

Adaptação e Validação da Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho – ESAT

Fabiana Soares Fernandes¹
Carlos Manuel Gonçalves
Paula Joana Oliveira
Universidade do Porto, Porto, Portugal

Resumo

O presente estudo teve como objetivo a adaptação e validação da Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho (ESAT) – Versão Abreviada – a uma amostra de estudantes brasileiros. Fizeram parte da pesquisa 1448 estudantes do ensino médio de escolas públicas e privadas do Amazonas, com idades entre 14 e 24 anos ($M = 17.1$ e $DP = 1.0$). Realizaram-se Análise Fatorial Exploratória e Confirmatória. Dos 35 itens da escala original foram mantidos 25, que se distribuíram na mesma estrutura fatorial original de quatro fatores, com uma variância explicada de 46.5 %. As qualidades psicométricas do instrumento permitem-nos afirmar que a ESAT-BR é uma escala que evidencia validade e fiabilidade para avaliar os significados atribuídos ao trabalho pelos jovens brasileiros.

Palavras-chave: trabalho, validação do teste, ensino médio, estudantes, análise fatorial

Abstract: Adaptation and Validation of the Meanings Assigned to Work Scale – MATWS

The present study aimed to adapt and validate the Meanings Assigned to Work Scale (MATWS) – short version – with a sample of Brazilian students. Participants were 1,448 high school students from Amazonas public and private schools, aged between 14 and 24 years ($M = 17.1$, $SD = 1.0$). Exploratory factor analysis and confirmatory analysis were performed. Twenty-five items of the original scale were maintained in the short version, distributed into the same original four-factor structure. Explained variance was 46.5%. The psychometric properties have shown evidence that the MATWS is a valid reliable scale to assess the meanings attributed to work by young Brazilians.

Keywords: labour, test validity, secondary education, students, analysis factorial

Resumen: Adaptación y Validación de la Escala de los Significados Atribuidos al Trabajo – ESAT

El presente estudio tuvo como objetivo la adaptación y validación de la Escala de Significados Atribuidos al Trabajo (ESAT) – Versión Abreviada – a una muestra de estudiantes brasileños. Fueron parte de la investigación 1448 estudiantes de enseñanza media de escuelas públicas y privadas de Amazonas, con edades de entre 14 y 24 años ($M = 17.1$ e $DP = 1.0$). Se realizó Análisis Factorial Exploratorio y Confirmatorio. De los 35 ítem de la escala original fueron mantenidos 25 que se distribuyeron en la misma estructura factorial original de cuatro factores, con una variancia explicada de 46.5 %. Las cualidades psicométricas del instrumento nos permiten afirmar que la ESAT-BR es una escala que evidencia validez y fiabilidad para evaluar los significados atribuidos al trabajo por los jóvenes brasileños.

Palabras clave: trabajo, validación de la prueba, enseñanza media, estudiantes, análisis factorial

¹ Endereço para contato: Rua Ricardo Bueno, lote 16, quadra D, 24461-520, Mutuaipira, São Gonçalo-RJ. Fone: 21 36059672.
E-mail: fabby_fer@hotmail.com

O trabalho faz parte da vida do ser humano desde os tempos mais primordiais. Já a narrativa bíblica (Gen, 2-3), na continuação dos mitos de origem, afirmava que os humanos originais foram criados por Deus para o trabalho, fenômeno estruturante e inelutável do existir humano, como fonte de realização humana. Nos mitos sumérios-babilônicos, o trabalho humano surgia como traço de união com os deuses: o homem trabalhador era concebido como sucedâneo das atividades que eles exerciam. Assim, a criação da humanidade aparecia com o nobre fim de retirar o trabalho árduo dos ombros dos deuses e o trabalho era sentido como forma de realizar a existência dos humanos (Vaz, 2011, p. 280). Apesar de árduo e penoso, é fonte de subsistência e de colaboração ativa do homem com Deus para a transformação e recriação do mundo (Vaz, 2011). Contudo, ao longo dos séculos, as formas de perceber e dar sentido ao trabalho vem se modificando (Barreto & Aiello-Vaisberg, 2007; Gonçalves, 2008; Lassance & Sparta, 2003; Ribeiro & Léda, 2004).

Na perspectiva de Bauman (2001) o trabalho mudou de caráter, perdeu o valor que lhe fora atribuído na era da modernidade sólida e do capitalismo pesado. O trabalho não pode mais oferecer o eixo seguro em torno do qual envolve e fixa autodefinições, identidades e projetos de vida. Nem pode ser concebido com facilidade como fundamento ético da sociedade, ou como eixo ético da vida individual. Em vez disso, o trabalho adquiriu – ao lado de outras atividades da vida – um significado principalmente estético. Espera-se que seja satisfatório por si mesmo e em si mesmo, e não mais medido pelos efeitos genuínos ou possíveis que traz a nossos semelhantes na humanidade ou ao poder da nação e do país, e menos ainda à bem-aventurança das futuras gerações. Poucas pessoas apenas – e mesmo assim raramente – podem reivindicar privilégio, prestígio ou honra pela importância e benefício comum gerados pelo trabalho que realizam. Raramente se espera que o trabalho “enobreça” os que o fazem, fazendo deles “seres humanos melhores” (aspas do autor), e raramente alguém é elogiado por isso (Bauman, 2001, p. 160).

Segundo Mosquera (2004), o trabalho adulto vem sendo hierarquizado de acordo com a preparação técnica e especializada do trabalhador, de forma que não podemos pensar o valor atribuído ao trabalho como uma *livre escolha* uma vez que a cada dia se impõe mais a necessidade de treinamentos para poder assumir determinada função. Bauman (2001) ressalta que esse treinamento deixou de ser um empreendimento coletivo e passou a ser individual, de forma que cada trabalhador deve investir em sua qualificação (custeando as despesas) a fim de buscar uma

condição satisfatória que lhes permita ingressar no mercado de trabalho. “Há uma certa incongruência entre aquilo que os indivíduos desejam ser e aquilo que eles podem ser” (Mosquera, 2004). Consequentemente essas exigências prévias ao ingresso no mundo do trabalho poderão influenciar os significados que serão atribuídos ao trabalho.

Diante das inúmeras mudanças que ocorreram (e continuam ocorrendo) no mundo do trabalho, especialmente na sociedade pós-industrial, na qual o trabalho vem se tornando um bem cada vez mais escasso, faz-se necessário conhecer os significados atribuídos ao trabalho num contexto sociocultural e histórico de grandes mobilidades. Esses significados são construídos contextualmente/socialmente e não intrapsiquicamente como se julgava outrora, uma vez que os indivíduos constroem as realidades pessoais e sociais através das interações que realizam com a sociedade, tendo em conta as mudanças culturais e econômicas (Gonçalves, 2006).

