterossexualidade	18 a 21	25	34,36	10,44	-2,84	0,06
	27 a 45	26	41,73	7,92		
Desejabilidade	18 a 21	25	57,48	4,65	0,63	0,52
	27 a 45	26	58,31	4,61		

Notam-se diferenças entre os grupos nos fatores *Autonomia* (é o desejo de se sentir livre, sem apego às normas ou tradições) e *Heterossexualidade* (relaciona-se ao desejo de manter relações afetivas com o sexo oposto). Quanto ao grau de instrução, foi feita a diferença de média entre IFP e escolaridade, cujo resultado é mostrado na Tabela 10 a seguir.

Tabela 10. *Diferença de média entre IFP e escolaridade.*

	DF	Média	F	p
Assistência	Até ens. médio	12,74	0,40	0,87
	Maior ens, médio	31,28		
Inferência	Até ens. médio	21,03	0,36	0,90
	Maior ens, médio	58,08		
Afago	Até ens. médio	44,03	0,79	0,57
	Maior ens, médio	55,26		
Deferência	Até ens. médio	33,88	0,78	0,58
	Maior ens, médio	43,39		
Afiliação	Até ens. médio	24,78	0,84	0,54
	Maior ens, médio	29,40		
Dominância	Até ens. médio	103,04	1,10	0,36
	Maior ens, médio	93,10		
Denegação	Até ens. médio	48,44	1,43	0,21
	Maior ens, médio	33,81		
Desamparo	Até ens. médio	54,80	1,16	0,33
	Maior ens, médio	46,93		
Exibição	Até ens. médio	33,15	0,45	0,84
	Maior ens, médio	73,34		
Agressão	Até ens. médio	111,78	2,91	0,01
	Maior ens, médio	38,40		
Ordem	Até ens. médio	17,84	0,34	0,91
	Maior ens, médio	51,46		
Persistência	Até ens. médio	42,36	1,04	0,40
	Maior ens, médio	40,71		
Mudança	Até ens. médio	41,50	0,75	0,60
	Maior ens, médio	54,82		
Autonomia	Até ens. médio	95,24	2,74	0,01
	Maior ens, médio	34,65		
Heterossexualidad e	Até ens. médio	65,84	0,71	0,63
	Maior ens, médio	92,01		
Desejabilidade	Até ens. médio	26,43	1,04	0,40
	Maior ens, médio	25,32		

Houve diferenças significativas com escolaridade nos fatores Agressão (*expressa a raiva e o desejo de fazer oposição*;  $r = 0,013$ ) e Autonomia (*desejo de se sentir livre, sem apego as tradições e/ou normas*;  $r = 0,017$ ). A fim de se verificar a relação entre os participantes que não tinha experiência profissional (estagiários) em relação aos que tinham, foi feito um agrupamento dos cargos entre aqueles que apresentavam experiência e os que não apresentavam e realizou-se o teste-*t* de *Student* cujo resultado é apresentado a seguir.



Tabela 11. *Teste t de Student para diferença de média entre os participantes experientes e não experientes (estagiários).*

	Grupos	N	Média	DP	<i>t</i>	<i>p</i>
Assistência	Exp.	60	49,57	5,44	-0,10	0,91
	Não-exp.	30	49,70	5,63		
Inferência	Exp.	60	42,85	7,18	-0,28	0,77
	Não-exp	30	43,33	8,08		
Deferência	Exp.	60	49,02	5,66	0,32	0,74
	Não-exp	30	48,53	8,11		
Afiliação	Exp.	60	52,85	5,23	-0,53	0,59
	Não-exp	30	53,50	5,76		
Dominância	Exp.	60	32,95	9,03	0,10	0,92
	Não-exp	30	32,73	11,03		
Denegação	Exp.	60	35,47	5,46	-0,50	0,61
	Não-exp	30	36,13	6,76		
Desamparo	Exp.	60	51,15	6,17	-0,96	0,33
	Não-exp	30	52,63	8,16		
Exibição	Exp.	60	31,73	7,58	0,42	0,67
	Não-exp	30	30,93	9,97		
Agressão	Exp.	60	22,35	6,64	1,40	0,16
	Não-exp	30	20,30	6,34		
Ordem	Exp.	60	51,53	6,88	-0,21	0,83
	Não-exp	30	51,87	7,38		
Persistência	Exp.	60	47,43	5,76	-0,86	0,39
	Não-exp	30	48,67	7,52		
Mudança	Exp.	60	42,82	7,02	-0,41	0,68
	Não-exp	30	43,50	8,05		
Autonomia	Exp.	60	36,22	6,14	1,93	0,05
	Não-exp	30	33,57	6,11		
Heterossexualidade	Exp.	60	38,18	9,83	1,01	0,31
	Não-exp	30	36,03	8,78		
Desejabilidade	Exp.	60	58,78	4,71	0,36	0,71
	Não-exp	30	58,37	5,71		

Observou-se diferença significativa entre os grupos no que se refere ao fator Autonomia (*desejo de se sentir livre, sem apego as tradições e/ou normas*; M= 36,22 e M= 33,57 respectivamente para os dois grupos). Dentro desse contexto, discutiremos os resultados apresentados.

