

Revista Eletrônica de Sistemas de Informação

ISSN 1677-3071

V. 11, n. 2

jul-dez 2012

doi:10.5329/RESI.2012.1102

Sumário

Editorial

Alexandre Reis Graeml

Foco nas organizações

[INSTRUMENTO PARA ANÁLISE DE FATORES DE IMPACTO NO ERRO DE ESTIMATIVAS DE ESFORÇO E DE DURAÇÃO EM PROJETOS DE SOFTWARE](#)

Juan Francisco Fonseca O'Keeffe, Leonardo Rocha de Oliveira, Gabriel Gonçalves Sampaio

[CONTRATOS ELETRÔNICOS ESTENDIDOS COM ACORDOS EM NÍVEL DE NEGÓCIO VISANDO APOIAR O ALINHAMENTO ESTRATÉGICO ENTRE NEGÓCIO E TI](#)

Marcelo Fantinato, Lilian Florio, Guilherme B. M. Salles

[MELHORIA DE PROCESSOS DE NEGÓCIO: SISTEMATIZANDO A SELEÇÃO DE PADRÕES DE REDESENHO](#)

Alexandre Souza, Leonardo Guerreiro Azevedo, Flavia Maria Santoro

[GESTÃO DAS INFORMAÇÕES E DO CONHECIMENTO EM ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS: UMA APLICAÇÃO DO MODELO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO PÚBLICA](#)

Fernando Antonio de Melo Pereira, Alinne Pompeu Cunha de Queiros, Aline Guerra Galvão, João Paulo Damasio Sales

[O TWITTER COMO FERRAMENTA DE OBTENÇÃO DE VANTAGEM COMPETITIVA: UM ESTUDO MULTICASO COM EMPRESAS DE COMPRAS COLETIVAS](#)

Ronnie Edson Santos, Clayton Magalhães, Roberto Nascimento, Jorge Correia Neto, Jairo Dornelas

[PAPEL ESTRATÉGICO E IMPACTO DOS SISTEMAS DE INFORMAÇÃO NO MERCADO DE AÇÕES: UM ESTUDO ENVOLVENDO BRASIL E ESTADOS UNIDOS](#)

Renata Cristina Barros Madeo, Fernando H. I. B. Ferreira, Neilson C. L. Ramalho, Marcelo Fantinato

Foco nas pessoas

[FATORES DE PRESSÃO NO TRABALHO E COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA: UM ESTUDO COM PROFISSIONAIS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO](#)

Zélia Miranda Kilimnik, Sheila Mara Oliveira Dias, George Leal Jamil



Este trabalho está licenciado sob uma [Licença Creative Commons Attribution 3.0](#).

ISSN: 1677-3071

Esta revista é (e sempre foi) eletrônica para ajudar a proteger o meio ambiente, mas, caso deseje imprimir esse artigo, saiba que ele foi editorado com uma fonte mais ecológica, a *Eco Sans*, que gasta menos tinta.

FATORES DE PRESSÃO NO TRABALHO E COMPROMETIMENTO COM A CARREIRA: UM ESTUDO COM PROFISSIONAIS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

PRESSURE FACTORS AT WORK AND CAREER COMMITMENT: A STUDY WITH IT PROFESSIONALS

(artigo submetido em dezembro de 2011)

Zélia Miranda Kilimnik

Professora e subcoordenadora do Curso de
Mestrado em Administração da Universidade
FUMEC/Minas Gerais
zelia@fumec.br

Sheila Mara Oliveira Dias

Mestre em Administração pela Universidade
FUMEC e professora do UNI-BH (Centro
Universitário de Belo Horizonte)
smodias@gmail.com

George Leal Jamil

Professor do Curso de Mestrado em Administração da Universidade FUMEC/Minas Gerais
gljamil@gmail.com

ABSTRACT

This study investigates the pressure factors that most affect information technology (IT) professionals and their influence on their career commitment, as well as the willingness to abandon it. The following scales were used: Pressure Factors at Work adapted from the Occupational Stress Indicator (OSI), proposed by Cooper, Sloan and Williams (1988), Career Commitment, proposed by Blau (1985) and Propensity to Abandon Career, in a sample of 413 professionals. Results indicate that 73% of the surveyed professionals perceive high pressure in their daily routine, especially with respect to indicators that evaluate the relationship between professional and personal life, workload and the prospect of career growth. A negative correlation, although not very high, was found between perceived pressure and career commitment, explaining the fact that 48% of the respondents showed high commitment to the career, in spite of the high load pressure at work. IT professionals consider abandoning the career due to the high pressure, but eventually choose to just change job in the company or change company, given their commitment to the career and also the favorable conditions, in terms of the labor market. It was also identified that IT professionals tend to use the planning of their activities as a strategy to deal with pressure at work.

Key words: pressure factors at work; career commitment; propensity to abandon the professional career.

RESUMO

Este estudo buscou analisar os fatores de pressão que mais afetam o profissional de Tecnologia de Informação (TI) e sua influência no comprometimento com a carreira, assim como a predisposição ao seu abandono. Foram utilizadas as seguintes escalas: de fatores de pressão no trabalho, adaptada do *Occupational Stress Indicator* (OSI), de Cooper, Sloan, Williams (1988), de comprometimento com a carreira, proposta por Blau (1985) e de propensão ao abandono da carreira, em uma amostra de 413 profissionais. Os resultados indicam que 73% dos profissionais pesquisados percebem elevada pressão no seu cotidiano, com destaque para os indicadores que medem a relação entre a vida profissional e pessoal, a carga de trabalho e a perspectiva de crescimento na carreira. Foi encontrada correlação negativa entre a pressão percebida e o comprometimento com a carreira, embora não muito elevada, explicando o fato de 48% dos entrevistados terem se mostrado altamente comprometidos com a carreira apesar da elevada carga de pressão no trabalho. O profissional de TI, embora chegue a pensar em abandonar a carreira, em decorrência da elevada pressão, acaba optando por apenas mudar de setor ou de empresa, em função do seu comprometimento com a carreira e das condições favoráveis, em termos de mercado de trabalho. Também foi identificado que os profissionais dessa área tendem a usar o planejamento das suas atividades como uma estratégia de combate à pressão no trabalho.

Palavras-chave: fatores de pressão no trabalho; comprometimento com a carreira; propensão ao abandono da carreira; profissionais de TI.

1 INTRODUÇÃO

Diversas profissões têm se desenvolvido em um mercado de trabalho mais favorável, nos últimos tempos, em decorrência da maior estabilidade política e econômica em que se encontra o Brasil.

Paradoxalmente, apesar desse cenário, alguns profissionais, até bem-sucedidos no aspecto financeiro, podem vir a se sentir compelidos a abandonar sua carreira e ir em busca de uma nova profissão. É o que pode ocorrer com profissionais de TI, configurando uma situação de abandono precoce de carreira, devido ao elevado estresse a que eles são constantemente submetidos. Pesquisas recentes mostram a realidade desse profissional: manchetes como "*Profissional de TI é o mais estressado*" (INFO, 2006) e "*75% dos profissionais de TI estão estressados*" (IT WEB, 2007) vem sendo divulgados em *sites* especializados da área a cada dia com maior frequência.

Em entrevista para a revista IT Web (2011), Terry Beehr, professor de psicologia da Central Michigan University, que pesquisa questões de estresse, afirma que o profissional de TI arca com responsabilidades por outras pessoas e que, se a TI falha, muitos departamentos não podem fazer seu trabalho. Segundo esse professor, os escritórios de TI funcionam vinte e quatro horas, sete dias na semana, combinando cargas horárias de trabalho pesadas e serviços que precisam ser feitos rapidamente. Esse professor acrescenta que TI envolve uma categoria de trabalho que ultrapassa fronteiras, ou seja, os profissionais têm demandas e questões vindas de lugares variados e de pessoas diferentes que não pensam como ele (IT WEB, 2007).

A partir do que foi relatado acima e da constatação de um dos pesquisadores que atua na área, é razoável supor que as pressões no trabalho, sentidas pelo profissional de TI, possam gerar um desgaste prematuro desse profissional em relação à sua profissão, ocasionando, assim, um menor comprometimento com sua carreira. A trajetória de carreira desses profissionais pode vir também a se configurar como de menor duração, problemas esses que podem ser minimizados com a estratégia de combate ao estresse, por eles adotada. Buscou-se, então, identificar os fatores de pressão que mais afetam o profissional de TI e correlacionar essas variáveis com o comprometimento com a carreira e com a predisposição para o abandono precoce da profissão. Para tal, considerou-se relevante, também verificar quais as estratégias de combate às pressões utilizadas pelo profissional de TI, assim como sua possível influência dessas estratégias na relação entre fatores de pressão no trabalho e os construtos comprometimento com a carreira e predisposição para o abandono precoce da profissão.

A metodologia escolhida para esta pesquisa tem uma abordagem quantitativa, complementada por método qualitativo. Para a quantificação da pesquisa, foram utilizados: 1) a escala de comprometimento com a profissão/carreira de Blau (afetivo); 2) uma adaptação do Modelo Dinâmico

do Estresse, viabilizado pelo questionário Occupational Stress Indicator, (OSI), que foi desenvolvido por Cooper, Sloan e Williams (1988), a fim de identificar as fontes de pressão e estratégias de combate ao estresse; 3) uma escala de indicadores de predisposição para o abandono da profissão/carreira elaborada para esta pesquisa. Esses questionários foram disponibilizados na internet e acessados por profissionais de diversas regiões do País. Na fase qualitativa, foi realizado um grupo de discussão dos resultados com oito profissionais da área.

Nesse sentido, afirma-se a principal questão para o trabalho: quais os principais fatores de pressão no trabalho percebidos pelo profissional de TI que atua em empresas brasileiras e em que medida esses fatores afetam o seu grau de comprometimento na carreira, assim como a propensão ao abandono da profissão?

