

**O IMPACTO DOS SIGNIFICADOS ATRIBUÍDOS AO TRABALHO SOBRE A
EMPREGABILIDADE EM PESSOAS EM SITUAÇÃO DE DESEMPREGO DO SUL E
SUDESTE DO PARÁ**

FERNANDO DE SOUZA LIMA

UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL E SUDESTE DO PARÁ (UNIFESSPA)

SILVANIA DA SILVA ONÇA

UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL E SUDESTE DO PARÁ (UNIFESSPA)

ANDRÉ LUIZ PICOLLI DA SILVA

UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL E SUDESTE DO PARÁ (UNIFESSPA)

O IMPACTO DOS SIGNIFICADOS ATRIBUÍDOS AO TRABALHO SOBRE A EMPREGABILIDADE EM PESSOAS EM SITUAÇÃO DE DESEMPREGO DO SUL E SUDESTE DO PARÁ

1 INTRODUÇÃO

Nos debates das questões mais importantes no cenário brasileiro, o desemprego frequentemente está em alta evidência. Economicamente, a exposição das empresas nacionais frente ao mercado mundial incita mudanças como a adaptabilidade diante de padrões de qualidade de serviços, competitividade, reestruturação produtiva e eficiência geral. Neste âmbito, o debate sobre empregabilidade se enaltece, pois, o mesmo pode representar um diferencial individual frente às crescentes exigências do mercado de trabalho com consequentes influências na economia.

Dados divulgados pelo IBGE estimam que atualmente no Brasil a taxa de desocupação é de 12,2%, o que totaliza 12,7 milhões de pessoas desocupadas. No Estado do Pará, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística estima a mesma taxa em 11,1% da população, o que totaliza cerca de 428 mil pessoas. Os dados são referentes ao terceiro trimestre do ano de 2017.

O trabalho é um entre os principais elementos que estruturam a sociabilidade de um indivíduo, é um fator organizador essencial da vida que acrescenta identidade a alguém. Neste cenário, a Psicologia Positiva tem considerável contribuição, uma vez que a mesma é caracterizada, segundo Seligman (2011), pelo campo da Psicologia que busca o compreender das origens psicológicas do otimismo, emoções positivas, resiliência, felicidade, bem-estar e dos significados atribuídos ao trabalho, entre outras variáveis.

Levando em consideração a subjetividade individual, observa-se que há diferentes atribuições dadas ao sentido ou significado do trabalho na literatura sobre o tema. Para a compreensão do sentido ou significado do trabalho, tem sido levado em conta os aspectos relacionados ao conceito do assunto e a tradução para a língua portuguesa. Ainda, além dos termos “sentido” e “significado” do trabalho, alguns autores também de língua inglesa tem optado pelo termo “trabalho significativo” (p. ex., LIPS-WIERSMA; WRIGHT, 2012; STEGER, DIK; DUFFY, 2012).

Este trabalho, que emprega o termo “Significados atribuídos ao trabalho”, teve como objetivo avaliar o impacto dos significados atribuídos ao trabalho sobre a empregabilidade de pessoas em situação de desemprego no sul e sudeste do Estado Pará. A questão central a ser respondida é: “Os significados atribuídos ao trabalho são facilitadores da empregabilidade?”

Este trabalho se justifica diante da inexistência de pesquisas entre os construtos, lacuna que pretende preencher. Entende-se que este estudo e seus resultados contribuem para uma melhor compreensão dos conceitos de empregabilidade e significado do trabalho. Seus achados podem cooperar para possíveis intervenções através de políticas públicas que tenham como objetivo, fomentar programas de desenvolvimento de carreiras para a população frente às perspectivas de emprego.

As organizações, este estudo pode proporcionar uma melhor compreensão das crenças dos indivíduos na busca de uma oportunidade de emprego, auxiliando eventualmente no desenvolvimento ou manutenção de novas políticas internas relativas ao desenvolvimento de pessoas e retenção de talentos.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Neste capítulo serão apresentadas as revisões literárias sobre as variáveis de Empregabilidade e Significados Atribuídos ao Trabalho.

2.1 Empregabilidade

Entende-se que empregabilidade ou, autoeficácia na transição para o trabalho, pode ser definida como a crença de uma pessoa na própria capacidade ao organizar e realizar ações em busca de emprego e adaptação ao mundo de trabalho (VIEIRA; MAIA; COIMBRA, 2007).

A partir do entendimento de que a conceitualização de empregabilidade por muito tempo não obteve clareza e solidez, se faz necessário observar os diferentes enfoques atribuídos na literatura. O conceito de empregabilidade surge inicialmente no começo do século XX, período este em que para Berntson (2008) a empregabilidade era atribuída ao indivíduo com aptidão ou capacidade para o trabalho. Em um segundo momento, nos Estados Unidos da América, entre os anos 50 e 60 do século XX, a empregabilidade alcançou uma abordagem mais vasta. Onde, até então, era relacionada apenas como uma formulação de política de empregos, este período se caracterizou pela ênfase aplicada ao indivíduo, principalmente àqueles pertencentes às classes sociais mais desfavorecidas, salientando novamente o potencial de cada pessoa para ingressar no mercado de trabalho (BERNTSON, 2008).

Na década de 90 em meio ao contexto capitalista e da globalização, acontece o terceiro momento do conceito de empregabilidade, quando passa a abranger não apenas o indivíduo, mas também as organizações e Estados. As inovações da tecnologia e os constantes processos de reestruturação de mercado enaltecem a temática da empregabilidade, algo que acabou por gerar a necessidade do indivíduo de atualização e constante capacitação para manter-se empregável diante das novas demandas do mercado de trabalho. Campos, Martins e Rueda (2004) afirmam que por conta das próprias modificações e modernizações ocorridas neste período globalizado, a condição de se tornar empregável, acaba sendo mais importante do que o próprio emprego, contexto este onde o indivíduo passa a ter que se adaptar às novas realidades.