#### 4. DISCUSSÃO

Esta pesquisa foi desenvolvida com o objetivo de comparar os construtos por meio dos instrumentos da Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho - EVENT e o Inventário Fatorial de Personalidade –IFP e avaliar se há diferenças entre os construtos quando os indivíduos são agrupados em termos de idade, sexo, escolaridade e tipo de atividade profissional. Os dados do presente estudo foram analisados por meio de provas de estatística descritiva e inferencial. Os resultados são discutidos a seguir, na ordem em que foram apresentados.

Na avaliação do presente estudo em relação aos dados dos três fatores da escala de vulnerabilidade ao estresse no trabalho, a dimensão Pressão no Trabalho (relacionado a fatores de acúmulo de funções, de trabalho, responsabilidades excessivas, ritmo acelerado de trabalho, entre outros) apresentou percentil maior em relação aos outros fatores com uma média de 7,74. De acordo com Judge e Colquitt (2004) é importante o funcionário controlar suas tarefas e ter dados sobre elas, sendo que quando a organização o apóia, há uma contribuição na manutenção de sua saúde mental. Convém destacar que os participantes desse estudo se encontravam em um processo de mudança de trabalho, o que pode lhes causar insegurança e falta de autonomia. Essas percepções vêm ao encontro com as asserções de Carlotto e Gabbi (2000) no sentido de que os trabalhadores se tornam inseguros mediante as mudanças no ambiente de trabalho, e estas acabam afetando seu bem-estar físico e mental.

Em relação às variações entre o percentil 40 de um fator para outro das necessidades relacionadas no IFP, pode-se inferir que os sujeitos com grandes desejos de sentimentos de piedade apresentam características de personalidade mais voltadas para o outro e podem

apresentar expectativas em relação às outras pessoas esperando receber apoio. Para Friedman e Rosenman (1976) isto se relaciona ao indivíduo tipo B, cuja característica é de baixa propensão ao estresse. Dentro desse contexto, os participantes desse estudo se mostravam acessíveis, ouvintes, competitivos e empenhados na busca de uma vaga no mercado de trabalho tentando mostrar o que de melhor eles possuíam.

Na correlação entre as escalas, pode-se verificar, por meio dos escores obtidos na EVENT e no IFP, apenas uma encontrou a significância estatística, qual seja, entre o Fator 3 (Infraestrutura e Rotina do EVENT) e Agressão do IFP. Ainda assim, há que se ressaltar que o índice foi baixo e negativo. Pode-se inferir que há uma tendência à quanto maior a agressividade, menos os indivíduos se importam com as questões de infraestrutura e rotina num ambiente organizacional. Para alguns autores, em situações específicas, aspectos relacionados à falta de infraestrutura podem ocasionar efeitos negativos para a maioria das pessoas como excesso de trabalho, a sobrecarga do trabalho, a necessidade de tomar decisões e realizar tarefas (Rio, 1995).

Quanto à diferença de média entre sexos, os resultados não mostraram diferenças estatisticamente significativa, entretanto, na literatura, as pesquisas têm mostrado diferenças expressivas entre os sexos relacionadas ao estresse. Na pesquisa desenvolvida por Calais, Andrade e Lipp (2003), por exemplo, foi encontrada correlação significativa entre sexo e nível de estresse, pois 98,3% das mulheres se apresentavam na fase de resistência, enquanto somente 51,8% dos homens estavam nessa fase. No entanto, na presente pesquisa, o número de mulheres foi dominante em relação ao número de homens, o que pode ser considerado relevante.

Estudos com o IFP mostram algumas diferenças quanto ao sexo em relação aos fatores. Pessoas do sexo feminino destacam-se nos desejos de ajudar os outros e de

entender seus sentimentos, tendo necessidade de maior ajuda, de mudança, respeito e amizade. Os sujeitos do sexo masculino têm necessidade de dominar, de se exhibir e de relacionamentos heterossexuais (Pasquali, Azevedo & Ghesti, 1997). São necessários novos estudos que levem em conta tais diferenças com uma amostra igualitária para confirmar essas informações.

