



PRÓ-REITORIA DE PÓS - GRADUAÇÃO E PESQUISA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM
PSICOLOGIA

MESTRADO EM PSICOLOGIA

SIGNIFICADO DO TRABALHO E O BEM-ESTAR PSICOLÓGICO: UM ESTUDO
COM DESEMPREGADOS

ARIANA FIDELIS

Goiânia, Março de 2016.

SIGNIFICADO DO TRABALHO E O BEM-ESTAR PSICOLÓGICO: UM ESTUDO COM DESEMPREGADOS

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Stricto-Sensu em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Goiás como requisito parcial para obtenção do título Mestre em Psicologia, sob a orientação da Profa. Dra. Helenides Mendonça. Linha de Pesquisa: Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações.

Goiânia, Março de 2016.

F451s Fidelis, Ariana
Significado do trabalho e o bem-estar psicológico:
um estudo com desempregados / Ariana Fidelis.-- 2016.
242 f.; il.; 30 cm

Texto em português com resumo em inglês.
Dissertação (mestrado) -- Pontifícia Universidade
Católica de Goiás, Programa de Pós-Graduação STRICTO
SENSU em Psicologia, Goiânia, 2016
Inclui referências, f. 174-212

1. Desemprego - Aspectos psicológicos. 2. Estabilidade
no emprego. I.Mendonça, Helenides. II.Pontifícia Universidade
Católica de Goiás. III. Título.

CDU: 159.9:331.56(043)

Dedicatória

Dedico este trabalho ao meu esposo Weder pelo amor incondicional, ao meu querido filho Benjamim motivo do meu grande esforço e dedicação, aos meus pais pelo apoio e confiança, sempre. Aos amigos e aos familiares que me apoiaram nesta caminhada.

Agradecimentos

Agradeço primeiramente a Deus, força maior em que confio e acredito por sua bela e significativa plenitude que me sustenta e me faz prevalecer. Ao Deus eterno, imortal, invisível, mas real, toda honra e glória.

À querida orientadora Prof.^a Dr.^a Helenides Mendonça, por compartilhar o seu conhecimento, pela paciência comigo em meio a tantas dificuldades no percurso. Pelos momentos de aprendizado que foram compartilhados, obrigado.

À Martha Diniz, por sua dedicação, compreensão e competência a frente da secretária deste programa, por nossas conversas e muitas risadas.

Aos demais professores do Programa de Pós – Graduação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás pela contribuição neste projeto.

Ao meu querido esposo Weder por sua dedicação, paciência e amor altruísta. Por sempre acreditar em mim, me fazer sorrir, quando às vezes queria chorar. Por todas as lágrimas, e por todos e imensos sorrisos, obrigado por estar ao meu lado.

Ao meu amor maior meu filho Benjamim, minha herança, presente de Deus, que me alegra e sempre renova a minha esperança. Benjamim tornou tudo mais alegre e feliz. Obrigado por seu amor e esse sorriso fonte de alegria inesgotável.

Aos meus pais Antônio e Francisca por acreditarem em mim, por me incentivar e por terem me dado à oportunidade de ter uma família.

À querida tia Silvana pelo apoio e suporte dispensado a mim e ao meu filho.

Aos meus irmãos Guilherme e Ana Mara, e a todos os meus familiares pelo apoio.

Aos colegas do Gepots pelo apoio e parceria.

À Méri e toda a sua equipe de trabalho, pelo empenho e auxílio na coleta de dados.

Às maravilhosas colegas de caminhada, que hoje se tornaram amigas, Rose Helen Shimabuku e Priscilla Dias por me aceitarem, por dividir as alegrias e dores comigo. Por serem pessoas tão especiais e que tornaram esse mestrado um momento ímpar em minha vida, obrigado.

Aos meus grandes amigos Karina Maristela e Tiago Dornelas que dispensam um carinho por mim, e torcem por nossa profissão, por estarem juntos e por sua lealdade.

Sumário	
Apresentação	11
Resumo	13
Abstract.....	14
SIGNIFICADO DO TRABALHO E O BEM-ESTAR PSICOLÓGICO: UM ESTUDO COM DESEMPREGADOS	15
Introdução.....	15
ESTUDO 1. SIGNIFICADO DO TRABALHO, O BEM-ESTAR E DESEMPREGO: CONCEPÇÕES TEÓRICAS.....	26
Resumo	26
STUDY 1. THE MEANING OF WORK, WELL-BEING AND UNEMPLOYMENT: THEORETICAL CONCEPTS	27
Abstract.....	27
SIGNIFICADO DO TRABALHO, O BEM-ESTAR E DESEMPREGO: CONCEPÇÕES TEÓRICAS.....	28
Significado do Trabalho	28
Bem-estar Psicológico	37
Desemprego	44
Discussão	69
Considerações Finais	74
Referências Estudo 1	75

ESTUDO 2. BEM-ESTAR DE PESSOAS DESEMPREGADAS: RELAÇÕES COM SIGNIFICADO DO TRABALHO E TEMPO DE DESEMPREGO	95
Resumo	95
STUDY 2. WELL-BEING OF UNEMPLOYMENT PEOPLE:RELATIONS WITH MEANING OF WORK AND TIME OF UNEMPLOYMENT	96
Abstract.....	96
BEM-ESTAR EM DESEMPREGADOS: RELAÇÕES ENTRE SIGNIFICADO DO TRABALHO E TEMPO DE DESEMPREGO	97
Introdução	97
O desemprego e o Bem-estar Psicológico	107
O Desemprego e Significado do Trabalho	114
O Tempo de desemprego	124
Método.....	129
Procedimentos e Participantes	129
Instrumentos	131
Análise de dados.....	132
Resultados.....	134
Discussão	140
Limitações e direções para futuras pesquisas	143
Considerações Finais	144
Referências Estudo 2	146
Referências Geral	174

APÊNDICES	213
Apêndice 1 – Termo de Consentimento de participação como Sujeito.....	213
Apêndice 2 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	214
Apêndice 3 – Instrumento de Pesquisa (Questionário).	217
Apêndice 4 – Instrumento de Pesquisa (Questionário versão virtual).....	220

Lista de Tabelas

Tabela 1. Estatística descritiva e correlações das variáveis do estudo.	134
Tabela 2. Resultados da análise da regressão hierárquica para florescimento.	137
Tabela 3. Resultados da análise da regressão hierárquica para afetos positivos.	138

Lista de Figuras

Figura 1. As principais variáveis relacionadas ao desemprego. 70

Figura 2. Termo de interação Florescimento X Valor Intrínseco do Trabalho..... 139

Figura 3. Termo de interação Afetos Positivos X Valor Intrínseco do Trabalho. 139

Apresentação

O desemprego apesar de ser considerado como um estressor significativo na vida dos trabalhadores pode ser vivenciado tanto de forma positiva quanto negativa. Por se tratar de um fenômeno multideterminado, observa-se que o tempo de desemprego pode exercer relevante influência na relação entre o Significado do Trabalho e o Bem-Estar Psicológico das pessoas desempregadas.

A presente pesquisa aborda a relação do Significado do Trabalho e o Bem-Estar Psicológico em indivíduos que estejam desempregados por no mínimo de 30 dias, sendo o tempo de desemprego um moderador na relação entre o desemprego e o bem-estar de pessoas sem trabalho. As reflexões que deram origem ao tema da pesquisa tiveram início nas orientações e discussões do grupo de estudo, em psicologia organizacional e do trabalho da Pontifícia Universidade Católica de Goiás. A temática do desemprego é algo muito discutido no atual momento de crise econômica e recessiva de vários países, inclusive o Brasil. Com objetivo avaliar o poder moderacional do tempo de desemprego na relação entre o significado do trabalho e o bem-estar psicológico a presente pesquisa é composta por dois estudos.