Em consequência desta abordagem, advém a empregabilidade subjetiva, que é compreendida pela maneira com que o indivíduo se reconhece com sua posição no mercado de trabalho e assim consegue empregar-se, baseando-se em suas aptidões, habilidades e competências tanto humanas quanto sociais (FUGATE; KINICKI; ASHFORTH, 2004). Ainda sobre o conceito de empregabilidade subjetiva, Berntson (2008, p.15) acrescenta que “as percepções de empregabilidade referem-se às crenças dos indivíduos sobre suas possibilidades de encontrar novos, iguais ou melhores empregos”.

Vieira, Maia e Coimbra (2007) fundamentam o conceito de empregabilidade de acordo com a relação triádica (eventos cognitivos, afetivos e biológicos) de Bandura (1977;1986). Os autores apoiam a compreensão desse conceito tanto nos fatores pessoais internos quanto no ambiente externo que atuam entre si.

Vieira, Maia e Coimbra (2007) caracterizam empregabilidade em três fatores. São eles: a) Autoeficácia na adaptação ao trabalho: confiança percebida na capacidade de adaptação ao mundo trabalho; b) Autoeficácia na regulação emocional: confiança percebida na autoregulação emocional no processo de procura de emprego e c) Autoeficácia na procura de emprego: confiança percebida no desempenho de comportamentos de procura de emprego.

Estudos que abordam ainda o construto de empregabilidade observaram os antecedentes e consequentes de empregabilidade. Como antecedentes foram encontrados: idade, gênero, autoestima, apoio social percebido (DIAS, 2015), envolvimento acadêmico, preparação para a carreira, integração social (FLEMING, 2015), autoeficácia (GOMES, 2014), tempo de desemprego (VIEIRA, 2011), adaptabilidade (PALMA, 2013), apoio social recebido (SAMSSUDIN, 2009) e estágio curricular (COIMBRA, 2011). Como consequentes, encontrou-se a percepção de barreiras na carreira (CORREIA, 2011), satisfação com as relações no trabalho, satisfação com as compensações no trabalho e satisfação com o conteúdo do trabalho (COUTO, 2012).

2.2 Significados atribuídos ao trabalho

Conforme Gonçalves (2006), os significados atribuídos ao trabalho são construções sociais por meio das quais as mensagens tácitas ou explícitas são veiculadas nos contextos de vida, onde os adolescentes se inserem como a família, a escola, a comunidade a qual pertencem, as políticas nacionais e internacionais, possibilitando-lhes oportunidades ou inviabilizando-as.

No entanto, pode-se afirmar que o significado do trabalho possui um campo vasto para definições, desde aquelas de maior aprofundamento filosófico, até as provenientes do senso comum. No campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho, é possível encontrar diferentes abordagens sobre o conceito de significado do trabalho.

Apoiando-se na influência e definições estabelecidas pelo *Meaning of Work Group International Research Team* (MOW), Tolfo et al. (2011) mencionaram cinco abordagens de pesquisa para o significado do trabalho: a) abordagem cognitivista, em que o significado atribuído ao trabalho tem como referência os valores, crenças e perspectivas erguidas segundo interações e convivência grupal. (b) abordagem existencialista, que apresenta um modelo em que o significado do trabalho é compreendido como uma estrutura afetiva relativa também com orientação, sentido e coerência existencial; (c) a abordagem construcionista, que se norteia na Psicologia Social, o significado é gerado na vida cotidiana através de interações interpessoais e socialização individual, nos diferentes repertórios de significado fornecidos pela cultura, onde o indivíduo estrutura experiências subjetivas e suas ações; (d) abordagem de estudos culturais, que compreende a cultura como algo significativo, considerando linguagem, instituições e produções sociais; (e) abordagem sócio-histórica, na qual o significado refere-se às zonas mais estáveis e socialmente compartilhadas, onde as transformações contextuais da vida do indivíduo influenciam diretamente nas dimensões subjetivas da pessoa.

A visão de Gonçalves (2006) sobre os significados atribuídos ao trabalho, assumida neste trabalho, baseia-se nos pressupostos construtivistas. Conforme Fernandes, Gonçalves e Oliveira (2012) significados atribuídos ao trabalho possuem quatro dimensões: a) Dimensão Realização Pessoal do Trabalho: maneira na qual o trabalho resulta na satisfação pessoal aderindo a atualização de recursos e aptidões; b) Dimensão Positiva do Trabalho: provimento de oportunidades pessoais e sociais satisfatórias, em termos de atividade positiva, criativa e de relações; c) Dimensão Negativa do Trabalho: impacto desgastante, se tratando de questões pessoais e familiares, da atividade do trabalho como procedência de preocupação, *stress*, monotonia, cansaço, por exemplo e d) Dimensão Econômica do Trabalho relacionado ao modo como o trabalho pode ser visto como um método frente às necessidades fundamentais como qualidade de vida tanto pessoal quanto familiar, e ao reconhecimento social. Nessa dimensão ressaltam-se aspectos como salário, subsistência e estabilidade financeira.

Com o intuito de compreender os fatores relacionados à condição nem-nem (jovens que não trabalham, nem estudam) e os motivos da permanência dos jovens nesta mesma situação, Paulino (2016) investigou a relação entre significados atribuídos ao trabalho e os comportamentos de busca de emprego para este perfil de jovens e encontrou que a dimensão negativa do trabalho está negativamente associada à busca de emprego com o uso de redes sociais e sem uso destas redes. Os resultados indicaram que há relações entre os significados atribuídos ao trabalho e os comportamentos de busca de emprego.

Buscando entender os significados atribuídos ao trabalho na perspectiva dos alunos do ensino médio no estado do Amazonas, Fernandes e Gonçalves (2012) apontam que na análise dos resultados sobre os significados atribuídos ao trabalho pelos jovens finalistas do ensino médio (EM), percebe-se que os alunos do EM regular atribuem um significado mais positivo e econômico ao trabalho que seus pares do EM profissionalizante. Os jovens que já trabalham (ou trabalharam) tem uma visão mais realista do trabalho do que aqueles que ainda não

ingressaram no mercado. De maneira geral, os alunos do ensino profissionalizante já trabalham ou fazem estágios, o que lhes permite ter uma noção real do trabalho, enquanto que muitos jovens do ensino regular vão buscar seu ingresso no mercado de trabalho após a conclusão do ensino médio, podendo assim, ter uma visão um pouco mais idealizada do trabalho. Os dados ainda mostram que o trabalho é visto majoritariamente como uma fonte de realização pessoal, ou seja, uma fonte de satisfação pessoal que contribui para a realização do sujeito, sendo que o segundo significado mais atribuído foi o trabalho como instrumento para responder às necessidades fundamentais que são garantia da qualidade de vida pessoal, familiar e a um reconhecimento social.