Ao se comparar a vulnerabilidade ao estresse, considerando a idade em relação ao grupo 3 na comparação com o grupo 1, verificou-se nesta pesquisa que houve diferença de níveis de estresse de acordo com a idade. Encontrou-se diferença significativa de média entre idade apenas para o primeiro fator da EVENT – Clima e Funcionamento Organizacional. O grupo com idade entre 18 a 21 anos apresentou menor média, sugerindo que pessoas mais jovens são menos vulneráveis ao estresse do que pessoas mais velhas (27 a 45 anos). Na literatura encontrada para esse estudo há relatos de não haver diferenças de níveis de estresse de acordo com a idade. Observou-se que os sujeitos com idade entre 18 e 21 anos são menos vulneráveis ao estresse no trabalho. Pesquisa como a de Iskra-Golec (2002) verificou que a idade era importante no trabalho, pois as pessoas mais novas tinham menos cansaço ao final do dia do que as mais velhas, sendo que estas faziam maior esforço para realizar o mesmo serviço.

Em relação à escolaridade e o EVENT, não houve diferenças significativas e não se pode dizer que níveis diferentes de escolaridade apresentam níveis diferentes de estresse ocupacional. No entanto, na pesquisa de Miguel e Noronha (2007), na correlação entre os fatores da EVENT e escolaridade, o fator Pressão no trabalho apresentou correlação ( $r = -0,18$ ;  $p < 0,05$ ) tratando-se de um índice muito baixo de correlação, mas que sugere que pessoas de maior escolaridade tendem a pontuar menos nesse fator.

Foi observado na comparação por idade no IFP que houve diferença entre os grupos comparados, a saber, aqueles com idade entre 18 e 21 anos e aqueles com idade entre 27 e 45 anos nos fatores Autonomia e Heterossexualidade. Na literatura estudada verificou-se que com a passagem dos anos as pessoas têm uma necessidade maior de ordem, persistência e respeito, por outro lado, diminui o desejo de dominar, de se exhibir, de ter relações afetivas com o sexo oposto, de ser ajudado, de mudança, de agressividade e mesmo de amizade (Pasquali, Azevedo & Ghesti, 1997).

Em relação aos fatores do EVENT e grupos com e sem experiência profissional, não houve diferenças significativas entre eles. As pesquisas apontam que é possível observar em uma mesma função diferentes estressores, dependendo das particularidades do local de trabalho (Perry, 2005 citado por Sisto & cols., 2007). Em direção oposta, há pesquisas no qual os trabalhadores possuem auto-estima mais elevada do que os que não trabalham, pois os que trabalham apresentam maior segurança (Lipp, 1996c).

Ao se comparar o IFP, considerando a escolaridade, verificou-se que houve diferença significativa nos fatores Agressão e Autonomia. Sugere-se que sujeitos de escolaridade maior tendem a se sentirem inseguros e reagirem aos fatos ao mesmo tempo em que não se sentem intimidados com normas. Sugere-se ainda, que sujeitos de escolaridade maior, por serem mais cultos, tendem a manipular as situações de acordo com suas necessidades e, portanto mais seguros e questionadores aos fatos, entretanto, verificamos que o fator Agressão é significativo em relação aos sujeitos de baixa escolaridade, mostrando que se caracterizam pela raiva, irritação, oposição por não compreenderem com clareza os fatos apresentados e, portanto, são mais dependentes necessitando do outro para esclarecer suas dúvidas. Como não foram abordados no presente

trabalho os estudos que se debruçaram sobre traços de personalidade e escolaridade, sugere-se que novas investigações sejam realizadas nesta direção.

Com relação à variável experiência e não experiência profissional fez-se um agrupamento dos cargos e observou-se diferença significativa no fator Autonomia (*desejo de se sentir livre, sem apego as tradições e/ou normas*) para os dois grupos. De acordo com Maslach e Jackson (1981) as diferentes funções e cargos tendem a favorecer mais ou menos o aparecimento do estresse. Mas, os dois grupos estudados não apresentaram diferença em relação ao estresse, mesmo porque nesse estudo os sujeitos não estavam atuando profissionalmente. Outro estudo, Humpel e Caputi (2001) analisaram se o tempo de experiência em uma função poderia estar relacionado à percepção de estresse. Foi observado, que quanto maior o tempo de experiência, maior a percepção de competência emocional, sobretudo em mulheres; mas não foram encontradas diferenças significativas entre experiência e estresse ocupacional. Finalizando, fazem-se as considerações necessárias para esse estudo.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ambiente organizacional modificou-se acompanhando as tecnologias e a adaptação dos indivíduos que nele trabalham. Os indivíduos vivem hoje em contínua tensão, não só na vida em geral, como também no trabalho. Segundo Amâncio (2005) vive-se numa sociedade com níveis elevados de estresse devido a variáveis como recessão econômica, insegurança local e global, mercado de trabalho em crise, além da cobrança por resultados cada vez mais eficazes.

Nesse sentido, ao realizar este estudo, buscou-se compreender como a vulnerabilidade ao estresse no ambiente de trabalho se correlaciona com os traços de personalidade. Pode-se verificar que variáveis como idade, grupos de profissão e escolaridade relacionaram-se, ainda que timidamente, à vulnerabilidade ao estresse, quando avaliada pelo EVENT.