Especificamente, o primeiro estudo compõe um artigo teórico que discorre sobre o Significado do Trabalho e o Bem-Estar Psicológico em contexto de desemprego, apresentando uma revisão da literatura dos principais autores e dos conceitos aqui abordados. O desemprego de fato é um momento estressante e que afeta o Bem-Estar Psicológico dos indivíduos, sendo o Significado do Trabalho um fator de proteção associado ao tempo de desemprego. O segundo estudo apresenta um artigo empírico, de metodologia quantitativa, descritiva e correlacional que analisa o poder moderacional do tempo de desemprego na relação entre o Significado do Trabalho e o Bem-Estar

psicológico em desempregados. O presente estudo de corte transversal foi realizado para testar o modelo teórico conceitual.

A amostra foi composta por 260 desempregados, da cidade de Goiânia e região metropolitana, sendo 77 homens e 188 mulheres com idade média de 27 anos, e ensino médio completo, em 48% do total da amostra. Foram aplicados os seguintes instrumentos de coleta de dados: Escala de Afetos Positivos e Negativos, a Escala de Florescimento e a Escala de Valores Intrínsecos do Trabalho. Os resultados das análises de regressão hierárquica demonstram que a duração do desemprego atua como moderador na relação entre o significado do trabalho e o bem-estar psicológico, de modo que quanto maior o tempo do desemprego maior é o bem-estar psicológico das pessoas. Consequentemente, quanto menor for o tempo do desemprego maior é a vivência de sentimentos negativos, ou seja, maior o mal-estar. A pesquisa foi realizada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia, conforme o regimento interno do Programa de Pós Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, resultando nessa dissertação composta por ambos os estudos, que posteriormente elaborados serão submetidos e publicados em revistas científicas.

SIGNIFICADO DO TRABALHO E O BEM-ESTAR PSICOLÓGICO: UM ESTUDO COM DESEMPREGADOS

Resumo

O presente estudo teve com objetivo avaliar o poder moderacional do tempo de desemprego na relação entre o significado do trabalho e o bem-estar. O desemprego apesar de ser considerado como um estressor significante na vida dos trabalhadores pode ser vivenciado tanto de forma positiva quanto negativa, dependendo do significado que o trabalho tem para o indivíduo a partir do tempo de duração do desemprego. Estudos têm demonstrado ser o bem-estar uma variável multideterminada e que o tempo de desemprego tem sido um forte moderador nas vivências de bem-estar de pessoas em situação de desemprego. Especificamente, este estudo foi dividido em duas partes: primeiramente um artigo teórico que discorre sobre o desemprego, o significado do trabalho e o bem-estar psicológico. Na segunda parte, um artigo empírico analisa o poder moderacional do tempo de duração de desemprego na relação entre o significado do trabalho e o bem-estar psicológico em desempregados. Este é um estudo transversal que foi realizado para testar o modelo conceitual. A amostra foi composta por 258 desempregados, sendo 77 homens e 188 mulheres com idade média de 27 anos, ensino médio completo, em 48% do total da amostra.

Palavras chave: Desemprego, Bem-estar Psicológico, Significado do trabalho e duração do desemprego.

THE MEANING OF WORK AND THE PSYCHOLOGICAL WELL-BEING: A STUDY WITH UNEMPLOYMENT

Abstract

This study aimed to evaluate the moderational power of the period of unemployment in the relationship between the meaning of the work and well-being. Unemployment, despite of being regarded as a significant stressor on workers can be experienced either positively or negatively, depending on the meaning that this job has for the individual from the unemployment time. Studies have shown the welfare as a multidetermined and variable and the period of unemployment has been a strong moderator experiences in the welfare of people unemployed. Specifically, this study was divided into two parts: first a theoretical article that talks about unemployment, the meaning of work and the psychological well-being. In the second part, an empirical paper analyzes the moderational power of the unemployment duration of the relationship between the meaning of work and the psychological well-being unemployed. This is a cross-sectional study that was conducted to test the conceptual model. The sample consisted of 258 unemployed, 77 men and 188 women with an average age of 27, completed high school, 48% of the total sample.

Keywords: Unemployment, Psychological well being, meaning of the work and duration of unemployment.

SIGNIFICADO DO TRABALHO E O BEM-ESTAR PSICOLÓGICO: UM ESTUDO COM DESEMPREGADOS

O desemprego é um dos maiores problemas das sociedades contemporâneas. As crescentes taxas e índices de desemprego nos diferentes continentes apontam que o desemprego é algo crônico, estrutural que atinge dimensões sociais e psicológicas (Gondim, et. al., 2010). Para compreender melhor como o desemprego pode afetar as pessoas, cabe aqui destacar primeiramente a relação do homem com o trabalho e o seu significado.

Sabe-se que a relação do indivíduo com o trabalho remete às comunidades caçadoras e coletoras a cerca de 8000 a.C, perpassando pelo trabalho escravo nas civilizações antigas, a relação servil da idade média.

Para o economista Alfred Marshall, em sua única obra em 1890, citado por (Jahoda, 1981, p.187) o trabalho é algo que demanda um esforço físico e mental, que pode nos proporcionar certo prazer à medida que nos submetemos a este, seja de forma parcial ou total.

Jahoda (1981), com base na teoria psicanalítica de Freud, afirma que o trabalho é responsável por nos manter ligados à realidade de modo a não sermos esmagados por nossas fantasias e emoções, constituindo-se o lastro do homem com a realidade. O indivíduo se reconhece e se identifica pelo trabalho, pois, este traz sentido e significado para as pessoas. Esse processo de identificação acontece quando o indivíduo encontra na função ou na atividade praticada um sentimento de responsabilidade, quando reconhece o seu próprio desempenho e pode ser capaz de perceber o resultado de seu trabalho (Morin, 2001; Tumulo & Tumulo, 2004).

Alguns autores (por exemplo, Kohn & Schooler, 1983; Jahoda, 1987; Codo, 1984, 1993; Locke & Taylor, 1990; Codo, Sampaio, Hitomi & Bauer, 1995; Morin, 2001); afirmam que o trabalho assume uma posição de destaque na vida das pessoas, pois, este proporciona a construção da identidade pessoal e social dos indivíduos. É através da identificação com a atividade laboral exercida que o sentido e o significado do trabalho na vida da pessoa se tornam cada vez maior.

Essa identificação é extremamente positiva uma vez que o trabalho é parte estruturante no processo contínuo do desenvolvimento da personalidade, Pérez (1996).

É por meio do trabalho que o homem se emancipa, conquistando sua independência financeira (Morin, 2001). As relações de trabalho proporcionam o fortalecimento de vínculos interpessoais, e as atividades laborais desenvolvem e fortalecem a identidade dos indivíduos, ou seja, a dinâmica do trabalho permite que a pessoa dê sentido a sua existência (Jahoda, 1987; Morin, 2001).

O trabalho também pode ser definido como uma atividade com objetivos e finalidades determinadas, sendo, um elemento capaz de agrupar múltiplos significados (Brief & Nord, 1990).

Para Fryer e Payne (1986), o trabalho é um conjunto de atividades coordenadas, agradáveis ou não, que necessita de gasto de energia para produção de algo útil. Porém, nem toda atividade laboral ou trabalho é considerado como emprego.

Para que uma atividade seja caracterizada como trabalho ela deve fazer sentido e possibilitar resultados úteis (Morin, 2001). Alguns exemplos podem elucidar melhor essa condição. O primeiro é o caso de alguns moradores de rua que sobrevivem da venda de materiais recicláveis. Por mais que essas pessoas se autodenominem trabalhadores, tal atividade não é reconhecida como emprego em certos casos. O mesmo

ocorre com as mulheres que trabalham em casa, denominadas de “donas de casa”, a atividade de cuidar do lar, é um trabalho e não um emprego (Jahoda, 1981).

