

A estruturação da vida ocupacional e saúde mental sob a indefinição prolongada do vínculo empregatício

Livia de Oliveira Borges
Janine Maranhão

Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)

RESUMO

Este estudo objetivou avaliar a associação entre a saúde mental e o nível de estruturação da vida ocupacional entre ex-bancários que viveram uma longa experiência de indefinição dos seus vínculos empregatícios em decorrência da liquidação do banco de economia no qual trabalhavam. Aplicaram-se, em uma amostra de 101 ex-bancários, alguns questionários estruturados. Os resultados revelaram três estilos de estruturação da vida ocupacional (estruturação pelo controle racional, pelo conformismo compensatório e pela crença no crescimento), a variação do nível de estruturação e a variação dos níveis de deterioração da saúde mental. A aplicação da ANOVA revelou que o grupo que apresenta o estilo de estruturação pelo conformismo compensatório tende a apresentar mais deterioração da saúde mental. A aplicação de análise de regressão mostrou, por sua vez, que o escore em deterioração em saúde mental e outros aspectos sociodemográficos oferecem previsibilidade ao nível de estruturação.

Palavras-chave: Vida ocupacional; estruturação; emprego; desemprego.

ABSTRACT

The occupation life structure and mental health in the long indefinition of employment

This study objectified to evaluate the association between the mental health and the level of occupational life structuration among bank ex-employees that live a long experience of employment undefined from the closure process of the bank. In the sample of 101 participants, some structured questionnaires were applied. The results show three stylus of occupational structured (structuration for rational control, for compensatory resignation, and for belief in the growing), the variance of structuration level, the variance of the mental health deterioration level. The application of ANOVA shows that the group with stylus of structuration by compensatory resignation trends to present more deterioration in the mental health. The application of regression analysis shows that the score of deterioration in the mental health, and other socio-demographic aspects offer prediction to the level of structuration.

Key words: Occupational life; structuration; employment; unemployment.

O Banco do Estado do Rio Grande do Norte S/A (BANDERN) era uma empresa de economia mista estadual caracterizada, como um grupo de instituições financeiras, que atuava predominantemente no próprio estado, tendo agências em muitos municípios e umas poucas em capitais de outros estados e em Brasília (DF).

Durante a década de 80, principalmente sua primeira metade, o Banco, a exemplos dos demais bancos estaduais no país, estimulados pelos elevados índices inflacionários, pela política econômico-financeira adotada pelo governo federal e por interesses político-eleitorais, deram continuidade a seus planos de

expansão a despeito das dificuldades financeiras. No caso do BANDERN foram abertas várias Agências no interior do estado e nos bairros de Natal. Final da década de 80, a saúde econômica-financeira dos bancos estaduais era motivo de muitas dúvidas, tanto pela população, quanto pelas instituições que os regulavam e os fiscalizavam, como o Banco Central¹.

Em 1990, o governo federal determinou a liquidação extrajudicial do BANDERN juntamente com outros bancos. As explicações da decisão tomada até os dias atuais não são claras. Outros bancos atingidos pela mesma decisão, por exemplo o Banco do Estado da Paraíba, tiveram posteriormente suas portas reaber-

tas. No caso do BANDERN, consta na imprensa local que foram designadas verbas para sua reabertura. A sociedade norte-riograndense foi mobilizada sobre o assunto e vários setores organizados intercederam, junto ao Governo Estadual e Federal, em favor de sua reabertura. O Sindicato dos Bancários desenvolveu negociações em torno desta para assegurar os direitos dos bancários que tinham estabilidade de emprego prevista na Constituição Estadual. Foi elaborado um projeto de recriação do mesmo banco mais moderno e mais “enxuto”. No entanto, existe hoje apenas um escritório do Banco para levar a cabo sua liquidação.

Polêmicas à parte, o fato é que a trajetória de definição do fechamento ou não do referido Banco prolongou-se de 1990 a 1998, quando foi anunciada sua liquidação ordinária. Iniciado tal processo, o Banco tentou quitar suas obrigações trabalhistas, no entanto suas propostas não satisfizeram a muitos ex-bancários de forma que muitos processos ainda tramitam na Justiça do Trabalho.

Esta história constituiu-se na vivência de uma indefinição prolongada do vínculo empregatício como foi levantado no estudo anterior – *A trajetória ocupacional na mediação do relacionamento entre valores humanos e nível da síndrome de burnout: um estudo de caso* (Borges, 2000). Os empregados vivenciaram situações difíceis. Inicialmente, a mobilização dos bancários e da sociedade em geral incentivou a busca de soluções coletivas. As divergências entre os próprios bancários e as diferentes implicações para cada um, no entanto, paulatinamente conduziram à adoção de trajetórias individuais ou em grupos menores. Com quase dois anos do anúncio da liquidação, avançadas as negociações em favor da reabertura, os empregados estiveram diante da escolha entre: submeter-se a um processo seletivo para continuar no Banco, ser recolocado na Administração Direta do Estado (ADE), solicitar demissão e/ou providenciar imediatamente a aposentadoria nos casos plausíveis. Os bancários questionam aquele processo seletivo na sua lisura e sua qualidade técnica. Mesmo assim, àqueles que foram aprovados sentiram-se premiados. No entanto, à medida que a reabertura não se realizou, estes empregados foram postos em disponibilidade e, em seguida, demitidos. Os que continuaram no Banco (Escritório de Liquidação) passaram a se deparar com uma situação de ambigüidade: a eficiência deles conduziu ao avanço do processo de liquidação e este à paulatina diminuição dos postos de trabalho. Na ADE, estes bancários tiveram uma recolocação dúbia: estão na administração direta, mas seus contracheques designam cargos bancários. O emprego foi garantido, mas não o salário e os benefícios. Não contam efetivamente com uma perspectiva de carreira. Excetua-se a este

problema, àqueles que no processo de recolocação no estado foram designados para o Tribunal de Contas Estadual (TCE), pois que na oportunidade de reformulação do seu Plano de Cargos e Salários, os ex-funcionários do BANDERN obtiveram o enquadramento.

Em suma, esta história implicou numa diversidade de conseqüências para os ex-funcionários do BANDERN – a perda do emprego para uns, a recolocação para outros e na antecipação da aposentadoria para outros ainda – a qual, por sua vez, caracteriza a vivência de uma situação de crise na vida das pessoas.

Explorar os efeitos psicossociais de tal situação se justifica, considerando que a Psicologia Organizacional e do Trabalho tem se pautado na noção de que o trabalho e/ou o emprego exerce um papel estruturante na vida das pessoas na contemporaneidade².