Com relação ao grupo com e sem experiência profissional, não houve diferenças significativas entre os fatores, mesmo porque o grupo estudado não se encaixa nos descritos nas pesquisas que tem um alto índice de estresse. No que se refere à escolaridade, não houve diferenças significativas no EVENT, mas houve no IFP em relação aos fatores Agressão e Autonomia. Com um nível escolar maior, as pessoas têm maior necessidade de ajudar os outros, de compreender suas intenções, de mudança, de autonomia, de relações heterossexuais.

Observou-se, nesta pesquisa, em relação ao sexo, que não demonstrou diferenças entre o sexo feminino e o masculino no que diz respeito ao estresse, contrariando a literatura que relata que pessoas do sexo feminino são mais vulneráveis ao estresse do que o sexo masculino, sendo importante mais pesquisa porque não há consenso na literatura.



O número de pessoas que participaram da pesquisa foi de 95. Entretanto, ao proceder à análise dos dados, houve necessidade de exclusão de algumas pessoas, pois havia dados em branco, sendo que talvez a explicação para isso seja de que as pessoas não haviam compreendido as instruções do teste e a amostra ficou com 90 sujeitos. A amostra também apresentava características específicas, pois os sujeitos do estudo responderam ao teste em condições de avaliação psicológica para fins de seleção de pessoal, de modo que a maioria possuía curso superior incompleto e era estagiário da área de contabilidade. Em decorrência, encontrou-se um número de pessoas com alto escore na deseabilidade social do IFP, pois eles tentaram mostrar uma imagem que atendessem possíveis expectativas alheias.

Uma das contribuições do estudo foi apresentar dois construtos diferentes, porém relacionados entre si. Demonstrou-se a importância dos aspectos da personalidade na vulnerabilidade ao estresse, pois quanto mais as pessoas se sentem inseguras no ambiente de trabalho, mais vulneráveis ficarão em relação ao seu bem-estar físico e mental.

Algumas dificuldades foram encontradas no desenvolvimento da pesquisa, em relação aos instrumentos, por exemplo. Os sujeitos tiveram dúvidas ao responder as perguntas do EVENT, assim como as do IFP. Em acréscimo, foi pequeno o número de participantes e com predominância do sexo feminino, o que sugere a realização de novos estudos, com outras amostras com distribuições mais homogêneas. Entretanto, espera-se que sejam feitas novas investigações em relação aos construtos.

## REFERÊNCIAS

- Abreu, K. L., Ramos, L. S., Oliveira, A. S., Silveira, A., Stoll, I., Lima, J. S., Flores, R. Z. & Kristensen, C. H. (2002). Avaliação do Impacto de eventos de vida estressores em adolescentes da região metropolitana de Porto Alegre: desenvolvimento de uma escala (pp. 245). Em Anais da XXXI Reunião Anual da Sociedade Brasileira de Psicologia – SBP, Rio de Janeiro, Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: RJ: SBP.
- Alchieri, J. C. (2005). *Adaptação do Millon Index of Personality Styles (MIPS) para o Brasil*. Tese de doutorado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Rio Grande do Sul.
- Allport, G. W. (1937). *Personality: a psychological interpretation*. New York: Holt.
- Amâncio, J. L. (2005). *Burnout: quando o estresse consome!* Disponível em: <<http://www.profissaomestre.com.br/saladosprofessores>>. Acesso em: 20/06/09.
- Aquino, R. R. (2007). *Inventário de Percepção de Suporte Familiar (IPSF) e Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (EVENT): Evidência de Validade*. Dissertação de Mestrado, Universidade São Francisco, Itatiba, São Paulo.
- Arantes, M. A. A.C., & Vieira, M. J. F. (2002). *Estresse*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Ayache, D. C. G. (2006). *Traços de Personalidade e suas alterações em pacientes do sexo feminino com Lupus Eritematoso Sistêmico*. Campo Grande. Dissertação submetida ao Programa Multiinstitucional de Pós-Graduação em Ciências da Saúde da Rede Centro-Oeste, Convênio Universidade de Brasília, Universidade Federal de Goiás e Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Brasília, Goiânia e Campo Grande.
- Barbosa, M. A., Bighetti, C. A., Baptista, M. N., & Noronha, A. P. P. (2005). Eventos estressores relacionados ao trabalho: um estudo com universitários. Em Anais do VII Encontro Mineiro de Avaliação Psicológica – EMAP, Belo Horizonte, Minas Gerais. Belo Horizonte: MG: EMAP.
- Barros, M. V. G., & Nahas, M. V. (2001). Comportamentos de risco, auto-avaliação do nível de saúde e percepção de estresse entre trabalhadores da indústria. *Saúde Pública*, 35, 13-25.
- Beehr, T. A. (1998). Research on occupational stress: an unfinished enterprise. *Personne Psychologg*, 51(4), 835-844.
- Benevides-Pereira, A. M. T. (2002). *Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Bueno, R. C. M. (2000). *Incidência de stress em um grupo de profissionais da área médica*. Dissertação de Mestrado, PUC, Campinas.