A definição de trabalho contempla tanto as perspectivas do trabalho formal quanto informal, sendo uma atividade ou ocupação que exercemos, com ou sem remuneração financeira.

Já a definição de emprego, por outro lado, é mais ampla. Para que uma atividade seja caracterizada como emprego implica no cumprimento de alguns requisitos. Segundo Jahoda (1981), estar empregado significa ter uma estrutura de tempo diário para realização de atividades laborais, as regras são pré-estabelecidas e geralmente devem ser cumpridas. Além disso, o emprego requer uma constante troca de experiências com outras pessoas fora do contexto familiar, e exige dos indivíduos metas organizacionais que podem não estar relacionadas às expectativas pessoais do trabalhador, tendo como principal característica o recebimento de salário.

Portanto, o emprego é um conjunto de atividades remuneradas exercidas por um indivíduo de forma sistemática e geralmente coordenada ou estabelecida por outra pessoa que dita às condições e as regras do trabalho (Morin, 2001).

Sendo assim, a relação do homem com o trabalho torna-se essencial à medida que é por meio do trabalho que se obtém um emprego, pelo qual se consegue o sustento e o suprimento das necessidades básicas como segurança, alimentação dentre outros (Maslow, 1943). Assim também, é através do emprego que o indivíduo busca crescimento, autorrealização e o desenvolvimento pleno e amplo de suas habilidades e potencialidades (Tumulo & Tumulo, 2004; Antunes, 1999; Jahoda, 1981). O emprego impulsiona e reforça as atividades laborais, para a manutenção de *status quo* do indivíduo e de suas relações sociais.

No mundo ocidental, ter um emprego remunerado é uma das principais formas de sobrevivência na sociedade capitalista. O emprego ocupa papel de destaque na vida do trabalhador, pois, é por meio desta modalidade que o indivíduo garante seu sustento e bem-estar (Gondim et. al., 2010; Pereira & Brito, 2006).

Associado a essa noção de sustento e bem-estar no contexto capitalista estar empregado também assume uma conotação carregada de status. No entanto, essa postura se difere quando comparamos pessoas de países desenvolvidos e subdesenvolvidos. Nos países desenvolvidos é comum atribuir ao emprego somente um valor econômico. No caso de países subdesenvolvidos ou emergentes como o Brasil, estar empregado significa sobrevivência, o que não significa estar ligado somente aos aspectos financeiros, mas, faz parte da construção da subjetividade (Tamayo, 1994; Borges, 1996; Dejours, 1999).

Isso justifica a importância do emprego nos países subdesenvolvidos. Para tanto, isso não significa que toda a classe de trabalhadores deseje o emprego formal, assalariado, registrado e reconhecido. Mas, o que se observa especificamente nestes países, é que existe um grupo de pessoas que ao se verem sem emprego, conseqüentemente estão expostos aos mais diferentes tipos de violência, seja pela exclusão, pela fome ou miséria. Essa massa de trabalhadores dos países subdesenvolvidos não possui nenhum instrumento que garanta sua seguridade social, e com isso, vivenciam uma constante frustração mediante a privação de recursos materiais e psicológicos, além da desrealização e desefetivação de seus direitos e deveres como cidadãos quando estão desempregados e não encontram formas de recolocação no mercado de trabalho, (Antunes, 1999).

Este fato explica o porquê de muitos trabalhadores optarem por um subemprego ante ao desemprego, pois, as conseqüências negativas do desemprego, vão além das

vivências negativas do trabalho. O emprego é psicologicamente mais favorável que a falta dele, mesmo em condições ruins (por exemplo, Coetzee & Esterhuizen, 2010; Schimmack, Schupp & Wagner, 2008; Carroll, 2007; Tumulo & Tumulo, 2004; Jahoda, 1981). Isso revela a magnitude e a dialética do trabalho que consegue reunir tanto aspectos positivos quanto negativos, do sofrimento à alegria em um só elemento de forma dinâmica, conforme (Martin-Baró, 1990).

Se a relação do homem com o trabalho é carregada de significado, o que exige envolvimento e demanda uma disponibilidade de tempo, por parte dos trabalhadores. O tempo gasto no trabalho em muitos casos é superior ao tempo envolvido em atividades de lazer com família e amigos. Neste sentido, compreender o quanto o desemprego influencia a vida de uma pessoa é algo complexo, pois, estamos diante de um fenômeno multivariado (Dimas et. al., 2013; Bakker & Demerouti, 2007; Morin, 2001).

A exclusão do mercado de trabalho causa problemas em diferentes aspectos na vida do desempregado. No âmbito pessoal, o indivíduo pode vivenciar um afastamento do convívio social, o que acarreta em isolamento, além do constrangimento pela perda do *status* e reputação, antes obtida com o trabalho. No aspecto socioeconômico, a perda do emprego ocasiona a retenção de gastos, consequentemente, a mudanças de hábitos (Carrol, 2007).

As constantes mudanças no mundo e nas relações de trabalho principalmente a partir da década de 70 tem proporcionado um aumento significativo nos índices de desemprego mundial (Gondim et. al., 2010; Pereira & Brito, 2006). Se por um lado à inserção de novas tecnologias, as terceirizações, as novas formas de gestão acompanhadas de novas formas de produção, reduzem os custos e aumentam a produtividade. Do outro temos a exigência de maior qualificação por parte do trabalhador, a extinção de postos de trabalho tradicionais e o surgimento de novas

profissões, mudanças nas formas contratuais destes empregados, dados em conjunto esses elementos associados a fatores políticos e socioeconômicos podem explicar o aumento do desemprego global (Gondim et. al., 2010; Pereira & Brito, 2006; Goulart, 2003; Borges, 1996; Martin-Baró, 1990).

Essa crise da sociedade salarial e o aumento do desemprego também são marcados pela precariedade das condições de trabalho, pela constante instabilidade e incerteza do emprego, pelo crescimento do setor informal, pelas mudanças nas relações de trabalho cada vez mais individualizadas e pela supressão dos direitos trabalhistas (Gondim, et. al., 2010; Dejours, 1999).

Alguns estudiosos do mercado financeiro afirmam que dadas às proporções atuais o desemprego deixou de ser uma situação decorrente somente de crises econômicas, mas, de fato é um problema crônico enraizado na estrutura do mercado de trabalho mundial (Gondim, et. al., 2010; Martin, 1993).

O desemprego, portanto, deixa de ser um discurso da crise econômica e passa a ser visto como um problema macrossocial, que afeta o nível social e o individual simultaneamente.

Em 2008, no auge da crise do sistema financeiro norte americano várias pessoas em diferentes continentes perderam seus empregos, sendo afetados pela crise de proporção mundial. Esse dado reforça o argumento de que o desemprego já não pode ser visto como algo local, específico de um determinado país, mas, como um traço evidente da sociedade contemporânea que afeta milhares de pessoas (Gondim, et. al., 2010).

Para algumas pessoas a perda do emprego funciona como um disparador, e até pode direcionar na busca de novos desafios e novas perspectivas de vida. Para outros, o fato de estar desempregado, é estar sem ocupação, é ser reconhecido pelos demais como

um desocupado, que não tem nada de útil para fazer na vida. Tamanha a brutalização do rótulo, implica na complexidade da compreensão do fenômeno que perpassa os diferentes domínios da vida de pessoas que estão desempregadas (Van den Broeck et. al., 2010).

