

Adaptação do questionário sobre significados do trabalho – QST – para o Brasil

Patrícia Martins Goulart

Universidade do Extremo Sul Catarinense

Resumo

Este artigo discorre sobre o processo de adaptação do Questionário sobre Significados do Trabalho – QST – no Brasil. Este instrumento se constitui de dois inventários e quatro escalas com fatores relacionados a significados, percepções, atribuições, valores e atitudes com relação ao ato de trabalhar. Os procedimentos metodológicos para a validação deste instrumento consistiram nas etapas de revisão e sistematização das bases teórico-empíricas sobre as quais se constrói a versão original do QST, a administração do instrumento piloto e o pré-teste da versão adaptada em um total de 680 pessoas. Participaram deste processo adultos jovens, dos sexos masculino e feminino, de categorias de trabalho heterogêneas e diferentes níveis de formação acadêmica e de renda. Os dados psicométricos do instrumento apresentam alta consistência interna para o total dos itens dos inventários e escalas, e evidenciam que a versão em português do QST mostra-se adequada à administração no contexto brasileiro.

Palavras-chave: trabalho; significado; instrumento

Abstract

Adaptation of the Questionnaire on Means of Work in Brazil. This article presents the process of adaptation of the Questionnaire on Means of Work - QMOW in Brazil. This instrument is integrated by two inventories and four scales about significance, perceptions, assignments, values and attitudes concerning the act of working. The methodological procedure to validated the instrument is constituted by following stages: systematization of theoretical and empirical basis on which is built the QMOW original version, the pilot instrument administration and the pre-test by the adapted version, including 680 people, with predominantly young adults, of the masculine and feminine sexes, from different work backgrounds and different degrees of schooling and income levels. The psychometrics data obtained from the instrument has shown a high internal consistency to the total of items of the inventories and scales and it has evidenced that QMOW Portuguese version is appropriate for administration in a Brazilian context.

Keywords: work; meaning; instrument.

Que pensam os brasileiros sobre o trabalho? Como estes vivenciam, visualizam e enfrentam o futuro de trabalho em tempos de subemprego e desemprego? Na expectativa de se aproximar destas respostas foi estudado o processo de elaboração de um macro instrumento espanhol denominado Questionário sobre Significados do Trabalho – QST, o qual posteriormente foi validado para utilização no contexto brasileiro.

Os procedimentos metodológicos de tradução e validação deste instrumento constituem o escopo deste artigo e integram um dos capítulos de uma tese de doutorado com o tema Cultura e Experiência de Trabalho no Sul do Brasil¹. A expectativa de escrever este texto, em forma de relato, consiste em apresentar mais uma ferramenta para o levantamento de informações de base qualitativa e quantitativa no marco da Psicologia Social do Trabalho.

A versão original do QST foi empreendida na Espanha, na década de 1980, com base nas pesquisas de Blanch (1990), que seguiu a linha de estudos do grupo *Meaning of Working International Research Team* (MOW, 1987). Transcorridas quase três décadas, desde as primeiras aplicações do QST, detalhadas na obra *Del viejo al nuevo paro* (Blanch, 1990), o autor asseverou que novos cenários exigem novas perguntas (Blanch, 2005), e teceu uma ampla investigação com o uso do QST, sob uma perspectiva comparativa entre países latinos.

No período compreendido entre o ano de 2002 e 2004 o QST foi readaptado para utilização no contexto ibero-americano (Blanch, 2005), através de pesquisas empreendidas na Espanha, México, Argentina e Brasil. As inovações no campo da informação e comunicação e a crescente adesão às políticas de flexibilização das empresas configuravam vetores de um cenário substancialmente distinto dos anos de 1980 e justificavam a

revisão da potencialidade do QST.

O QST foi elaborado com um desenho qualitativo e quantitativo de investigação, para avaliar e compreender em que medida a alteração de estruturas, processos, relações e a organização de trabalho se traduzem em alterações de experiência, significado, valores, atitudes, expectativas, identidade, planos e enfrentamento das demandas no presente e futuro trabalho (Blanch, 2005). Para tal, a utilização em conjunto das duas abordagens, de caráter objetivo e subjetivo, teve o propósito de gerar uma complementação de informações, e gerar uma compreensão mais aprofundada do assunto.