Muitos estudos sobre os significados atribuídos ao trabalho fazem uso de entrevistas e estudos de caso, como o de Mattos e Chaves (2006) que investigaram as representações sociais de adolescentes aprendizes sobre o trabalho e a relação entre trabalho e estudo, com 70 jovens com idades entre 15 e 18 anos, participantes de um programa de aprendizagem desenvolvido em uma ONG situada em Salvador (Bahia). Diogo (2007) buscou refletir sobre alguns sentidos de ser trabalhadora do setor de limpeza e conservação em uma empresa prestadora de serviços; Morin, Tonelli e Pliopas (2007) buscaram apresentar dados qualitativos sobre os sentidos do trabalho para jovens executivos brasileiros; Dal Magro e Coutinho (2008) investigaram os sentidos do trabalho para sujeitos inseridos em um “empreendimento solidário”, a partir do estudo de caso de uma cooperativa de serviços gerais; Coutinho, Diogo e Joaquim (2008) investigaram os sentidos atribuídos ao trabalho por servidores técnico-administrativos de uma universidade pública; Diogo e Maheirie (2008) investigaram os sentidos atribuídos ao trabalho por servidores técnico-administrativos de uma universidade pública; Padilha e Grande (2011) buscaram compreender as relações entre os sentidos atribuídos ao trabalho e as condições concretas vividas por trabalhadores da rede hoteleira (gerentes, recepcionistas e camareiras) de Ribeirão Preto (SP), visando apreender a ótica dos próprios trabalhadores, por meio de entrevistas.

Vários estudos foram realizados para desenvolver instrumentos para avaliação dos significados que as pessoas atribuem ao trabalho. Em nível internacional, os estudos com a escala de “*The meaning of working*” – MOW– (MOW, 1987), foram bastante utilizados. Essa escala é produto final de um estudo transnacional

e transcultural entre sete países (EUA, Japão, Alemanha, Bélgica, Israel, Iugoslávia, Holanda) para avaliar a centralidade do trabalho na vida das pessoas e das sociedades (MOW, 1987). Goulart (2009) esclarece que a equipe MOW “partiu do pressuposto de que o trabalho tem uma grande importância histórico-filosófica na vida das pessoas e que o seu significado exerce um impacto expressivo sobre a experiência laboral” (p. 49). De acordo com Borges (1999) esse estudo contribuiu entre outros aspectos para: (a) a consideração do constructo significado do trabalho como multifacetado; (b) a inclusão, além e à parte das atribuições de valor, de aspectos sacionormativos, tais como o sentido de obrigação geral e dever, direitos e contribuição societal; e (c) na elaboração de questionários padronizados e testados em vários países (Borges, 1999, p. 108).

Entretanto, uma análise cuidadosa da escala “*The meaning of working*” (MOW, 1987), inclusive, alguns estudos exploratórios realizados em Portugal (Parada & Coimbra, 2002), revelaram ser um instrumento que apresenta algumas inconsistências em relação às várias subescalas, tendo a ver, provavelmente, com a estrutura subjacente à construção do próprio instrumento. A estrutura da escala é de natureza híbrida, combinando itens de respostas fechadas e com subescalas de tipo Likert com níveis variados, com itens de resposta aberta. Esta característica estrutural da MOW cria dificuldades e inconsistências no tratamento dos resultados (Gonçalves, 2006). No Brasil não foi diferente, Borges (1999) e Borges e Alves Filho (2001) afirmaram que os estudos realizados com essa abordagem encontraram dificuldades em validar/comprovar os aspectos sacionormativos do trabalho, ou seja, as noções de direitos, deveres e fins sociais do trabalho e o equilíbrio entre direitos e deveres. As inconsistências/dificuldades levantadas por Parada e Coimbra (2002) tal como por Borges (1999) levaram esses investigadores a proporem a construção de instrumentos adaptados às suas realidades.

De acordo com Lassance e Sarriera (2009), dentre os projetos internacionais sobre a importância do trabalho, destaca-se o *Work Importance Study (WIS)*, sob a direção geral de Donald Super. As origens desse projeto situam-se em 1978 quando da realização do Congresso Internacional de Psicologia Aplicada de Munich. O WIS constitui-se em um consórcio entre pesquisadores de onze países que através de várias conferências internacionais refinaram um modelo de importância do trabalho, adaptando às diferenças culturais, produzindo assim dois instrumentos, a *Value Scale (VS)* e o *Saliency Inventory (SI)* (Lassance & Sarriera, 2009). O Saliency Inventory buscou investigar a importância relativa do trabalho em comparação

com outras atividades e recompensas que jovens e adultos buscam no exercício de seus principais papéis, especialmente o papel de trabalhador (Lassance & Sarriera, 2009). Conforme Lassance e Sarriera (2009), a principal diferença desse para outros estudos é considerar o papel do trabalho em relação a outros papéis de vida.

Após minuciosa revisão bibliográfica sobre os instrumentos existentes, Borges (1998) propôs um modelo de avaliação do significado do trabalho. Seguindo a compreensão do significado do trabalho como multifacetado, a autora propôs a distinção entre atributos valorativos e descritivos enquanto facetas diversas e o Inventário do Significado do Trabalho (IST) como instrumento de medida destas. Os atributos valorativos consistem em uma definição do que “deve ser” o trabalho. São, portanto, os valores do trabalho. Os atributos descritivos referem-se, então, à percepção do trabalho concreto, ou seja, caracterizam o trabalho como ele é. Borges, em parceria com Alves Filho (2001), baseando-se no instrumento anterior (Inventário do Significado do Trabalho), buscaram desenvolver um novo inventário que avaliasse não só os significados do trabalho mas também as relações destes com a motivação para o trabalho. Com base na Teoria das Expectativas de Vroom (1964/1995), que assume existir uma relação entre o esforço que se realiza e sua execução ou rendimento do trabalho, Borges e Alves Filho (2001) construíram o Inventário da Motivação e Significado do Trabalho-IMST. Uma vez que os dois instrumentos foram criados a partir de categorias profissionais distintas, uma das constatações dos autores é que as categorias profissionais distintas organizam as atribuições de valores ao trabalho de forma diferenciada.

Dentre as várias possíveis interpretações para as divergências encontradas entre as duas escalas e amostras, os autores afirmam que, por serem categorias ocupacionais diferentes, a organização do trabalho, o conteúdo das tarefas, a tecnologia disponível a cada categoria, o nível de instrução dos participantes e a história e posição na sociedade (nobreza do trabalho para a sociedade) podem ter contribuído para a atribuição de valores diferenciados ao trabalho. Aspecto esse que deve ser sempre levado em conta quando se busca conhecer os significados atribuídos ao trabalho.