Porém, não foram localizados estudos que avaliaram os significados atribuídos ao trabalho de adultos em situação de desemprego. Considerando que:

a) Paulino (2016) encontrou relações entre os significados atribuídos ao trabalho e os comportamentos de busca de emprego; b) conforme a abordagem construtivista, o significado atribuído ao trabalho é gerado na vida cotidiana por meio de interações interpessoais e socialização individual, nos diferentes repertórios de significado fornecidos pela cultura, onde o indivíduo estrutura experiências subjetivas e suas ações e, c) no modelo triádico de Bandura (1977; 1986) que é a teoria base da empregabilidade assumida neste trabalho, admite-se que o *self* é socialmente construído por meio da autopercepção, é possível que os significados atribuídos ao trabalho possam influenciar a empregabilidade de pessoas em situação de desemprego já que ambos construtos consideram a subjetividade e o contexto, hipotetiza-se que:

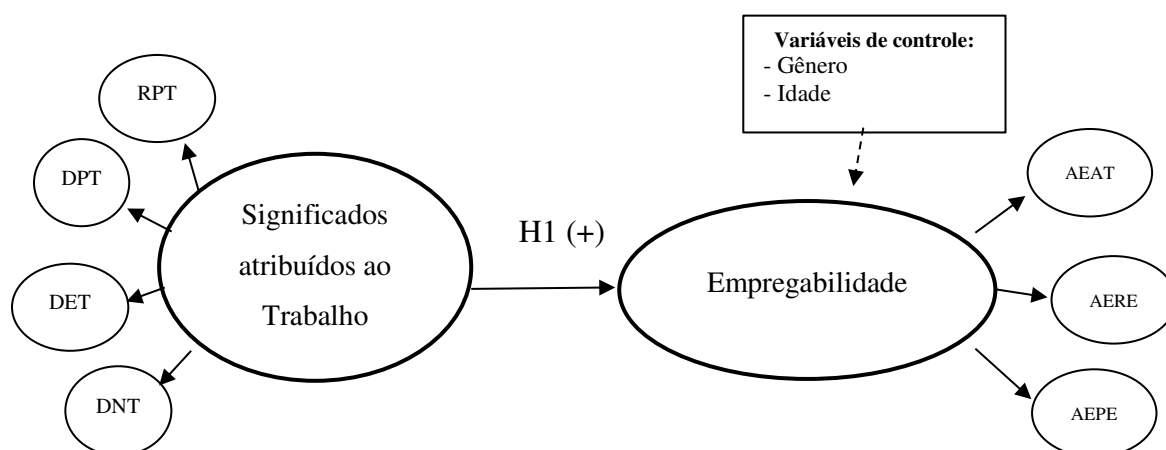
- **H1:** Os significados atribuídos ao trabalho influenciam positivamente a empregabilidade.

3 MODELO CONCEITUAL E A HIPÓTESE DA PESQUISA

O modelo conceitual desta pesquisa apresenta as variáveis que serão estudadas e as relações hipotetizadas neste trabalho. As variáveis são: significados atribuídos ao trabalho e empregabilidade. E as variáveis de controle: gênero e idade.

A Figura 1 ilustra o modelo estrutural de pesquisa:

Figura 1: Modelo conceitual de estudo



Fonte: Elaborado pelos autores a partir de Fernandes, Gonçalves e Oliveira (2012) e Vieira e Coimbra (2005, 2007).

Legenda: RPT = Dimensão Realização Pessoal do Trabalho; DPT = Dimensão Positiva do Trabalho; DET = Dimensão Econômica do Trabalho; DNT = Dimensão Negativa do Trabalho; AEAT = Autoeficácia na Adaptação ao Trabalho; AERE = Autoeficácia na Regulação Emocional; AEPE = Autoeficácia na Procura de Emprego.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo de campo classifica-se como exploratório e correlacional conforme Bowditch e Buono (1992). Classifica-se também como pesquisa de corte transversal porque a coleta foi realizada em um dado momento e uma única vez (SIGELMANN, 1984). Como os construtos investigados provavelmente já haviam acontecido no momento da coleta, caracteriza-se como *ex-post-facto* (KERLINGER, 1980).

As seções a seguir apresentarão os procedimentos utilizados para a coleta e análise dos dados.

4.1 Instrumentos para a coleta de dados

Para a operacionalização das variáveis e testar as hipóteses desta pesquisa utilizou-se um questionário composto por duas escalas dirigidas a pessoas em situação de desemprego que procuraram pessoalmente a agência do Sistema Nacional de Empregos (SINE) no município de Marabá, no Estado do Pará, no período entre 05 e 13 de junho de 2018, para cadastro do curriculum e conquista de uma vaga no mercado de trabalho. As escalas são de autorelato e do tipo *Likert*. São elas:

Para avaliação da empregabilidade optou-se pela escala portuguesa “AETT - Autoeficácia na Transição para o Trabalho (Empregabilidade)” construída e avaliada por Vieira e Coimbra (2005, 2007) já aplicada a pessoas em situação de desemprego por Gomes (2014) e Onça (2017). A escala possui 28 itens relacionados a três fatores: a) Autoeficácia na adaptação ao trabalho – 12 itens; b) Autoeficácia na regulação emocional – 9 itens e c) Autoeficácia na procura de emprego – 7 itens. A escala possui 6 pontos variando de 1 = “Nada confiante” e 7 = “Totalmente confiante”.