Diante dos reflexos da falta do emprego na vida das pessoas este estudo, busca compreender como o desemprego pode afetar o bem-estar dos indivíduos que enfrentam esse momento. Segundo a abordagem psicológica da Cognição social, todo ser humano age como um cientista inocente na tentativa de auto compreensão de seus dilemas pessoais, atribuindo-lhes explicações e causas, com o objetivo de dar sentido e significado ao momento vivenciado. É o que podemos denominar de psicologia do senso comum (Jones & Davis, 1965). Em geral, as causas podem ser atribuídas ao próprio indivíduo destacando fatores como personalidade, motivação, estados de humor, dentre outros. Ou ao ambiente que este está inserido neste caso, destaca-se a influência dos fatores sociais, econômicos, culturais e outros (Jones & Davis, 1965; Fritz, 1958). Na situação de desemprego não é diferente. Sabe-se que diante de demandas estressoras, as pessoas reagem e se comportam de maneiras distintas. Algumas manifestações comportamentais podem ser compreendidas pelos diferentes contextos culturais e sociais, além das características pessoais de personalidade como supracitado.

Para tanto, essas características pessoais podem influenciar na disposição e motivação individual para o enfrentamento do desemprego. Para alguns, o desemprego é encarado como um momento transitório, uma fase, que apesar de todas as dificuldades é algo passageiro. Para outros, essa situação pode ser um momento traumático com várias consequências, vivenciado com bastante dor e sofrimento. Além das diferentes formas de enfrentamento da demanda, para a compreensão de um fenômeno

multivariado como o desemprego, é necessário considerar outros fatores que podem influenciar diretamente essa vivência.

Se a relação do homem com o trabalho é histórica, o desemprego pode ser o resultado das constantes mudanças no mundo do trabalho (Pereira & Brito, 2006). Para Castelhana (2005), o maior medo do trabalhador é ficar desempregado, conseqüentemente o medo do desempregado é o de não encontrar trabalho. Segundo Dejours (1999), esse medo aprisiona o trabalhador que acaba consentindo e se acostumando com condições precárias de trabalho, o que aumenta a individualização nos processos laborais, ocasionando o aumento no número de pessoas desempregadas.

Para Tittoni (1999), só é possível compreender o desemprego quando se tem uma experiência de emprego. Histórias de desemprego de longa duração atemorizam trabalhadores. Quando um indivíduo consegue retornar ao mercado após longo período sem trabalho sofre ainda mais com o medo e a angústia de imaginar a possibilidade de ficar desempregado novamente.

Em geral, as pessoas se submetem a subempregos mesmo que estes lhes garantam somente a remuneração do que estar desempregado (Dejours, 1999; Castelhana, 2005). O temor de perder o emprego e a necessidade de garantir a permanência no trabalho faz com que os trabalhadores sejam coniventes com práticas insalubres no ambiente das organizações e até mesmo ocultem sua raiva (Seligman, 1994).

Neste sentido, autores como (Katzell, 1994; Martin – Baró, 1990; Codo, 1984) criticam os estudos na Psicologia porque em sua maioria negligenciam os aspectos históricos da relação do homem com o trabalho. Portanto, é a partir da compreensão dessa relação que se tem a dimensão da importância e do significado do trabalho para as pessoas e o quanto a experiência de desemprego pode ser dolorosa.

Assim como o construto do desemprego, o significado do trabalho também é multifacetado (Gondim, et. al., 2010). Enquanto o trabalho inclui, possibilita independência, status, valorização e reconhecimento da sociedade. O desemprego exclui, diminui a autoestima, gera escassez financeira, causa incerteza e insegurança.

Neste contexto, os desafios da sociedade atual ante a situação de desemprego são inúmeros, e saber como enfrentar essas dificuldades muitas vezes impostas é o grande diferencial entre os indivíduos.

Sendo o desemprego um fenômeno multifacetado, os sentimentos e as vivências que ele provoca nas pessoas também devem ser analisados sobre diferentes aspectos. Um desses fatores é a forma como a pessoa ficou desempregada. Estudos demonstram que dependendo da maneira com que o indivíduo perde o seu emprego ele pode vivenciar mais ou menos bem-estar (Booker & Sacker, 2012; Blustein et. al., 2011). Outro aspecto relevante é atribuição ou percepção sobre o próprio desemprego, uma análise pessoal das possíveis causas que a levaram a ficar sem o emprego, pode auxiliar no enfrentamento da situação (Gondim, et. al., 2010). Neste caso, características de personalidade estão altamente associadas e influenciam diretamente nessa percepção (Schimmack, Schupp & Wagner, 2008). Por se tratar de uma demanda estressora específica, a maneira como os indivíduos lidam com o desemprego pode lhes garantir maior ou menor bem-estar. Portanto, será utilizado neste estudo o aporte teórico do modelo demanda controle desenvolvido por Karasek (1979) para explicar quais os fatores levam os desempregados a vivenciar bem-estar, apesar da ausência do emprego.

Segundo o Modelo de Demanda Controle o desgaste psicológico que provoca o mal-estar e os problemas de saúde no trabalhador provém da constante exposição a altas demandas psicológicas, como alta pressão e exigência no trabalho associados à escassez de amplitude de decisão. Entende-se por amplitude de decisão o poder de fazer escolhas

no processo de trabalho, a soma desses fatores leva o trabalhador a vivenciar estresse e conseqüentemente pode ficar doente. Outro pressuposto desta teoria diz que o apoio social é fundamental para reduzir esse nível de estresse provocado pela alta exigência do trabalho, e que a falta desta rede de apoio aumentaria o efeito negativo na saúde, apesar de postular que o estresse pode ter um efeito positivo dependendo do contexto que o trabalhador se encontra, o modelo de demanda controle pressupõe que quanto maior a escassez ante a exposição de altas demandas psicológicas, e baixo poder de amplitude de decisão maior será as conseqüências para o trabalhador, e o estresse terá efeito negativo em sua saúde, uma vez que leva a desmotivação, afetando o processo de aprendizagem em geral podendo comprometer as habilidades gradualmente adquiridas (Karasek, 1979).

Por questões teóricas e metodológicas a análise das vivências de bem-estar psicológico do desemprego pelo modelo de Demanda Controle de Karasek (1979) será conduzida analogicamente neste estudo, uma vez que, no pressuposto original apresenta situações que envolvem o trabalho, especificamente. Ao analisar o desemprego com base neste modelo, pressupõe-se que o trabalhador a se ver desempregado está exposto a uma constante e alta exigência seja ela interna, em forma de cobrança no nível intrapessoal; ou externa, referente ao contexto social e suas redes de interação. Com isso, o indivíduo pode vivenciar um efeito negativo em sua saúde, apresentando sinais e sintomas ocasionados pelo stress gerado pela condição de desemprego. Esse contexto pode afetar também sua amplitude de decisão, sendo que o desempregado perde em parte o controle de suas ações, principalmente pela redução do capital financeiro. Essa escassez de tomada de decisão potencializa o desconforto e compromete os recursos de enfrentamento da demanda e conseqüentemente aumenta o desgaste psicológico.

Segundo Antunes (2000), o desempregado tem como característica o desejo de trabalhar, porém não consegue ou não encontra um posto de trabalho. O presente estudo considera o desemprego como ausência de trabalho por mais de 30 dias, debilitante, vivenciado com perda, tendo como causa a falta de oportunidades no mercado, a falta de qualificação profissional e o desalento pessoal em face das constantes frustrações que motivam a não procura, vivenciadas por pessoas que estão dispostas a retornar para mercado de trabalho (Dimas, Pereira & Canavarro, 2013; Vansteenkiste et. al., 2004).

Para tanto, neste estudo, analisa-se como o significado do trabalho em indivíduos desempregados a mais de 30 dias pode afetar a vivência de bem-estar psicológico dependendo do tempo que a pessoa se encontra sem emprego. Portanto, o tempo de duração do desemprego atua como um moderador e pode influenciar tanto de maneira positiva quanto negativa esse processo.