Nesta pesquisa, entende-se, como profissional de TI, a pessoa cujo trabalho está na área de tecnologia da informação, ligado à área de negócio ou de infraestrutura tecnológica de uma empresa. Tal profissional pode ser graduado, ou não, nessa área e trabalhar em empresas do tipo *consultoria* ou *não consultoria*.

2 CARREIRA

Para Martins (2001), o termo *carreira* origina-se do latim *carraria*, significando caminho, estrada para carruagem. Dessa forma, o indivíduo adentraria em uma dessas carreiras - estradas preexistentes - sabendo, de antemão, o que esperar do percurso. Segundo Bastos (1997), o termo carreira foi empregado pelos franceses para designar uma *corrida competitiva*.

Somente a partir do século XIX, passou-se a utilizar o termo para definir trajetória de vida profissional, trazendo a noção de progressão do indivíduo ao longo da sua vida e noção de desenvolvimento por meio de um percurso (CHANLAT, 1995).

O conceito de carreira pode ser dividido em duas fases distintas: um conceito tradicional e um conceito moderno. A carreira, na abordagem tradicional, é predominantemente feita por homens pertencentes à classe dominante e marcada por uma relativa estabilidade no emprego. Há, aqui, uma mentalidade de que os benefícios são direitos assegurados e que as responsabilidades pelas carreiras dos indivíduos devem ser assumidas pela organização, pois são elas que permitem os acessos e gerenciam o desenvolvimento (CHANLAT, 1995; BALASSIANO e COSTA 2006).

O sucesso profissional, nessa abordagem, é marcado por uma progressão linear e vertical e baseado em uma estrutura hierárquica, altamente estruturada e rígida, metaforizada na figura da escada (EVANS, 1996). Nessa perspectiva, a carreira pode ser vista como um ajuste do indivíduo a uma ocupação escolhida, ou à imagem que dela tenha, passando a desempenhar uma sequência de papéis com maiores responsabilidades dentro de uma ocupação (LANDAU, HAMMER, 1986; BASTOS, 1997).

Esse modelo tradicional, caracterizado pela relação indivíduo-ocupação, segundo Chanlat (1995), teve os seguintes fatores como principais causas para o seu declínio: 1) penetração crescente das mulheres no mercado de trabalho; 2) elevação dos graus de instrução; 3) cosmopolitização do tecido social; 4) afirmação dos direitos dos indivíduos; 5) globalização da economia, competitividade e turbulência ambiental; 6) necessidade de mudança nas organizações; 7) flexibilização do trabalho. Para esse autor, a esses fatores poderiam ser acrescentados os avanços na tecnologia e a maior diversidade da força de trabalho como fatores de falência do modelo tradicional.

Diante desse cenário social, ascende o modelo moderno caracterizado pela progressão na carreira de forma descontínua, mais horizontal do que vertical e mais instável, mas, ao mesmo tempo, oferecendo oportunidades para o profissional, tanto do sexo masculino, quanto feminino e pertencente a grupos sociais variados. Nesse novo modelo, a responsabilidade da empresa pela carreira do empregado se reduz, o empregado é quem assume grande parte dos riscos, passando a cuidar mais de sua carreira. Essa mudança de postura transforma o próprio conceito de carreira, antes hierarquizada e rígida, em algo mais dinâmico e fluido.

Similarmente ao conceito moderno de carreira discutido por Chanlat (1995), Hall (1996) entende a carreira como uma série de experiências e de aprendizados pessoais, relacionados ao trabalho ao longo da vida, surgindo daí o conceito de carreira proteana. O termo é derivado do deus Proteu que, na mitologia grega, tinha a habilidade de mudar de forma ao comando de sua vontade.

Convergindo com a ideia de carreira proteana, Evans (1996) aponta que as pessoas precisam se sentir autônomas e independentes, ter o controle de suas próprias vidas e, sobretudo, buscar uma relação de prazer com as funções exercidas na organização. Diante dessa autonomia, as carreiras estão adotando uma configuração em espiral, em ziguezague, que substitui o formato de uma escada, na medida em que possibilitam o desenvolvimento de pessoas com profundidade e amplitude de habilidades.

Balassiano e Costa (2004, p. 102) afirmam que, “por mais que se fale em falência do modelo tradicional de carreira, essa abordagem ainda é encontrada em alguns países, regiões ou empresas”. Por outro lado, embora se perceba a tradicional burocracia em empresas de grande porte e do setor público, também se nota uma tendência de essas organizações flexibilizarem cada vez mais suas estruturas, passando a valorizar atributos próprios de outros tipos de carreira como o saber agir, a criatividade e o capital social do indivíduo.

O campo de carreira de TI, por envolver profissionais com diferentes cargos e funções, que atuam em determinada empresa, fazendo uso da tecnologia como meio de gerar produtos e/ou serviços, se enquadra bastante nesse modelo de carreira autodirigida.

Muitos desses profissionais trabalham como profissionais liberais e, mesmo quando são empregados, prestam serviços em ou para diferentes empresas. Nesse contexto de maior flexibilidade e menor estabilidade, as transições de carreira tornam-se mais frequentes e, até mesmo, mais bem aceitas, tais como as que este estudo pretende analisar, verificando os fatores que as acarretam e o grau de propensão para tais mudanças. A avaliação do grau de comprometimento com a carreira é considerada e adotada no presente estudo, como uma alternativa metodológica para se prognosticar a propensão para o abandono da profissão e possível transição para outra.

Blau (1985) define comprometimento com a carreira como a ação de um indivíduo em relação à sua profissão ou vocação, considerando dois itens: 1) persistência, que corresponde ao quanto o indivíduo se mantém na direção definida para seu trabalho, apesar das barreiras e dificuldades encontradas; 2) identidade com a carreira, ou o grau de envolvimento pessoal com o trabalho, carreira ou profissão (BASTOS, 1997).

Para Blau (2003), há um crescente interesse nos estudos sobre comprometimento com a carreira, pois cada vez mais há mudanças no mundo do trabalho, tais como: as reestruturações, reduções de pessoal e terceirização, entrada de minorias e das mulheres no mercado de maneira mais efetiva, maior expectativa de vida, globalização e outras questões econômicas. Tudo isso faz com que as pessoas cada vez mais tenham um foco primordial no comprometimento com a sua carreira (ocupacional), em vez de um comprometimento organizacional.

Em um estudo desenvolvido por Goulet e Singh (2002), foi analisada a relação do comprometimento com a carreira e os seguintes construtos: envolvimento com o trabalho, comprometimento organizacional, satisfação no emprego, ética no trabalho, situações extratrabalho (envolvimento familiar, número de dependentes), situações ocupacionais (medo de perder o emprego, motivação financeira, criatividade e adaptação do trabalho). Como resultados, os autores descobriram que há um relacionamento positivo entre o comprometimento com a carreira e envolvimento com o trabalho, evidenciando que o envolvimento com o trabalho é um antecedente do comprometimento com a carreira em conformidade com outras pesquisas (BLAU, 1985, 1988, 1989; MCGINNIS; MORROW, 1990).

Similarmente, há um suporte considerável de que o comprometimento organizacional e a satisfação com o emprego são positivamente relacionados ao comprometimento com a carreira. Assim como no envolvimento com o trabalho, empregados mais comprometidos com suas empresas e mais satisfeitos com seus empregos o são também com suas carreiras.

Bastos (1994) descreve, então, o significado da palavra comprometimento no sentido de engajamento e envolvimento. Ulteriormente, o mesmo autor a descreve como uma disposição, ou seja, "o comprometimento é usado para descrever não só ações, mas o próprio indivíduo é assim tomado como um estado, caracterizado por sentimentos ou reações

afetivas positivas tais como lealdade em relação a algo” (BASTOS, 1994, p. 86). Ainda para esse autor, comprometimento é uma propensão que se tem à ação; é a forma de ser de um indivíduo disposto a agir. Esse é o significado que se utiliza nesta pesquisa: o comprometimento como um conjunto de sentimentos e ações do indivíduo em relação a sua carreira.

Para Bastos (1994), o comprometimento com a profissão/carreira é traduzido como uma atitude relacionada à vocação de uma pessoa. A complementação que Goulet e Singh (2002) têm desses conceitos faz com que esse comprometimento com a profissão/carreira possa ser entendido como sendo, para uma pessoa, os seus valores profissionais e vocacionais, o seu esforço e a quantidade de tempo despendido para adquirir um conhecimento relevante para a sua atividade ocupacional.

Proposta e validada por Blau (1985), a escala que foi utilizada nesta pesquisa é composta de itens que avaliam o grau de identificação com os valores da ocupação, o desejo de continuar e a congruência entre escolha da carreira e vocação. Conforme dito anteriormente, a avaliação do grau de comprometimento com a carreira é adotada neste estudo como uma alternativa metodológica, também, para se prognosticar a propensão para o abandono da profissão de TI, considerando que a escala utilizada para avaliar este último construto foi elaborada pelos autores e ainda necessitava ser validada.

3 FATORES DE PRESSÃO E ESTRESSE

O estresse pode ser considerado uma enfermidade dos nossos tempos, chegando a causar diversas outras doenças. O ritmo acelerado em que ocorrem as mudanças, aliado à ausência de perspectiva quanto a uma situação de equilíbrio, leva os indivíduos a um processo contínuo de adaptação causando sentimentos de apreensão e ansiedade crônicos. Dentre essas mudanças ressaltam-se: a mudança da vida rural para a urbana, a passagem do estacionário para o móvel, a passagem da autosuficiência para o consumo, a passagem do isolamento para a interligação e a passagem da atividade física para a sedentária.