Observa-se que, da década de 1950 até os dias atuais, diversas investigações foram desenvolvidas sobre o significado do trabalho (Blanch, 1990, 2005; Cacioppe & Mock, 1984; Gaggiotti, 2004; Garcia, Martín, Rodríguez, & Peiró, 2001; Goulart, 2006; Morse & Weiss, 1955; MOW, 1987; Ros & Gouveia, 2001; Tausky & Piedmond, 1967; Williams, Morea, & Ives, 1975) corroborando a relevância do assunto em nível científico e aplicado, como também a importância de estudar o tema considerando a cultura específica de cada país.

No caso do Brasil, um cenário marcado pela informalidade laboral e os baixos níveis de proteção social, o interesse pelo assunto torna-se inquestionável. Dito isto, a produção teórica sobre o significado do trabalho é tão relevante quanto os instrumentos construídos para a sua aproximação empírica.

Nesta perspectiva, o relato sobre o processo de adaptação do QST no contexto brasileiro pretende suprimir algumas das deficiências metodológicas apontadas em investigações anteriores considerando o construto significado do trabalho (Borges, 1999; Santos, 1994; Soares, 1992) e contribuir como mais uma ferramenta de levantamento de informações no âmbito da Psicologia Social (Borges & Alves Filho, 2001; Borges & Pinheiro, 2002).

Aportes teóricos e metodológicos

A clássica investigação sobre o Significado do Trabalho empreendida em 1980 pela equipe MOW (1987) serviu de inspiração teórico-metodológica para a construção deste instrumento. Trata-se de uma pesquisa realizada com cerca de quinze mil pessoas, de oito países, distribuídos em três continentes, durante seis anos. Deste estudo decorreram outras investigações em âmbito internacional (Blanch, 1990; Gaggiotti, 2004; García et al., 2001; Ros & Gouveia, 2001) e nacional (Borges, 1999; Borges & Alves Filho, 2001; Borges & Pinheiro, 2002; Goulart, 2006; Santos, 1994; Soares, 1992).

Segundo os estudos de Blanch (1990, 2003, 2005), o grupo MOW objetivou compreender a variedade de significados que os indivíduos e os grupos atribuem ao trabalho nas sociedades industriais; identificar padrões de significados que os indivíduos e grupos atribuem ao trabalho; compreender as conseqüências dos padrões de significados do trabalho para os indivíduos, organizações e sociedades; como também comparar os respectivos significados do trabalho em cada país investigado. A equipe MOW (1987) parte da premissa que o trabalho constitui uma categoria central da experiência humana pessoal e social, uma atividade cuja finalidade é transcender o espaço da economia e, sob uma concepção multidimensional, este integra três eixos

semânticos principais: A centralidade do trabalho, as normas sociais e as metas e resultados decorrentes do trabalho.

A centralidade do trabalho é o núcleo axiológico de significado que o trabalho vai adquirindo para as pessoas antes de formarem parte da população ativa e durante toda a vida laboral. O índice de centralidade é obtido através de medidas verificadas pela centralidade relativa e absoluta. A primeira é obtida por meio da comparação da importância atribuída ao trabalho com relação a outros espaços da vida diária (família, lazer, religião, comunidade); enquanto a centralidade absoluta é indicada pela valorização da importância do trabalho para a própria vida (Blanch, 2003).

As normas sociais sintetizam as valorizações que as pessoas fazem em torno do trabalho, sendo que as principais giram em torno de dois eixos: Do trabalho como um direito, isso é, o que a pessoa pode e merece exigir da sociedade e da organização em que trabalha, e o trabalho como um dever, ou seja, o trabalho sendo parte das obrigações que a pessoa trabalhadora tem com respeito à organização para a qual trabalha e para a sociedade em geral. As metas de trabalho consistem nas perspectivas decorrentes da atividade laboral (autonomia, interesse da tarefa, programação, clima social, nível de salário, oportunidades da aprendizagem ou de promoção, etc.), enquanto os resultados valorados incluem aquilo que as pessoas buscam através do trabalho e a razão pelas quais trabalham (remuneração, autoexpressão, reconhecimento social, contatos interpessoais, etc.).

A investigação da equipe MOW (1987) indicou uma alta centralidade do trabalho em todas as categorias laborais descritas pelos participantes do estudo, considerando as variáveis de idade, sexo e país. Destaca-se haver sido atribuída, pelos participantes, uma acentuada importância ao trabalho, como um dever e um direito.