Para a avaliação dos Significados Atribuídos ao Trabalho optou-se pela Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho (ESAT-BR) de Fernandes, Gonçalves e Oliveira (2012). A escala conta com 25 itens distribuídos em quatro dimensões: a) Dimensão da Realização Pessoal do Trabalho: 9 itens; b) Dimensão Positiva do Trabalho: 7 itens; c) Dimensão Econômica do Trabalho: 3 itens e d) Dimensão Negativa do Trabalho: 6 itens. A ESAT-BR é composta por 6 pontos que varia de 1 = “Discordo totalmente” e 6 = “Concordo totalmente”.

Também foi aplicado um questionário de dados demográficos dos participantes da pesquisa que solicitou a identificação de: gênero, idade, religião, estado civil, função no último emprego, se estuda no momento, que curso faz, renda familiar, número de filhos, número de pessoas que moram na residência do participante, se é único provedor da família bem como caracterização da situação de desemprego: tempo de desemprego e função no último emprego.

4.2 Amostra

Para a realização do estudo, o questionário foi aplicado a 60 pessoas na agência do SINE em Marabá, Estado do Pará. Um questionário foi excluído pois pertencia a pessoa empregada, sendo aproveitados 59 questionários preenchidos. Conforme cálculos a partir do programa *G*Power 3* (FAUL et al., 2007), considerando um preditor (Figura 1) o poder estatístico foi de 83% para nível de significância de 5% (HAIR Jr et al., 2005) e tamanho de efeito médio – $f^2 = 0,15$ (COHEN, 1977, p.413-414). A amostra foi de conveniência.

4.3 Coleta de Dados

Os instrumentos foram aplicados às pessoas em situação de desemprego em formulário (em papel), que concordaram em participar com o estudo e, mediante a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Como procedimento, previamente se obteve a autorização formal do responsável pela agência para aplicação dos questionários por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) designado a

Instituição SINE. Os objetivos da pesquisa foram esclarecidos e também foi elucidado que seus resultados seriam analisados de forma conjunta, não havendo margem para identificação das respostas individuais dos participantes. Não houve participação de pessoas analfabetas. A devolução dos questionários e TCLE foram realizadas em duas urnas separadas com o intuito de assegurar o sigilo das respostas dos participantes.

4.4 Análise de dados

Após a coleta, foi realizado o exame para avaliar se houve dados faltantes (*missing values*) e dados atípicos (*outliers*). Verificou-se a presença de um *missing* que recebeu o seguinte tratamento: o item recebeu valor médio das respostas ao item seguindo as orientações Hair et al. (2014) que assinala que um dado faltante deve ser substituído por outra fonte que é classificada como equivalente. Desta maneira, a média das respostas ao item foi referida ao item faltante. Não houve constatação de dados atípicos (*outliers*). A avaliação da validade dos itens foi elaborada por meio da análise fatorial confirmatória (validade convergente, validade discriminante e confiabilidade).

O modelo estrutural foi estimado por meio do método *Partial Least Squares Path Modeling* (PLS-PM) por ser compreendido o mais propício para estudos exploratórios (CHIN; NEWSTED, 1999, p.312), ocasião em que foi utilizado também o *software* SmartPLS 2.0.M3 (RINGLE et al., 2005).

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta seção são apresentados os resultados referentes à caracterização da amostra do modelo de mensuração e do modelo estrutural.

A tabela 1 demonstra como a amostra foi composta:

Estado Civil	n	%
Solteiro	28	47,50%
Casado	26	44,10%
Separado	3	5,10%
Amasiado	1	1,70%

Idade	(Anos)
Média	31,54
Máxima	52
Minima	18

Raça	n	%
Parda	50	84,70%
Branca	4	6,80%
Negra	4	6,80%

Sexo	n	%
Masculino	37	62,70%
Feminino	21	35,60%

Possui filhos?	n	%
SIM	35	59,30%
NÃO	23	39,00%

Quantos filhos possui?	n	%
1 filho	17	28,8
2 filhos	13	22%
3 filhos	2	3,40%
4 filhos	5	8,50%
5 filhos	1	1,70%

Renda Familiar	n	%
ate R\$ 500,00	13	22%
de R\$ 501 a 1000,00	14	23,70%
de R\$ 1001,00 a 1500,00	11	18,60%
de R\$ 1501,00 a 2000,00	4	6,80%
de R\$ 2001,00 a 3000,00	6	10,20%
de R\$ 3001,00 a 4000,00	2	3,40%

Estuda Atualmente?	n	%
SIM	12	20,30%
NÃO	45	76,30%

Religião	n	%
Católicos	26	44,10%
Evangélicos	24	40,70%
Testemunhas de Jeová	1	1,70%
Espiritas	2	3,40%

Escolaridade	n	%
Ensino médio completo	27	45,80%
Curso superior incompleto	9	15,30%
Ensino médio incompleto	7	11,90%
Ensino fundamental I Incompleto	6	10,20%
Ensino fundamental I completo	2	3,40%
Ensino fundamental II completo	1	1,70%
Curso superior completo	5	8,50%

Único responsável pela renda familiar?	n	%
SIM	26	44,10%
NÃO	30	50,80%

Fonte: Elaborada pelos autores

5.1 Médias das dimensões dos construtos

Nesta subseção são apresentadas médias das dimensões dos construtos relativas aos participantes da pesquisa.

Tabela 2: Médias das dimensões dos construtos do estudo (N=59)

Dimensões	Média
Significados atribuídos ao Trabalho	
Dimensão Realização Pessoal	5,578
Dimensão Positiva do Trabalho	5,356
Dimensão Negativa do Trabalho	3,031
Dimensão Econômica do Trabalho	5,215
Empregabilidade	
Autoeficácia na Procura de Emprego	4,768
Autoeficácia na Adaptação ao Trabalho	6,447
Autoeficácia na Regulação Emocional	5,639

Fonte: Elaborada pelos autores.

Nota 1: Escala de Empregabilidade variando os pontos de 1 a 7 (1 = “Nada confiante” e 7 = “Totalmente confiante”) e Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho (1 = “Discordo totalmente” e 6 = “Concordo totalmente”).

Analisando a Tabela 2, observa-se que a maior média, foi a de Autoeficácia na Adaptação ao Trabalho do construto Empregabilidade e a menor média foi a da Dimensão Negativa do Trabalho, do construto Significados Atribuídos ao Trabalho. Além disso, as demais dimensões dos construtos ficaram acima da média.