Em 2003 surge no cenário brasileiro um novo instrumento, a Escala de Valores relativos ao Trabalho-EVT (Porto & Tamayo, 2003). Os autores decidiram criar esse instrumento por não terem encontrado uma escala sem problemas com relação à definição do conceito ou a falta de integração com os modelos teóricos sobre valores pessoais. Afirmam que no Brasil foram encontrados dois instrumentos, entretanto um não foi validado para a

população brasileira e o outro foi validado para uma população de baixa escolaridade, de forma que se tornava importante o desenvolvimento de uma escala para medir valores relativos ao trabalho para a população brasileira que levasse em conta níveis de instrução mais elevada e que fosse embasada em um modelo sólido de valores. No caso desse instrumento a teoria adotada foi a Teoria de Valores de Schwartz (1992). Segundo Porto e Tamayo (2003), esse autor propôs uma estrutura para os valores humanos baseada nas necessidades humanas universais: as necessidades biológicas básicas, as necessidades de coordenação social e os requisitos para o bom funcionamento dos grupos. Os dez tipos motivacionais propostos são agrupados em quatro fatores de ordem superior dos valores, a saber: autotranscendência (agrupa universalismo e benevolência), autopromoção (agrupa poder e autorrealização), abertura à mudança (agrupa hedonismo, estimulação e autodeterminação) e conservação (agrupa tradição, conformismo e segurança).

Na EVT os valores relativos ao trabalho são definidos como “princípios ou crenças sobre metas ou recompensas desejáveis, hierarquicamente organizados, que as pessoas buscam por meio do trabalho e que guiam as suas avaliações sobre os resultados e contexto do trabalho, bem como seu comportamento no trabalho e a escolha das alternativas de trabalho” (p. 146). A escala é composta por 45 itens distribuídos em quatro fatores (Realização no trabalho, Relações sociais, Prestígio e Estabilidade) que, pelo seu conteúdo, relacionam-se com os quatro fatores da teoria de Schwartz (1992) adotada como base teórica para a construção desse instrumento, e apresenta índices de confiabilidade superiores a .80.

Goulart (2009) adaptou o Questionário sobre Significados do Trabalho – QST – no Brasil. Este instrumento constitui-se de dois inventários e quatro escalas com fatores relacionados a significados, percepções, atribuições, valores e atitudes com relação ao ato de trabalhar. Participaram deste processo adultos jovens de ambos os sexos, de categorias de trabalho heterogêneas e diferentes níveis de formação acadêmica e de renda. Os dados psicométricos do instrumento apresentaram alta consistência interna para o total dos itens dos inventários e escalas, e evidenciaram que a versão em português do QST mostrava-se adequada à administração no contexto brasileiro.

Com é possível perceber a partir da breve revisão apresentada acima, são poucos os instrumentos existentes no Brasil para investigações relacionadas aos significados atribuídos ao trabalho. Os que aqui foram brevemente descritos avaliaram pessoas que têm ou já tiveram contato como o mundo do trabalho, indicando portanto,

o que o trabalho deveria ser e o que ele é (no caso da IST), em que medida o esforço aplicado representa rendimento no trabalho (no caso da IMST), como o indivíduo vivencia e enfrenta as situações de trabalho (no caso da QST) e as crenças sobre as metas ou recompensas esperadas por meio do trabalho (no caso da EVT), ou seja, baseiam-se em teorias da motivação/expectativas no trabalho e teorias de valores. Esses instrumentos, apesar de devidamente validados para o contexto brasileiro utilizam-se de enfoques teóricos diferentes daquele que propõe a Escala dos Significados Atribuídos ao Trabalho – ESAT. Em linhas gerais, a base conceitual que esteve subjacente à construção da ESAT são os pressupostos construtivistas. Segundo esta abordagem, os significados do trabalho, como todas as realidades sociais e psicológicas, são construídos socialmente através das mensagens tácitas ou explícitas veiculadas nos contextos de vida onde os adolescentes se inserem como a família, a escola, a comunidade de pertença, as políticas nacionais e internacionais, possibilitando-lhes oportunidades ou inviabilizando-as (Gonçalves, 2006).

Nesse momento existem vários estudos em andamento nos quais está sendo utilizada a ESAT em Portugal e na África, mas os dados ainda não estão disponíveis. Todos esses aspectos acima citados corroboram o nosso objetivo que é o de adaptar e validar para o Brasil a Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho (ESAT) – Versão Abreviada, de forma que além de conhecer os significados atribuídos ao trabalho por jovens estudantes brasileiros possamos disponibilizar aos investigadores brasileiros mais um instrumento de pesquisa.

Método

Participantes

Participaram nesta investigação 1448 adolescentes, sendo 662 (45.7 %) do sexo masculino, 775 (53.5 %) do sexo feminino e 11 (0.8 %) não responderam, com idades entre 14 e 24 anos ($M = 17.1$ e $DP = 1.0$), finalistas do Ensino Médio, regular e integrado/ profissionalizante (74.1 % e 25.9 % respectivamente), provenientes de escolas públicas e privadas (46.1 % e 53.9 % respectivamente) da cidade de Manaus/AM. (A distribuição da amostra pode ser observada na tabela 1.) Inicialmente um grupo de 10 adolescentes de ambos os sexos, aleatoriamente selecionados, participaram na reflexão falada, com o objetivo de avaliar os itens do instrumento no que diz respeito à linguagem e à forma como o conteúdo era percebido pelo grupo alvo. Esse procedimento foi necessário uma vez que o instrumento original é de

origem portuguesa, tendo sido necessária a adaptação de alguns termos que não são empregados no português típico do Brasil. Ressalta-se que os dados desses alunos não participaram das análises finais. Após a realização dos ajustes dos itens com as contribuições surgidas na reflexão falada, e contando ainda com a contribuição de três especialistas doutorados da área de investigação, chegou-se à versão final do instrumento a ser utilizado no estudo principal de adaptação e validação ao contexto brasileiro. No estudo final participaram somente os jovens cujos pais ou responsáveis assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e que manifestaram verbalmente seu desejo de participar.

Tabela 1
Caracterização da amostra

	Frequency	Percent
	Sexo	
Masculino	662	45,7 %
Feminino	775	53,5 %
Missing	11	0,8 %
Total	1448	100 %
	Tipos de Escola	
Pública	667	46,1 %
Privada	781	53,9 %
Total	1448	100 %
	Tipo de Ensino Médio	
Regular	1073	74,1 %
Profissionalizante	375	25,9 %
Total	1448	100 %

Instrumento

Gonçalves e Coimbra (2003), iniciaram a construção da ESAT com uma etapa qualitativa na qual foi realizado um rigoroso levantamento das representações que jovens e adultos portugueses tinham da realidade do trabalho. O estudo envolveu a participação de 316 jovens dos 10^o. e 11^o. anos da Região Norte de Portugal. A interpretação dos dados coletados permitiu a criação de um modelo com 56 itens distribuídos em 4 dimensões pelas quase o trabalho pode ser percebido/ressignificado. Um novo estudo foi realizado (Gonçalves & Coimbra, 2004), com a participação de 731 jovens e seus respectivos pais, quando a ESAT apresentou, boas propriedades psicométricas (Variância total 46,7 % e *Alfas* superiores a .80 em todas as dimensões).