Para melhor análise este trabalho será dividido em duas partes. A primeira é composta por uma revisão teórica dos conceitos aqui discutidos: o Significado do Trabalho, Bem-Estar Psicológico e o desemprego. E a segunda parte, é composta pela pesquisa empírica juntamente com a análise e discussão dos dados obtidos no trabalho de campo.

ESTUDO 1. SIGNIFICADO DO TRABALHO, O BEM-ESTAR E DESEMPREGO: CONCEPÇÕES TEÓRICAS

Resumo

O presente estudo tem como objetivo fazer uma revisão teórica sobre o desemprego, como também dos construtos aqui analisados, o significado do trabalho e o bem-estar psicológico. Foram aqui apresentados os principais conceitos teóricos sobre os temas, discorridos separadamente, devido à escassa literatura de textos que analisam a relação entre as variáveis aqui propostas. De maneira geral, os resultados descritos na literatura demonstram que o desemprego vem crescendo ao longo dos anos, e tendo como causa e principais consequências fatores multideterminados, além de ser um elemento preponderante para diminuição do bem-estar psicológico dos indivíduos nesta situação. Os estudos demonstram que o significado do trabalho pode se constituir como um fator de proteção ante a falta de trabalho associado a outros moderadores como idade, sexo, tempo de duração de desemprego. Para tanto, observa-se na literatura que há poucos estudos que abordam a temática do desemprego a partir da análise do significado do trabalho e sua relação com o bem-estar psicológico, portanto, esse estudo amplia a discussão, sendo um campo de vasta investigação por ser o desemprego um fenômeno multivariado.

Palavras chave: *Desemprego, significado do trabalho, bem-estar psicológico.*

STUDY 1. THE MEANING OF WORK, WELL-BEING AND UNEMPLOYMENT: THEORETICAL CONCEPTS

Abstract

This study aims to make a theoretical review on unemployment, as well as the constructs analyzed here, the meaning of work and the psychological well-being. They were here presented the main theoretical concepts on the issues, discussed separately, due to the scarce literature texts that analyze the relationship between the variables proposed here. In general, the results described in the literature show that unemployment has grown over the years, and with the causes and main consequences multidetermined factors, besides being a preponderant element to decrease the psychological well-being of individuals in this situation. Studies show that the meaning of work can be as a protective factor against the lack of work associated with other moderators such as age, sex, unemployment period. To this end, it can be seen in the literature that there are few studies that address the issue of unemployment from the meaning of work analysis and its relationship with psychological well - being, therefore, this study expands the discussion, with a broad research field to be unemployment a multivariate phenomenon.

Keywords: Unemployment, meaning of work, psychological well-being.

SIGNIFICADO DO TRABALHO, O BEM-ESTAR E DESEMPREGO: CONCEPÇÕES TEÓRICAS

Significado do Trabalho

As constantes mudanças no mundo do trabalho, as crises, dentre outros aspectos, implicam na complexa e multifacetada definição do significado do trabalho (Leboyer, 1994). A relevância do trabalho na esfera humana, em face da incapacidade da sociedade moderna, em garantir oportunidades de um trabalho significativo e satisfatório, marca a “crise das motivações” (Leboyer, 1994, p. 50), e impulsionam o enfraquecimento do valor psicológico e social que o trabalho pode proporcionar ao indivíduo.

De uma forma sintética, o trabalho abrange diferentes significados e representa um grande valor na vida dos indivíduos, sua centralidade, e relativa importância em comparação a outros domínios da vida, o colocam em posição de destaque.

Durante muitos anos, pesquisadores criaram uma série de construtos teóricos para explicar o significado do trabalho, a saber, os trabalhos de Dubin (1956) e do *MOW International Research Team* (1987) sobre a centralidade do trabalho, Loscocco (1989) e o compromisso com o trabalho, Lodahl e Kejner (1965), demonstraram que o significado depende do envolvimento com o trabalho. Já Kanungo (1982), Kanungo e Hartwick (1987) e Roberson (1990), deram ênfase à motivação intrínseca e extrínseca do trabalho, para Nord, Brief, Atieh e Doherty (1990) descreveram sobre os valores do trabalho.

Borges (1997) postula a teoria dos Atributos Valorativos do Trabalho onde apresenta duas perspectivas sobre o significado do trabalho de forma paradoxal. Segundo a autora, por um lado os atributos valorativos podem proporcionar a construção de um significado do trabalho mais humanista, comprometido eticamente com as demandas sociais, do outro, esses mesmos valores também podem levar o indivíduo ao esgotamento e a desumanização, devido a constante expectativa e espera do que deve ser o trabalho. No caso dos atributos descritivos o significado do trabalho assume a conotação de status que propicia ao indivíduo o empoderamento pessoal, que garante a sobrevivência, assistência dentre outros. Entretanto, pode causar alienação devido o excesso de cobrança intrínseca, gerada pela carga acentuada.

Historicamente dois eixos compõem a definição do significado do trabalho no glossário da atividade humana. Tais eixos são antagônicos, o primeiro e mais popularmente difundido refere-se ao trabalho como noção de sacrifício, uma punição dada ao homem devido ao pecado original, assim como consta nas escrituras sagradas. Nessa perspectiva o significado do trabalho é entendido como um peso, fardo, que remete um esforço incomum para quem o realiza. Trabalho é sinônimo de lida, luta, é um dever e uma responsabilidade que agrega também a seu significado uma conotação negativa, no trabalho não há prazer, mas, sacrifício (Bastos, Pinho & Costa, 1995; Leboyer, 1994).

O segundo eixo compõe a dimensão avaliativa e afetiva do trabalho, o que reporta a um caráter positivo do significado do trabalho, tal concepção se propaga com maior força na atualidade. Nessa construção o trabalho ocupa um lugar de status na vida do homem, é um símbolo de empenho, esforço para conquistar objetivos, além de propiciar o domínio da natureza. Na tradição oriental o trabalho é responsável por manter o equilíbrio do homem com a natureza, sendo o elemento capaz de moldar o seu

caráter. Já na tradição judaico-cristã, o trabalho é um instrumento de salvação que deve ser conduzido com zelo e presteza, pois, dignifica o homem (Bastos, Pinho & Costa, 1995; Leboyer, 1994).

Em uma perspectiva psicológica e cognitiva o significado do trabalho abrange uma dimensão estruturante responsável pela construção da personalidade. O trabalho compõe a esfera cognitiva, e exerce grande influência nas percepções, avaliações, atribuições do próprio comportamento do indivíduo, inclusive como este se comporta no ambiente de trabalho (Bastos, Pinho & Costa, 1995; Seligmann-Silva, 1994; Post, 1992; Martin-Baró, 1990).

É comum nas pesquisas o conceito do significado do trabalho ser estruturado a partir de três domínios. O primeiro define a centralidade do trabalho, o segundo engloba os resultados e objetivos valorizados no trabalho e por fim o terceiro domínio as normas sociais do trabalho (Bastos, Pinho & Costa, 1995).

Sobre a centralidade do trabalho entende-se o grau de importância dada ao trabalho na vida da pessoa. Tal conceito é composto por duas dimensões uma valorativa e outra de orientação. A dimensão valorativa é responsável por integrar a importância do trabalho na vida do indivíduo, e o quanto esse trabalho é significativo, bem como a relação de envolvimento e comprometimento com a atividade profissional, que resulta na construção da identidade do sujeito. Na dimensão de orientação o trabalho é responsável em direcionar e conduzir os demais papéis da esfera da vida, pois, é por meio do trabalho que o indivíduo conquista outros valores que o proporciona a ter e adquirir bens materiais, desfrutar de momentos de lazer com a família e amigos dentre outros aspectos (Bastos, Pinho & Costa, 1995).