A partir destes estudos, a equipe MOW (1987) considerou que os significados avaliados sobre o ato de trabalhar podem ter propriedades concretas ou simbólicas, de cunho particular ou universal. Neste sentido, aparecem os interesses pela tarefa, a autonomia, o clima de trabalho, a segurança e os aspectos de higiene e segurança, o ajuste pessoal no que se refere aos cargos e habilidades, e as oportunidades de aprendizagem e desafios que as atividades de trabalho oferecem (Blanch, 2003).

Características do instrumento

O QST divide-se em três partes: a primeira inclui séries de perguntas objetivas e constitui-se de três inventários e quatro escalas cuja definição e operacionalização dos conceitos implicados estão ilustradas nas Tabelas A1 e A2, respectivamente; a segunda parte apresenta perguntas abertas, estruturadas em quatro blocos, a citar: o significado de trabalhar, o impacto percebido sobre a própria experiência de trabalho, e a visualização do próprio futuro de trabalho, conforme explicitado na Tabela A3; e a terceira parte, reservada aos dados sociodemográficos dos participantes.

Trata-se de um instrumento amplo, e que pode ser utilizado na íntegra, ou apenas considerando o viés qualitativo ou quantitativo de informações. O primeiro se presta para o uso auto aplicado, enquanto as perguntas subjetivas se mostram adequadas para a administração em forma de entrevistas (Goulart, 2006).

O Inventário de Valores Pessoais convida a pessoa a valorar em uma escala de 0 a 10 a importância de cada um dos seguintes fatores em sua vida pessoal: Família, Trabalho, Amizade, Religião, Política, Vida Social, Saúde, Educação, Dinheiro e Tempo Disponível. Este inventário permite estudar a valoração absoluta do trabalho e também a valoração relativa, mediante a comparação sobre as distâncias entre as respectivas valorações de trabalho, dinheiro e família, por exemplo. Este procedimento tem como objetivo compreender até que ponto o trabalho representa mais do que um mero valor instrumental para as diferentes categorias profissionais de sujeitos investigados. A exploração da distância entre os valores trabalho e família nas diferentes categorias de idade, combinadas com a variável sexo, nos permite também extrair as correspondentes leituras teóricas sobre questões de trabalho e gênero (Blanch, 2005).

O Inventário sobre Significados do Trabalho avalia o grau de importância que o sujeito atribui ao trabalho. No enunciado as pessoas são convidadas a valorar uma série de aspectos sobre a sua concepção de trabalhar, entre os quais se incluem as tarefas a realizar, as características da organização, a profissão exercida, o dinheiro que recebem pelo trabalho, o tempo que dedicam ao mesmo, o esforço investido no trabalho, o lugar e o tipo de contrato laboral.

Os inventários mencionados, como também o Inventário sobre Atribuições da Situação Laboral, e as escalas assim denominadas, Centralidade do emprego; Autoconceito laboral, Disponibilidade ao emprego e Estilo de busca de emprego foram construídas no final dos anos de 1980 (Blanch, 1990). Estes instrumentos foram validados em fases que incluíram revisão teórica, entrevistas e consultas a especialistas (orientadores avaliadores do Instituto Nacional de Emprego – INEM). Realizaram-se estudos piloto com amostras de 189 sujeitos no ano de 1984, de 461 sujeitos no ano de 1985, de 230 sujeitos no ano de 1986 e de 712 sujeitos no ano de 1987 (Blanch, 1986; Blanch & Salleras, 1987; Blanch, Acebillo & Salleras, 1988). As primeiras aplicações destas escalas foram realizadas em 1988 com 2.007 pessoas, das quais 1.087 estavam em situação de desemprego e 920 pessoas tinham contrato formal de trabalho (Blanch, 1990).

Posteriormente, as escalas foram aplicadas a 1.056 jovens em situação de desemprego, em oito províncias espanholas. Participaram desta fase da pesquisa os jovens credenciados em cursos de Formação Profissional Ocupacional (Marín, Pérez, Medina, & Troyano, 2000) e também 1.487 jovens com diferentes situações ocupacionais (Marín, Bueno, Garrido, & Troyano, 2000).

No ano de 2005, os referidos inventários e escalas foram aplicados no formato de questionários a 680 sujeitos com diferentes tipos de ocupação profissional e heterogeneidade de sexo, idade e escolaridade, distribuídos em quatro países ibero-americanos (Espanha, Argentina, México e Brasil), e de modo específico no sul do Brasil (Goulart, 2005, 2006). Os objetivos destes estudos resumiram-se em analisar a experiência de trabalho no contexto de subemprego, atendendo especialmente à dimensão psicossocial da instabilidade temporal do trabalho (Blanch, 2005).