Calais, S. L., Andrade, L. M. B., & Lipp, M. E. N. (2003). Diferenças de Sexo e Escolaridade na Manifestação de Stress em Adultos Jovens. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 16(2), 257-263.

Carlotto, M. S., & Gobbi, M. D. (2000). Síndrome de burnout: um problema do indivíduo ou do seu contexto de trabalho? *Revista Alethéia*, 10, p. 103-114.

Carlson, N. R. (1995). *Foundations of physiological Psychology*. Boston: Allynand Bacon.

Codo, W. (1997). Um Diagnóstico do Trabalho (Em Busca do Prazer). Em Codo, W.; Tamayo, A.; Borges-Andrade, J. E. (Orgs.), *Trabalho, Organizações e Cultura* (pp. 21-40). São Paulo: Capital.

Codo, W., & Gazotti, A. (1999). Suporte afetivo e sofrimento psíquico em Burnout. Em Codo, W. (Org.), *Educação: carinho e trabalho*. Petrópolis, RJ: Vozes/Brasília: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação: UnB, Laboratório de Psicologia do Trabalho.

Codo, W., & Jacques. M. G. (2002). *Saúde mental e trabalho*. Petrópolis: Vozes.

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

Chisholm, G. B. (1967). *O homem sob tensão*. São Paulo: Cultrix, s/d.

Costa, M., Accioly Júnior, H., Oliveira, J., & Maia, E. (2007). Estresse: diagnóstico dos policiais militares em uma cidade brasileira. *Rev. Panam Salud Publica*, 21(4), 217-222.

Decenzo, D. A., & Robins, S. P. (2001). *Administração de Recursos Humanos*. (6º ed.). Rio de Janeiro: Ltc Editora.

Dejours, C. (2000). *A loucura do trabalho*. São Paulo: Cortez.

Dejours, C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: uma contribuição da escola dejouriana a análise de relação prazer e sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.

Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. (5ª ed.). São Paulo: Cortez-Oboré.

Dejours, C. (1987). *A loucura do trabalho – estudo sobre a psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez.

De Mais, D. (1999). *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial* (Y. A. Figueiredo, Trad.). Rio de Janeiro: José Olympio.

Doby, V. J., & Caplan, R. D. (1995). Organizational stress as treta to reputation: effects on anxiety at work and at home. *Academy of Management Journal*, 4, 1105-1123.

Donatto, Y. B., Almeida, E. M., & Diniz, E. M. (1999). Caracterização dos níveis de estresse em bancários da cidade de João Pessoa – PB. Trabalho apresentado no *I Congresso Norte-Nordeste de Psicologia e V Semana Baiana de Psicologia*, Salvador, Brasil. Disponível em: <<http://www.ufba.br/conpsi1999/paineis>>. Acesso em: 06/07/09.

Drucker, P. (1997). *Administrando em tempo de grandes mudanças*. São Paulo: Pioneira.

European Commission. (2000). *Guidance on work-related stress-spice of life or kiss of death?* Luxembourg: European Communities.

Everly, G. S. (1989). *A clinical guide to the treatment of the Human Stress Response*. New York: Plenum Press.

Ferreira, M. C., & Mendes, A. M. (2001). “Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor”: atividade de atendimento ao público e prazer e sofrimento no trabalho. *Estudos de Psicologia*, 6(1), 93-104.

Figueroa, N. L., Schufer, M., Muiño, R., Marro, C., & Coria, E. A. (2001). Um instrumento para avaliação de estressores psicossociais no contexto de emprego. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 14(3), 653-659.

França, A. C. L., & Rodrigues, A. L. (1999). *Stress e Trabalho: uma abordagem psicossomática*. (2º ed.). São Paulo: Atlas.

French, J. R. P., & Caplan, K. D. (1973). Organizational stress and individual strain. Em Marrow, C. J. (Org.), *The failure of success* (pp. 57). New York: Amacon.

Friedman, M., & Rosenman, R. H. (1976). *O tipo A, seu comportamento e seu coração*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.

Hall, C. S. & Lindzey, G. (1972). *Teorias da Personalidade*. São Paulo: Editora Herder.

Hall, C. S.; Lindzey, G. & Campbell, J. B. (2000). *Teorias da Personalidade*. (4ª ed.) Porto Alegre: Artmed.

Heloani, J. R., & Capitão, C. G. (2003). Saúde Mental e Psicologia do Trabalho. *São Paulo Perspectiva*, 17(2), 102-108.

Holland, J. L., Fritzsche, B. A., & Powell, A. B. (1994). *SDS Self-Directed Search Technical Manual*. Flórida: Psychological Assessment Resources, Inc.