Encontrou-se, em relação aos níveis das dimensões dos construtos, que Realização Pessoal, dimensão do construto Significados Atribuídos ao Trabalho foi a que obteve maior média e isso quer dizer que, o trabalho é considerado como um meio de resposta à satisfação pessoal e às necessidades dos indivíduos no que se refere à autoconfiança sobre competências pessoais, novas aprendizagens, motivação, crescimento pessoal e progressão de carreira. Estes resultados apresentam ainda uma concordância com o que foi observado no estudo de Fernandes e Gonçalves (2012).

O segundo significado mais atribuído foi o da Dimensão Positiva do Trabalho, também pertencente ao construto Significados Atribuídos ao Trabalho, revelando que os participantes da pesquisa consideram o trabalho como uma fonte de promoção para atividades criativas, oportunidades pessoais em âmbito social no que diz respeito a novas amizades, além de fonte de bem-estar e também de felicidade.

À Dimensão Econômica do Trabalho também foi atribuída considerável frequência sobre os significados do trabalho, onde os indivíduos compreendem o trabalho como fonte de provimento para necessidades fundamentais, assim como a qualidade de vida seja ela pessoal, familiar e o reconhecimento social. Nesta dimensão, atribui-se questões como subsistência, sucesso econômico, salário, garantia de sucesso econômico e estabilidade financeira.

Em consonância, encontrou-se níveis abaixo da média na dimensão Negativa do Trabalho, mostrando que os participantes da pesquisa não percebem os aspectos desgastantes do trabalho que geram estresse, monotonia e cansaço.

Em relação aos níveis das dimensões do construto Empregabilidade, todas as dimensões obtiveram escores acima da média, demonstrando que os participantes da pesquisa creem que podem ter comportamentos de procura de emprego e se adaptarem ao mundo do trabalho regulando suas emoções.

5.2 Avaliação do modelo de mensuração

Analisando as cargas fatoriais dos itens, observou-se que nem todos obtiveram níveis mínimos (0,70), conforme se pode observar no Apêndice A. Por outro lado, nenhum item teve carga fatorial elevada às cargas fatoriais na respectiva Variável Latente (VL) demonstrando haver validade convergente (HAIR Jr. Et al., 2016).

Com o objetivo de se obter validade composta e alfa adequados, foram excluídos os itens AERE5, AERE9 e AERE10 da escala de empregabilidade e os itens RPT9 e DPT16 na escala de significados atribuídos ao trabalho, uma vez que apresentaram baixa carga fatorial. Foram realizadas três rodadas e a maioria das dimensões dos construtos tiveram bons índices da Variância Média Extraída (AVE), ou seja, maior que 0,50 (50%). No entanto, a AVE da dimensão AERE (Autoeficácia na Regulação Emocional) e DPT (Dimensão Positiva do Trabalho) obtiveram níveis levemente abaixo do indicado. Como todas as dimensões dos construtos tiveram validade composta (acima de 0,70; 70%) e alfa de *Cronbach* adequados (acima de 0,70; 70%), prosseguiu-se as análises.

Ressalta-se que no estudo de adaptação da escala de empregabilidade para a cultura brasileira de Onça (2017), os itens da AERE5 e AERE9, mostraram-se com boa confiabilidade (carga fatorial acima de 0,70).

A Tabela 3 apresenta a matriz de correlações entre as variáveis latentes de primeira ordem.

Tabela 3: Matriz de correlações entre as variáveis latentes de primeira ordem (n =59)

	AEAT	AEPE	AERE	DET	DNT	DPT	RPT
AEAT	0,7382						
AEPE	0,2507	0,7241					
AERE	0,5203	0,4911	0,6823				
DET	0,2772	0,2428	0,1945	0,8669			
DNT	-0,0582	0,1545	0,2033	0,1863	0,8506		
DPT	0,3301	0,389	0,4597	0,4164	0,1605	0,6834	
RPT	0,4515	0,3062	0,5555	0,2413	0,0792	0,5865	0,7658
Variância Média Extraída	0,545	0,5243	0,4656	0,7516	0,7236	0,4671	0,5526
Validade Composta	0,9345	0,8661	0,8581	0,9002	0,94	0,8396	0,9075
Alfa de Cronbach	0,9265	0,821	0,8098	0,8396	0,9262	0,7738	0,8827

Fonte: Dados da pesquisa

Nota 1: Os valores em negrito na diagonal são a raiz quadrada da variância média extraída, os valores fora da diagonal são correlações.

Legenda: RPT = Dimensão Realização Pessoal do Trabalho; DPT = Dimensão Positiva do Trabalho; DET = Dimensão Econômica do Trabalho; DNT = Dimensão Negativa do Trabalho; AEAT = Autoeficácia na Adaptação ao Trabalho; AERE = Autoeficácia na Regulação Emocional; AEPE = Autoeficácia na Procura de Emprego.

A versão completa das escalas com seus respectivos itens e as cargas fatoriais podem ser visualizados no apêndice A.

Apresenta-se, a seguir, a avaliação do modelo estrutural.

5.3 Avaliação do modelo estrutural

Observando a Tabela 4, identifica-se que a Hipótese (H1) foi confirmada:

Tabela 4: Resultados do modelo estrutural (n = 59)

Relação estrutural	Hipótese	Beta	Erro padrão	Valor-p	R ²
SAT -> Empregabilidade	H1(+)	0,6419	0,0925	0,0000	41,20%
*Significante para p<0,01					

Fonte: Resultados da pesquisa.

Nota 2: Valores-p estimados por *bootstrap* com 1000 repetições e opção “no sign change” no SmartPLS 2.0.M3 (RINGLE et al., 2005).

Legenda: SAT = Significados Atribuídos ao Trabalho.

Analisando a tabela 4, tem-se que o coeficiente estrutural obtido entre a variável Significados Atribuídos ao Trabalho e Empregabilidade foi de 0,6419 (p<0,01), portanto, o resultado é significativo e a influência foi de 41,20%, nesta rodada.