O estudo sobre esta temática, citado anteriormente (Borges, 2000) e desenvolvido no período de março de 1998 a março de 2000, possuía um caráter exploratório. Uma parte dele consistiu na análise de conteúdo de entrevistas semi-estruturadas realizadas com ex-funcionários do BANDERN. Tal análise permitiu a identificação de níveis de estruturação da vida ocupacional, a saber: estruturados, estruturados parcialmente e desestruturados. Tal classificação baseou-se nos seguintes critérios: (1) estar empregado ou não; (2) satisfação com a situação atual; (3) recuperação do padrão de vida socioeconômico; (4) construção de novas perspectivas de vida; (5) serenidade do relato da experiência no BANDERN, e (6) equilíbrio entre vida ocupacional e aspectos pessoais e familiares.

Constatou-se, então, que o nível de estruturação da vida destes ex-bancários variavam com o nível de instrução e com o tipo de cargo exercido no banco (burocrático-administrativo, gerencial e técnico). Voltar a ser bancário, em um contexto de retração dos quadros de pessoal dos bancos, é pouco provável. A instrução mais elevada e a experiência gerencial favoreceram, portanto, a inserção em outros setores. A experiência nos postos bancários básicos são de baixa transferência para outros setores da economia. Encontraram-se também outros resultados igualmente importantes, entre os quais destacam-se: (1) maior visibilidade da relação entre a renda no emprego e o padrão de vida da família; e, (2) presença de sentimento de natureza depressiva nos conteúdos das entrevistas (por exemplo, melancolia, tristeza, perda do estado de ânimo, redução das expectativas, descrédito em obtenção de qualquer melhoria e desconfiança em qualquer indicação de saída para sua situação).

Sobre o assunto (vivência de uma indefinição prolongada do vínculo empregatício) não existe uma bibliografia específica devido às particularidades da si-

tuação. É plausível, porém, supor reações semelhantes ao desemprego, sobre o que existe uma tradição de estudos (por exemplo: Álvaro & Paez, 1996; Álvaro, Torregrosa & Garrido, 1992; Banks et al., 1980; Borges & Argolo, no prelo; Sarriera et al., 1996). Estes fundamentam-se numa concepção de saúde mental como sinônimo de bem-estar e como um processo subjetivo e complexo que se relaciona dialeticamente com muitos aspectos ambientais. Em decorrência deste enfoque, aumentou a atenção dos estudiosos para as pequenas alterações mentais e/ou comportamentais, incentivando o uso do questionário QSG-12 (Questionário de Saúde Mental Geral, versão resumida de autoria de Goldberg, 1972). Sobre este questionário, foi anteriormente realizado estudo sobre a adaptação e validação do QSG-12 com natalenses (Borges & Argolo, no prelo), no qual se contava com amostra de bancários e de profissionais de saúde. Constataram-se níveis de deterioração da saúde mental dos bancários mais acentuados do que de profissionais de saúde. Daí, levantou-se a hipótese que o QSG-12 seria mais sensível para o tipo de problemas mentais de bancários. Além de que a literatura técnica (por exemplo, Álvaro-Estramiana, 1992; Banks et al. 1980; García-Rodríguez, 1993; Garrido, 1996) tem consagrado o uso do QSG-12 para estudos sobre os efeitos do desemprego e para estabelecer comparações entre categorias ocupacionais (Borges e Argolo, no prelo; Sarriera et al., 1996). Esta observação também se apóia na constatação do estudo anterior com os ex-bancários segundo o qual havia conteúdos de natureza depressiva nas entrevistas. O estudo de validação em Natal mostrou a consistência da versão reduzida (QSG-12), permitindo estimar escores em dois fatores: deterioração da auto-eficácia e tensão emocional e depressão. Nos estudos de Jahoda (1987) há também a observação de perda de ânimo na situação de desemprego prolongado.

Diante do exposto, levantamos a hipótese de que os resultados poderiam ser mais consistentes caso o nível de estruturação do ex-funcionários do BANDERN fosse aferido de forma mais direta e sistemática. Os resultados do estudo, referidos anteriormente, permitiram a elaboração de um questionário estruturado sobre o tema e indicaram a pertinência de aferir a saúde mental à partir de pequenas alterações. Por isso, o presente estudo foi realizado objetivando: estudar a relação entre a estruturação da vida ocupacional e a saúde mental para os ex-funcionários do BANDERN e explorar as variáveis antecedentes da estruturação, comparando diferentes grupos de ex-funcionários segundo o nível de reestruturação da vida ocupacional.

MÉTODO

Trata-se de pesquisa de campo, numa abordagem sistêmica-cognitiva, partindo da percepção dos próprios ex-funcionários do BANDERN sobre suas vidas ocupacionais.

População/Amostra

A população do estudo é formada pelos ex-funcionários do BANDERN (aproximadamente 1.500 pessoas), dos quais 625 foram recolocados na ADE e 350 selecionados para continuar trabalhando no Banco. Desenvolvida a coleta de dados, formou-se uma amostra acidental composta de 105 pessoas. Destes, 86 ex-bancários têm vínculo empregatício com o governo estadual, sendo que 50 estão na ADE, 11, no TCE e 25, no escritório de liquidação do BANDERN. Entre estes últimos, há dois funcionários que já dispõem de aposentadoria e dois participantes recolocados na ADE, mas postos à disposição do escritório do BANDERN.

Tentou-se atingir os ex-funcionários que estão no setor privado, desempregados e empregados em outros setores públicos. Porém, a dificuldade de localizar os mesmos e a limitação de recursos implicaram na aplicação de um número pequeno de questionários nesses setores, obtendo-se 14 questionários de pessoas que atuam no setor privado (sejam empregados, autônomos ou empresários), 2 questionários de aposentados sem nenhum vínculo empregatício e 2 desempregados.

Devido ao pequeno número de pessoas (quatro) fora do mercado de trabalho (desempregados e aposentados) na amostra, estes foram excluídos da maioria das análises, o que significa que estas foram realizadas com 101 participantes.

Instrumentos de coleta de dados

Baseado nos critérios utilizados na análise de conteúdo das entrevistas do estudo anterior para avaliar a estruturação da vida ocupacional dos ex-funcionários do Banco e nos resultados encontrados, elaborou-se um questionário estruturado, contendo 21 perguntas, as quais indagam sobre: o último cargo exercido no BANDERN; a decisão tomada sobre o que fazer diante do anúncio da liquidação; situação ocupacional atual; avaliação do salário atual; assistência social; atividades de lazer; tempo acreditando na reabertura do Banco; avaliação do emprego atual; expectativas de crescimento profissional e emoções mobilizadas pela história da liquidação do Banco. Cada questão apresenta algumas alternativas (discursivas) de resposta, entre as quais os participantes escolhiam aquela que mais se adequava a seu caso.