Couto, Nicoletti e Lech (2007, p. 258) afirmam que “nos últimos tempos, a forma como o trabalho está sendo organizado vem sendo apontada como responsável por uma série de transtornos à saúde do trabalhador, especialmente os distúrbios musculoesqueléticos e os transtornos mentais”. Segundo Couto (2002, p. 133), “o ser humano, enquanto indivisível entre corpo e mente, é capaz de sentir bastante e reagir de forma importante, frente aos fatores de natureza psicossocial existentes no trabalho”

Nesse sentido, Sant’anna e Kilimnik (2011, p. 184) consideram que

os impactos e o controle do estresse na dinâmica organizacional tem sido alvo de diversas pesquisas nos últimos anos, das quais se pode inferir com segurança que o estresse ocupacional se encontra presente em praticamente todos os contextos de trabalho e nos mais diversos níveis da estrutura organizacional.

Considerado por muitos como o pioneiro nos estudos sobre estresse, Selye (1981) vê nas mudanças, principalmente as feitas de forma rápida, um dos grandes agentes estressores que afligem os tempos modernos. Ainda, para ele, o estresse deve ser visto como algo natural, próprio do organismo, essencial para manter a criatividade e adaptação do homem ao meio, não devendo ser considerado ruim ou indesejável.

Selye (1981) foi o primeiro pesquisador a efetivamente relativizar o conceito de estresse, distinguindo as formas positivas e destrutivas do estresse, a saber: o eustresse e o distresse. Seria o mesmo que dizer que há dois polos: um positivo e um negativo. O polo positivo seria representado pelo estresse e é normal. Já o polo negativo seria o distresse caracterizado por um esforço que pode ser, tanto além (sobrecarga), quanto aquém (monotonia), mas que traz repercussões negativas para o indivíduo.

Braga e Pereira (2010, p.11), ao retratarem o estresse ocupacional, afirmam que, “em pesquisa realizada pelo ISMA em 2003, verifica-se a incidência de estresse muito intenso em trabalhadores brasileiros. Em situação mais crítica estão os trabalhadores japoneses e, com índices menores do que os identificados no Brasil (70%), encontram-se países como China, Estados Unidos, Alemanha, França e Israel”.

Ferreira (2008, p.213) define estresse ocupacional como “respostas prejudiciais físicas e emocionais que ocorrem quando as exigências do trabalho não correspondem às capacidades, recursos ou necessidades do trabalhador”.

Nas pesquisas mais recentes, tem-se analisado o estresse como um fenômeno complexo que, por meio do estímulo e da interação do indivíduo com o ambiente interno e o externo, pode causar mudanças fisiológicas, psicológicas, emocionais e comportamentais (CHAMON, CHAMON, JÚNIOR, 2010).

Segundo Pinheiro, Tróccoli e Paz (2002, p. 72), “o estresse decorreria da incapacidade do sujeito de enfrentar as demandas do ambiente, enquanto características individuais como idade, gênero, e experiência influenciariam as habilidades de *coping* (enfrentamento do estresse), tornando o sujeito mais ou menos vulnerável ao acometimento de qualquer doença”.

Stacciarini e Tróccoli (2002, p.190), referindo-se à prevenção e tratamento, propõem que o entendimento das fontes de pressão organizacional é o primeiro passo na redução do estresse ocupacional.

3.1 Fatores de pressão e estratégias de combate ao estresse

Para Cooper, Sloan e Williams (1988), o estresse ocupacional é resultante da forma não adequada de o indivíduo lidar com as pressões, além de estar relacionado às características próprias desse indivíduo.

Albrecht (1988) classificou os fatores de pressão no trabalho em fatores físicos, sociais e emocionais. No que tange ao físico, pode-se perceber as pressões mais ligadas à infraestrutura e características do trabalho

(calor, frio, barulho, vibração, maquinaria perigosa etc.). No social, as pressões são vinculadas ao papel humano (o chefe, os colegas de trabalho, os clientes etc.). No emocional, essas pressões são fruto de uma carga de responsabilidade individual e de inseguranças (prazos, risco financeiro pessoal, expectativa de fracasso etc.).

Para Albrecht (1988), quando as organizações padecem de um aumento nos níveis de rotatividade, absenteísmo, excesso de doenças e acidentes de trabalho, em contrapartida, os seus trabalhadores estão sendo submetidos a algum nível de pressão ou de estresse. Por isso, a identificação das fontes de pressão no trabalho é fundamental para amenizar, ou mesmo, erradicar tais efeitos.

Cooper, Sloan e Williams (1988) defendem a ideia de que qualquer que seja o trabalho, ele representa algum tipo de pressão para o indivíduo. Para eles, o contexto ocupacional e o próprio indivíduo são fatores capazes de determinar o tipo de agente e a potência de sua manifestação.

A proposição de Cooper Sloan e Williams (1988), segundo Moraes et al. (1996), é a categorização dessas fontes de pressão para o trabalhador em um modelo com seis grandes grupos: os fatores intrínsecos ao trabalho, o papel do indivíduo na organização, o inter-relacionamento, fatores ligados ao desenvolvimento e ao progresso do trabalhador em sua carreira, o clima/estrutura da organização e a interface casa/trabalho.

Essa abordagem também propõe que, embora os indivíduos estejam sujeitos a fontes de pressão – agentes estressores – a partir de seus valores e estruturas, eles conseguem desenvolver meios de se defenderem, combatendo esses agentes por meio do autoconhecimento. Mecanismo esse que possibilita ao indivíduo alterar as suas percepções, os seus comportamentos e o seu estilo de vida, podendo, assim, desenvolver estratégias de suporte e/ou de controle a essas pressões.

Para Dewe, citado por Ladeira (1996), o indivíduo naturalmente assume estratégias de combate que se traduzem em uma maneira de se livrar do desconforto, ou mesmo, de eliminar a ameaça do estresse.

De acordo com Cooper, Sloan e Williams (1988), os principais mecanismos de combate ao estresse são: busca de apoio social, uso da lógica, busca do equilíbrio entre casa e trabalho, gerenciamento do tempo e maior envolvimento com o trabalho. Alguns desses mecanismos estão mais relacionados à busca de suporte, tais como a procura por: *apoio da família e amigos, hobbies e atividades fora do trabalho e maior equilíbrio entre casa e trabalho*. Outros se relacionam ao uso de mecanismos de controle, tais como *uso da lógica, gerenciamento do tempo e maior envolvimento com o trabalho*.

Por mais que as estratégias de combate sejam escolhidas inconscientemente pelo indivíduo, sempre há uma ligação da personalidade da sua personalidade com o tipo de pressão que ele percebe nessa escolha. Sendo assim, Lazarus (1966), citado por Kilimnik e Moraes (2000), faz uma distinção entre o comportamento de combate e o estilo de combate. Quando a pessoa

exibe o que irá usar como estratégia de combate ao lidar com algum evento, ou situação estressante, ela está expondo o seu comportamento de combate. Já o estilo de combate refere-se a uma constância no modo de combate adotado pelo indivíduo e essa se mantém ao longo do tempo.

No que se refere ao estresse organizacional, nota-se que a maioria dos agentes estressantes se encontra no ambiente de trabalho. Esses agentes estão embutidos na própria estrutura do trabalho, ou mesmo, na execução de algumas tarefas que são tão mal projetadas que o trabalhador fica submetido a níveis de estresse constantes, extremos e sem alívio. Uma maneira de aliviar essas pressões seria uma reestruturação na realização do trabalho e uma reorganização do processo produtivo (ALBRECH, 1988).

Para Kilimnik e Moraes (2000), faz-se necessário o entendimento de que o gerenciamento do estresse ocupacional não deve estar centrado somente na organização, mas também nos empregados. E que, para a prevenção eficaz do estresse ocupacional, é muito importante mensurar quais são as fontes de pressão que mais o afetam.

Foi com esse objetivo que Cooper, Sloan e Williams (1988) desenvolveram o Occupational Stress Indicator (OSI), questionário constituído a partir de um modelo composto por fatores de pressão no trabalho, estratégias de combate ao estresse e de indicadores referentes, tanto a doenças físicas, quanto mentais. O supracitado questionário foi utilizado nesta pesquisa com adaptações que serão abordadas no tópico da metodologia. De acordo com esses autores, o uso de estratégias de combate ao estresse pode reduzir os efeitos negativos dos fatores de pressão no trabalho nos indivíduos.

Na presente pesquisa foram investigadas as seguintes variáveis: fatores de pressão no trabalho, estratégias para enfrentar as pressões, comprometimento com a carreira, propensão ao abandono de carreira. Parte-se do pressuposto de que os fatores de pressão no trabalho afetam negativamente o comprometimento com a carreira e positivamente a propensão ao abandono da carreira, relações essas mediadas pelas estratégias usadas para enfrentar as pressões no trabalho, como se vê na Figura 1.

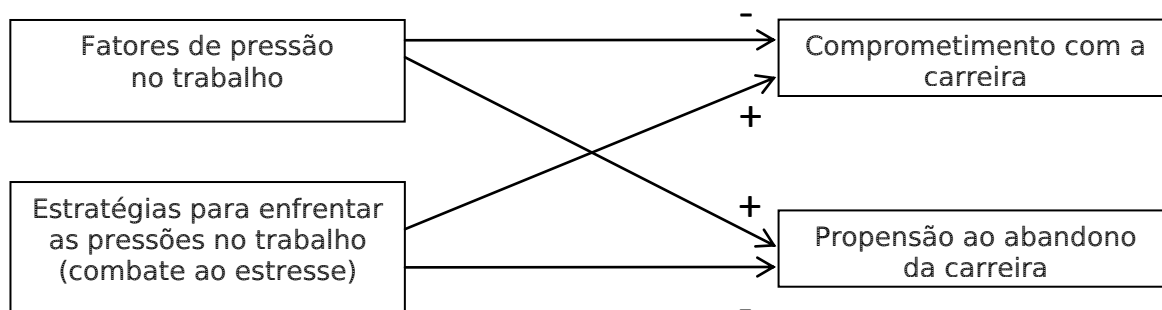


Figura 1 – Relação entre os construtos pesquisados
Fonte: elaborada pelos autores do artigo.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesta seção, será apresentada a estratégia metodológica da pesquisa no que se refere ao tipo de pesquisa, coleta de dados e tratamento e análise de dados.