Houaiss, A., Villar, M. S., & Franco, F. M. de M. (2001). *Dicionário Houaiss da língua portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva.

Irigaray, T. Q., & Schneider, R. H. (2007). Características de personalidade e depressão em idosas da Universidade para Terceira Idade. *Revista de Psiquiatria do Rio Grande do Sul*, 29(2), 169-175.

Iskra-Golec, I. (2002). Personal age and assessment of work stress in polish nurses. *Experimental Aging Research*, 28, 51-58.

Jex, S. M. (1998). *Stress and job performance*. Londres: Sage.

Jones, F., & Kinman, G. (2001). Approaches to studying stress. Em F. Jones & J. Bright (Orgs.), *Stress: Myth, theory and research* (pp. 17-45). England: Prentice Hall.

Judkins, S. (2004). Stress among nurse managers: can anything help? *Nurse research*, 12(2), 58-70.

Kahn, R. L., & Poyosiere, P. (1992). Stress in organizations. Em M. D. Dunnette & L. M. Hough. (Orgs.), *Handbook of industrial and organizational Psychology* (pp. 571-650). Palo Alto: Consulting Psychologists.

Kanaane, R. (1994). *Comportamento Humano nas Organizações: o homem rumo ao século XXI*. São Paulo: Atlas.

Kaplan, H. I., Sadock, B. J., & Grebb, J. A. (1997). *Compêndio de psiquiatria: Ciências do comportamento e psiquiatria clínica*. (7ª ed.). Porto Alegre: Artmed.

Kinman, G., & Jones, F. (2003). Running Up the Down Escalator: stressors and strains in Uk academics. *Quality in Higher Education*, 9(1), 21-38.

Kyriacow, C. (1981). Social support and occupational stress among schoolteachers: *Educational Studies*, 7(1), 38-40.

Lancman, S. (2004). *Saúde, Trabalho e Terapia Ocupacional*. São Paulo: Rocca.

Lazarus, R. S. (1995). Psychological stress in the workplace. Em R. Crandall, & P.I. Perrewé, (Orgs.), *Occupational stress: A Handbook* (pp. 3-14). Washington: Taylor & Francis.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Cognitive appraisal processes. *Springer Publishing Company, N. Y.*, 2, 22-54.

Lipp, M. E. N. (1996a). *Stress, hipertensão arterial e qualidade de vida: um guia de tratamento para o hipertenso*. (2ª ed.). Campinas: Papyrus.

Lipp, M. E. N. (1996b). O stress ocupacional e a qualidade de vida (pp. 42-45). Em Anais do I Simpósio sobre stress e suas implicações: um encontro internacional. Campinas: Pontificia Universidade Católica de Campinas. PUCCAMP.

Lipp, M. E. N. (1996c). Stress: Conceitos Básicos. Em M. E. N. Lipp (Org.), *Pesquisas sobre Stress no Brasil: Saúde, Ocupações e Grupos de Risco* (pp. 17-31). Campinas: Papyrus.

- Lipp, M. E. N., Sassi, L. C. L. & Batista, I. F. (1997). Stress Ocupacional na equipe cirúrgica. *Cadernos de Pesquisa*, 1(2), 57-64.
- Lipp, M. E. N., & Tanganelli, M. S. (2002). Stress e Qualidade de Vida em Magistrados da Justiça do Trabalho: Diferenças entre Homens e Mulheres. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 15(3), 537-548.
- Lopes, C. S., & Farestein, E. (2001). Confiabilidade do relato de eventos de vida estressantes em um questionário autopreenchido: estudo Pró-Saúde. *Ver. Brás. Psiquiatr.*, 23(3), 126-133.
- Malagris, L. E. N. (2003). Transtornos do stress agudo e pós-traumático. Em Lipp, M. N. (Org.), *Mecanismos neuropsicofisiológicos do stress: teoria e aplicação clínicas* (171-176). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mallar, S. C., & Capitão, C. G. (2004). Burnout e hardiness: um estudo de evidência de validade. *Psico-USF*, 9(1), 19-29.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory* (2<sup>a</sup> ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1999). *Trabalho: Fonte de prazer ou desgaste?* Guia para vencer o stress na empresa. Campinas: Papyrus.
- Mendes, A. M. (1999). *Valores e vivências de prazer-sofrimento no contexto organizacional*. Tese de doutorado não-publicada. Universidade de Brasília, Brasília.
- Mendes, A. M., & Abrahão, J. I. (1996). A influência da organização do trabalho nas vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores: uma abordagem psicodinâmica. *Revista Psicologia Teoria e Pesquisa*, 12(2), 179-184.
- Mendes, A. M., & Linhares, N. J. (1996). A prática do enfermeiro com pacientes da UTI: uma abordagem psicodinâmica. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 42(2), 267-280.
- Mendes, A. M., & Tamayo, A. (2001). Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. *Psico-USF*, 6(1), 39-46.
- Miguel, F. K. (2006). *Estresse e Inteligência Emocional: evidências de validade*. Dissertação de Mestrado, Universidade São Francisco, Itatiba, São Paulo.
- Miguel, F. K., & Noronha, A. P. P. (2007). Estudo dos Parâmetros Psicométricos da Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho. *Avaliar*, 7, 1-18.
- Mischel, W. (1981). *Introduction to personality*. New York: CBS College Publishing.
- Moraes, L. F. R. (1995). O trabalho e a saúde humana: uma reflexão sobre as abordagens do stress ocupacional e da psicopatologia do trabalho. *Caderno de Psicologia*, 3(4), 7-10.