Utilizou-se ainda: questões sobre centralidade do trabalho (England & Misumi, 1986; MOW, 1987), na versão adaptada para o Português por Soares (1992)³; questões sobre suporte social (Argolo, 2001); o Questionário de Saúde Geral – QSG-12 (Goldberg, 1972), na versão adaptada com a amostra local (Borges & Argolo, no prelo), e uma ficha sócio-demográfica.

Coleta de dados

Devido à dificuldade em tratar do assunto, relacionada ao sofrimento que o tema traz à tona e ao fato de ser uma segunda abordagem da população, realizou-se um trabalho de divulgação dos resultados do primeiro estudo, tendo em vista a colaboração dos participantes.

Os questionários foram aplicados individualmente, sendo que a maioria dos participantes, após receberem instruções do aplicador, ficavam com o questionário, que era recolhido posteriormente.

Registro e análises estatísticas das respostas

As respostas ao questionário específico sobre a experiência dos ex-funcionários do BANDERN foram, então, codificadas com símbolos numéricos. Em algumas questões correspondiam a escalas ordinais que iam de 1 a 3 ou de 1 a 4 (exemplo: avaliação do salário, expectativas de crescimento ocupacional, etc.) e em outras, a escalas nominais (tipo de cargo exercido no banco, situação ocupacional, etc.). As respostas às questões de centralidade do trabalho e de suporte social dispensavam codificação, porque são respondidas atribuindo símbolos numéricos.

A variável estruturação da vida ocupacional foi aferida de duas maneiras: uma levantando os estilos e outra, o nível da mesma. Em ambas aferições foram considerados os critérios de estruturação de vida do estudo anterior, exceto no que se refere a estar empregado ou não, posto que, na amostra do estudo atual, todos os participantes estão empregados. Adotada esta medida, a previsão passa a ser trabalhar com um nível de variância da estruturação de vida menor do que na amostra do estudo anterior.

Em relação aos demais critérios foram adotados os seguintes procedimentos de aferição:

- *Satisfação da situação atual*, através da média aritmética das respostas a três questões, das quais uma solicitava a indicação da satisfação com o trabalho atual; a segunda, uma avaliação do salário atual e a terceira, uma avaliação sobre a assistência ou benefícios (respostas numa escala de 1 a 4).
- *Recuperação do padrão de vida socioeconômico*, através da média ponderada⁴ das res-

postas dos participantes a três questões: a primeira referente à avaliação do participante da sua situação financeira quanto a dar conta de realizar ou pagar suas despesas; a segunda, à avaliação do salário atual comparando-o ao do Banco e a última, à avaliação da assistência atual em comparação a que recebia antes do processo de liquidação do Banco.

- *Perspectivas ocupacionais*, através da média aritmética das respostas a duas questões: uma sobre a avaliação da segurança no emprego e outra, de avaliação direta das expectativas em crescimento profissional (escala de 1 a 4).
- *Serenidade do relato da experiência*, através de uma única pergunta sobre o sentimento que o participante vivenciava ao ouvir um comentário sobre o BANDERN. As respostas eram: envolvido, sentindo-se abalado; triste, mas não abalado; procurar afastar-se; e atento, porém sem alteração emocional.
- *A diversidade do lazer* da indicação de frequência (nunca, raramente, algumas vezes e frequentemente) das seguintes práticas de lazer: viajar à passeio, ir a bares/restaurantes, atividades culturais, praia, shopping, lazer em casa e outros. As respostas foram registradas numa escala de 1 a 4 (respectivamente: nunca, raramente, algumas vezes e frequentemente). O escore em diversidade das práticas de lazer constituiu-se na média aritmética das respostas.

Dispondo de todos os escores descritos acima, identificaram-se os estilos de estruturação pela aplicação de Análise de *Cluster*. Ressalva-se que a opção de substituir o critério de equilíbrio entre as esferas de vida (família, trabalho, lazer, religião e comunidade) por diversidade do lazer ocorreu porque, na pesquisa anterior, constatou-se que as esferas religião e comunidade eram muito empobrecidas ou fracas para a maioria dos participantes. Além disto, a família se encontra contemplada nos itens atribuídos ao lazer e no critério da recuperação do padrão de vida.

Para estimar o nível de estruturação ocupacional, observou-se que cada critério foi aferido, utilizando escalas com diferentes variações. Por isso, cada distribuição foi avaliada subdividindo-as em três níveis que receberam escores 0, 0,5 e 1. A soma dos escores para cada participante foi tomada como nível de estruturação. Este procedimento utiliza os mesmos critérios do estudo anterior. Difere, porém, porque foi mais centrado na própria declaração do participante e menos na inferência dos pesquisadores, pois foi utilizado um questionário estruturado e as respostas eram diretas e não categorias deduzidas a partir das entre-

vistas. Além disto, os níveis dos critérios se tornaram mais claros, observando a distribuição de frequência dos escores dos indivíduos em cada um.

As respostas ao QSG-12 foram codificadas no formato de escala de Likert de 0 a 3. E os escores nos fatores estimados pelas médias dos pontos em cada item. Todas respostas foram registradas na forma de banco de dados do SPSS (Statistical Package for Social Science), visando a sistematização das mesmas e submetê-las a um tratamento estatístico.

RESULTADOS

Estruturação da vida ocupacional dos participantes da amostra

A Tabela 1 mostra as estatísticas descritivas referentes as distribuições dos escores obtidos nos critérios de estruturação ocupacional. Assim, sobre a satisfação do trabalho (escala de 1 a 4), observa-se que a média da distribuição é 3,01 e a mediana 3,00, indicando uma tendência à elevada satisfação, à proporção que, sendo a média coincidente com a mediana, a metade da amostra encontra-se acima dela.

TABELA 1
Estatísticas descritivas dos critérios de estruturação ocupacional

	<i>Satisfação com a situação atual</i>	<i>Padrão de vida</i>	<i>Perspectiva de vida</i>	<i>Diversidade do lazer</i>
Média	3,0	1,2	2,2	2,3
Desvio Padrão	0,7	0,5	0,9	0,6
Mínimo	1,3	0,3	1,0	1,0
Máximo	4,0	3,0	4,0	3,6
Quartis				
25	2,7	0,8	1,5	1,8
50	3,0	1,1	2,0	2,3
75	3,5	1,4	2,5	2,8

Quanto à recuperação do padrão de vida (escala de 0 a 3), a média da amostra foi 1,2 e a mediana⁵ de 1,1. Há, portanto, uma maior dispersão dos escores elevados e uma maior concentração nos escores mais baixos.