4.1 Tipo de pesquisa

Para a análise pretendida, empreendeu-se pesquisa descritiva, observando-se os fatores de pressão no trabalho que mais afetam o profissional de TI, as estratégias de combate ao estresse, o grau de predisposição para o abandono da carreira e o comprometimento com a carreira. O método também é considerado explicativo, já que examinou possíveis relações entre esses construtos. Para isso, adotou-se uma abordagem predominantemente quantitativa, complementada com a qualitativa, a saber, entrevista para apresentação e discussão dos resultados com um grupo de profissionais pesquisados.

Foram pesquisadas, então as seguintes variáveis: fatores de pressão no trabalho, estratégias de combate ao estresse, propensão ao abandono da carreira e comprometimento com a carreira.

Na fase quantitativa, foi aplicado um questionário contendo as seções de dados pessoais, fatores de pressão, estratégias de combate à pressão, comprometimento com a carreira e propensão ao abandono da carreira. Na seção de dados pessoais, identificam-se características pessoais do entrevistado, tais como idade, tempo de profissão, sexo, tempo de empresa entre outras questões de múltipla-escolha que possibilitassem conhecer o entrevistado. As seções das questões de fatores de pressão e de combate à pressão foram retiradas da escala OSI de Cooper, Sloan e Williams (1988), compondo 50 itens (frases afirmativas), cujas opções de respostas variavam de 1 a 6 (escala tipo Likert). A escolha de usar o OSI em uma versão reduzida é porque a pesquisa não intentava trabalhar com o construto estresse e, sim, com um de seus elementos que são as fontes de pressão no trabalho e estratégias de combate a essas pressões. A seção de comprometimento com a profissão/carreira foi aplicada por meio da escala proposta e validada por Blau (1985) conforme dito anteriormente. As opções de resposta de tal questionário variavam de 1 a 7 (escala tipo Likert), para um total de sete itens (frases afirmativas). Para o contexto brasileiro, a mesma escala foi validada por Bastos (1997), que encontrou uma estrutura unifatorial e um coeficiente de confiabilidade α de 0.85. E a seção de Propensão para o Abandono da Profissão foi composta com três questões, em escalas dicotômicas (*sim* e *não*), elaboradas pelos autores para a presente pesquisa, sendo elas: você já pensou em algum momento em mudar de profissão, ou seja, abandonar a profissão de TI? Você já pensou em algum momento em mudar de emprego, mas sem abandonar a profissão de TI? Você já pensou em mudar de área de atuação, mas sem abandonar a profissão de TI?

Na etapa qualitativa, foi utilizada a técnica de entrevista em grupo que aqui foi denominada grupo de discussão.

4.2 Coleta de dados

O procedimento técnico para o *survey* se deu mediante a aplicação de uma escala tipo Likert que foi enviada por correio eletrônico para facilitar o acesso a 413 profissionais em empresas e locais variados, que atuam na área de TI. Foi utilizada a técnica denominada *bola de neve*, segundo a qual, a amostra não-probabilística é obtida a partir de um grupo inicial de entrevistados que indicam novos outros entrevistados com as características demandadas pela pesquisa (MALHOTRA, 2001). Nesta pesquisa, uma mensagem foi encaminhada à rede de contatos de um dos pesquisadores, profissional da área de TI, incentivando-os a responder o questionário que se encontrava anexado em uma planilha. Foi também solicitado que esse e-mail fosse encaminhado aos colegas e conhecidos da área de TI. E que cada respondente devolvesse, também via e-mail, a planilha Excel com suas respostas, para o referido pesquisador.

A escolha do Excel se deu devido à familiaridade que o profissional de TI tem com esse tipo de planilha, além da facilidade para apurar os resultados. Outra funcionalidade proporcionada pelo Excel nesta pesquisa foi a de programá-lo de maneira a possibilitar ao respondente o acesso ao seu resultado, por exemplo, quanto ao seu nível de pressão no trabalho, logo depois de responder o seu questionário.

É importante ressaltar que, anteriormente à coleta de dados, houve a realização de um pré-teste com um grupo de profissionais da área, a fim de apurá-lo e lapidá-lo, tornando-o pertinente para a área de TI, com o questionário numa versão quase definitiva, com capa e formatação já em seu estado final, procedimento este atendido nesta pesquisa. Nesse pré-teste, percebeu-se o interesse dos respondentes em saber o resultado e vislumbrou-se a possibilidade de motivá-los a responder o questionário com essa perspectiva.

O pré-teste foi feito por 56 profissionais da área de TI, de diferentes especialidades (administradores de banco de dados (DBA), gerentes de projetos, consultores data warehouse, analistas de suporte, analistas de rede, profissionais de infraestrutura, analistas de negócios e programadores de *softwares*). O pré-teste foi realizado em uma sala de treinamento gentilmente cedida por uma empresa de TI sediada em Belo Horizonte e utilizando computador e uma planilha eletrônica na qual o questionário foi elaborado. Foram solicitados, ao final do pré-teste, comentários sobre as questões, no que se refere a: pontos de ambiguidade, falta de clareza nas perguntas, tamanho do questionário, qual a importância e interesse de cada profissional em responder.

Com tal procedimento foi detectada a necessidade de alterações na seção de Fontes de Pressão no Trabalho, com a exclusão de algumas questões não pertinentes à área, bem como a criação de novas questões. Algumas das que foram criadas estão listadas, a seguir:

- ter que conviver com a ideia de projeto como algo temporário.
- ter que fazer hora extra.
- ter em cada novo projeto uma nova exigência.
- ter que fazer várias atividades ao mesmo tempo.
- ter que responder por diferentes assuntos.
- ter que atender ao celular por motivos de trabalho fora do expediente (almoço/em casa/fins de semana/férias).
- lidar com cronogramas e prazos apertados.
- não ter tempo para fazer atividades físicas devido ao trabalho.
- não ter tempo para o lazer.

Outro fator detectado ao fazer o pré-teste foi a ambiguidade gerada pelo questionário, na seção de fator de pressão no trabalho como, por exemplo, na questão: "— Gerenciar ou supervisionar o trabalho de outras pessoas". O entrevistado teve dúvida e deu como exemplo: imagine uma pessoa que trabalhou gerenciando o trabalho de outras pessoas há uns dois anos atrás e hoje não faz mais. Acontece que essa pessoa não gostou de gerenciar ou de supervisionar o trabalho de outras pessoas. Ela responderia ao questionário com: "— Não sinto essa pressão", porque ela hoje não gerencia mais ou responderia: "— Absolutamente, sinto essa pressão", pois ela não gostou quando passou por tal situação, mesmo que atualmente não gerencie.

Como, no caso, a escala do questionário aplicado visa investigar os fatores de pressão na profissão e, não, em uma determinada empresa, foi necessário esclarecer esse ponto no questionário. Para isso, foi feita uma chamada de atenção na explicação ao entrevistado, da seguinte forma: "— Escreva à frente de cada fonte de pressão o número que melhor caracteriza OS SEUS sentimentos em relação à profissão de TI", sugerindo, assim, que o que se deve responder se refere à percepção do entrevistado frente à profissão de TI como um todo e, não, a um momento.

Além dos acertos relatados acima, o pré-teste identificou a necessidade de mudanças de *layout*, já que a aplicação do questionário seria por meio do correio eletrônico. Por ter sido elaborado em uma planilha Excel, foram tomados cuidados como: fazer com que cada seção coubesse em uma tela de monitor de quinze polegadas para evitar o uso de barra de rolagens, com utilização de recursos tais como cores, para chamar a atenção, e tamanho diferenciado de fontes. É importante ressaltar que um bom *layout* pode influenciar no percentual de retorno dos questionários (MATTAR, 1996; LAKATOS, MARCONI, 1991; OLIVEIRA, 1997).

Ao final da pesquisa foi realizada uma discussão com um grupo de oito profissionais da área, com, no mínimo, cinco anos de profissão, a fim de discutir, avaliar e melhor explorar os principais resultados obtidos na pesquisa. Durante a discussão, que durou cerca de duas horas, a cada *slide* apresentado com resultados, o grupo opinava, reagindo a perguntas feitas pelos pesquisadores sobre o que eles achavam dos resultados. Esse procedimento transcorreu no período de uma hora, em uma sala de reu-

nião de uma determinada empresa e foi gravado pelos pesquisadores. Todos os participantes da discussão dos resultados também fizeram parte do pré-teste realizado no início da pesquisa e são pós-graduados na área de tecnologia, sendo que quatro têm MBA voltados para a gestão de processos nessa área. As perguntas abordadas, com base na compilação dos dados quantitativos, foram:

- Você concorda que quanto maior a pressão, menor é o comprometimento?
- Você já observou isso em você?
- E em algum colega?
- Como é o comportamento nesse caso?
- A pessoa fica mais displicente?
- Cai a qualidade do trabalho?
- Pensa em largar a profissão?
- Expande interesses e atividades fora do trabalho?
- Recorrer a *hobbies* e passatempos?
- O que acharam dos resultados de modo geral?
- O que podemos concluir com a pesquisa?
- Qual a possível contribuição desses resultados?

4.3 Tratamento e análise dos dados

No que se refere à abordagem quantitativa foi realizada uma análise descritiva dos dados obtidos com aplicação do questionário, a fim de verificar a acuidade das medições e detectar problemas eventuais que merecessem tratamento, objetivando evitar distorções nos resultados da pesquisa (TABACHNICK; FIDEL, 2001).

Os dados coletados foram tratados pelo *software* Statistical Package for Social Science (SPSS), versão 15.0, utilizando procedimentos inferenciais e descritivos, sendo os principais apresentados a seguir.