No entanto, quando o modelo estrutural é avaliado com as variáveis de controle: gênero e idade, um novo resultado deve ser considerado. A Tabela 5, indica os resultados do modelo estrutural final:

Tabela 5: Resultados do modelo estrutural final (n=59)

Relação estrutural	Hipótese	Beta	Valor-p	R ²
SAT -> Empregabilidade	H1(+)	0,5859	0,0000	34,32%
Idade -> Empregabilidade		-0,1151		
Sexo -> Empregabilidade		0,1275		

Fonte: Resultados da pesquisa.

Nota 2: Valores-p estimados por *bootstrap* com 1000 repetições e opção “*no sign change*” no SmartPLS 2.0.M3 (RINGLE et al., 2005).

Legenda: SAT = Significados Atribuídos ao Trabalho.

Analisando a tabela 5, tem-se que o coeficiente estrutural obtido entre a variável Significados Atribuídos ao Trabalho e Empregabilidade foi de 0,5859 ($p < 0,01$) quando consideradas as variáveis de controle gênero e idade. O R² significa que Significados Atribuídos ao Trabalho influencia 34,32% a Empregabilidade das pessoas da amostra da pesquisa. Este resultado pode ser considerado de efeito alto, segundo Cohen (1977) explicando variações de construtos da área de ciências comportamentais.

Isto quer dizer que os significados que são atribuídos ao trabalho dessas pessoas em situação de desemprego construídos nas relações sociais, influenciam a crença de uma pessoa em situação de desemprego, na própria capacidade ao organizar e realizar ações em busca de emprego e adaptar-se ao mundo do trabalho, regulando suas emoções.

Pode-se afirmar, a partir dos resultados, que a hipótese de pesquisa foi confirmada, uma vez que os Significados Atribuídos ao Trabalho pelos participantes indicaram uma influência positiva sobre os a Empregabilidade.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desta pesquisa foi avaliar o impacto dos significados atribuídos ao trabalho sobre a empregabilidade de pessoas em situação de desemprego no Sul e Sudeste do estado Pará.

Como desfecho do problema de pesquisa, foi verificado que o significado que os participantes atribuem ao trabalho influencia em 34,32% da empregabilidade (0,5859; $p < 0,01$) controlando o efeito das variáveis de controle: idade e gênero. Entende-se, neste estudo, que a empregabilidade das pessoas em situação de desemprego recebe positiva influência frente aos significados que são atribuídos ao trabalho.

Atualizar os próprios recursos e aptidões, prover oportunidades pessoais e sociais satisfatórias, ser criativo, ver o trabalho como recurso para atingir qualidade de vida tanto pessoal quanto familiar, para obter reconhecimento social ao mesmo tempo que percebe baixo estresse, monotonia e cansaço no trabalho eleva a confiança em si de que poderá ter ações necessárias para atingir seu objetivo: encontrar um emprego.

Partindo da visão construtivista e no modelo triádico tem-se, portanto, a partir dos resultados deste estudo, que uma pessoa que experiencia e age, ao prover oportunidades pessoais e sociais satisfatórias poderá fomentar oportunidades de trabalho e, conseqüentemente, satisfação com as relações de trabalho, compensações no trabalho e com o conteúdo do trabalho, o mesmo tempo que as barreiras no trabalho não são vistas como intransponíveis.

Neste sentido, para que uma pessoa reconheça sua posição no mercado de trabalho e, conseqüentemente, conseguir empregar-se, é importante prover políticas públicas que tenham como objetivo fomentar programas de desenvolvimento de carreiras à população, aumentando, com isso, a condição de serem empregáveis. Por outro lado, as organizações, cientes de tais resultados, poderão proporcionar políticas internas relativas ao desenvolvimento de pessoas quer seja no desligamento, ou para reter talentos.

As principais limitações deste estudo estão relacionadas à quantidade da amostra. Nesta amostra, por exemplo, houve predominância no nível de escolaridade de pessoa que cursaram apenas o ensino médio, assim como também ocorreu predomínio a respeito da religião dos participantes entre evangélicos e católicos. Seria importante obter uma maior diversidade em variáveis de controle como as citadas acima, ocasião em que os resultados provavelmente poderiam sofrer alguma mudança ou influência. Sugere-se então que novos estudos sejam feitos, correlacionando os significados atribuídos ao trabalho com as dimensões de empregabilidade, visando uma melhor compreensão desta temática.

REFERÊNCIAS

- BANDURA, A. Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. **Psychological review**, v. 84, n. 2, p. 191, 1977.
- BANDURA, A. **Social foundations of thought and action: a social cognitive theory**. Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1986.
- BERNTSON, E. **Employability perceptions: Nature, determinants, and implications for health and well-being**. 2008. 65 f. Tese de Doutorado. Departamento de Psicologia, Universidade de Stocolmo 2008. Disponível em <<http://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:198489>>. Acesso em: 25 fev. 2018.
- BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. **Elementos de comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira, 1992.
- CORREIA, F. R. F. **Autoeficácia na transição para o trabalho e percepção de barreiras em alunos do 12º ano de cursos profissionais**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade de Lisboa. Lisboa, p. 70. 2011.
- CHIN, W. W.; NEWSTED, P. R. Structural equation modeling analysis with small samples using partial least squares. In: HOYLE, R. H. **Statistical strategies for small sample research**. California: Sage Publications, Inc., 1999. p.307-341.
- COHEN, J. **Statistical power analysis for the behavioral sciences**. Revised ed. New York: Academic Press, 1977.
- COUTO, M. J. B. L. F. **Autoeficácia e satisfação no trabalho em técnicos de diagnóstico e terapêutica**. Dissertação (Mestrado em Gestão de Organizações) - Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto. Porto, p. 67. 2012.
- DIAS, M. A. F. **Estudantes do ensino superior e transição para o mercado de trabalho**. Dissertação (Dissertação em Psicologia) - Universidade dos Açores. Ponta Delgada, p. 136. 2015.
- FAUL, F.; ERDFELDER, E.; LANG, A.G.; BUCHNER, A. G *Power 3: a flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. **Behavior Research Methods**, v.39, n. 2, p. 175–91, 2007.
- FERNANDES, F. S.; GONÇALVES, C. M. **O Que Significa O Trabalho na Perspectiva dos Alunos do Ensino Médio do Amazonas?** 2012. Disponível em: <http://www.estudosdotrabalho.org/texto/gt1/o_que_significa_o_trabalho.pdf>. Acesso em: 15 maio 2018.
- FERNANDES, F. S.; GONÇALVES, C. M.; OLIVEIRA, P. J. Adaptação e validação da Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho-ESAT. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 13, n. 2, p. 183-196, 2012.
- FLEMING, S. C. R. **Envolvimento acadêmico e autoeficácia na transição para o trabalho: Um estudo com universitários concluintes**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal da Bahia. Salvador, p. 115. 2015.
- FUGATE, M.; KINICKI, A. J.; ASHFORTH, B. E. Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. **Journal of Vocational Behavior**, v. 65, n. 1, p. 14-38, 2004.
- GOMES, N. A. D. S. **Autoestima, Autoeficácia, e Empregabilidade Subjectiva em Empregados, Desempregados e Estudantes do Ensino Superior**. Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias. Dissertação de Mestrado. Lisboa, 2014.
- GONÇALVES, C. M. **A família e a construção de projectos vocacionais de adolescentes e jovens**. Dissertação (Doutorado em Psicologia) Universidade do Porto. Porto, p. 373. 2006.
- HAIR JR., J. F.; BABIN, B.; MONEY, A. H.; SAMOUEL, P. **Fundamentos de métodos de pesquisa em Administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005, p.237-247.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Indicadores para População de 14 anos ou mais de idade.** Disponível em:

<https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad_continua/default.shtm>. acesso em 1 mar. 2018.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: síntese de indicadores 2018.** Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?&t=resultados>>. Acesso em 28 fev. 2018.

KERLINGER, F. **Metodologia da pesquisa em ciências sociais.** São Paulo: EPUQEDUSP, 1979.

LIPS-WIERSMA, M.; WRIGHT, S. Measuring the meaning of meaningful work: Development and validation of the comprehensive meaningful work scale (CMWS). **Group and Organization Management**, v. 37, n. 5, p. 655-685, 2012.

MOW INTERNATIONAL RESEARCH TEAM. **The meaning of working.** Academic Press, 1987.

ONÇA, S. S. Estudo da influência da percepção de Suporte Social na Empregabilidade de pessoas em situação de desemprego do Sul e Sudeste do Pará. **Anais... XX SEMEAD, Seminários em Administração.** São Paulo, nov. 2017.

PALMA, A. I. R. **Empregabilidade percebida e autoeficácia na transição para o trabalho: o papel da adaptabilidade de carreira - estudo com finalistas do ensino superior.** Dissertação (Mestrado em Psicologia) Universidade do Algarve. [S.l.], p. 44. 2013.

PAULINO, D. D. S. **Os significados do trabalho para jovens nem-nem e suas estratégias de inserção no mercado de trabalho.** Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal, p. 172. 2016.

RINGLE, C. M.; WENDE, S.; WILL, S. **SmartPLS 2.0 (M3) Beta.** Hamburg, 2005.

Disponível em: <<http://www.smartpls.de>>. Acesso em 08/04/2018.

SAMSSUDIN, S. **Relação Entre as Crenças de autoeficácia e o apoio social na transição para o trabalho em estudantes do ensino superior.** Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade de Lisboa. Lisboa, p. 62. 2009.

SELIGMAN, M. E. P. **Florescer: Uma nova compreensão sobre a natureza da felicidade e do bem-estar.** Rio de Janeiro: Objetiva, 2011.

STEGER, M.; DIK, B. J.; DUFFY, R. D. Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). **Journal of Career Assessment**, v. 20, n. 3, p. 322-337, 2012.

TOLFO, S. R. et al. **Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología.** 2011. Disponível em: <<http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/viewFile/415/790>>. Acesso em: 12 maio 2018.

VIEIRA, D.; MAIA, J.; COIMBRA, J. L. Do ensino superior para o trabalho: análise fatorial confirmatória da escala de autoeficácia na transição para o trabalho (AETT). **Avaliação Psicológica**, v. 6, n. 1, 2007.

VIEIRA, D. A.; CAIRES, S.; COIMBRA, J. L. Do ensino superior para o trabalho. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, São Paulo, v. 12, n. 1, p. 29-36, junho 2011.

APÊNDICE A – Tabela de Médias, carga fatorial, Erro padrão, Teste-*t* e valor-*p* dos itens do questionário

Tabela 6: Médias, carga fatorial, Erro padrão, Teste-*t* e valor-*p* dos itens do questionário

	Média	Carga Fatorial	Erro padrão	Teste- <i>t</i>	Valor- <i>p</i>
AEAT17 Desempenhar bem as minhas funções no emprego.	6,542	0,6509	0,1324	4,9176	0,0000
AEAT18 Resolver problemas inesperados no emprego.	6,136	0,635	0,1324	4,7964	0,0000
AEAT19 Acreditar nas minhas capacidades enquanto profissional.	6,559	0,7837	0,0678	11,5621	0,0000
AEAT20 Comunicar-me bem com colegas de trabalho.	6,458	0,8553	0,103	8,3002	0,0000
AEAT21 Adaptar-me às mudanças que possam ocorrer nas minhas funções no emprego.	6,153	0,7178	0,1018	7,0522	0,0000
AEAT22 Trabalhar bem em equipe.	6,610	0,7962	0,1103	7,2204	0,0000
AEAT23 Cumprir todas as tarefas que o cargo exige.	6,492	0,763	0,1206	6,3269	0,0000
AEAT24 Demonstrar empenho no cumprimento das funções profissionais.	6,508	0,7701	0,1067	7,2188	0,0000
AEAT25 Demonstrar segurança nas atividades do trabalho.	6,593	0,6686	0,1428	4,6815	0,0000
AEAT26 Estabelecer um bom relacionamento com colegas de trabalho.	6,542	0,692	0,1438	4,8108	0,0000
AEAT27 Adaptar-me às necessidades do local de trabalho.	6,475	0,7702	0,1213	6,3471	0,0000
AEAT28 Contribuir com novas ideias num grupo de trabalho.	6,305	0,7236	0,1406	5,1479	0,0000
AEPE1 Responder a anúncios de emprego.	5,153	0,7076	0,0834	8,4831	0,0000
AEPE11 Conseguir orientação junto aos serviços de apoio ao desempregado.	4,932	0,754	0,0986	7,6443	0,0000
AEPE2 Inscrever-me em Agências de Emprego.	4,898	0,8631	0,0792	10,8962	0,0000
AEPE4 Procurar oportunidades de emprego na Internet.	4,424	0,5081	0,1721	2,9526	0,0032
AEPE6 Inscrever-me em agências de recrutamento e seleção.	5,034	0,7078	0,1032	6,8581	0,0000