Esta avaliação dos ex-funcionários é corroborada pela distribuição dos mesmos quanto a faixa salarial e/ou de renda declarada por eles mesmos, pois tal distribuição é decrescente: 44 deles (41,9%) recebem até 3 salários mínimos; 25 (23,8%), de 3 a 5 salários mínimos, 22 (21%), de 5 a 10 salários mínimos e apenas 8 (7,6%), acima dos 10 salários mínimos.

Tal avaliação contrasta com a estimativa da satisfação com a situação ocupacional atual, e, mais do que isto, estes escores estão correlacionados inversamente

($r = -0,57$ para $p < 0,001$). A aparente contradição provavelmente está revelando a conotação conformista compensatória da declaração de satisfação com a situação ocupacional.

Quanto à perspectiva de vida, a média da amostra é de 2,19, sendo que a mediana está no ponto 2. Mas, chama atenção que o primeiro quartil da distribuição seja 1,5, quando o escore menor possível é um. Isto significa que há forte concentração da amostra nos escores mais baixos. Observa-se que tais escores são inversamente correlacionados com a satisfação no trabalho ($r = -0,50$ para $p < 0,001$), o que corrobora a hipótese já apresentada de a declaração de satisfação representar o conformismo compensatório.

Sobre a serenidade do relato da experiência⁶, constatou-se que a moda da distribuição está na resposta, segundo a qual os participantes se sentem tristes, mas não abalados (35,2%), seguindo-se da resposta segundo a qual afastam-se para não ouvir (27,6%), e finalmente as duas outras respostas são apresentadas por iguais proporções da amostra (18,1%). Portanto, predomina uma reação de afetação ao ouvir falar no BANDERN.

Sobre a diversidade de práticas de lazer (numa escala de 1 a 4), contou-se que os participantes da amostra apresentam uma média de 2,3. Os quartis indicam que 50% da amostra obtém escore acima de 3,0, o que numa primeira análise faz acreditar que há uma prática de lazer acentuada entre os participantes. Deve-se entretanto considerar que a alternativa do questionário codificada como 3, significa algumas vezes. Portanto há bastante dispersão das respostas, embora a metade da amostra obtenha média entre 3 e 4.

Observou-se também, que na mesma direção dos indicadores dos demais critérios, a diversidade do lazer apresenta-se correlacionada negativamente com satisfação ocupacional ($r = -0,29$ para $p = 0,004$).

Aplicou-se, então, a análise de *cluster* (Tab. 2), para identificar como os participantes da amostra se agrupam conforme a articulação ou combinação dos escores nos cinco critérios de estruturação de vida. Optou-se por uma solução da análise de *cluster* em três grupos. O primeiro (40% da amostra) tende a apresentar médias levemente mais baixas do que a amostra geral quanto à satisfação ocupacional ($\cong 2,8$), um padrão de vida levemente acima da média da amostra ($\cong 1,4$), uma perspectiva ocupacional levemente acima da média da amostra ($\cong 2,4$), a maior média de diversidade de lazer ($\cong 2,5$) entre os três grupos e uma tendência a apresentar um sentimento de reação à menção da liquidação do Banco do tipo atenção, sem alteração emocional. Em síntese, o grupo caracteriza-se por um estilo de estruturação moderada pelo controle

racional e com uma tendência a recorrer ao lazer como forma compensatória.

TABELA 2

Grupos de participantes segundo a tendência de escores em cada critério estabelecido para avaliar estruturação de vida ocupacional

	Grupos ou clusters		
	1	2	3
Satisfação com a situação atual	2,8	3,3	2,4
Padrão de vida	1,4	1,0	1,4
Sentimento sobre a experiência	4	2	2
Diversidade do lazer	2,5	2,1	2,3
Perspectiva ocupacional	2,4	1,7	3,0

O segundo grupo (43% da amostra) é o que apresenta um nível de satisfação ocupacional mais elevado entre os três grupos, porém acompanhada dos escores médios mais baixos de avaliação do padrão de vida e das perspectivas futuras. Tende a reagir à menção à experiência de liquidação com tristeza e a uma pontuação em diversidade do lazer ($\cong 2,1$) levemente abaixo da média da amostra como um todo. Este grupo, portanto, tende a apresentar um estilo de tentativa de estruturação pelo conformismo compensatório.

O terceiro grupo, minoritário (17% da amostra), tende a apresentar as pontuações mais baixas em satisfação ocupacional, uma avaliação do padrão de vida levemente acima da média da amostra embora baixa, a melhor avaliação das perspectivas futuras, reação emocional à menção da experiência de tristeza e uma diversidade de lazer exatamente na média da amostra. Este grupo, portanto, tende a apresentar um estilo de estruturação de vida baseado na inquietação e manutenção da crença em crescer e/ou superar dificuldades.

Exploradas as relações de apresentação de cada estilo destes com os diversos dados disponíveis da amostra, encontrou-se, entre os participantes com instrução superior, que aqueles, ocupantes de cargos técnico-especializados ou gerenciais no Banco, tendem a apresentar mais o terceiro estilo de estruturação e menos os demais estilos ($\chi^2 = 4,7$ para $p = 0,05$).

Utilizando os mesmos escores referentes a avaliação da estruturação ocupacional, estimaram-se os níveis de estruturação, segundo os procedimentos descritos anteriormente. O resultado do procedimento é que o nível de estruturação dos participantes variou de 0,50 a 4, sendo a média 2,3 e a mediana 2,5. Na Figura 1, percebe-se claramente que há pouca incidência de escores extremos. Isto provavelmente se deve a

composição da amostra como foi assinalado no início desta seção de resultados. Corroborando isto, ao examinar entre os questionários eliminados (quatro), porque as pessoas estavam fora do mercado de trabalho, constatou-se que um desempregado apresenta escore igual a zero.