Inicialmente, foi feita a avaliação de questionários com padrões de respostas discrepantes em função da média e desvio-padrão do banco de dados, conhecidos como *outliers* (NORUSIS, 1999). Notas que se encontravam fora dos limites de $\pm 2,58$ desvios-padrão, em relação à média das respectivas variáveis, foram classificadas como *outliers* univariados, conforme recomendam Tabachnick e Fidel (2001). Também foi avaliado o pressuposto de linearidade (relação entre duas variáveis que segue forma linear), por meio da avaliação da significância de relação linear, contra os efeitos quadráticos e cúbicos. Não foram detectados desvios da linearidade responsáveis por mais de 1% da variação dos dados. Esse pressuposto foi considerado, dessa forma, como devidamente atendido.

Para a análise da fatorabilidade, foram considerados os seguintes coeficientes: o Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling (KMO=0,69) e, no Bartlett's Test of Sphericity, o quiquadrado e o seu nível de significância

($X^2=324,91$; $p<0,001$). Embora o KMO não tenha se mostrado forte, é considerado aceitável, conforme explica Figueiredo Filho e Silva Junior (2010), para o uso da Análise Fatorial Exploratória. Verificou-se também o percentual de variação dos dados extraída pela análise fatorial, em que se sugere um limiar mínimo de 60% (HAIR e TATHAM 1998).

A geração de escores de comprometimento com a carreira e suas dimensões foi realizada por meio de análise descritiva simples, sendo utilizadas frequências, médias e desvio-padrão. Levando em conta os resultados das análises feitas, os dados da pesquisa podem ser considerados viáveis para o estudo.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Inicialmente, será apresentada a caracterização dos pesquisados e, em seguida, os resultados no que se refere aos fatores de pressão no trabalho, estratégias para enfrentar as pressões, comprometimento com a carreira, propensão ao abandono de carreira, assim como as correlações entre as variáveis pesquisadas.

5.1 Caracterização dos pesquisados

A TI é uma profissão cuja maioria de integrantes é do sexo masculino e isso se confirmou nesta amostra (71%). Quanto à idade dos profissionais entrevistados, percebe-se uma média de 33 anos. Em termos de tempo de profissão, pode-se dizer que 43% têm mais de 10 anos de profissão e sendo a amostra formada por profissionais relativamente jovens, pois 53% dos respondentes têm idade entre os 26 e 35 anos. No que tange ao estado civil, 48% são casados e 45% são solteiros. Quando se trata de tempo de empresa, percebe-se que 67% dos profissionais está há, no máximo, cinco anos em uma empresa. Quanto à formação na área de TI, percebe-se que, na amostra, 81% dos respondentes fizeram cursos do tipo ciência da computação, sistemas de informação e engenharia da computação, caracterizando uma busca pela educação formal. Por se tratar ainda de uma profissão sem regulamentação, percebe-se, também, que um percentual de 15% tem outra graduação e 4% não são graduados.

5.2 Fatores de pressão

A partir da escala de fontes de pressão de Occupational Stress Indicator (OSI), desenvolvida por Cooper, Sloan e Williams (1988), foi verificado o grau em que diferentes fontes de pressão estão presentes na vida dos profissionais de TI.

Nesta seção, são apresentados os escores obtidos em todos os indicadores que identificam uma dimensão de fator de pressão, analisados a partir de uma tendência central de 3,5 ($[1+6]/2$), ou seja, médias dos indicadores acima de 3,5 já são indícios de fontes de pressão; do mesmo modo, médias obtidas abaixo desse valor já não são percebidas como fonte de pressão, já que se tratava de uma escala Likert de um a seis pontos. É o que mostra o Gráfico 1.

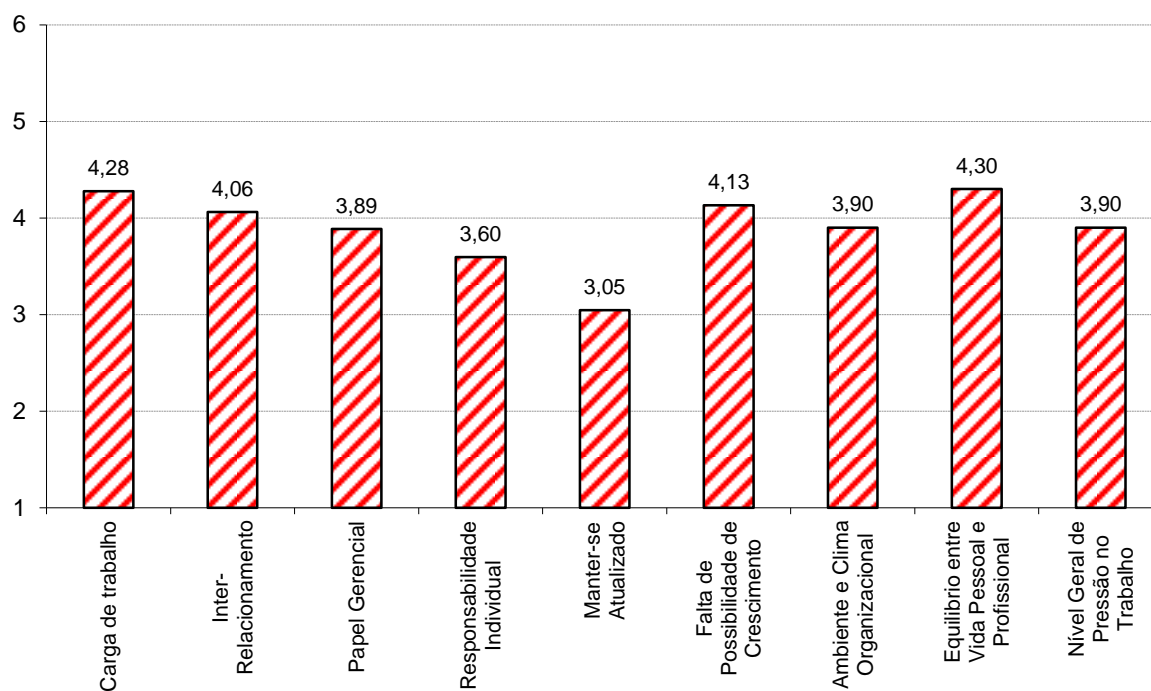


Gráfico 1 – Fatores de pressão no trabalho
Fonte: dados da pesquisa.

O nível geral da pressão percebido pelos respondentes se mostra como moderado a alto, mesmo tendo a dimensão *Manter-se atualizado* como um fator pouco expressivo (escore 3,05). Por outro lado, *Carga de trabalho* (escore 4,28), *Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional* (escore 4,3) e *Falta de Possibilidades de Crescimento* (escore 4,13) relevaram-se os fatores de pressão mais fortes para os pesquisados. As duas questões do questionário mais apontadas como fontes de pressão (escore acima de 4,50) foram justamente: não ter tempo para o lazer (90% dos respondentes) e ausência de perspectiva de crescimento na carreira (85% dos respondentes).

5.3 Estratégias para enfrentar as pressões

Considerando as fontes de pressão vivenciadas pelos profissionais no seu cotidiano de trabalho, os profissionais desenvolvem estratégias de combate que permitam sua permanência na carreira.

Partindo de uma tendência central de 3,5, observa-se que os profissionais tendem a empregar estratégias de controle que remetem principalmente ao *planejamento de atividades e definição de prioridades* com mais frequência do que as de suporte. O Controle, que se caracteriza mais pelo uso da razão para resolver os problemas (COOPER, SLOAN e WILLIAMS 1988) parece ser uma estratégia comum entre esses profissionais, tendo como valor alfa 0,70.

Para a estratégia de suporte, caracterizada pela busca de apoio social (COOPER et SLOAN e WILLIAMS 1988,) a tendência central é também de 3,5.

O uso de *hobbies e atividades fora do trabalho* foi detectado como uma das estratégias mais procuradas por esses profissionais para suportar a situação. Percebe-se também que esses profissionais buscam nos amigos ou pessoas da sua confiança um apoio para suas angústias e pressões do dia a dia. O valor alfa dessa estratégia é de 0,58.

Nota-se, assim, que o profissional de TI tende a buscar mais uma forma de controlar a situação de pressão do que procurar apoio social, uma vez que a média geral da estratégia de controle foi de 4,35 e suporte 3,9.

5.4 Comprometimento com a carreira

Conforme gráfico 2, o resultado da distribuição dos entrevistados pelos níveis de comprometimento com sua carreira está retratado da seguinte forma: somente 3% dos respondentes está muito pouco comprometido, 11% está pouco comprometido, 38% está moderadamente comprometido, 48% se mostra muito, ou altamente, comprometido. Resultando em um percentual de 86%, que se encontra moderado, muito ou altamente comprometido com a carreira.

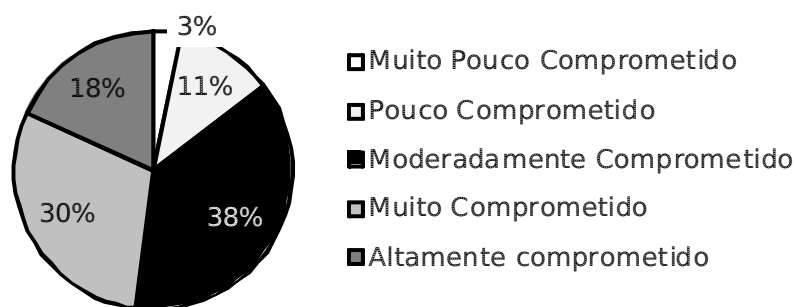


Gráfico 2 – Distribuição da população estudada pelo comprometimento com a carreira
Fonte: dados da pesquisa.

Na Tabela 1, os indicadores procuraram descrever o comprometimento do profissional de TI com os vários aspectos do seu mundo de trabalho.