Ainda sobre a centralidade do trabalho, para Chalofsky (2003) com base nas teorias tradicionais de motivação de Herzberg (1966) e Hackman e Oldham (1976;

1980), o significado do trabalho está relacionado ao próprio valor do trabalho em si, que ocupa um lugar de grande importância na vida das pessoas, sendo por meio do trabalho que os indivíduos se motivam e podem se desenvolver como pessoas no alcance dos seus objetivos.

Para Warr (1987), ao postular o Modelo de Vitamina, afirma que o significado do trabalho é uma junção entre as características do ambiente de trabalho, oportunidade de desenvolvimento pessoal e posição social valorizada. Segundo o autor, um trabalho significativo proporciona um ambiente de bem-estar ao empregado, com recursos e ferramentas de trabalho adequadas além de segurança física, como também potencializa ao indivíduo o controle e o desenvolvimento de habilidades pessoais, variabilidade nas tarefas, ganhos financeiros, supervisão e apoio da chefia. Dentro dessa perspectiva se o trabalhador percebe com clareza o ambiente de trabalho, bem como as oportunidades de desenvolvimento interpessoal, associada a uma posição social valorizada, o seu emprego é percebido como algo de muita importância, sendo significativo para si como para os demais que estarão a sua volta.

Partindo de semelhante pressuposto Turner, Barling e Zacharatos (2002), o trabalho que tem significado é aquele que possibilita aos seus empregados à participação ativa nas decisões e tarefas do trabalho, que amplia a capacidade de planejamento, o desenvolvimento e a realizações de projetos tanto pessoais, quanto organizacionais. Segundo Hackman e Oldham (1980), os trabalhos que potencializam a variabilidade nas tarefas, aumentam o significado do trabalho, a autonomia, e possibilitam boas experiências aos trabalhadores.

No que tange aos resultados ou objetivos valorizados do trabalho, temos o produto final esperado na conclusão da tarefa, o que se vai ganhar com o trabalho, a sua recompensa. Sendo essa a motivação primária, pois, é por meio do trabalho que se

garante *status*, prestígio obtenção de rendimentos, se mantém ocupado em algo útil e com finalidades, se estabelece relações interpessoais, e se contribui para o desenvolvimento da sociedade, além de permite a auto valorização intrínseca e a realização pessoal (Maslow, 1943; Jahoda, 1981; Feather & O'brien, 1986; Bastos, Pinho & Costa, 1995; Codo, Sampaio, Hitomi & Bauer, 1995; Wilkinson, 2000; Edwards & Cable, 2009).

O terceiro e último componente que integra o significado do trabalho são as normas societais. Essa dimensão refere-se o quanto o indivíduo percebe que a atividade por ele desempenhada contribui para o desenvolvimento da sociedade em geral. Tal elemento consiste na relação do indivíduo com a sociedade e a percepção das normas aceitas acerca do trabalho e dos sistemas sociais (Bastos, Pinho & Costa, 1995).

Dentro dessa dimensão social, o significado do trabalho, está associado a um ambiente de trabalho mais humano, desafiador que recompense as pessoas. Alguns estudiosos afirmam que pessoas que experimentam emoções positivas e gratificantes no seu ambiente de trabalho são energizadas e apaixonadas pela tarefa que desenvolvem e por suas funções (Quinn & Duttou, 2005; Maslach & Leiter, 2004; Boverie e Kroth, 2004; Cross et al., 2003). Essa dinâmica positiva mobiliza todos na organização e proporciona um ambiente acolhedor com senso de comunidade e de alto significado.

Nessa perspectiva o trabalho pode ser um elemento capaz de proporcionar prazer, sendo divertido, emocionante, agradável e muito importante que pode fazer a diferença na vida das pessoas (Cartwright & Holmes, 2006; Boverie & Kroth, 2004).

Nos últimos anos, o aumento da demanda de trabalho, as pressões de tempo, a automatização e a informatização ditam as constantes mudanças na natureza do trabalho, entretanto, estudos apontam que as relações pessoais e o apoio social são alguns dos fatores que contribuem para o aumento do bem-estar das pessoas na

organização (Cooper, 2005). Esse pressuposto reforça a ideia da dimensão social do significado do trabalho, sendo essa interação social entre os indivíduos de uma organização, um meio que possibilita o desenvolvimento da identidade e do significado do trabalho.

Apesar da importância de um ambiente de trabalho que potencializa a interação social, algumas organizações encaram esse aspecto como algo irrelevante, e compreendem que a socialização em certos casos pode se caracterizar como uma distração do trabalho. Para tanto Herriot (2001), emoções positivas associadas a um ambiente de trabalho acolhedor e altamente interativo, no que diz respeito às relações sociais, potencializam o significado do trabalho e agregam valores a dimensão social do trabalho.

Um estudo conduzido por Bibby (2001), com mais de 10.000 jovens verificou que as pessoas, e principalmente os jovens, estão em busca de um trabalho que seja significativo e que faça sentido. Esse pressuposto vai além da natureza do trabalho, mais do que trabalhar, observa - se que as pessoas necessitam de reconhecer na atividade exercida algo importante, estruturante e que possibilite o seu desenvolvimento individual e social.

O trabalho marca a relação do homem com a sociedade e o seu próprio desenvolvimento, sendo um elemento de grande importância, no entanto, um trabalho altamente significativo apresenta um senso de propósito, proporciona a sensação de bondade e positividade para com a vida e as relações humanas, através de um conjunto de valores de cívicos que justificam determinadas ações tomadas pelas pessoas, ou seja, o quanto o trabalho contribui para o crescimento e desenvolvimento da sociedade. O trabalho deve ser sentido como eficaz, como também potencializar o aumento da autoestima (Baumeiter, 1991).

Entretanto, alguns autores afirmam que o trabalho mesmo satisfazendo parte das necessidades humanas, em certos casos o trabalho, dependendo do seu tipo e forma, não oferece um conjunto confiável e convincente de valores. Para que tal dissonância seja suprimida, o trabalho significativo deve estabelecer um alinhamento entre as competências, valores e propósitos individuais com a motivação intrínseca das pessoas (Chalofsky, 2003). Ainda segundo o autor o significado do trabalho está relacionado à natureza do próprio trabalho em si, ao autosignificado que este produz no indivíduo, e se ele contribui para o equilíbrio da inter-relação entre o indivíduo e seu mundo interior, com o ambiente externo do seu contexto do trabalho.

Tal pressuposto reforça a ideia do significado do trabalho ser um construto subjetivo, e que está relacionado também com algumas questões existenciais que circundam humanidade (Chalofsky, 2003).

Cabe salientar que três questões centrais permeiam a discussão sobre o significado do trabalho. Primeiramente um trabalho que tem significado deve proporcionar sensação de pertença para o indivíduo, à pessoa se reconhece naquele lugar ou grupo. A segunda questão é se o trabalho contribui para que o indivíduo amplie sua rede de relacionamentos, e por fim, a terceira questão está relacionada ao *status* valorativo do trabalho, ou seja, do quanto o indivíduo se reconhece valorizado naquele ambiente, e o quanto o seu trabalho contribui para o desenvolvimento e crescimento da sociedade (Chalofsky, 2003; Dejours, Dessors & Desriaux, 1993).

Segundo Seligman (2002), o conceito do significado do trabalho reflete o constante interesse da psicologia positiva na tentativa de esclarecer o quanto ter um trabalho pode ser altamente positivo para as pessoas. Sendo o trabalho significativo capaz de proporcionar ao indivíduo o desenvolvimento da autoidentidade, autoestima e de minimizar os efeitos negativos ocasionados por frustrações cotidianas, o que reforça

o pressuposto que ter uma vida agradável perpassa em ter um trabalho gratificante e significativo.