Pesquisas de base

Uma das questões observadas no estudo de adaptação do QST à cultura brasileira centrou-se nos estudos de Borges (1999) e Tamayo (1994), com relação ao modelo de vida econômica da população investigada. Segundo aqueles autores, a atribuição do significado sobre a garantia de sobrevivência no Brasil é diferente do significado econômico atribuído pelas pessoas residentes em países desenvolvidos e, portanto, não pode ser discutido de modo indiscriminado.

Santos (1994), por sua vez, aponta a tênue sustentação teórica na utilização do construto normas sociais contida no modelo MOW (1987). O autor destaca ainda a ausência de esclarecimentos sobre os critérios de seleção que resultaram na escolha dos países que integraram a investigação, como também a inexpressiva atenção aos fatores subjacentes sobre as diferenças culturais entre as nações e grupos sociais que integram a investigação.

Outra investigação frequentemente mencionada sobre o significado do trabalho no Brasil é descrita por Soares (1992, citado por Santos, 1994). A partir do modelo proposto pelo grupo MOW (1987), o autor investigou o significado que 915 pessoas, de diferentes categorias ocupacionais, atribuíram ao trabalho. Os participantes foram agrupados em categorias ocupacionais de trabalhadores administrativos, gerentes, assessores, trabalhadores semi especializados, atendentes e técnicos de nível mediano. Dentre os resultados da investigação, constata-se a emergência de um novo modelo com a inserção dos domínios Centralidade da Família e Centralidade da Religião.

Dez anos depois, Borges e Pinheiro (2002) publicaram o artigo “Estratégias de coleta de dados com trabalhadores de baixa escolaridade”, no qual foram destacados os limites empíricos do estudo de Soares (1992). A crítica dos autores residia no fato de aquele estudo haver investigado a variabilidade do significado do trabalho utilizando-se do critério de ocupações e com pessoas de baixo nível de escolaridade, por meio dos instrumentos do grupo MOW, os quais se dirigiam a um público com educação relativamente elevada.

No processo de validação do QST no contexto brasileiro, procurou-se observar aspectos da cultura brasileira de trabalho, com um sentido histórico, visto que a validação de um instrumento considera o contexto dentro do qual o método de levantamento de informações será utilizado. Para elaborar o marco teórico sobre a cultura de trabalho no Brasil, empreendeu-se um estudo genealógico, considerando personagens, símbolos, mitos e letras de músicas populares que pudessem levar a uma aproximação do espírito que atravessa o significado de trabalhar neste cenário (Goulart, 2006). Em síntese se definiu cultura como um conjunto de valores materiais e espirituais criados pela humanidade no ciclo da história, a citar os modos de produção e trabalho, de instrução, educação, ciência, literatura, arte e instituições que lhes correspondem (Rosental & Iudin, 1950).

A partir das contribuições dos autores mencionados, principalmente no que se refere ao modelo MOW (1997), também foi observada a diversidade das características do coletivo investigado, nas variáveis de idade, gênero, sexo, formação acadêmica e situação ocupacional. O campo de análise

limitou-se à centralidade do trabalho; expectativas e metas de trabalho, sendo acrescido o tópico enfrentamento nas perguntas abertas, como forma de conhecer as estratégias (retóricas) objetivas e subjetivas dos brasileiros para enfrentar o presente e o futuro de trabalho.

O processo de adaptação do QST no Brasil

Após tecer uma delimitação teórica sobre o significado do trabalho de modo geral, e sobre os aspectos que caracterizam a cultura de trabalho neste país (Goulart, 2006), os passos seguintes para adaptação do QST consistiram no processo de tradução da língua espanhola para a língua portuguesa (brasileira); a avaliação por um grupo de juizes e o pré-teste da versão final. A tradução da versão original do QST para a língua portuguesa foi realizada por dois tradutores independentes, sendo que um deles tem o português como língua materna, enquanto o outro é de origem espanhola, resultando assim em duas versões do QST. A seguir, as duas versões foram avaliadas individualmente, e depois comparadas entre si por dois outros pesquisadores em psicologia, para obtenção de uma única versão na língua portuguesa. Isso permitiu a detecção de erros e interpretações divergentes de itens com significados ambíguos na versão original e palavras que não se adequavam ao cotidiano do brasileiro. Deste modo, algumas expressões utilizadas no QST foram adaptadas semanticamente por apresentarem dificuldade de compreensão por parte dos juizes. Observa-se a alteração dos itens que utilizavam termos em castelhano de uso comum no Brasil. A palavra laboral, por exemplo, foi substituída pelo vocábulo trabalho, na maior parte dos casos.