Tabela 1 Análise descritiva: construto comprometimento

INDICADORES	MÉDIA	MEDIANA	DESVIO
Mesmo que eu tivesse todo o dinheiro de que necessito sem trabalhar, eu, provavelmente, continuaria exercendo a minha profissão	3,44	3,00	2,08
Esta minha profissão é a ideal para trabalhar o resto da vida	3,63	4,00	1,84
Eu gosto demais da minha profissão para largá-la	4,27	5,00	1,78
Se eu pudesse escolher uma profissão diferente da minha, que pagasse o mesmo, eu provavelmente a escolheria *	4,58	5,00	1,99
Se eu pudesse fazer tudo novamente, eu não escolheria trabalhar na minha profissão atual *	5,01	6,00	1,97
Eu desejo, claramente, fazer minha carreira na profissão que escolhi	5,22	6,00	1,66
Eu me sinto desapontado por ter escolhido a minha profissão*	5,89	6,00	1,44
Comprometimento	4,58	4,86	1,40

* perguntas que foram invertidas antes de serem inseridas na análise.

Fonte: dados da pesquisa.

Partindo de uma tendência central de 4,0, ou seja, médias obtidas acima desse valor remetem a um maior comprometimento com a carreira, percebe-se, então, nesse profissional, um forte comprometimento com a carreira escolhida por ele.

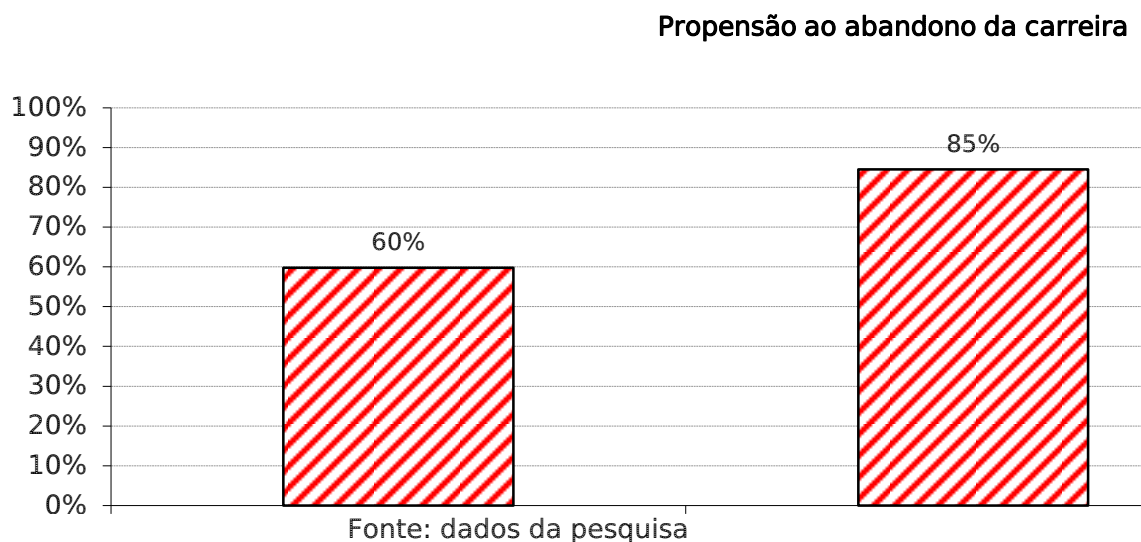
Nos itens em que as médias apresentam-se abaixo de 4,0, nota-se ainda um perfil de profissionais moderadamente comprometidos, mas esse resultado da média pode ser atribuído ao conteúdo radical ou extremado desses indicadores, o que mostra uma persistência desse profissional para se manter na direção definida para seu trabalho, apesar das barreiras e dificuldades encontradas.

Ainda nesse construto, excetuando o indicador “eu desejo, claramente, fazer minha carreira na profissão que escolhi”, os escores mais baixos, que depois foram invertidos para o cálculo do escore geral de comprometimento (tabela 1), referem-se aos indicadores apresentados de forma negativa, tais como: “se eu pudesse fazer tudo novamente, eu não escolheria trabalhar na minha profissão atual”, “se eu pudesse escolher uma profissão diferente da minha, que pagasse o mesmo, eu provavelmente a escolheria” e “eu me sinto desapontado por ter escolhido a minha profissão”. Assim, os profissionais expressaram de maneira evidente sua identidade com a carreira escolhida, ao discordar fortemente desses itens, demonstrando um alto grau de envolvimento pessoal com o trabalho, carreira ou profissão. A escala desse construto apresentou um bom resultado em termos de confiabilidade, com valor alfa de 0,88.

5.5 Propensão ao abandono da carreira

Para mensurar a propensão ao abandono da carreira, foram propostas três questões que visavam avaliar esse conceito. Por conterem opções de respostas dicotômicas (*sim* e *não*), aqui se apresenta o percentual de respostas *SIM* dadas a cada uma delas no universo de 413 questionários sendo: em algum momento de sua carreira, há uma maior tendência no que se refere a mudar de emprego (85%) e de área de atuação (76%) do que de abandonar por completo a sua profissão (60%). Embora esta última opção escolhida obtivesse um menor percentual de respondentes (60%), esse dado ainda pode ser considerado significativo, pois identifica que 248 profissionais, dentre os 413 pesquisados, já pensaram em abandonar a carreira. É o que se pode ver no gráfico 2.

Gráfico 2 - Construto propensão ao abandono da carreira



Obs.: Área de atuação seria: programação, análise de sistemas, análise de negócio, análise de suporte, análise de rede, gerência de banco de dados. Um exemplo de mudança de área de atuação poderia ser: um programador passa a ser analista de negócio, mas ainda continua na área de TI.

Para verificar a adequação das medições dessa escala, aplicou-se o coeficiente alfa, para as medidas, bem como se verificou a concordância geral entre as medidas por meio da medida de Cohen Kappa. Ambas as medições demonstraram que o construto apresentou um nível baixo de confiabilidade, com medida alfa de 0,36, o que não o invalida em análises isoladas e em correlações significativas, pois a ausência de confiabilidade, de acordo com Netemeyer, Bearden e Sharma (2003) implica a redução das correlações observadas entre as medidas. Ou seja, embora o construto “predisposição ao abandono da carreira” tenha apresentando um nível baixo de confiança, isso não impede que se trabalhe com ele em uma análise exploratória, ao se fazerem correlações. E, nos casos em que for observada uma correlação significativa, pode-se dizer que existe uma associação, possivelmente, até mais forte do que a estimativa no estudo (NETEMEYER, BEARDEN e SHARMA 2003).

Os resultados das correlações entre os escores das escalas de pressão no trabalho e de abandono da profissão indicam que profissionais, que afirmaram já terem pensado, em algum momento, em abandonar a carreira, sentem um conjunto de pressões, de maneira mais significativa do que aqueles que estão convictos da escolha da profissão. Para calcular as correlações, os resultados foram sumarizados em dois grupos: o primeiro formado por aqueles profissionais que nunca pensaram em abandonar a profissão, mostrando-se mais fiéis à escolha da sua carreira. O segundo composto por aqueles que já titubearam em algum momento nas suas escolhas. Os profissionais, que afirmaram já terem pensado, em algum momento, em abandonar a carreira, sentem um conjunto de pressões, de maneira mais significativa do que aqueles que são convictos da escolha da profissão, a saber: a carga de trabalho é sentida por 82%; o papel gerencial,

por 66%; a responsabilidade individual, por 58%; ambiente e clima organizacional, por 77% e permanecer em equilíbrio, quando se confronta vida pessoal e profissional, por 82%.

5.6 Correlações entre os construtos pesquisados

Foi feito um esforço nesta pesquisa, no sentido de correlacionar os construtos comprometimento com a carreira, fatores de pressão, estratégias de combate e predisposição ao abandono.

Conforme dito anteriormente, o construto *Predisposição ao Abandono da Carreira* apresentou um índice muito abaixo do limite mínimo aceitável (0,36). Por isso, decidiu-se não correlacionar tal construto com os demais. Os dados das médias dos construtos remanescentes, nível de pressão, nível de comprometimento com a carreira e estruturas de combate à pressão foram agrupados em seis categorias diferentes, a saber:

- grupo que não sofre pressão daquele fator: quando a média de um fator é menor ou igual a 3,5 (ponto médio da escala de pressão), os indivíduos são classificados neste caso;
- grupo que sofre pressão daquele fator: quando a média de um fator é maior que 3,5 (ponto médio da escala de pressão), os indivíduos são classificados neste caso;
- grupo comprometido: quando a média de um fator é menor ou igual a 4,0 (ponto médio da escala de comprometimento), os indivíduos são classificados neste caso;
- grupo não comprometido: quando a média de um fator é maior que 4,0 (ponto médio da escala de comprometimento), os indivíduos são classificados neste caso;
- grupo suporte/controle não é usado como estratégia de combate: quando a média de um fator é menor ou igual a 3,5 (ponto médio da escala de combate), os indivíduos são classificados neste caso;
- grupo suporte/controle é usado como estratégia de combate: quando a média de um fator é maior que 3,5 (ponto médio da escala de comprometimento), os indivíduos são classificados neste caso.

Desse modo, obteve-se uma forma mais compreensível de identificar diferenças percebidas pelos grupos. Cabe lembrar que a média das variáveis ainda foi analisada para identificar diferenças entre os grupos devido à sua maior precisão.

Nesta pesquisa, a suposição subjacente é que o comprometimento com a carreira é influenciado pela pressão no trabalho e estratégias de combate (suporte e controle). Conjectura-se, assim, que os profissionais, ao perceberem um maior nível de pressão em seu trabalho, tendem a ficar menos comprometidos com sua carreira.