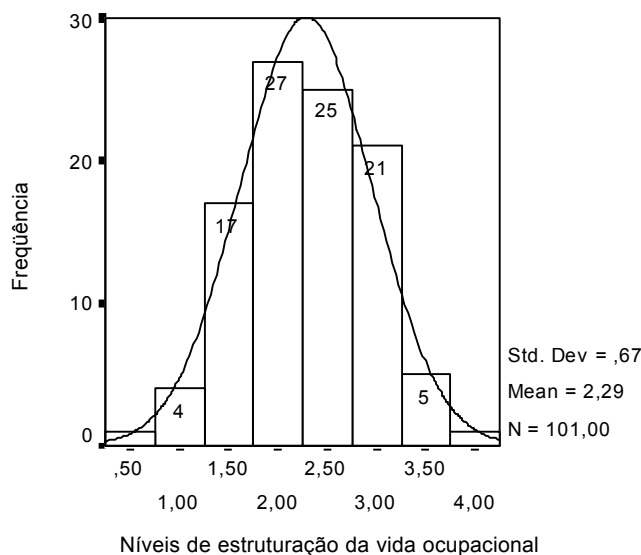


FIGURA 1 – Distribuição do nível de estruturação da amostra

Transformando-se os escores indicadores de nível de estruturação em três intervalos (até 1,99, de 2,0 a 2,99 e a partir de 3,0), encontraram-se 22,8% da amostra de desestruturados, 50,5% de parcialmente estruturados e 26,7% de estruturados. Portanto, há uma concentração da amostra nos escores médios. No primeiro estudo, encontraram-se 29,5% de desestruturados, 29,5% de parcialmente estruturados e 40,9% de estruturados. Na amostra do atual estudo ocorreu, portanto, menor dispersão dos resultados. É possível que esta diferença tenha ocorrido pela mudança da técnica de aplicação dos critérios indicadores da estruturação. Porém, o fato desta amostra ter proporcionalmente mais participantes nos grupos com vínculos com o Estado (ADE, TCE e Escritório de Liquidação do Banco) já tornava previsível que a variabilidade seria menor. Entretanto, chama atenção ter diminuído a proporção de participantes estruturados. Os dados desta segunda pesquisa foram coletados mais recentemente, implicando ser concomitante ao avanço do processo de liquidação ordinária o que, por sua vez, torna provável uma menor credibilidade em conseguir uma solução positiva para o problema, o que é corroborado pela concentração de escores baixos no critério de perspectivas de crescimento ocupacional e pela observação de que, durante o processo de coleta de dados, vários participantes apresentaram uma evidente reação

emocional simplesmente por ser contactado e solicitado a preencher o questionário.

Se a variância é menor, torna-se previsível encontrar menores associações do nível de estruturação com outras variáveis. Entretanto, quando se compara as médias dos três grupos principais de ex-bancários no estado (recolocados na ADE, no TCE e no escritório de liquidação), a ANOVA indica diferenças significativas ($F = 4,98$ para $p = 0,009$), sendo que as médias são: 2,68 no TCE; 2,35, na ADE e 1,98 no Escritório de liquidação. A aplicação do Teste t , comparando par a par, destaca a baixa média daqueles que trabalham no escritório do BANDERN ($t = 2.28$ para $p = 0,02$).

Dividiu-se a amostra em dois grupos segundo o nível de instrução, usando como ponto de corte ter até o segundo grau incompleto. Aplicou-se, então, o Teste t , o qual indicou diferença significativa entre as médias do nível de estruturação ocupacional para os dois grupos ($t = 2,21$ para $p = 0,03$), indicando que este aumenta com o nível de instrução.

Saúde mental dos participantes segundo o QSG-12

Na Tabela 3, podem ser vistos os escores obtidos a partir das respostas do QSG-12. Na primeira coluna, tem-se o coeficiente geral, estimado pela soma das respostas aos 12 itens. A média destas somas foi 12,76. Esta, comparada com estudos internacionais (por exemplo, Álvaro, 1992), situa-se entre os resultados de desempregados e empregados. Calculada como uma média (segunda coluna da tabela), consta que ela é exatamente igual a média obtida pelos desempregados na amostra anteriormente utilizada para validação do QSG-12 para aplicação local (Borges & Argolo, no prelo). As médias nos fatores específicos – Redução da Auto-Eficácia e Tensão Emocional e Depressão – são respectivamente 1,0 e 1,3 acompanhando mais uma vez os resultados de desempregados do último estudo citado. Além disto, é importante ressaltar que os escores no segundo fator são maiores que no primeiro fator ($t = 5,3$ para $p < 0,001$). Este resultado, por sua vez, corrobora o que foi observado nas entrevistas do primeiro estudo: conteúdos de natureza depressiva.

Examinando-se os escores do QSG-12 entre os que estão no escritório de liquidação, verifica-se que aqueles que aí estão, mas são aposentados, apresentam escores mais abaixo do que a média de seu grupo. O mesmo se repete para outros escores como o nível de estruturação. Contrário ao bom nível de satisfação contam apenas com baixos escores de perspectiva de

crescimento, mas com bons escores em avaliação do padrão de vida.

Comparando-se os escores dos participantes dos três principais grupos da amostra, segundo o estilo de estruturação da vida ocupacional, através da aplicação da ANOVA, encontram-se diferenças significativas ($p < 0,02$).

TABELA 3
Escore estimado a partir das respostas ao QSG-12

		Escore geral no QSG-12 (Soma)	Fator geral do QSG-12 (Média)	Redução da auto-eficácia	Tensão emocional e depressão
N	casos válidos em branco	101 0	101 0	101 0	101 0
Média		12.8	1.1	1.0	1.3
Mediana		11.0	.9	.9	1.3
Desvio Padrão		7.4	.6	.6	.9
Escore mínimo		.0	.0	.0	.0
Escore máximo		32.0	2.7	2.6	3.0
Quartis	25	7.5	.6	.6	.7
	50	11.0	.9	.9	1.3
	75	18.0	1.5	1.4	2.0

Para todos os escores do QSG-12 estimados, as médias mais elevadas (Tab. 4) são do grupo de estilo de estruturação do equilíbrio pelo conformismo (segundo *cluster*), seguido pelo grupo de estilo de estruturação moderada pelo controle racional e por fim, o grupo de estilo que designamos de crença no crescimento. Aplicado o Teste t , par a par, para os escores geral do QSG (estimado pela média), seus resultados mostram que a real diferença está no segundo *cluster* (equilíbrio pelo conformismo) que realmente apresenta média mais elevada ($t = 4,42$ para $p < 0,001$). O padrão se repete para todos os escores do QSG-12.