Vários estudos sobre o significado do trabalho nos diferentes países foi conduzida pelo grupo *MOW International Research Team*. O grupo MOW (1987) apresentou pesquisas com análises quantitativas sobre o tema que foi replicado em diferentes continentes, inclusive no Brasil (por exemplo, Siebra, 2000; Silva, 1996; Bastos, Pinho & Costa, 1995; Soares, 1992).

Em comum, essas pesquisas demonstram em seus resultados que as pessoas se identificam através do trabalho, e conseqüentemente, o seu significado reflete como uma construção social capaz de ocupar o tempo, proporcionar contatos sociais, amizades, *status*, prestígio, realização pessoal, rendimentos, responsabilidade social dentre outros aspectos já mencionados (Siebra, 2000; Silva, 1996; Bastos, Pinho & Costa, 1995; Soares, 1992).

Para Bastos, Pinho e Costa (1995) diante de forte identificação com o trabalho, maior o seu valor e significado. Em outras palavras, quanto maior o prazer que indivíduo sentir pelo seu trabalho, mais este assumirá responsabilidades, sejam elas no pessoal, organizacional ou social. O significado do trabalho passa da dimensão individual/egocêntrica para ter um caráter coletivo, recíproco voltado para o outro.

Para tanto, os estudos demonstram que pessoas que reconhecem o trabalho como um elemento de alto significado, tende a investir substancialmente o seu melhor potencial na atividade laboral que desenvolvem. Essas pessoas em geral valorizam os recursos oferecidos pelo trabalho e desfrutam da sensação de gozo e bem-estar, pois o trabalho torna-se o responsável pelo senso de autorrealização. Em contraste com aqueles indivíduos que reconhecem o trabalho com pouco significado, e não se identificam com

seus empregos de modo geral, conseqüentemente, investem pouco nas suas atividades desempenhadas (Spreitzer, 1995).

No entanto, segundo Lima (1986), o significado do trabalho não engloba somente essa dimensão subjetiva, capaz de proporcionar prazer e autorrealização. Para autora, o significado do trabalho está arraigado à noção da própria concepção humana, o homem só percebe o seu valor a partir do trabalho, da atividade profissional exercida. Portanto, para algumas pessoas o trabalho é um dever, que representa um valor moral, que vai além dos resultados, dos objetivos ou até mesmo do prazer que ele pode oferecer. O significado do trabalho é o próprio valor do trabalho em si. Nesse estudo concebemos o significado do trabalho como um valor pessoal, capaz de proporcionar ao indivíduo sua emancipação, o seu desenvolvimento e seu crescimento sejam na esfera individual ou social.

Para tanto, entende-se que, quanto maior o significado do trabalho na vida de uma pessoa mais afetos negativos ela vivencia na situação de desemprego (Vansteenkiste, et. al., 2005).

Para Oishi, Diener, Suh, e Lucas, (1999), os valores desempenham um papel importante na interação entre o indivíduo e o bem-estar psicológico uma vez que moderam a relação entre estes. Os resultados dos estudos demonstraram que pessoas que priorizam o trabalho com um significado na direção dos valores intrínsecos como as realizações pessoais ou profissionais proporcionalmente aumentam a sua vivência de bem-estar diário. Portanto, o significado do trabalho traz sentido e valor ao indivíduo e potencializa a satisfação com a vida.

Bem-estar Psicológico

O bem-estar de maneira geral pode ser definido como nível de satisfação com a vida nos seus diferentes aspectos: trabalho, família, convívio social dentre outros (Andrews, 1991; Diener, 1984).

O maior desafio está na dificuldade em delimitar o autoconceito sobre o bem-estar, no entanto, vários estudiosos postularam em suas pesquisas alguns conceitos para facilitar essa definição e contribuir de forma significativa no delineamento deste construto.

Os psicólogos clínicos oferecem mais descrições de bem-estar, a saber, a concepção de Maslow (1968) de autorrealização, Allport (1961) na formulação de maturidade, Rogers (1961) sobre a representação da pessoa em pleno funcionamento, e Jung (1933) destaca a individuação.

A psicologia começa a se interessar pelos aspectos positivos do ser humano em meados do século XX, em contraposição as teorias existentes até o momento, a exemplo a teoria das neuroses e doenças mentais de Sigmund Freud. Os estudos que envolvem esta temática vêm crescendo ao longo dos anos, influenciados pelos pressupostos teóricos da psicologia positiva que tem como prorrogadores Seligman e Csikszentmihalyi, conforme Siqueira e Padovam (2008).

Cada vez mais pesquisadores querem entender o porquê algumas pessoas são felizes apesar das dificuldades que enfrentam.

Para Ferguson e Goodwin (2010), um dos componentes que contribuem para a maior vivência de bem-estar em geral, está relacionado com o senso de propósito na vida, tal perspectiva também confirmada por Lai (1998) em seus trabalhos.

Portanto, quanto maior a percepção de propósito e significado na vida um indivíduo possui, mais adequada são suas relações e o enfrentamento as situações adversas.

No início das pesquisas sobre bem-estar, as principais contribuições foram de sociólogos que estudavam o quanto a qualidade de vida era determinada por fatores sócios demográficos como renda, casamento, dentre outros (Diener, Oishi & Lucas, 2003).

Outra influência foi da área de saúde mental. Eles partem do pressuposto que a saúde está além da ausência de sintomas, e também pode ser avaliada por aspectos como felicidade e satisfação com a vida.

Os psicólogos Wessman e Ricks no ano de 1966 preconizavam a ideia de que o bem-estar dependia da personalidade. Para eles, as pessoas de personalidade feliz, apresentavam maior bem-estar e assim vice-versa.

Posteriormente os psicólogos sociais e cognitivos estabeleceram o pressuposto de que o bem-estar independe da personalidade, mas, que sofre influência de múltiplos fatores (Diener, Oishi & Lucas, 2003).

No final da década de 60 dois postulados teóricos sobre o bem-estar são apresentados por Wilson (1967). Segundo o autor, o bem-estar é a sensação de prazer que resulta da satisfação imediata de alguma necessidade que produz a felicidade. Caso a satisfação de tal necessidade seja procrastinada, o indivíduo vivencia uma constante infelicidade decorrente da não realização do seu desejo. Ainda conforme o autor existe três tipos de necessidades básicas que são indispensáveis para o desenvolvimento pleno do bem-estar no ser humano: 1) necessidades fisiológicas; 2) necessidade de atividades estimulantes e prazerosas; 3) necessidades secundárias, entendidas como afeição, aceitação e popularidade, *status* e autorrealização.

Os pressupostos teóricos apresentados na teoria de bem-estar de Wilson (1967) sofrem influência clara das teorias motivacionais clássicas de Maslow (1943) e Herzberg (1965). Apesar da ênfase dada aos estudos que envolvem a temática do bem-estar nos últimos 30 anos observa-se uma diversidade de construtos por parte dos teóricos. No entanto, cabem salientar, as descobertas de Diener que são consideradas como o marco no estudo do bem-estar, mas, especificamente do bem-estar subjetivo (BES).

Duas perspectivas teóricas abordam a temática do bem-estar. A primeira investiga os aspectos subjetivos da felicidade, que estão relacionados com a vivência do prazer e do gozo completo denominado de bem-estar hedônico (Siqueira & Padovam, 2008; Schimmack, Schupp & Wagner, 2008). Uma segunda corrente foca na investigação do potencial humano, que envolve o desenvolvimento de habilidades como a capacidade de pensar, o uso do raciocínio, do julgamento, denominado de bem-estar psicológico (Diener, 2000). A grande discussão na comunidade científica repousa nas principais diferenças entre os construtos de bem-estar psicológico e subjetivo. Em alguns casos, as conceituações são ambíguas, o que dificulta o resumo de ambos os pressupostos. Em geral, as ideias são heterogêneas e apresentam fraca sustentação teórica (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012).