Em estudos posteriores realizados por Sobral & Coimbra (2008), para aumentar as capacidades métricas deste instrumento ainda em desenvolvimento, e contribuir para a economicidade da escala, eliminaram-se os itens cuja saturação era inferior a .50, o que originou a ESAT-R (versão abreviada), objeto do presente estudo. A ESAT-R é um instrumento de autorrelato composto por 35 itens respondidos de acordo com uma escala do tipo *Likert* de 6 pontos sendo (1) Discordo totalmente, (2) Discordo raramente, (3) Discordo às vezes, (4) Concordo raramente, (5) Concordo às vezes e (6) Concordo totalmente. Ela pode ser aplicada individual ou coletivamente e não possui limite de tempo. Os participantes devem avaliar em que medida concordam ou discordam da combinação da frase inicial – Para mim trabalhar significa... – com os itens sugeridos. Os 35 itens da ESAT-R distribuem-se em 4 dimensões, confirmando a mesma estrutura fatorial da escala original (Gonçalves & Coimbra, 2003) e apresenta uma Variância Explicada Total de 55,4 %. Apresenta-se, a seguir, a definição e constituição de cada subescala da ESAT-R:

1. Dimensão da Realização Pessoal do Trabalho – 13 itens, *Alfa de Cronbach*: .90 (Sobral & Coimbra, 2008). Refere-se ao modo como o trabalho é fonte de satisfação pessoal, contribuindo para a realização do sujeito, desafiando-o para atualizar os seus recursos e competências pessoais. Nessa Dimensão ressaltam-se aspectos relacionados à aprendizagem, crescimento pessoal, competência, motivação e realização. Um exemplo de item desta subescala é: “Para mim trabalhar significa... Uma possibilidade de progressão na carreira” (item 24).

2. Dimensão Emocional Positiva do Trabalho – 9 itens, *Alfa de Cronbach*: .84 (Sobral & Coimbra, 2008). Refere-se ao modo como o trabalho permite oportunidades pessoais e sociais satisfatórias, em termos de atividade positiva, criativa e relacional. Um exemplo de item desta subescala é: “Para mim trabalhar significa... Uma fonte de felicidade e bem estar” (item 11).

3. Dimensão Econômica do Trabalho – 7 itens, *Alfa de Cronbach*: .83 (Sobral & Coimbra, 2008). Refere-se ao modo como o trabalho é um instrumento para responder às necessidades fundamentais que são garantia da qualidade de vida pessoal, familiar e a um reconhecimento social. Nessa dimensão ressaltam-se aspectos relacionados ao lado financeiro do trabalho como salário, subsistência e estabilidade financeira. Um exemplo de item desta subescala é: “Para mim trabalhar significa... A garantia de um bom salário” (item 21);

4. Dimensão Emocional Negativa do Trabalho – 6 itens, *Alfa de Cronbach*: .84 (Sobral & Coimbra, 2008). Refere-se ao impacto desgastante, em termos pessoais e familiares, da atividade do trabalho como fonte de

preocupação, *stress*, monotonia, cansaço... Um exemplo de item desta subescala é: “Para mim trabalhar significa... Uma atividade desgastante e cansativa” (item 8).

Procedimentos de coleta de dados

Inicialmente foram contatados diretores e/ou coordenadores de algumas escolas tanto da rede pública como da privada de Manaus. Nesse contato o pesquisador explicou o objetivo da pesquisa e os procedimentos que seriam adotados, garantido o anonimato da escola e dos alunos participantes. Às escolas que aceitaram participar desse estudo foram entregues os Termos de Consentimento Livre e Esclarecido para serem encaminhados aos pais ou responsáveis.

A aplicação do instrumento foi realizada em fevereiro de 2012, com alunos do terceiro ano do Ensino Médio, em um período de aula, cujo dia e horário foi combinado com os coordenadores. A ESAT foi aplicada de forma coletiva pela investigadora principal. Foram tomados todos os cuidados éticos em relação aos participantes e a pesquisa contou com a aprovação do Comitê de Ética da Universidade Federal do Amazonas (UFAM) CAAE n. 2281.0.000.115 -11.

Análise de Dados

Os dados foram analisados com o auxílio dos softwares SPSS (versão 19) e EQS 6.1. Para a identificação dos Significados Atribuídos ao Trabalho foram utilizados os procedimentos de Análise Fatorial Exploratória-AFE e Confirmatória-AFC. A Análise Fatorial Exploratória-AFE foi usada inicialmente para identificação de soluções possíveis e eliminação de itens e fatores mal identificados. A estrutura relacional dos itens foi avaliada pela Análise Fatorial Exploratória (AFE) sobre a matriz das correlações, com extração dos fatores pelo método das componentes principais seguida de uma rotação *varimax*. Os fatores comuns retidos foram aqueles que apresentavam um *eigenvalue* superior a 1, saturação igual ou superior a .50 num fator (ou seja, com significado prático, conforme explicitado por Hair, Black, Anderson, & Tatham, 2007) e que não saturavam em mais de um fator com diferença menor que .10. O uso de mais de um critério vem de acordo com Maroco (2010) quando afirma que a utilização de um único critério pode levar à retenção de mais/menos fatores do que aqueles relevantes para descrever a estrutura latente. Para avaliar a validade da AFE utilizou-se o critério KMO conforme sugerido em Maroco (2010). Todas as análises exploratórias foram realizadas com o *software* SPSS (IBM SPSS Statistics 19).

Foi também desenvolvida uma análise fatorial confirmatória através do software informático EQS 6.1 (Bentler, 2005). Inicialmente procedeu-se ao emparelamento de itens (Little, Cunningham, Shahar, & Widaman, 2002), tendo os *parcellings* sido incluídos como variáveis observadas dos 4 fatores em estudo. Esta opção metodológica foi tomada de modo a que na estimação do modelo fossem incluídos menos parâmetros, o que possibilita a obtenção de um valor de estimação mais estável. Seguidamente foi avaliado o ajustamento global dos fatores de 1ª ordem da ESAT com base nos seguintes índices e respectivos valores: CFI > .95, SRMR < .08, RMSEA < .06. (Hu & Bentler, 1999). Por fim, foram calculados os valores de consistência interna (*alfas de Cronbach*) dos fatores que compõe a escala.

Resultados

De acordo com os critérios adotados, e tendo como objetivo testar uma teoria e em parte replicar outro trabalho de investigação, foi determinado a priori o número de fatores a ser extraído (quatro). A primeira AFE nos apresentou 09 itens que não saturaram em nenhum fator e um item com a comunalidade muito baixa (menor que .30). Eliminados esses itens, os demais (25) distribuíram-se em 4 fatores, e apresentaram uma Variância Explicada de 46.5%. Observamos um KMO = 0.9, considerado bom (0.8 – 0.9) para validação da AFE (Maroco, 2010). O teste de Bartlett à esfericidade apresenta um valor de $\chi^2(325) = 9358.801$, $p < .001$. Conforme pode ser observado na tabela 2.