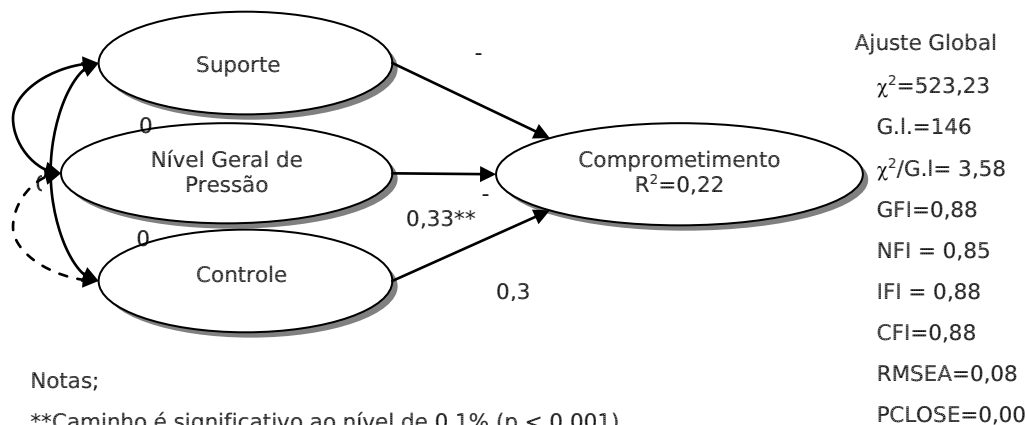
Ainda se supõe que os fatores de pressão no trabalho e as estratégias de combate estão correlacionados em um nível moderado, conforme suposição

usual para teste de modelos estruturais (KLINE, 1998). Tal construção se traduz nas seguintes hipóteses (consideradas do ponto de vista estatístico como hipóteses alternativas) de pesquisa.

HB1 - Existe uma relação negativa entre pressão no trabalho e comprometimento com a carreira.

HB2 - Existe uma relação positiva entre estratégias de controle e comprometimento com a carreira.

HB3 - Existe uma relação negativa entre estratégias de suporte e comprometimento com a carreira.



Notas;

**Caminho é significativo ao nível de 0,1% ($p < 0,001$)

*Caminho é significativo ao nível de 1% ($p < 0,01$)

NS indica um caminho não significativo.

Figura 2 - Modelo de pesquisa

Fonte: dados da pesquisa.

De acordo com os resultados, todas as hipóteses tiveram suporte, obtendo-se uma relação positiva entre estratégias de controle e comprometimento, ao nível de 0,31 (nível significância de 0,1 para $p < 0,001$) e uma relação negativa entre estratégias de suporte e comprometimento, no valor de -0,21 (nível significância de 0,1 para $p < 0,01$). Entretanto, mostra-se uma correlação não significativa entre Controle e Nível Geral de Pressão, demonstrando que o fato de os profissionais perceberem uma maior pressão no seu trabalho não os leva necessariamente a tentar ou conseguir controlar a situação.

6 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS A PARTIR DAS EVIDÊNCIAS DO GRUPO DE FOCO E DA LITERATURA

Nesta seção serão discutidos os resultados da *survey* a partir dos resultados da pesquisa qualitativa e da literatura sobre o tema.

Com relação aos fatores de pressão na carreira, o nível de pressão é avaliado como elevado pela maioria dos profissionais. E os agentes de pressão mais significativos, para os entrevistados, são: *manter o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, carga de trabalho e falta de possibilidade de crescimento na carreira*. De uma forma mais detalhada, pode-se dizer que a falta de tempo para o lazer, a ausência de perspectivas de cresci-

mento, os sentimentos de subvalorização, a falta de comunicação interna, cronograma e prazos apertados, e a falta de apoio dos superiores são também agentes de pressão.

“Por ser uma profissão nova, não é bem estruturada ainda. Essas questões de fim de semana, todo mundo te liga na hora que quer e como quer”. (Analista de sistemas, participante do grupo de discussão dos resultados da pesquisa)

Dentre as estratégias de combate desenvolvidas pelo profissional diante das pressões, estão as de controle e suporte/apoio, sendo o controle mais utilizado que o suporte nos profissionais pesquisados. Essas estratégias não são excludentes, mas se complementam já que mais da metade dos profissionais pesquisados utilizam as duas formas de combate. Nesta pesquisa, quando se analisa o uso do controle, o profissional assume uma postura proativa diante da situação, sendo capaz de gerenciar melhor o tempo, planejar e priorizar as suas atividades como forma de enfrentar a pressão. No uso do apoio há uma maior busca por uma rede de interesses fora do trabalho, uma boa conversa entre amigos e utilização de *hobbies* e passatempos.

“Eu acho que o controle vem com a maturidade, você vai amadurecendo.

Aí, quer dizer, eu sei lidar mais com a pressão, com as coisas que vão vir pra mim e aí eu consigo permanecer” (Analista de sistemas, participante do grupo de discussão)

De modo bastante significativo, os profissionais se mostram comprometidos com a carreira. É possível afirmar que há uma relação afetiva entre o profissional e sua carreira, já que os profissionais tendem a discordar fortemente de indicadores que desmereçam a carreira. É possível ainda afirmar que, entre o comprometimento e a pressão percebida, há uma relação negativa, ou seja, um aumento de pressão que leva a uma diminuição no comprometimento. Entretanto, alguns profissionais acreditam que a pressão só levará a uma baixa de comprometimento, caso o indivíduo não a controle de forma eficaz.

“Se a gente dentro dessa pressão se dá bem, se você está preparado para trabalhar nesta pressão, porque este trabalho é assim, se você se capacitou e se saiu bem, isso passa a ser glorificante” (Gerente de TI, participante do grupo de discussão)

Quanto ao grau de predisposição para abandono da carreira, identificou que a maioria dos entrevistados já pensou, em algum momento, em abandonar a carreira, mas isso não se concretiza. Como abandonar a carreira é difícil e o mercado de trabalho se encontra em uma fase favorável para a carreira na área de TI, os profissionais tendem mais a mudar de empresa do que de profissão quando estão insatisfeitos, muito embora saibam que se trata de uma solução paliativa.

“Quem aqui nunca pensou em largar tudo? Ter seu próprio negócio? Em fazer concurso público? Mas tudo isso depende do momento (pressão) em que você está!” (Analista de sistemas, participante do grupo de discussão).

Os resultados obtidos confirmaram diversas suposições desta pesquisa, tendo sido encontrada uma correlação negativa entre o nível geral de pressão e comprometimento, uma relação positiva entre estratégias de controle e comprometimento e uma relação negativa entre estratégias de suporte e comprometimento, não se mostrando, contudo, uma correlação significativa entre controle e nível geral de pressão. Indicando que o fato de os profissionais perceberem uma maior pressão no seu trabalho não os leva necessariamente a tentar, ou conseguir controlar a situação, os resultados do grupo de discussão evidenciam que, em tais circunstâncias, muitos preferem buscar outra organização para trabalhar.

Foi encontrada correlação negativa entre a pressão percebida e o comprometimento com a carreira, embora não muito elevada, a se ver pelo fato de que 48% dos entrevistados terem se mostrado muito ou altamente comprometidos com a carreira. E tal resultado pode ser explicado pelo fato de que, apesar de o profissional dessa área chegar a pensar em abandonar a carreira em decorrência da elevada pressão, ele acaba optando por apenas mudar de setor ou de empresa, dado o seu comprometimento com a carreira, conforme dito anteriormente.

Com base nos resultados obtidos, pode-se concluir que os profissionais de TI têm uma carreira tipicamente proteana, ou seja, redirecionam suas vidas de tempos em tempos para atender as necessidades ou para reduzir suas insatisfações, uma vez que muitos buscam, de tempos em tempos, novas empresas.

“Eu sei que, quando mudo de empresa, só mudo de problema, mas, pelo menos, ganho um ano de lua de mel com a nova empresa.” (Analista de sistemas, participante do grupo de discussão).

No que tange à convivência com a pressão, os profissionais parecem, assim, criar mecanismos de defesa a fim de se adaptar ao ambiente, à semelhança do *homem-camaleão*, conforme Caldas e Tonelli (2000), já que gostam do que fazem e não pretendem abandonar a profissão que abraçaram.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A profissão de TI é ainda muito jovem, se comparada a profissões como medicina e direito. Trata-se de uma profissão que, por ter como instrumento básico o computador, ainda não chegou aos cem anos de existência. Nesse curto intervalo, entre o surgimento do primeiro computador (por volta de 1946) até os dias atuais, percebe-se um crescimento significativo dessa profissão, gerando empregabilidade para milhões de pessoas.

A contribuição deste estudo reside justamente na identificação dos fatores de pressões no trabalho e sua influência no comprometimento em relação à carreira do profissional de TI, além da identificação das estratégias de combate ao estresse utilizadas por esses profissionais. Este estudo corrobora os aspectos levantados sobre as atividades de TI por Beehr (2011),

no que se refere ao ritmo de trabalho tão intenso que, implicitamente, exige disponibilidade, além da prevista nas leis trabalhistas. As médias elevadas em fatores como *carga de trabalho* e *(des) equilíbrio entre vida pessoal e profissional*, bem como as falas dos entrevistados, sugerindo ser essa realmente uma especificidade dessa profissão. Chama a atenção o fato de o fator *manter-se atualizado* ter apresentado uma média moderadamente baixa, quando o ritmo atual de inovação tecnológica é intenso, o que exige desse profissional uma constante atualização. Entende-se que, mesmo com um nível elevado de carga de trabalho, ou a pressão vivenciada na busca de equilíbrio entre vida pessoal e profissional, por exemplo, os respondentes encontram meios de se manterem atualizados, utilizando seus próprios instrumentos de trabalho.

Acerca das estratégias utilizadas para enfrentar as pressões no dia a dia, a definição de prioridades e o planejamento de atividades foram as mais destacadas pelos participantes. Percebe-se, no entanto, maior preocupação em saber administrar a pressão advinda do trabalho do que construir alternativas que impactem diretamente o ambiente, visando diminuir a intensidade com que ela ocorre. Como destacado nas entrevistas, o fato de a profissão carecer de uma estruturação mais consolidada no mercado talvez possa explicar a falta de elaboração e aplicação de políticas de intervenção nesse contexto, de caráter mais coletivo. Fazendo, assim, com que os profissionais desse ramo de atividade contem mais com seus recursos e mecanismos de defesa para lidar com as adversidades inerentes ao exercício da atividade de TI.