- Moraes, L. F. R., Marques, A. L., Kilimnik, Z. M. & Ladeira, M. B. (1993). O trabalho e a saúde humana: uma reflexão sobre as abordagens do stress ocupacional e da psicopatologia do trabalho. *Cadernos de Psicologia*, 4, 11-18.
- Moraes, L.F. R., Pereira, L. Z., Souza, K. O., & Gusmão, L. V. N. (2001). Implicações do gênero na qualidade de vida e estresse no trabalho da polícia militar do estado de Minas Gerais. Em *Anais do V Congresso de Ciências Humanas, Letras e Artes*. Ouro Preto, Minas Gerais. Ouro Preto: MG.
- Murray, H. A. (1938). *Explorations in Personality*. New York: Oxford University Press.
- Murray, H. A., & Schneider, D. M. (1965). Personalidade na Natureza, na Sociedade e na Cultura. 1, 25-89.
- Murray, H. A., & Kluckhohn, C. (1953). Outline of a conception of personality. Em Kluckhohn, C.; Murray, a. H.; & Schneider, D. (Orgs.), *Personality in nature, society and culture* (2ª ed.) (pp. 3-52). New York: Knopf.
- Myers, H. L., & Myers, L.B. (2004). A study of the work stress and health on GDPs. *British Dental Journal*, 197(2), 89-93.
- Néri, A. L. (2005). *Palavras-chave em Gerontologia* (2ª ed.). Campinas: Alínea.
- Paschool, T., & Tamayo, A. (2004). Validação da escala de estresse no trabalho. *Estudos de psicologia*, 9(1), 45-52.
- Pasquali, L., Azevedo, M. M., & Ghesti, I. (1997). *Inventário Fatorial de Personalidade: manual técnico e de aplicação*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Proença, I. M. (1998). *Stress Ocupacional e qualidade de vida do jornalista da mídia impressa diária*. Dissertação de Mestrado, PUC, Campinas.
- Primi, R., Maggi, M. A., & Casellato, E. O. (2004). Estudo Correlacional do Inventário de busca autodirigida (self-directed search) com IFP. *Psicologia Escolar e Educacional*, 8(1), 47-54.
- Queirós, C. (1997). *Emoções e comportamento desviante, um estudo na perspectiva da personalidade como sistema auto-organizador*. Dissertação de doutoramento em Psicologia. Porto: F. P. C. E. U. P.
- Rio, R. P. (1995). *O fascínio do stress*. Belo Horizonte: Del Rey.
- Rosch, P. J. (2005). O comportamento tipo “A” propenso a problemas coronianos, stress no trabalho e doença cardíaca. Em A. M. Rossi, P. L. Perrewe & S. L. Sautér. (Orgs.), *Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional* (pp. 14-37). São Paulo: Atlas.

Rossa, E. G. O. (2003). *Relação entre stress e o burnout em professores do ensino fundamental e médio*. Dissertação de Mestrado, PUC, Campinas.

Sapouski, R. M. (1995). *Por que las cebras no tienen úlcera? La guía del estrés*. Madrid: Alianza.

Sanches, L. M., & Castro, P. F. (2007). Adolescente e a obesidade na evolução da Personalidade (33). Em Anais do IX Encontro Latino Americano de Iniciação Científica e V Encontro Latino Americano de Pós- Graduação – Universidade do Vale do Paraíba – INIC/EPG, Cidade, estado. Estado: sigla do Estado: INIC/EPG.

Santos, A. F., & Alves Júnior, A. (2007). Estresse e Estratégias de Enfrentamento em Mestrandos de Ciências da Saúde. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 20(1), 104-113.

Selye, H. (1982). History and Present Status of the Stress Concept. Em L. Goldberger & S. Breznitz (Eds.) *Handbook of Stress: Theoretical and Clinical Aspects* (pp. 7-17). London: Collier Mac millan Publishers.

Selye, H. (1976). *The stress of life* (2ª ed.). NY: MC Graw-Hill.

Selye, H. (1974). *Stress*. New York: Lippincott Company.

Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. New York – NY: MacGraw- Hill.