A Análise Fatorial Confirmatória foi empregada para verificar se a solução exploratória final apresentava bom ajuste aos dados. O modelo testado refletiu um bom ajustamento dos dados [$\chi^2(38) = 195.91$, $p < 0.00$; CFI = 0.97; RMSEA = 0.05; SRMR = 0.04]. Acrescente-se ainda que os índices de saturação dos itens nos respectivos fatores são bastante adequados, tendo-se situado entre 0.61 e 0.85. Por fim, dada a magnitude das correlações entre os fatores de 1ª ordem que constituem o modelo (variaram entre 0.14 e 0.60) destacamos a independência dos mesmos, não justificando assim o teste de uma estrutura de 2ª ordem, o que corrobora os autores originais.

A versão final do instrumento, que na versão brasileira passa a chamar-se Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho (Abreviada) – Versão Brasileira – ESAT-BR, ficou com a seguinte distribuição dos itens:

1. Dimensão da Realização Pessoal do Trabalho, Constituída por 09 itens: 2, 5, 6, 9, 10, 13, 17, 18 e 24; *Alfa de Cronbach* .81.

2. Dimensão Positiva do Trabalho, Constituída por 07 itens: 3, 7, 11, 14, 19, 20 e 23; *Alfa de Cronbach* .77

3. Dimensão Negativa do Trabalho, Constituída por 06 itens: 1, 4, 8, 12, 16 e 22; *Alfa de Cronbach* .77

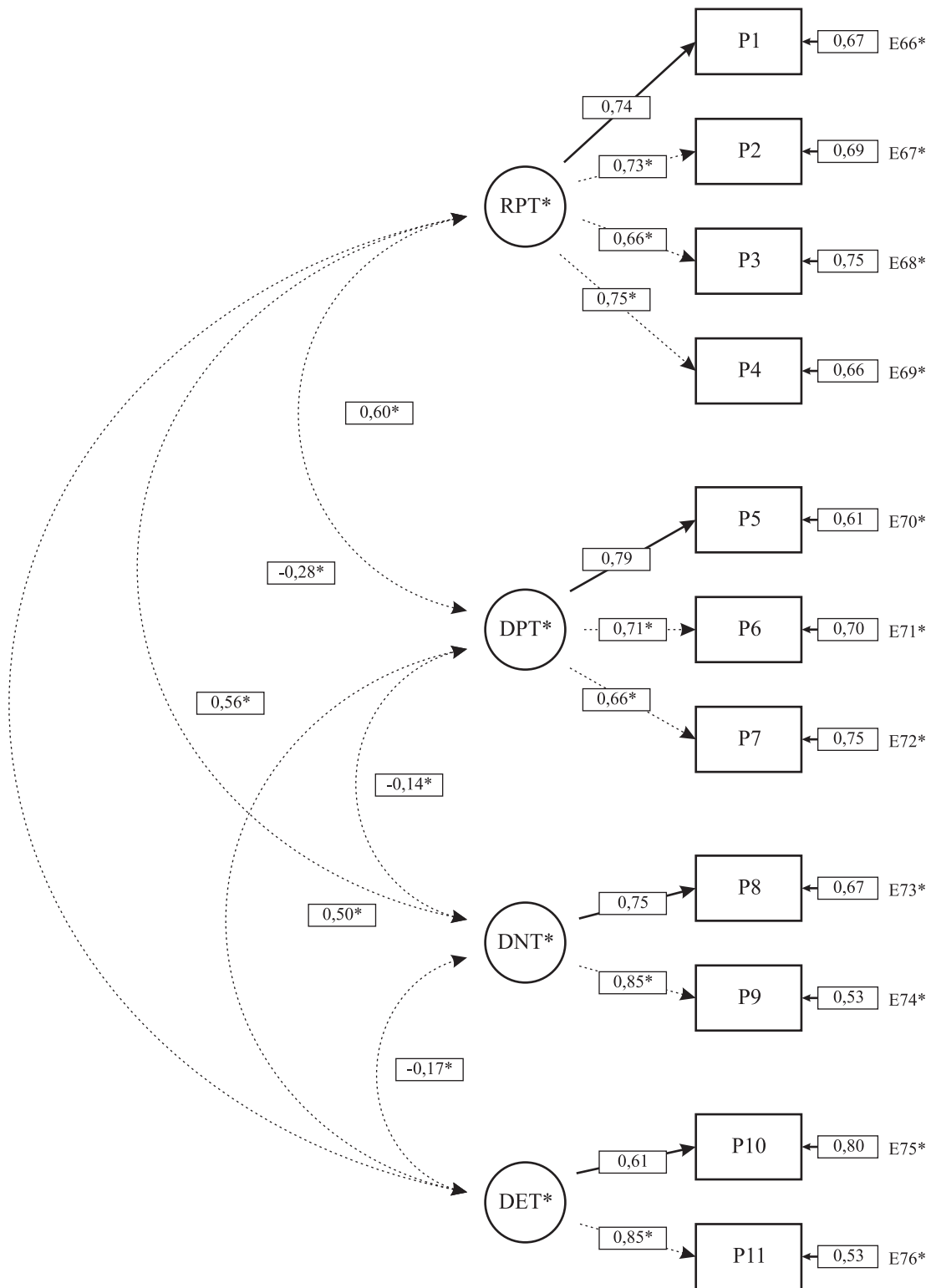
4. Dimensão Econômica do Trabalho, Constituída por 03 itens: 15, 21 e 25; *Alfa de Cronbach* .64

Apresenta-se na figura 1 o resultado da Análise Fatorial Confirmatória e na tabela 3 a distribuição dos itens por fatores e os respectivos *alfas* encontrados nessa pesquisa em comparação com os dados originais.

Tabela 2

Distribuição dos itens por fatores. Análise Fatorial Exploratória com rotação varimax

Itens	Fatores			
	1	2	3	4
Uma possibilidade de progressão na carreira	,658			
Fazer novas aprendizagens	,656			
Assumir novas responsabilidades	,638			
A possibilidade de explorar e realizar novas ideias	,606			
A possibilidade de utilizar os meus saberes a situações novas	,585			
A oportunidade para manter a confiança nas minhas capacidades	,580			
A possibilidade de utilizar as minhas capacidades e competências	,563			
Uma forma de realização pessoal	,553			
Cada vez maior exigência, dedicação e empenho	,548			
A possibilidade de apreciar a beleza das coisas		,740		
Poder estar num ambiente físico agradável		,621		
A possibilidade de realizar atividades de lazer como: esporte, convívio com os amigos, participação em clubes		,618		
A oportunidade para construir uma sociedade mais solidária e justa		,601		
Uma oportunidade para fazer amizades		,598		
Uma fonte de felicidade e bem-estar		,593		
Uma forma de ajudar aos outros		,573		
Uma atividade desgastante e cansativa			,744	
Um ambiente estressante e pesado			,741	
Uma atividade repetitiva e aborrecida			,731	
Um fardo pesado que tenho de suportar cada dia			,671	
Participar de um ambiente que só cria problemas			,621	
Preocupação e instabilidade constantes			,535	
A garantia de um bom salário				,809
Garantia de sucesso econômico				,764
Garantia de estabilidade e segurança				,561



RPT = Realização Pessoal do Trabalho; DPT= Dimensão Positiva do Trabalho;
 DNT = Dimensão Negativa do Trabalho; DET= Dimensão Econômica do Trabalho.