Tomando o escore geral do QSG-12 como variável dependente, desenvolveram-se análises de regressão (*stepwise*) para identificar variáveis que possam lhe oferecer previsibilidade. O modelo testado explica 19% da variância, através de duas variáveis: suporte social percebido desde o anúncio da liquidação ($\beta = 0,32$) e ser do estilo de estruturação que designamos de equilíbrio conformista ($\beta = 0,25$). Como a escala de suporte social está registrada em ordem decrescente, estes resultados significam que quanto mais o participante se percebe com suporte menos alterações psíquicas tendem a apresentar e o fato de estar incluído no grupo (*cluster*) do equilíbrio conformista compensatório aumenta a probabilidade de apresentar tais alterações.

TABELA 4
Estatísticas descritivas do escore estimados a partir do QSG-12 por grupo de estilos de estruturação (clusters)

		<i>N</i>	<i>Média</i>	<i>Desvio Padrão</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>
Escore geral no QSG-12 (Soma)	Estrutura moderada pelo controle racional	31	10.4516	5.1110	.00	20.00
	Equilíbrio pelo conformismo	35	15.1143	7.9586	2.00	32.00
	Crença no crescimento	11	8.0909	6.3946	1.00	21.00
	Total	77	12.2338	7.1853	.00	32.00
Escore geral QSG-12 (Média)	Estrutura moderada pelo controle racional	31	.8746	.4298	.00	1.67
	Equilíbrio pelo conformismo	35	1.2669	.6601	.17	2.67
	Crença no crescimento	11	.6756	.5315	.08	1.75
	Total	77	1.0245	.5990	.00	2.67
Redução da auto-eficácia	Estrutura moderada pelo controle racional	31	.8322	.4002	.00	1.66
	Equilíbrio pelo conformismo	35	1.2133	.6181	.21	2.63
	Crença no crescimento	11	.7006	.5037	.09	1.78
	Total	77	.9867	.5592	.00	2.63
Tensão emocional e depressão	Estrutura moderada pelo controle racional	31	1.0728	.6968	.00	2.71
	Equilíbrio pelo conformismo	35	1.4377	.9261	.00	3.00
	Crença no crescimento	11	.7033	.7244	.00	1.98
	Total	77	1.1859	.8441	.00	3.00

Se, porém, retiramos o estilo de estruturação como variável independente e substituímos pelas variáveis que o compõe (critérios), a equação passa a explicar 28% da variância, porém só são efetivamente incluídas na equação (em nível estatisticamente significativo), a perspectiva de crescimento ($\beta = -0,27$) e a satisfação com a vida ocupacional ($\beta = 0,22$), permanecendo nela o suporte social percebido ($\beta = 0,26$). Observa-se que as duas novas variáveis entram na equação com sinais inversos, significando que: com quanto mais perspectivas os participantes da amostra se vêem, tendem a apresentar menos alterações psíquicas; e quanto mais satisfação declarada, mais alterações⁷.

Tomando o nível de estruturação como variável dependente a melhor análise de regressão obtida explica 35% da variância, incluindo como variáveis independentes: apresentação do estilo de estruturação do equilíbrio conformista ($\beta = -0,23$), ser recolocado no estado ($\beta = 0,39$), ter segundo grau ($\beta = 0,31$), o tempo total de trabalho ($\beta = 0,26$) e o fator geral do QSG-12 ($\beta = -0,27$). Isto significa que a probabilidade do participante apresentar escores elevados de estruturação da vida ocupacional aumenta entre: os que não apresentam o estilo de estruturação do equilíbrio conformista, estão recolocados no estado (em oposição a permanecer no escritório de liquidação), com a experiência de trabalho e quanto menos alterações psíquicas apresentar.

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS E CONCLUSÕES

A estratégia metodológica permitiu aferição mais precisa do nível de estruturação da vida ocupacional dos participantes, acrescentar a identificação de diferentes estilos de estruturação e fortalecer a exploração das variáveis que estão associadas ao fenômeno.

Os resultados apresentados apontaram que a experiência de indefinição prolongada do vínculo empregatício continua afetando a estruturação da vida ocupacional dos participantes da amostra e, provavelmente, estes efeitos têm se aprofundado pela persistência de uma padrão de vida muito inferior ao que tinham no Banco, sem conseguir construir perspectivas de recuperação nas quais possam atribuir credibilidade. Um grupo majoritário tem lançado mão da tentativa de manutenção de seu equilíbrio psíquico pelo conformismo compensatório, declarando satisfação com o trabalho numa negação da realidade. Esta situação deve estar sendo gerada pela prolongada situação de não-atendimento às expectativas, tornando-se o conformismo uma estratégia de enfrentamento do sentimento de frustração. Tanto o nível quanto o estilo de estruturação associam-se à instrução dos participantes. O refinamento metodológico pode elucidar que esta relação é mais forte do que sugeria o estudo anterior, posto que naquele só havia diferença significativa para participantes que tinham instrução superior.

Agora o ponto de corte está no segundo grau completo.

Há diferenças na frequência dos estilos de estruturação pelo ambiente de trabalho (ADE, TCE, Escritório de Liquidação), refletindo claramente a qualidade do vínculo de trabalho e as condições concretas propiciadas por cada um destes ambientes. Os mais estruturados e menos frequentes no grupo do conformismo compensatório são os ex-funcionários lotados no TCE. Estes, além de efetivamente terem um emprego estável, contam com um plano de carreira que estabelece perspectivas de crescimento. Este grupo é seguido pelos que estão na ADE, que têm um emprego estável, porém papéis ambíguos e não compõem o quadro do estado. Os mais desestruturados são os do escritório de liquidação e os que mais apresentam um estilo conformista compensatório. Estes têm um emprego temporário e a expectativa de um premente desemprego. O fato dos ex-funcionários aposentados, atuando no escritório de liquidação, apresentarem escores que os diferenciam do seu grupo, assinala que a questão do vínculo de emprego temporário é um aspecto desestruturador.

Os estilos antes de derivarem de características pessoais são reativos à situação concreta vivencial. Além disto, é importante assinalar que o uso de tal estilo de enfrentamento da situação deve se revelar no discurso cotidiano dos participantes do estudo. Racionar e argumentar que pior seria sem ter o emprego diante da falta de sucesso em se estruturar por um longo período é aceito socialmente.

A associação do tipo de cargo exercido no Banco com o nível de estruturação encontrada no estudo anterior enfraqueceu-se na presente amostra. Isto, no entanto, deve ter ocorrido devido às características da amostra que desta vez contava proporcionalmente com mais participantes com empregos no estado.