Após os ajustes necessários, a versão final do instrumento foi submetida a um pré-teste para análise da compreensibilidade dos itens dos inventários e escalas. Optou-se pela técnica de prova que consiste na determinação da compreensibilidade do instrumento a ser aplicado a uma amostra da população-alvo. Essa técnica permite avaliar a validade aparente (validade de conteúdo) do instrumento adaptado (Gil, 1999). Participaram do pré-teste oito pessoas, sendo que quatro delas em situação de desemprego e as demais com vínculo de trabalho estável. As instruções sobre o preenchimento do instrumento, assim como cada um dos itens, foram discutidas com os participantes quanto à compreensão e clareza, nas quais não foram registradas discrepâncias sobre a compreensão geral do questionário.

O passo seguinte consistiu na aplicação de 680 questionários a sujeitos empregados com vínculo de trabalho estável, em situação de desemprego, subempregados e acadêmicos. Em sua maioria, os questionários foram aplicados e respondidos de modo individual, mediante uso de papel e lápis. Em uma primeira etapa global, concluída no início de 2004, o questionário foi respondido por um total de 212 pessoas correspondentes à cidade de Porto Alegre – RS. Este coletivo foi estratificado por grupos de idade, sexo e situação ocupacional. Em uma segunda fase, participaram outras 468 pessoas, oriundas de Porto Alegre – RS e Criciúma – SC. Do total de participantes, destacam-se as seguintes características de sexo, idade e escolaridade: 34,4% de homens e 65,7% de mulheres; 55,4% com idades inferiores a 30 anos; 31,8% de pessoas entre 30 e 45 anos de idade e 12,9% com mais de 45 anos de idade. E com relação ao nível de estudos,

10,8% têm o nível básico, 41,3% apresentaram o nível médio e 48,05% dos participantes tinham nível superior de estudos.

A forma de aplicação do questionário ocorreu de modo auto-aplicado e também em forma de entrevistas grupais. Neste caso, utilizou-se a seguinte sistemática. A primeira parte do instrumento, de viés quantitativo, foi respondida individualmente, enquanto as perguntas subjetivas foram respondidas em pequenos grupos de até seis pessoas, com atenção as questões éticas envolvendo pesquisas com seres humanos.

Os dados quantitativos obtidos nos estudos mencionados foram tratados mediante programa estatístico SPSS for Windows, versão 13.0, cujo método de extração dos componentes fatoriais das escalas derivou de Análises de Componentes Principais, aplicando-se a técnica de rotação Normalização Varimax com Kaiser. A consistência interna das escalas foi calculada mediante o coeficiente Alpha de Cronbach. Os principais dados psicométricos do instrumento foram obtidos e tratados na Universidade Autônoma de Barcelona, e constam na Tabela A4, com a inferência de outros estudos realizados com a população espanhola (Blanch, 1990, 2005; Marín, Bueno et al., 2000) em ordem cronológica de publicação. As informações qualitativas foram organizadas com auxílio do Programa informático Atlas Ti, a partir de um sistema de categorização pautado nas perguntas abertas do questionário.

Potencialidades de medida do instrumento

Esta etapa compreendeu a avaliação da confiabilidade e validade do questionário, partindo-se do pressuposto de que esta é o grau de coerência com o qual se pode medir um atributo. Diz-se que quanto menor a variação produzida por um instrumento aplicado repetidamente, maior será sua confiabilidade. A validade de um instrumento, por sua vez, refere-se ao aspecto da medida ser congruente com a propriedade medida dos objetos e não a exatidão com que a mensuração que descreve esta propriedade é realizada (Gil, 1999). Dito isto, são especificadas as propriedades psicométricas das escalas do QST.