Figura 1. Resultado na Análise Fatorial Confirmatória

Tabela 3

Tabela Comparativa da Distribuição de Itens por Fatores/Subescalas e respectivos Alfas

Subescalas	No. Itens escala abrev. original	No. Itens escala nesse estudo	Alfa Cronbach escala abrev. original	Alfa Cronbach nesse estudo
D. da Realização Pessoal do Trabalho	13	09	.90	.81
D. Positiva do Trabalho	09	07	.84	.78
D. Negativa do Trabalho	06	06	.84	.78
D. Econômica do Trabalho	07	03	.83	.65
Totais	35	25		
Total de Variância Explicada			55.4 %	46.5 %

Analisada e confirmada a estrutura fatorial da escala, destacamos os significados atribuídos ao trabalho pelos alunos participantes desse estudo. O significado mais atribuído ao trabalho em nossa amostra foi o Trabalho como fonte de Realização Pessoal ($M = 5.3$, $SD = .68$). O segundo significado mais atribuído foi o Trabalho como fonte Econômica ($M = 5.1$, $SD = .95$). No que diz respeito às dimensões Emocional Positiva e Emocional Negativa, o trabalho é percebido de uma maneira mais positiva do que negativa ($M = 4.5$ e $M = 2.9$ respectivamente), conforme pode ser observado na figura 2. Tal como ocorreu no estudo de Gonçalves (2006) detectaram-se diferenças entre os sexos, ou seja, rapazes e moças atribuem significados diferenciados ao trabalho. Nas dimensões Realização Pessoal e Emocional Positiva, em ambos os contextos as meninas apresentaram maiores médias. Já na dimensão Emocional Negativa são os rapazes que apresentam as maiores médias. A única diferença se deu na dimensão Econômica que em Portugal não foram constatadas diferenças significativas entre os sexos.

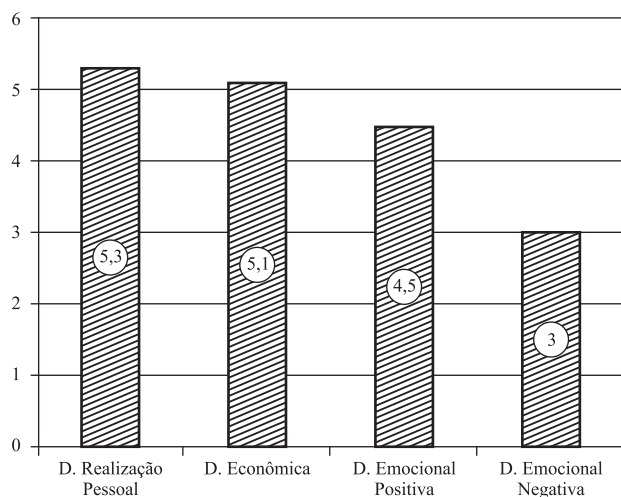


Figura 2. Significados Atribuídos ao Trabalho pelos jovens finalistas do Ensino Médio

Discussão

A Análise Fatorial Exploratória (AFE) apresentou-nos uma solução com 25 itens distribuídos em quatro fatores como na escala original. Analisando os resultados foi possível perceber que, apesar da eliminação de 10 itens, os demais itens se distribuem pelos mesmos fatores da escala original, confirmando assim o modelo teórico subjacente à construção do instrumento original. No que diz respeito à Análise Fatorial Confirmatória, esta confirmou a estrutura sugerida pela AFE.

A Dimensão Econômica do Trabalho foi a que perdeu mais itens, por isso ficou com um *alfa* relativamente baixo (.64), em relação às outras dimensões. Apesar de levemente abaixo do valor geralmente aceito (.70), não torna a dimensão inválida por duas razões: (a) em primeiro lugar, tratando-se de uma pesquisa exploratória, uma vez que esse se trata da validação de um novo instrumento que nunca foi utilizado na população brasileira, o valor de *alfa* aceito pode diminuir até .60 (Hair et al., 2007); (b) em segundo lugar, os valores de *alfa* podem estar diretamente relacionados ao número reduzido de itens da respectiva subescala, tendo em conta que no processo de adaptação à população brasileira esta dimensão ficou circunscrita a três itens. Assim, em futuros estudos de desenvolvimento da ESAT-BR pretende-se construir novos itens para esta dimensão de forma a torná-la mais consistente.

Outra possível justificativa para essa diminuição no valor da consistência interna são as diferenças culturais, que nos levam a pensar que o significado que é atribuído à dimensão econômica do trabalho em Portugal tem um significado diferente no contexto brasileiro. Esse fato já havia sido especificado por Borges (1999) quando sublinhou que o significado atribuído à garantia de sobrevivência no Brasil é distinta do significado econômico atribuído ao trabalho pelas pessoas nos países desenvolvidos. Para melhor compreensão do leitor, seguem os

itens que foram eliminados: “A garantia de uma posição importante na sociedade”, “A possibilidade de afirmar minha autonomia e independência”; “Um meio para conseguir bens de consumo” e “Garantia de uma maior qualidade de vida”. Esses itens eliminados englobam aspectos amplos e subjetivos da dimensão econômica, mais ligados inclusive às questões do poder e prestígio social que o trabalho pode possibilitar. Em contrapartida, os itens que permaneceram na dimensão econômica da versão brasileira, estão intimamente ligados às questões financeiras, ou seja, o que o dinheiro recebido pelo trabalho fornece de maneira direta e objetiva: “A garantia de estabilidade e segurança”, “A garantia de um bom salário”, “Garantia de sucesso econômico”. Ou seja, enquanto que os jovens portugueses parecem integrar numa mesma dimensão/fator – a dimensão econômica do trabalho – as questões da subsistência e do prestígio social, os jovens brasileiros apontam para a diferenciação destas duas dimensões.

Conforme sugerem Mattos e Chaves (2006) e Mosquera (2004), para a maioria das pessoas, trabalhar significa garantir sua sobrevivência, suprir suas necessidades básicas. Em pesquisa realizada por Mattos e Chaves (2006) sobre as representações sociais do trabalho com adolescentes, constatou-se que a categoria que foi mais frequente nas respostas dos jovens relacionou o trabalho com seus resultados, ou seja, remuneração, execução de tarefas / cumprimento de obrigações e alcançar a sobrevivência ou sustento. A dicotomia aqui encontrada na dimensão extrínseca e instrumental do trabalho vem de encontro do explanado por Mosquera (2004), que afirma que a promoção e o status social que o trabalho oferece são aspectos que podem levar os seres humanos a se envolverem e desenvolverem no trabalho. Entretanto, a segurança, a oportunidade de progresso (sucesso econômico) e o salário parecem ser os fatores mais importantes e decisivos que levam os indivíduos a trabalharem e permanecerem em um trabalho. Os resultados encontrados na presente pesquisa, aliados aos de outros pesquisadores ressaltam a importância de se levar em conta as peculiaridades do contexto sócio-econômico-cultural no qual o instrumento está sendo adaptado. Assim, em futuros estudos de desenvolvimento deste instrumento em contexto brasileiro, devem ser considerados estes dados de forma a tornar a escala mais robusta em termos das suas qualidades psicométricas, acrescentando-lhe itens que sejam específicos dessa realidade contextual.