	Média	Carga Fatorial	Erro padrão	Teste- <i>t</i>	Valor- <i>p</i>
AEP8 Inscrever-me em agências de emprego na internet.	4,169	0,7566	0,1147	6,5938	0,0000
AERE12 Continuar a responder a anúncios de vagas após muitas tentativas sem resposta.	5,288	0,691	0,0643	10,7546	0,0000
AERE13 Não desanimar perante as dificuldades encontradas na procura de emprego.	5,966	0,6479	0,1163	5,5717	0,0000
AERE14 Após uma recusa de emprego, não me deixar invadir por pensamentos negativos.	5,475	0,8061	0,0592	13,6217	0,0000
AERE15 Ser paciente na procura de emprego.	5,864	0,6592	0,1335	4,9369	0,0000
AERE16 Continuar pensando que vou encontrar trabalho após uma recusa de emprego.	6,237	0,7224	0,129	5,5978	0,0000
AERE3 Após ser recusado para uma vaga de emprego, não sou tomado pelo desânimo.	4,847	0,6339	0,1078	5,8786	0,0000
AERE7 Continuar a procurar emprego, mesmo que tenha muitas respostas negativas.	5,797	0,5952	0,1175	5,0665	0,0000
DET23 A garantia de um bom salário.	5,136	0,7735	0,1215	6,3637	0,0000
DET24 Garantia de sucesso econômico.	5,169	0,9233	0,0343	26,9067	0,0000
DET25 Garantia de estabilidade e segurança.	5,339	0,8966	0,0572	15,6839	0,0000
DNT17 Uma atividade desgastante e cansativa.	3,831	0,8152	0,2038	4	0,0001
DNT18 Um ambiente estressante e pesado.	3,288	0,7719	0,1773	4,3542	0,0000
DNT19 Uma atividade repetitiva e aborrecida.	2,881	0,8737	0,1476	5,9197	0,0000
DNT20 Um fardo pesado que tenho de suportar cada dia.	2,932	0,9204	0,1487	6,1877	0,0000
DNT21 Participar de um ambiente que só cria problemas.	2,390	0,8545	0,1488	5,7414	0,0000
DNT22 Preocupação, problemas e instabilidades constantes.	2,864	0,8605	0,1635	5,2629	0,0000

	Média	Carga Fatorial	Erro padrão	Teste-t	Valor-p
DPT10 A possibilidade de apreciar a beleza das coisas.	5,068	0,6764	0,1355	4,9911	0,0000
DPT11 Poder estar num ambiente físico e agradável.	5,373	0,7172	0,0899	7,9755	0,0000
DPT12 A possibilidade de realizar atividades de lazer como: esporte, convívio com os amigos, participação em clubes.	5,153	0,709	0,1174	6,0379	0,0000
DPT13 A oportunidade para construir uma sociedade mais solidária e justa.	5,458	0,7387	0,097	7,6134	0,0000
DPT14 Uma oportunidade para fazer amizades.	5,390	0,6459	0,0894	7,2208	0,0000
DPT15 Uma fonte de felicidade e bem-estar.	5,586	0,6045	0,1348	4,4847	0,0000
RPT1 Uma possibilidade de progressão na carreira.	5,441	0,6524	0,1694	3,8508	0,0001
RPT2 Fazer novas aprendizagens.	5,729	0,7177	0,262	2,7396	0,0063
RPT3 Assumir novas responsabilidades.	5,492	0,8279	0,1009	8,2059	0,0000
RPT4 A possibilidade de explorar e realizar novas ideias.	5,525	0,7353	0,0851	8,6393	0,0000
RPT5 A possibilidade de utilizar os meus saberes a situações novas.	5,661	0,795	0,1843	4,314	0,0000
RPT6 A oportunidade para manter a confiança nas minhas capacidades.	5,661	0,7421	0,1996	3,7175	0,0002
RPT7 A possibilidade de utilizar as minhas capacidades e competências.	5,729	0,8073	0,1121	7,2007	0,0000

Legenda: RPT = Dimensão Realização Pessoal do Trabalho; DPT = Dimensão Positiva do Trabalho; DET = Dimensão Econômica do Trabalho; DNT = Dimensão Negativa do Trabalho; AEAT = Autoeficácia na Adaptação ao Trabalho; AERE = Autoeficácia na Regulação Emocional; AEPE = Autoeficácia na Procura de Emprego.

Nota 1: Os itens da Escala de Empregabilidade variando os pontos de 1 a 7 (1 = “Nada confiante” e 7 = “Totalmente confiante”) e os itens da Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho (1 = “Discordo totalmente” e 6 = “Concordo totalmente”).

Nota 2: Instruções para aplicação da Escala de Empregabilidade: “A seguir você encontrará uma série de questões que procuram descrever a capacidade de procurar e manter o seu emprego. Por favor, para cada frase, indique em que medida você se sente confiante para, **caso fosse necessário**, realizar/cumprir ao que se pede nas frases abaixo, apontando o “**nível de confiança**” conforme a escala abaixo, na coluna de Respostas. **Sintome...**”.

Nota 3: Instruções para aplicação da Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho: “A seguir você encontrará uma série de questões que procuram avaliar o significado do trabalho. Por favor, para cada frase, indique em que medida você concorda com os itens propostos. Por favor, responda: para mim trabalhar significa...”