A Escala Centralidade do Emprego, com um total de 19 itens, foi agrupada em três fatores, como segue: Características sociais do emprego (F1), questões de ordem jurídica e econômica decorrentes da situação de emprego (F2), e motivações pessoais com relação ao emprego (F3). Os três fatores apresentaram variância total explicada de 46,1% ($\alpha = 0,93$) sendo que em estudos anteriores esta mesma escala apresentou variância de 44,5% ($\alpha = 0,92$) (Blanch, 2005). A escala de Autoconceito Laboral apresenta 20 itens agrupados em cinco fatores, com variáveis subjacentes distribuídas em motivação percebida (F1), autoimagem pessoal (F2), autopercepção profissional (F3), autoconceito intelectual (F4) e expectativas pessoais (F5) e variância total explicada de 35,5% ($\alpha = 0,88$), sendo que, nas pesquisas de Blanch (2005) em contexto ibero-americano, esta escala apresentou variância total explicada de 43,4% ($\alpha = 0,91$).

A Escala de Disponibilidade ao Emprego, que avalia a disposição subjetiva ao emprego por parte de indivíduos, tem 21 itens e seis fatores com variância total explicada de 38,9% ($\alpha = 0,91$). Os fatores foram distribuídos considerando as implicações decorrentes das condições sociais, de higiene

e segurança no desempenho das atividades de trabalho (F1); os requisitos espaços-temporais do posto de trabalho (F2), os componentes socioeconômicos e jurídicos do emprego (F3), as características aversivas pertinentes à(s) tarefa(s) realizada(s) (F4), o compromisso social da organização (F5) e a atualização profissional (F6). Observa-se que esta escala apresentou variância total explicada de 56,8% ($\alpha = 0,88$) no contexto ibero-americano (Blanch, 2005) e variância de 57,6% no final dos anos de 1980 na população espanhola (Blanch, 1990).

A Escala de Estilo de Busca de Emprego mensura o grau descrito nas atividades empreendidas por um candidato que busca trabalho, com um total de 11 itens, restritos a três fatores, assim descritos: (F1) busca ativa de emprego; (F2) busca indireta ou à espera de oportunidades e atividades de atualização profissional, com variância total explicada de 42,5% ($\alpha = 0,89$). Em estudos anteriores (Blanch, 1990, 2005) a variância total explicada foi de 51,4% e 53,9% (Marín, Bueno et al., 2000), respectivamente. Os dados obtidos indicam que, no coletivo brasileiro as estimativas das correlações item-total associaram-se significativamente com a intensidade global das escalas aplicadas no contexto espanhol, e a fidedignidade, baseada no Coeficiente de Alpha de Cronbach, pode ser considerada satisfatória em investigações anteriores (Pestana & Gageiro, 2005).

Considerações Finais

A versão traduzida do QST para o português atendeu aos critérios de equivalência semântica, idiomática e conceitual, sendo que os resultados obtidos mostraram não existir discordância significativa entre os juízes com relação aos itens do instrumento. Do ponto de vista metodológico, o QST permite analisar em que medida a metamorfose no mundo do trabalho afeta os modos de ver, vivenciar e enfrentar as situações de trabalho na atual conjuntura, e por tanto, a lógica da orientação e de inserção no trabalho. No plano prático, as informações obtidas através do QST podem contribuir para refletir, repensar, e redesenhar programas e políticas curriculares de formação acadêmica e profissional sobre a categoria trabalho, em sintonia com o cenário que se apresenta. Este processo sugere que a utilização do QST configura um recurso válido para o levantamento empírico de informações sobre o significado e experiência de trabalho no contexto brasileiro.