Sobre os Significados Atribuídos ao Trabalho pelos estudantes que participaram desse estudo constatamos 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, desafiando-o para atualizar os seus recursos e competências pessoais, permitindo ainda a aprendizagem, o crescimento pessoal, a competência e a motivação. O segundo significado mais atribuído foi o do Trabalho como fonte Econômica, ou seja, ao modo como o trabalho é um instrumento para responder às necessidades fundamentais que são garantia da qualidade de vida pessoal, familiar e a um reconhecimento social, dando destaque a aspectos relacionados ao lado financeiro do trabalho como salário, subsistência e estabilidade financeira. Essa valorização vem sendo percebida em alguns estudos recentes (Chaves et al., 2004; Gonçalves, 2008; Gonçalves & Coimbra, 2003, 2004). No que diz respeito às dimensões Emocional Positiva e Emocional Negativa, o trabalho é percebido pelos jovens amazonenses de uma maneira mais positiva do que negativa (resultado encontrado também por Chaves et al., 2004, Gonçalves & Coimbra, 2007). Este resultado poderá atribuir-se ao fato dos jovens ainda não terem entrado no mundo do trabalho e estarem ainda dependentes das suas famílias; por isso, tendem a idealizar os contextos de trabalho, não sendo conscientes das dificuldades reais com que se debate o mercado de trabalho, como a escassez de emprego, o desemprego, o congelamento de salários, a mobilidade, entre outros (Gonçalves, 2008; Gonçalves & Coimbra, 2007).

No que diz respeito às diferenças entre os sexos, concluímos que as mudanças ocorridas no mundo do trabalho e a inserção maciça das mulheres no mercado de trabalho influenciaram positivamente nos significados atribuídos ao mesmo pelas jovens participantes deste estudo. Para elas, apesar do trabalho representar uma fonte econômica importante, representa mais do que uma questão financeira, mas também uma fonte da satisfação pessoal. Apesar dos preconceitos ainda existentes e da resistência do mercado em promover a igualdade de gênero nas profissões (e salários), elas percebem o trabalho como mais positivo do que seus pares do sexo masculino, talvez como uma oportunidade para se afirmarem numa área tradicionalmente dominada pelo masculino.

Todavia, uma questão que resulta da escolha dos indivíduos que participaram desse estudo, é sobre a pertinência e validade de se generalizar os achados desta investigação para outras realidades do Brasil. As características socioeconômicas e culturais da cidade de Manaus certamente condicionam os resultados observados, de modo que tentativas de generalização devem ser vistas com precaução. Em vez disso, ressalta-se a necessidade da ampliação deste estudo para outras regiões do Brasil, o que de maneira alguma minimiza a importância desse primeiro estudo de adaptação e validação da Escala de Significados

Atribuídos ao Trabalho à realidade brasileira bem como sobre os significados atribuídos ao trabalho pelos estudantes de Manaus/AM.

Conclusões

Este estudo teve como principal objetivo adaptar e validar a Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho – ESAT- para uso na população brasileira. Não foi necessário realizar a tradução uma vez que o instrumento original foi escrito em português, tendo sido necessário apenas alguns ajustes, através do procedimento da reflexão falada, no que diz respeito à construção das frases e substituição de algumas palavras que não são comuns no português utilizado no Brasil. As análises realizadas – análise fatorial exploratória e análise fatorial confirmatória – nos deram base para confirmar o modelo teórico subjacente à construção da escala original, e a validade desta para uso no contexto brasileiro. A diminuição do percentual de Variância Explicada e dos *Alfas de Cronbach* em relação à escala original era algo expectável face às singularidades de cada contexto sociocultural, conforme discutido anteriormente. Contudo, as qualidades psicométricas, os valores de *Alfa de Cronbach* de cada subescala e da variância explicada, são considerados satisfatórios.

Uma vez que ainda temos poucos instrumentos para mensurar os significados atribuídos ao trabalho no Brasil, acreditamos que a adaptação e validação da ESAT-BR é uma contribuição importante para ampliar o leque de instrumentos disponíveis a serem utilizados em futuras pesquisas que busquem investigar essa temática na população brasileira. Do ponto de vista das limitações do estudo, sendo este o primeiro ensaio de adaptação do instrumento e tendo sido circunscrito à realidade amazônica, novos estudos são necessários no futuro próximo, nas diversas

regiões do país, a fim de verificar a estabilidade e adequação da estrutura encontrada para outros públicos e outras regiões do país, bem como melhorar as qualidades psicométricas do instrumento e que se possa generalizar a validade deste em outros contextos brasileiros, dada a dimensão e singularidades existentes em cada região do país. Esse projeto de adaptação, portanto, não se encerra aqui, muito pelo contrário, constitui-se apenas no primeiro passo de um longo processo, para conferir à ESAT-BR as características peculiares do Brasil.

De maneira geral, este estudo de adaptação e validação confirma a estrutura fatorial original (e teórica) da Escala de Significados Atribuídos ao Trabalho e permite-nos afirmar que, no contexto em que foi recolhida a amostra, a ESAT-BR apresentou qualidades psicométricas adequadas e satisfatórias, e que, portanto, servirão de base para ser utilizada em futuros estudos para avaliar os significados que os jovens brasileiros atribuem ao trabalho, concretamente construir novos itens da escala na dimensão econômica do trabalho para aumentar o valor *alfa* de consistência interna.

Os nossos dados reforçam a ideia de que construímos significados a partir da interpretação que fazemos do contexto socioeconômico e cultural no qual estamos inseridos. Ou seja, nossas experiências pessoais aliadas ao contexto histórico que partilhamos nos dão as ferramentas necessárias para enfrentarmos os desafios que a vida nos apresenta. Desta forma, os significados que atribuímos ao trabalho estão embrenhados em nossas famílias, na região que moramos, nas escolas que frequentamos, nas condições econômicas que temos, além do contexto histórico no qual vivemos. As oportunidades de estudo e de trabalho não são iguais para todos, portanto, os significados atribuídos ao trabalho também não poderão o ser (Blustein, 2001; Chaves et al., 2004; Richardson, 1993).