De significado mais forte, entretanto, foi constatar que as médias dos escores nos fatores do QSG-12, indicando o nível das alterações psíquicas acompanham o padrão dos desempregados em outros estudos. A maior tendência de alterações do tipo tensão emocional e depressão indica, por sua vez, que atualmente é difícil, para quem está desestruturado ou parcialmente estruturado, construir por si novas perspectivas. Denota, portanto, a necessidade de apoio social para superar a situação, o que, por sua vez, é confirmado pelo resultado de que a percepção do apoio social recebido oferece previsibilidade aos escores do QSG-12. Também oferece previsibilidade a tais escores o fato de estar no grupo conformista compensatório ou não. Isto significa que a estratégia de enfrentamento da situação de crise por tal grupo não é eficaz na preservação da própria saúde.

E por que não é eficaz? Se há variação dos níveis de deterioração mental por estilo de estruturação e destes por local de trabalho (TCE, ADE e Escritório de Liquidação), significa que há um problema inerente ao trabalho causando a endemia. Se há endemia vinculada ao trabalho, ela precisa ser resolvida neste mesmo âmbito. Exige soluções institucionais e coletivas. O uso do conformismo compensatório pelos indivíduos representa uma tentativa de readquirir o controle da situação. Esta tentativa, entretanto, como deixa a fonte do problema intacta só é capaz de provocar alívios temporários do sofrimento. A persistência do uso desta estratégia deverá paulatinamente comprometer a saúde das pessoas, pois que provavelmente as imobiliza na busca de solução efetiva para os problemas vivenciais. As melhores soluções exigirão, inversamente, a mobilização coletiva. Esta interpretação sustenta-se na literatura especializada sobre *coping* ou estratégias de enfrentamento (por exemplo: Gil-Monte e Peiró, 1997; Locke e Taylor, 1990; Maslach, 1994; Maslach e Leiter, 1999; Maslach et al., 2001), destacando-se que Maslach e Leiter (1999) enfatizam que desgaste emocional decorrente do trabalho e endêmico exige intervenção organizacional.

Quando nas análises de regressão que tomam o escore geral no QSG-12 (indicador do grau deterioração e/ou de alterações mentais) como variável dependente, mas utilizando entre as variáveis independentes critérios específicos de estruturação e não os *clusters* (estilos) ou o grau geral de estruturação, entre tais critérios, oferecem previsibilidade significativa a avaliação das perspectivas ocupacionais e o grau de satisfação declarada. O primeiro numa relação inversamente proporcional e o segundo, direta. Este resultado pode indicar o caminho em que as intervenções institucionais devem acontecer: apoiar o ex-funcionário na construção de uma perspectiva positiva de crescimento e no desenvolvimento de análises mais realistas sobre a situação.

Durante a descrição dos resultados, omitiu-se as análises desenvolvidas envolvendo variáveis como setor privado/público, religião, frequência à igreja, sexo, etc., porque os testes estatísticos utilizados não indicavam coeficientes estatisticamente significativos. Ressalva-se que a falta de relação do nível de estruturação ocupacional e da saúde mental com o fato de estar no setor público ou privado, provavelmente, se deve à composição da amostra na qual os trabalhadores do setor privado eram muito poucos. Este setor é muito diversificado (empresários, microempresários, autônomos de nível superior, autônomos de ocupações mais simples como artesanais, empregados numa microempresa, empregados em grandes empresas, etc.). Portanto, seria necessário ter, não apenas um gru-

po (setor privado), mas ser possível levar em conta toda esta diversidade.

A análise que põe o nível de deterioração mental (coeficientes do QSG-12) entre os preditores do nível de estruturação da vida ocupacional significa que medidas para apoiar o ex-funcionários a superarem a situação, além de uma questão importante de políticas de trabalho e emprego, é também uma questão de saúde pública. O caráter processual com claros determinantes contextuais pontua a adoção de que a liquidação do Banco se deu sem uma consideração profunda dos aspectos humanos implicados. Tal indiferença devolve os prejuízos em saúde para a própria sociedade e desvaloriza simultaneamente o Estado e a dedicação ao trabalho/emprego.

Todas estas considerações pontuam, também, que a situação dos ex-funcionários do BANDERN exige medidas imediatas que minimizem suas conseqüências. Considera-se recomendável a adoção de medidas como: (1) regulamentar a situação dos ex-funcionários no estado, removendo a ambigüidade de seus papéis; (2) proporcionar condições de estabilidade e recompensa àqueles que estão trabalhando na liquidação do Banco; (3) desenvolver um programa de apoio ao ex-funcionário do BANDERN, auxiliando no uso de estratégias mais construtivas e mudando a percepção de apoio institucional; (4) incentivar programas de qualificação, focalizando no desenvolvimento de novas competências, transferência de experiência e nas necessidades do estado; e (5) tomar os grupos formados por aqueles que estão na ADE e no escritório de liquidação como grupos que necessitam prioritariamente de apoio, sem esquecer que existem grupos de desempregados que não foram focalizados por este estudo.

REFERÊNCIAS

- Alexandre, M. L. O. (1997). Análise da Gestão Bancária na Perspectiva da Administração Estratégica: O Caso do Banco do Estado do Rio Grande do Norte S. A. De 1980 a 1990. [Dissertação de Mestrado], Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal.
- Álvaro-Estramiana, J. L. (1992). *Desempleo y Bienestar Psicológico*. Madrid: Siglo Veintiuno de España Editores.
- Álvaro, J. L. & Paez, D. (1996). Psicología Social de la salud mental. In J. L. Álvaro, A. Garrido & J. R. Torregrosa (Orgs.). *Psicología social aplicada* (pp. 381-406). Madrid: McGraw-Hill/Interamericana de España.
- Álvaro-Estramiana, J. L., Torregrosa, J. R. & Garrido-Luque, A. (1992). *Influencias sociales y psicológicas en la salud mental*. Madrid: Siglo Veintiuno Editores.
- Argolo, J. C. T. (2001). *O impacto do desemprego sobre o bem-estar psicológico dos desempregados da cidade do Natal*. [Dissertação de Mestrado], Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal.