Referências

- Blanch, J. M. (1986). *Desempleo juvenil y salud psicossocial*. Bellaterra: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Blanch, J. M. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.
- Blanch, J. M. (2003). *La qualitat de vida laboral a l'Hospital Comarcal de l'Alt Penedès*. Vilafranca del Penedès. HCAP.
- Blanch, J. M. (2005). Estudio de calidad de vida laboral en el subempleo. In J. Romay, J. Salgado, M. Romani & D. Robla (Orgs.), *Psicología de las organizaciones, y recursos humanos y de la salud* (pp. 79-87). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Blanch, J. M., & Salleras, M. (1987). *Usuarios de los servicios*. In J. M. Blanch (Org.), *Informe INEM Barcelona 1985-1986* (pp. 197-334). Barcelona: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Blanch, J. M., Acebillo, P. M., & Salleras, M. (1988). De la disponibilidad a la contratabilidad en el desempleo. I Congreso Iberoamericano de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. *Libro de Simposios* (pp. 286-297). Madrid: Colegio Oficial de Psicólogos.
- Borges, L. O. (1999). A estrutura fatorial dos atributos valorativos e descritivos do trabalho: um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. *Estudos de Psicologia*, 4(1), 107-139.
- Borges, L. O., & Alves Filho, A. (2001). A mensuração da motivação e do significado do trabalho. *Estudos de Psicologia*, 6(2), 177-194.
- Borges, L. O., & Pinheiro, J. Q. (2002). Estratégias de coleta de dados com trabalhadores de baixa escolaridade. *Estudos de Psicologia*, 7(n.spe), 53-63.
- Cacioppe, R., & Mock, P. (1984). A comparison of the quality of work experience in government and private organizations. *Human Relations*, 37, 923-940.
- Gaggiotti, H. (2004). ¿Quiénes quieren ser globales?: Deslocalización, sentido del trabajo y resistencia a la globalización en los directivos de empresas multinacionales españolas e hispanoamericanas. *Scripta Nova*, 8(170). Obtido em outubro de 2005, de <http://www.ub.es/geocrit/sn/sn-170-5.htm>.
- García, F.J., Martín, P., Rodríguez, I., & Peiró, J. M. (2001). Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: un análisis longitudinal. *Anales de Psicología*, 17, 201-217.
- Gil, A.C. (1999). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas.
- Goulart, P. M. (2005). La experiencia de trabajar en un entorno flexible. El modelo brasileño. In J. Romay, J. Salgado, M. Romani & D. Robla. (Orgs.). *Psicología de las organizaciones, y recursos humanos y de la salud* (pp. 89-93). Madrid: Biblioteca Nueva.
- Goulart, P. M. (2006). *Trabajar en el nuevo capitalismo: cultura y experiencia del trabajo en el Brasil Contemporáneo*. Tese de doutorado, Universitat Autònoma de Barcelona, Bellaterra.
- Marín, M., Bueno, M. R., Garrido, M. A., & Troyano, Y. (2000). *Perfil psicossocial de la juventud andaluza. Aspectos formativos y laborales*. Sevilla: Digital.
- Marín, M., Pérez, A., Medina, F. J., & Troyano, Y. (2000). *Jóvenes andaluces ante el empleo*. Sevilla: Junta de Andalucía.
- Morse, H., & Weiss, R. (1955). The function and meaning of work and the job. *American Sociological Review*, 20, 191-198.
- Meaning of Working International Research Team. (1987). *The meaning of working*. Londres: Academic.
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2005). *Análise de dados para Ciências Sociais - A complementaridade do SPSS*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Ros, M., & Gouveia, V. V. (2001). (Orgs.). *Psicología Social de los valores humanos: desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Rosental M., & Iudin, P. (1950). *Dicionário Filosófico Abreviado*. Montevideu: Ediciones Pueblos Unidos.
- Santos, J. F. (1994). *A relação superior-subordinado e significado do trabalho: um estudo psicossocial da atividade de chefes de gabinete de senadores da república*. Dissertação de Mestrado não-publicada, Universidade de Brasília, Brasília. Recuperado em julho de 2005 de <http://www.unb.br/ip/labergo/sitenovo/dissertacoes/OrientJulia/JuvenalF>
- Soares, C. R. V. (1992). *O significado do trabalho: um estudo comparativo de categorias ocupacionais*. Dissertação de Mestrado não-publicada, Universidade de Brasília, Brasília.
- Tamayo, A. (1994). Escala fatorial de atribuições de causalidade à pobreza. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 10, 21-29.
- Tausky, C., & Piedmont, G. E. (1967). The meaning of work and unemployment: Implications for mental health. *Internacional Journal of Social Psychiatry*, 14, 44-49.
- Williams, R. S., Morea, P. C., & Ives, J. M. (1975). The significance of work: an empirical study. *Journal of Occupational Psychology*, 48, 45-51.

Notas

1. Tese de doutorado (Goulart, 2006) orientada por Josep Maria Blanch (Universidade Autônoma de Barcelona).

Patrícia Martins Goulart, doutora em Psicologia Social pela Universidade Autônoma de Barcelona, é coordenadora de Pesquisa e Pós-Graduação da Unidade Acadêmica de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade do Extremo Sul Catarinense. Endereço para correspondência: Trav. Engº Boa Nova, nº 44/703; (Centro) Criciúma, SC; CEP: 8880-1260. Fone: (48) 3431-2673. Fax:(48) 3431-2675.
E-mail: patricia.mg@globo.com