Referências

- Barreto, M. A., & Aiello-Vaisberg, T. (2007). Escolha profissional e dramática do viver adolescente. *Psicologia & Sociedade*, 19(1), 107-114.
- Bauman, Z. (2001). *Modernidade líquida* (P. Dentzien, Trad.). Rio de Janeiro: Jorge Zahar.
- Bentler, P. M. (2005). *EQS 6.1: Structural equations program manual*. Encino, CA: Multivariate Software Inc.
- Blustein, D. L. (2001). Extending the reach of vocational psychology: Toward an inclusive and integrative psychology of working. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 171-182.
- Borges, L. O. (1998). *O significado do trabalho e a socialização organizacional: Um estudo empírico entre trabalhadores da construção habitacional e de redes de supermercados*. Tese de Doutorado não publicada, Universidade de Brasília, Brasília, DF.
- Borges, L. O. (1999). A estrutura factorial dos atributos valorativos e descritivos do trabalho: Um estudo empírico de aperfeiçoamento e validação de um questionário. *Estudos de Psicologia*, 4, 107-139.
- Borges, L. O., & Alves Filho, A. (2001). A mensuração da motivação e do significado do trabalho. *Estudos de Psicologia*, 6, 177-194.

- Chaves, A. P., Diemer, M. A., Blustein, D. L., Gallagher, L. A., DeVoy, J. E., Casares, M. T., & Perry, J. C. (2004). Conceptions of work: The view from urban youth. *Journal of Counseling Psychology, 51*, 275-286.
- Coutinho, M. C., Diogo, M. F., & Joaquim, E. P. (2008). Sentidos do trabalho e saber tácito: Um estudo de caso em universidade pública. *PSIC-Revista de Psicologia da Vetor Editora, 9*, 99-108.
- Dal Magro, M. L. P., & Coutinho, M. C. (2008). Os sentidos do trabalho para sujeitos inseridos em “empreendimentos solitários”. *Psicologia em Estudo, 13*, 703-711.
- Diogo, M. F. (2007). Os sentidos o trabalho de limpeza e conservação. *Psicologia em Estudo, 12*, 483-492.
- Diogo, M. F., & Maheirie, K. (2008). Alguns sentidos atribuídos ao trabalho doméstico por serventes de limpeza. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 11*, 257-272.
- Gonçalves, C. M. (2006). *A família e a construção de projectos vocacionais de adolescentes e jovens*. Tese de Doutorado não publicada, Universidade do Porto, Porto.
- Gonçalves, C. M. (2008). *Pais aflitos, filhos com futuro incerto? Um estudo sobre a influência das famílias na orientação dos filhos*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian e Fundação para a Ciência e a Tecnologia.
- Gonçalves, C. M., & Coimbra, J. L. (2003). Significados construídos em torno da experiência profissional/trabalho. *Actas do Congresso Internacional de Norte de Portugal/Galiza, 4*, 353-366.
- Gonçalves, C. M., & Coimbra, J. L. (2004). *Que significa trabalhar? ESAT, uma escala para avaliar os significados do trabalho*. Comunicação apresentada na X Conferência Internacional sobre “Avaliação Psicológica: Formas e Contextos. Braga, Universidade do Minho, 15-18 de Setembro de 2004.
- Gonçalves, C. M., & Coimbra, J. L. (2007). O Papel dos pais na construção de trajetórias vocacionais dos seus filhos. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 8*(1), 1-17.
- Goulart, P. M. (2009). Adaptação do questionário sobre significados do trabalho – QST para o Brasil. *Estudos de Psicologia, 14*, 123-131.
- Hair, J. F., Black, W. C., Anderson, R., & Tatham, R. L. (2007). *Análise multivariada de dados*. Porto Alegre: Bookman.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling, 6*, 1-55.
- Lassance, M. C., & Sarriera, J. C. (2009). Carreira e saliência dos papéis: Integrando o desenvolvimento pessoal e profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 10*(2), 15-31.
- Lassance, M. C., & Sparta, M. (2003). A orientação profissional e as transformações no mundo do trabalho. *Revista Brasileira de Orientação Profissional, 4*(1/2), 13-19.
- Little, T. D., Cunningham, W. A., Shahar, G., & Widaman, K. F. (2002). To parcel or not to parcel: Exploring the question and weighing the merits. *Structural Equation Modeling, 9*, 151-173.
- Mattos, E., & Chaves, A. M. (2006). As representações sociais do trabalho entre aprendizes – Um estudo piloto. *Revista Brasileira de Crescimento e Desenvolvimento Humano, 16*(3), 66-75.
- Maroco, J. (2010). *Análise estatística com utilização do SPSS* (3a ed.). Lisboa: Sílabo.
- Morin, E., Tonelli, M. J., & Pliopas, A. L. V. (2007). O trabalho e seus sentidos [Número especial]. *Psicologia & Sociedade, 19*, 47-56.
- Mosquera, J. J. M. (2004). *Pessoas, trabalho e significado*. Recuperado em 22 março 2012, de <http://www.pucrs.br/feecultura/2004/agosto/palestra.pdf>
- MOW International Research Team. (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press.
- Padilha, V., & Grande, M. M. (2011). “A gente fica muito tempo aqui dentro!”: Reflexões sobre o trabalho de gerentes, recepcionistas e camareiras de hotéis. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 14*, 111-125.
- Parada, F., & Coimbra, J. L. (2002). *Exploring the meaning of work*. VII Biennial Conference of the European Association for Research on Adolescence (EARA). Oxford, England, 3-7 September 2002.
- Porto, J. B., & Tamayo, A. (2003). Escala de Valores Relativos ao Trabalho – EVT. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 19*, 145-152.
- Ribeiro, C. V. S., & Léda, D. B. (2004). O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. *Estudos e Pesquisas em Psicologia, 4*(2), 76-83.
- Richardson, M. S. (1993). Work in people’s lives: A location for counseling psychologists. *Journal of Counseling Psychology, 40*, 425-433.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology, 25*, 1-65.

- Sobral, J. M., & Coimbra, J. L. (2008). *O impacto da situação profissional parental no desenvolvimento vocacional*. Dissertação de Mestrado não publicada, Universidade do Porto, Porto.
- Vaz, A. S. (2011). *Em vez de "história de Adão e Eva": O sentido último da vida projectado nas origens*. Marco de Canaveses: Carmelo.
- Vroom, V. H. (1995). *Work and motivation*. New York: Wiley. (Original publicado em 1964).

Recebido: 04/04/2012
1ª Revisão: 28/07/2012
2ª Revisão: 24/08/2012
Aceite final: 20/09/2012

Sobre os autores

Fabiana Soares Fernandes é aluna do Programa Doutoral em Psicologia da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da UP. Membro integrado do Centro de Desenvolvimento Vocacional e Aprendizagem ao Longo da Vida.

Carlos Manuel Gonçalves é Professor Auxiliar da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da UP. Coordenador do Centro de Desenvolvimento Vocacional e Aprendizagem ao Longo da Vida da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da UP.

Paula Joana Oliveira é Investigadora Auxiliar do Centro de Desenvolvimento Vocacional e Aprendizagem ao Longo da Vida da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da UP.