- Argolo, J. C. T. & Araújo, A. D. (2002/no prelo). O impacto do desemprego sobre o bem-estar psicológico dos desempregados da cidade do Natal [Trabalho completo]. *Anais do Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração 2002* (CD-ROM), Salvador.
- Banks, M. H., Clegg, C. W., Jackson, P. R., Kemp, N. J., Stafford, E. M. & Wall, T. D. (1980). The use of the General Health Questionnaire as an indicator of mental health in occupational studies. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 3, 187-194.
- Bastos, A. V. B. (1994). *Comprometimento no Trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato*. [Tese de Doutorado], Universidade de Brasília, Brasília.
- Bastos, A. V., Braga, S. C., Torres, L., Gomes, R. O & Nunes, K. (1995). Significado do Trabalho: analisando tendências de mudança entre estudantes e profissionais de administração e processamento de dados. In Sociedade Brasileira de Psicologia (Org.). *Resumos de comunicações científicas. XXV Reunião Anual de Psicologia* (p. 197). Ribeirão Preto: SBP.
- Bastos, A. V. B., Pinho, A. P. M. & Costa, C. A. (1995). Significado do Trabalho: Um estudo entre trabalhadores em organizações formais. *Revista de Administração de Empresas*. 35, 6, 20-29.
- Borges, L. O. (2000). *A trajetória ocupacional na mediação do relacionamento entre valores humanos e nível da síndrome de burnout: um estudo de caso*. Relatório Técnico. Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal.
- Borges, L. O. & Argolo, J. C. T. (no prelo). Validação e adaptação de uma escala de bem-estar psicológico para uso em estudos ocupacionais. *Revista de Avaliação Psicológica*.
- Borges, L. O. & Tamayo, A. (2001). A estrutura cognitiva do significado do trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 2, 2, 11-44.
- England, G. W. & Misumi, J. (1986). Work Centrality in Japan and the United States. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 17, 4, 399-416.
- Garrido, A. (1996). Psicología Social del Desempleo. In Álvaro, J. L., Garrido, A. & Torregrosa, J. R. (Orgs.). *Psicología social aplicada* (pp. 122-154). Madrid: McGraw-Hill.
- García-Rodríguez, Y. (1993). Principales medidas en psicología del desempleo. In Y. García-Rodríguez. *Desempleo: Alteraciones psicológicas* (pp. 55-94). Valencia: Promolibro.
- Gil-Monte, P. & Peiró, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Goldberg, D. P. (1972). *The detection of psychiatric illness by questionnaire*. Londres: Oxford University Press.
- Jahoda, M. (1987). *Empleo y desempleo: Un Análisis Socio-psicológico*. Madrid: Ediciones Morata.
- Kohn, M. L. & Schooler, C. (1983). *Work and Personality*. New Jersey: Ablex Publishing Corporation.
- Locke, E. & Taylor, M. S. (1990). Stress, Coping, and the Meaning of Work. In A. P. Brief & W. R. Nord (Org.). *Meaning of occupational work: A collections of essays* (pp. 135-170). Massachusetts/Toronto: Lexington Books.
- Maslach, C. (1994). Stress, burnout, and Workaholism. In R. Kilburg, P. E. Nathan, & R. W. Thoreson. Washington: American Psychological Association.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (1999). Trabalho: fonte de prazer ou desgaste? Guia para vencer o estresse na empresa. (Tradução Mônica Saddy Martins). Campinas: Papirus.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- MOW International Research Team. (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press.

Sarriera, J. C., Schwarcz, C. & Câmara, S. G. (1996). Bem-estar psicológico: Análise fatorial da Escala de Goldberg (QSG-12) numa amostra de jovens. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 20, 9, 293-306.

Soares, C. R. V. (1992). *Significado do trabalho: um estudo comparativo de categorias ocupacionais*. [Dissertação de Mestrado], Universidade de Brasília, Brasília.

Recebido em: 03/09/2002. Aceito em: 23/11/2005.

Notas:

- ¹ No interesse de compreender melhor a história do Banco, pode-se consultar Alexandre (1997).
- ² Várias estudos demonstram evidências que corroboram tal noção, por exemplo: Kohn e Schooler (1983), demonstraram que os efeitos de trabalhos empobrecidos de conteúdo na perda da flexibilidade intelectual; Jahoda (1987) relata os efeitos do desemprego sobre a saúde mental entre os quais a apatia, desestruturação temporal; Locke e Taylor (1990) demonstraram que o significado atribuído ao trabalho pelos indivíduos, associados à realidade concreta do trabalho, afetam e são afetados pelo estresse vivenciado no ambiente de trabalho e pelos modos de enfrentamento do mesmo; Álvaro-Estramiana (1992), Argolo e Araújo (2002), Banks et al. (1980), Sarriera, Schwarcz e Câmara (1996) têm encontrado indicadores de mais deterioração mental em desempregados do que em empregados.
- ³ Estas questões vêm sendo utilizadas em vários estudos no Brasil como Bastos (1994), Bastos, Braga, Torres, Gomes & Nunes (1995), Bastos, Pinho & Costa (1995) e Borges & Tamayo (2001).
- ⁴ A ponderação foi adotada porque se constatou que 90,3% dos participantes da amostra consideram o salário atual inferior ao que tinham no Banco e que 83,5% percebem a assistência atual inferior a do Banco e, ao mesmo tempo, sabe-se que a maior parte dos trabalhadores viveram uma queda no

padrão de vida; atribuiu-se um peso de 50 à primeira questão e de 25, às duas últimas. Entendeu-se que a primeira conduz a uma avaliação mais realista da situação.

- ⁵ O que significa que 50% da amostra está abaixo deste ponto (mediana = 1,1).
- ⁶ Não consta na Tabela 1 porque sendo variável nominal não compete estimar aquelas estatísticas (média, desvio-padrão, etc.).
- ⁷ Importa esclarecer que os participantes da amostra responderam a questão avaliando o suporte recebido de forma que: 31,4% perceberam não ter recebido apoio; 48%, ter recebido pouco apoio; 12,7%, bastante apoiado e 7,8%, totalmente apoiado. Havia também questões nas quais os participantes respondiam sobre o apoio de familiares, dos amigos e das instituições (nas versões materiais e emocionais). Todas estas respostas apresentam correlações diretamente proporcionais com a percepção geral de suporte social. Entretanto, para as questões específicas, as respostas dos participantes tendem a ter um caráter mais negativo apenas quando se refere ao apoio das instituições. Portanto, a percepção geral de receber suporte decorre diretamente da avaliação do apoio institucional. É provável que este fenômeno ocorra porque a cultura local tende a naturalizar o apoio familiar. Esta interpretação encontra apoio no fato de Argolo (2001) ter observado o mesmo fenômeno em seu estudo com desempregados em Natal.

Autores:

Livia de Oliveira Borges – Psicóloga. Professora da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN).

Janine Maranhão – Psicóloga. Professora da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN).

Endereço para correspondência:

LIVIA DE OLIVEIRA BORGES
Rua Prof. Luís Carlos Teixeira, 10 – Bairro Lagoa Nova
CEP 59075-130, Natal, RN, Brasil
Fones: (0xx84)234-4226 (Res.) e (0xx84)215-3594 (UFRN)
E-mail: liviab@digi.com.br