Apêndices

Tabela A1

Definição dos construtos

Denominação: I (Inventario) E (Escala)	Conceito implicado
I a. Valores Pessoais	Lista de valores
I b. Significados do Trabalho	Lista de significados
I c. Atribuições Situação Laboral	Lista de atribuições
E4. Centralidade do emprego	Importância do emprego no que se refere ao valor instrumental e valência psicossocial
E5. Auto conceito laboral	Conjunto de cognições auto referenciais sobre as que cada um baseia sua auto valoração como pessoa trabalhadora e como profissional
E6. Disponibilidade ao emprego	Atitude concernente às condições de aceitação de um posto de trabalho e ao compromisso com o mesmo
E7. Estilo de busca de emprego	Atitudes empreendidas na busca de trabalho

Tabela A2

Operacionalização dos construtos

Denominação: I (Inventário) E (ESCALA)	Itens Ilustrativos
I a. Valores Pessoais	Valore de 0 a 10 a importância em sua vida pessoal dos seguintes valores: Família, Trabalho, Dinheiro, Saúde, Educação, etc.
I b. Significados do Trabalho	Valore de 0 a 10 os seguintes aspectos em sua concepção de trabalhar: Tarefas, dinheiro, esforço, tempo, organização, etc.
I c. Atribuições Situação de trabalho	Valore de 0 a 10 o seu grau de acordo com a afirmação de que atingir <i>meus objetivos laborais dependerá de</i> : Sorte, habilidade, mercado, esforço
E4. Centralidade do emprego Valore de 0 a 10 quanto influi um emprego sobre os seguintes efeitos:	Estabilidade econômica Realização pessoal Satisfação vital Organização do tempo
E5. Auto conceito laboral Valore de 0 a 10 suas características como pessoa trabalhadora	Tua motivação para o trabalho Tuas qualidades profissionais Tua experiência laboral Tua formação profissional
E6. Disponibilidade ao emprego (Não tens emprego e tens urgência em encontrar-lo...) Valore de 0 a 10 a sua disposição para aceitar um emprego...	De baixa categoria, Mal visto socialmente, De alto risco para a saúde, Instável
E7. Estilo de busca de emprego (Não tem emprego em tem urgência em encontrar-lo ...) Valore de 0 a 10 a frequência com que realiza as seguintes atividades	Estudar temas de sua especialidade profissional Colaborar no trabalho de familiares ou amigos Enviar o currículo a empresas Ler ofertas de trabalho na imprensa

Tabela A3
Perguntas abertas

1	Em que pensas quando falas de trabalhar?
2	Qual é a sua situação de trabalho atual, como a vês e como a vives?
3	Como influi a sua situação de trabalho em sua vida familiar, social e cotidiana?
4	De que maneira sua atual situação de trabalho lhe permite fazer e desenvolver planos pessoais de futuro (de casa, família, moradia, viagens, etc.?)
5	Como vês teu futuro? a) No plano de trabalho. b) Com respeito ao teu bem-estar.
6	Como percebes e enfrentas o teu futuro de trabalho? a) Que estás fazendo e o que pensas fazer para que se torne realidade o futuro de trabalho que desejas para ti? b) Como combinas os recursos pessoais, os apoios sociais e as oportunidades que te oferece o mercado?

Tabela A4
Dados psicométricos

Denominação I (Inventário) E (Escala) Fontes de dados psicométricos	Variância Explicada %	Alpha Cronbach	Número de Ítems
I a. Valores Pessoais	-	-	10
I b. Significados del Trabajo	-	-	12
I c. Atribuições da Situação de trabalho	-	-	14
E. Centralidade do emprego			19
Blanch, 1990	57,0	0,86	
Marín et al., 2000a	55,9	0,86	
Blanch, 2005	42,2	0,92	
Goulart, 2006	46,1	0,93	
E. Auto Conceito laboral			18
Blanch, 1990	60,1	0,88	
Marín et al., 2000a	60,6	0,87	
Blanch, 2005	42,0	0,91	
Goulart, 2006	35,5	0,88	
E. Disponibilidade ao emprego			20
Blanch, 1990	57,6	0,86	
Marín et al., 2000a	59,0	0,87	
Blanch, 2005	37,6	0,90	
Goulart, 2006	38,9	0,91	
E. Estilo de busca de emprego			14
Blanch, 1990	51,4	0,74	
Marín et al., 2000a	53,9	0,83	
Blanch, 2005	44,4	0,90	
Goulart, 2006	42,5	0,89	