Apesar das dificuldades vivenciadas, os participantes demonstraram um forte comprometimento com a carreira escolhida, destacando os aspectos que mais valorizam na atividade, tais como o fato de gostarem do que fazem e de terem oportunidade de lidar com novas tecnologias. Conforme apresentado nos resultados e nos relatos das entrevistas, ainda que a profissão seja percebida de maneira positiva pelos participantes, há, porém, um número considerável daqueles que já pensaram em algum momento abandonar a profissão, justamente pelas dificuldades e pressão a que estão expostos. Novamente, as medidas adotadas por esses participantes para lidar com essas questões, como mudanças de empresa ou estratégias de combate ao estresse, são soluções paliativas e reforçam a necessidade de pensar práticas mais efetivas que minimizem o nível acentuado de pressão encontrado nesse setor.

Uma recomendação é que se tenha cautela ao se ampliar esta pesquisa para a profissão como um todo, uma vez que há aqui um desvio detectado na amostra que tem a maioria dos entrevistados jovens.

Reconhece-se a limitação deste estudo no sentido de não ter investigado determinadas variáveis demográficas (por exemplo, região, estado e empresa de atuação) e recomenda-se que isso seja feito em pesquisas posteriores, já que provavelmente possam existir diferenças, por exemplo, no que se refere ao mercado de trabalho, de acordo com a localização das empresas em que os profissionais atuam.

Sugere-se, para novos trabalhos, que assertivas referentes ao grau de predisposição de abandono da carreira sejam reelaboradas, de maneira que esse construto possa ter maior confiabilidade.

REFERÊNCIAS

ALBRECHT, K. *O gerente e o estresse: faça o estresse trabalhar para você*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1988.

BALASSIANO, M.; COSTA, I. S. A. *Gestão de Carreiras: dilemas e perspectivas*. São Paulo: Atlas, 2006.

BASTOS, A. V. B. *A escolha e o comprometimento com a carreira: um estudo entre profissionais e estudantes de Administração*. *Revista da Administração de Empresas*, São Paulo, v. 32, n. 3, p. 28-39, jul./set. 1997.

BASTOS, A. V. B. O conceito de comprometimento - sua natureza e papel nas explicações do comportamento humano no trabalho. *Organização e Sociedade*, v. 1, n. 2, p. 77-106, 1994b.

BLAU, G. Further exploring the meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, v. 32, p. 284-297, 1988. [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(88\)90020-6](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(88)90020-6)

BLAU, G. J. The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, n. 58, p. 277-288, 1985. <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1985.tb00201.x>

BLAU, G. Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, v. 76, p. 469-488, 2003. <http://dx.doi.org/10.1348/096317903322591596>

BLAU, G. Testing the generalizability of a career commitment measure and its impact on employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, v. 35, p. 88-103, 1989. [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(89\)90050-X](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(89)90050-X)

BRAGA, C. D.; PEREIRA, L. Z. Estresse ocupacional e as principais fontes de tensão no trabalho: impactos na produtividade de gestores do setor de energia elétrica brasileiro. In: ENANPAD, 34., Rio de Janeiro. *Anais...*, Anpad, 2010.

CALDAS, M. P.; TONELLI, M. J. O homem camaleão e os modismos gerenciais: uma discussão sócio-psicanalítica do comportamento modal nas organizações. In: MOTTA, Fernando C. P.; FREITAS, Maria E. *Vida psíquica e organização*. Rio de Janeiro: FGV, 2000. p. 130-147.

CHAMOM, M. A.; CHAMON, E. D. Q. O.; JUNIOR, J. A. P. L. Análise comparativa entre quatro pesquisas sobre estresse e estratégias de enfrentamento e comparação com a média da população brasileira. In: ENANPAD, 34., Rio de Janeiro. *Anais...*, Anpad, 2010.

CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? *Revista da Administração de Empresas*, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 67-75, nov./dez. 1995. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75901995000600008>

- COOPER, C. L. & MARSHALL, J. Sources of managerial and white-collar stress. In: COOPER, C. L.; PAYNE, R. (Eds.), *Stress at Work* (pp. 81-106). Chichester, UK: Wiley, 1978.
- COOPER, C. L.; SLOAN, S. J.; WILLIAMS, J. *Occupational stress indicator management guide*. p. 1-39. Windsor: NFER-Nelson, 1988.
- COUTO, H. A.; NICOLETTI, S. J.; LECH, O. Conter o impacto dos problemas ligados à gestão inadequada. In: *Gerenciando a LER e os DORT nos tempos atuais*. Belo Horizonte: Ed. Ergo, 2007.
- COUTO, H. A. Como um problema ergonômico pode ser agravado por fatores psicossociais e formas de prevenção. In: *Ergonomia aplicada ao trabalho*. Belo Horizonte: Ed. Ergo, 2002.
- EVANS, P. Carreira, sucesso e qualidade de vida. *Revista da Administração de Empresas*, São Paulo, v. 36, n. 3, p. 14-22, jul./ago./set. 1996.
- FERREIRA, M. C. A ergonomia da atividade se interessa pela qualidade de vida no trabalho? Reflexões empíricas e teóricas. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, n. 11, p. 83-99, 2008.
- FIGUEIREDO FILHO, D. B.; SILVA JÚNIOR, J. A. Visão além do alcance: uma introdução à análise fatorial. *Opinião Pública*, Campinas, v. 16, n. 1, p. 160-185, Junho, 2010. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-62762010000100007>
- GOULET L. R.; SINGH, P. *Career commitment: a reexamination and an extension*. *Journal of Vocational Behavior*, n. 61, p. 73-91, 2002. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.2001.1844>
- HAIR, Joseph F.; TATHAM, Ronald L.; ROLPH, E. *Multivariate data analysis*. 5. ed. Upper Saddle River (NJ): Prentice Hall, 1998.
- HALL, D. T. *The career is dead, long live the career: a relational approach to careers*. San Francisco: Jossey-Bass, 1996.
- INFO. Profissional de TI é o mais estressado. *Infoonline*. Maio de 2006. Disponível em <http://info.abril.com.br/aberto/infonews/052006/29052006-4.shl>. Acesso em: 05 dez 2012.
- IT WEB. 75% dos profissionais de TI estão estressados. *IT WEB*. Março de 2007. Disponível em: <http://itweb.com.br/28230/75-dos-profissionais-de-ti-estao-estressados/>. Acesso em: 05 dez 2012.
- KILIMNIK, Z. M.; MORAES, L. F. R. O conteúdo significativo do trabalho como fator de qualidade de vida organizacional. *Revista da ANGRAD*, v. 1, 2000.
- KLINE, R. B. *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: The Guilford Press, 1998.
- LADEIRA, M. B. *A dinâmica do stress no trabalho: um estudo de caso com profissionais de enfermagem*. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 1996.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. *Fundamentos da metodologia científica*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

LANDAU, J.; HAMMMER, T. H. Clerical employee's perceptions of intra-organizational career opportunities. *Academy of Management Journal*, v. 29, p. 385-404, 1986. <http://dx.doi.org/10.2307/256194>

MALHOTRA, N. *Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada*. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

MARTINS, Hélio Tadeu. *Gestão de carreiras na era do conhecimento: abordagem conceitual & resultados de pesquisa*. Rio de Janeiro: Quality-mark, 2001.

MATTAR, F. N. *Pesquisa de marketing: edição compacta*. São Paulo: Atlas, 1996.

McGINNIS, S.; MORROW, P. Job attitudes among full- and part-time employees. *Journal of Vocational Behavior*, n. 36, p. 82-96, 1990. [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(90\)90016-U](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(90)90016-U)

MORAES, L. F. R.; SWAN, J. A.; COOPER, C. L. A study of occupational stress among government collar workers in Brazil using the occupational stress indicator. *Stress Medicine*, v. 9, p. 91-104, 1993. <http://dx.doi.org/10.1002/smi.2460090206>

MORAES, L. F. R.; MARQUES, A. L.; KILIMNIK, Z. M.; LADEIRA, M. B. O trabalho e a saúde humana: uma reflexão sobre as abordagens do stress ocupacional e da psicopatologia do trabalho. *Cadernos de Psicologia - PUC/MG*, v. 3, n. 4, p. 8-11, dez. 1996.

NETEMEYER, R. G.; BEARDEN, W. O.; SHARMA, S. *Scaling procedures: issues and applications*. S. l.: Sage, 2003.

NORUSIS, M. J. *SPSS 9.0 guide to data analysis*. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall, 1999.

OLIVEIRA, F. D. *A carreira profissional em transformação: variáveis que interferem nas estratégias de carreira dos funcionários do Banco do Brasil*. Dissertação, Mestrado em Administração. Salvador: UFBA, 1998.

PINHEIRO, F. A.; TRÓCCOLI, B. T.; GRAÇAS, M. T. Aspectos psicossociais dos distúrbios osteomusculares (DORT/LER) relacionados ao trabalho. In: MENDES, A. M.; BORGES, L. O.; FERREIRA, M. S. (org.) *Trabalho em transição, saúde em risco*. Brasília: Ed. Universidade de Brasília, 2002.

SANT'ANNA, A. S.; KILIMNIK, Z. M. *Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos*. Rio de Janeiro: Campus-Elsevier, 2011.

SELYE, H. Geschichte und Grundzüge des Stresskonzepts. In: NITSCH, J. R. *Stress: Theorien, Untersuchungen und Massnahmen*. Bern: Verlag Hans Huber, 1981.

STACCIARINI, J. M. R.; TRÓCOLI, B. T. Estresse ocupacional. In: MENDES, A. M.; BORGES, L. O.; FERREIRA, M. S. (org.) *Trabalho em transição, saúde em risco*. Ed. Universidade de Brasília, 2002.

TABACHINIK, B. G.; FIDELL, L. S. *Using multivariate statistics*. 3. ed. New York: Harper Collins, 2001.

TURBAN, E.; McLEAN, E.; WETHERBEE, J. *Tecnologia da informação para a gestão: transformando negócios na economia digital*. 3. edição. Porto Alegre: Bookman, 2002.