Shultz, D., & Shultz, S. E. (2006). *Teorias da personalidade*. São Paulo: Thompson Learning.

Silva, F. P. P. (2000). Burnout: um desafio à saúde do trabalhador. *PSI - Revista de Psicologia Social e Institucional da Universidade Estadual de Londrina*, 2(1), 1-21.

Silva, R. S., Schlottfeldt, C. G., Rozenberg, M. P., Santos, M. T., & Lelé, A. J. (2007). Replicabilidade do Modelo dos Cinco Grandes Fatores em medidas da personalidade. *Mosaico: Estudos em Psicologia*, 1(1), 37-49.

Singer, J. (1984). *The Human Personality*. San Diego: Harcourt Brace Jovanovich Publishers.

Sisto, F. F. Baptista, M. N., Noronha, A. P., & Santos, A. A. A. (2007). *Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho* (Manual). São Paulo: Vetor Editora.

Sparrenberger, F. Santos, I., & Lima, R. C. (2004). Associação de eventos de vida produtores de estresse e mal-estar psicológico: um estudo de base populacional. *Caderno de Saúde Pública*, 20(1), 249-258.

Stevenson, G. S. (1956). *Mental Health planning for social action*. USA: Mc. Graw-Hill.

Suehiro, A. C. B.; Santos, A. A. A.; Hatamoto, C. T. & Cardoso, M. M. (2008). Vulnerabilidade ao Estresse e Satisfação no trabalho em Profissionais do Programa de Saúde da Família. *Boletim de Psicologia*, LVIII(129), 205-218.



Swall, K. N., Sverke, M., & Hellgren, J. (2005). The moderating role of personality characteristics on the relationship between job insecurity and strain. *Work & Stress*, 19(1), 78-49.

Trentini, C. M., Hutz, C. S., Bandeira, D. R., Teixeira, M. A. P., Gonçalves, M. T. A., & Thomazoni, A. R. (2009). Correlações entre a EFN- Escala Fatorial de Neuroticismo e o IFP – Inventário Fatorial de Personalidade. *Avaliação Psicológica*. 8(2): 209-217.

Urquijo, S. (2000). Modelos Circumplexos da Personalidade. Em Sisto, F. F., Sbardelini, E. T. B. & Primi, R. (Orgs.), *Contextos e Questões da Avaliação Psicológica (pp)*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Vaag, P. R., & Spielberger, C. D. (1998). Occupational stress measuring job pressure and organizational support in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 294-305.

Van Horn, J., Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2001). Lack of reciprocity among Dutch teachers: Validation of reciprocity indices and their relation to stress and well-being. *Work & Stress*, 15(3), 191-213.

Vasse, R. M., Nijhuis, J. N., & Kok, G. (1998). Associations between work stress, alcohol consumption and sickness absence. *Addiction*, 93(2), 231-241.

Volpato, D. C., Gomes, F. B., Castro, M. A., Borges, S. K., Justo, T., & Benevides-Pereira, A. M. T. (2003). Burnout em profissionais de Maringá. *Revista Eletrônica InterAçãoPsy*, 1(1), 102-111.

Whitaker, D. (1997). *Escolha da carreira e Globalização*. (11ª ed.). São Paulo: Moderna.

Witter, G. P. (2002). Professor-estresse: análise de produção científica. *Psicologia Escolar e Educacional*, 7(1), 1-17.

## **ANEXOS**

## Anexo 1

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (1º VIA)

**Estudo correlacional entre vulnerabilidade de estresse no trabalho e traços de personalidade.**

Eu,.....  
 .....  
 ..... (nome, idade, R.G., endereço), dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário do projeto de pesquisa supra-citado, sob a responsabilidade da pesquisadora mestranda Sônia Beatriz Motta Macedo e da Profa. Dra. Ana Paula Porto Noronha do Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco.

Assinando este Termo de Consentimento estou ciente de que:

- 1 - O objetivo da pesquisa é investigar a relação entre vulnerabilidade de estresse no trabalho e traços de personalidade;
- 2 - Será aplicado um instrumento para a avaliação da vulnerabilidade de estresse no trabalho e outro para avaliar traços de personalidade;
- 3 - A resposta aos instrumentos poderá causar constrangimento, mas não trará riscos à saúde física;
- 4 - Foram oferecidas todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a participação na referida pesquisa;
- 5 - É possível interromper a qualquer momento a participação na pesquisa;
- 6 - Os dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada;
- 7 - O Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco poderá ser contatado a qualquer momento para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: (11) 4534-8117;
- 8 - O contato com o responsável pelo estudo poderá ser feito sempre que julgar necessário pelo telefone (11) 4534-8118 e (34) 3224-6320;
- 9- Este Termo de Consentimento é feito em duas vias, sendo que uma permanecerá em poder do voluntário e outra com o pesquisador responsável.

Uberlândia, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 2008.

Assinatura do responsável \_\_\_\_\_