Alguns autores discordam desta crítica, e afirmam que o bem-estar psicológico apresenta melhor definição e operacionalização por meio das escalas psicométricas em face ao bem-estar subjetivo.

Para Ryff (1989), as bases teóricas que definem o bem-estar subjetivo são simplistas à medida que englobam somente os aspectos positivos ou negativos e a satisfação com a vida. Conforme a autora, esses aspectos englobam somente dimensões do desenvolvimento humano e das mudanças sociais, para um envelhecimento bem

sucedido e não caracterizam o bom funcionamento psicológico do indivíduo, no entanto, não podem caracterizar o bem-estar psicológico.

Segundo Machado e Bandeira (2012), bem-estar psicológico é a vivência positiva do indivíduo em seus diversos aspectos psicológicos. Entende-se que apesar das dificuldades enfrentadas de diferentes maneiras pelas pessoas, existem aquelas que encaram tais demandas numa perspectiva positiva e otimista.

Portanto, o bem-estar psicológico se caracteriza como um construto multidimensional que engloba aspectos do desenvolvimento humano a respeito do seu funcionamento positivo ou ótimo (Ryff, 1989).

Durante mais de 20 anos, o estudo de bem-estar psicológico foi guiado por duas concepções principais de funcionamento positivo. A primeira formulação, rastreável foi apresentada por Bradburn (1969) em um trabalho seminal, que separou o construto de bem-estar entre afetos positivos e negativos, sendo a alegria o equilíbrio entre os dois conceitos. Tal refinamento conceitual e metodológico marca o início da operacionalização do conceito de bem-estar em termos técnicos e objetivos.

Para Diener, Larsen, Levine e Emmons (1985), a operacionalização do bem-estar em termos de afetos positivos e negativos pode apresentar uma falha na quantificação da medida, uma vez que, se torna difícil distinguir a intensidade e a frequência que um pode afetar o outro. Ainda segundo os autores, à medida que a frequência tende a se correlacionar sempre negativamente com os afetos positivos e negativos, a intensidade apresenta de forma tendenciosa correlações geralmente positivas. Essas relações são conflitantes e acabam suprimindo a associação entre afeto positivo e negativo, criando assim uma ilusão que os componentes são independentes. Dos dois, a frequência tem sido promovida como um dos mais precisos indicadores de bem-estar porque pode ser operacionalizado e medido melhor e estar fortemente

relacionado com o bem-estar emocional em longo prazo do que a intensidade (Diener & Larsen, 1993; Diener, Sandvik, & Pavot, 1991).

Outros trabalhos concentraram-se em questões de medição, chamando atenção para os indicadores mais válidos e confiáveis de afetos positivos e negativos conforme (Watson, Clark, & Tellegen, 1988).

Ademais Green, Goldman e Salovey (1993), sugerem que erro de medição obscurece a bipolaridade dos afetos positivos e negativos.

A segunda concepção primária do bem-estar psicológico ganhou destaque entre os sociólogos como supracitado, pois enfatiza a satisfação com a vida como a chave indicadora de bem-estar, sendo vista como um componente cognitivo do indivíduo (Ryff & Keyes, 1995).

Segundo Ryff (1989), o bem-estar psicológico está relacionado às dimensões positivas da saúde mental, autoestima e moral, satisfação com a vida, afetos positivos, habilidades sociais, além da inteligência emocional e valores intrínsecos, e engloba uma perspectiva biopsicossocial sendo um construto de importância peculiar para psicologia.

Taris e Schaufeli (2014) destacam que os estudos desenvolvidos sobre bem-estar podem ser categorizados em quatro abordagens básicas do conceito. A primeira se concentra na definição clássica de bem-estar como um componente afetivo, que proporciona prazer na vida (Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999).

A segunda abordagem define o bem-estar como sinônimo de felicidade (Warr, 2011). Para tanto, existem dois tipos de felicidade, uma caracterizada como paz de espírito e contentamento e outra felicidade que está relacionada com emoção e diversão (Warr, 2011).

A terceira e mais difundida das concepções é a teoria de Ryff (1989) que define o bem-estar como um construto multidimensional, sobre diferentes domínios da vida do

indivíduo. A quarta abordagem se contrapõe principalmente ao postulado de Ryff (1989) e tem como um de seus precursores Perteson (2003).

Para o autor o conceito multidimensional de bem-estar psicológico é estabelecido com critérios arbitrários que se baseiam em considerações normativas e não teóricas, ainda segundo ele, os conceitos das dimensões podem apresentar diferentes significados se for levado em consideração os valores culturais das pessoas. Perteson (2003) cita o exemplo da dimensão que analisa a importância de crescimento pessoal. Para ele, essa é uma ideia difundida pela classe média alta ocidental, e que, portanto, não poderia ser um aspecto central de bem-estar, uma vez que em outras culturas como a oriental esse valor não seja visto com tanta importância. Perteson (2003) é categórico em afirmar que as dimensões estabelecidas por Ryff (1989), não cabe generalizações, ou até mesmo, a universalização do conceito.

Apesar destas críticas, as ideias de Ryff (1989) demonstram grande influência na definição e nos estudos sobre o bem-estar, inclusive atualmente.

Os avanços nas pesquisas preconizam a ideia do bem-estar como um conceito multidimensional que pode influenciar diferentes contextos na vida das pessoas, sendo um fenômeno livre capaz de estabelecer diversas relações com demais construtos teóricos (Taris & Schaufeli, 2014).

Neste estudo o foco está no bem-estar psicológico como um conceito multidimensional que se refere às características do funcionamento psicológico positivo ou ótimo (Ryff, 1989).

Fatores como personalidade, aprendizagem social, cultura e genética integram o ser humano. Todos influenciam significativamente a vivência de bem-estar psicológico, esses componentes estão interligados e se correlacionam de forma a moderar as experiências de bem-estar dos indivíduos (Lucas, Oishi & Diener, 2003).

O bem-estar psicológico engloba diferentes aspectos do indivíduo como a autoestima, as experiências positivas de felicidade em geral, dentre outros aspectos. As experiências positivas no trabalho como progressão de carreira, satisfação com trabalho, identificação com a atividade laboral dentre outros fatores potencializam a vivência de bem-estar do indivíduo (Jahoda, 1981; Warr, 1987; Winefield & Tiggemann, 1990; Castelhana, 2005; Coetzee & Esterhuizen, 2010; Mäkikangas, Hyvönen, Leskinen, Kinnunen, & Feldt, 2011).

Estudos demonstram que o desemprego afeta de forma direta o bem-estar das pessoas (Schimmack, Schupp & Wagner, 2008). Sendo, o trabalho uma dimensão significativa na vida dos indivíduos, é perceptível após a perda do emprego uma redução de aspectos psicológicos como o senso de satisfação e propósito com a vida, tais fatores estão ligados diretamente ao bem-estar psicológico (Ryff, 1989).

A falta de emprego diminui a sensação de satisfação com a vida, pois é um momento de extrema dificuldade. O Desemprego compromete todo o funcionamento mental do indivíduo e pode se prorrogar mesmo após a conquista de um novo posto de trabalho (Warr 1987; Diener, 2000; Carrol, 2007; Schimmack, Schupp & Wagner, 2008; Kammeyer-Mueller, Judge, & Scott, 2009; Ferguson & Goodwin, 2010). Algumas investigações constataram que o bem-estar se estabiliza ao longo do tempo, após grandes eventos da vida, no entanto, quando se trata de perdas significativas às impressões podem deixar marcas (Ryff & Singer, 2006).

Os pressupostos teóricos percorridos permitem compreender a constante busca do indivíduo pelo seu próprio bem-estar, haja vista, a luta diária que muitas pessoas enfrentam para resolver os mais diversos dilemas pessoais ou até mesmo sociais que os afligem (Paz & Tamayo, 2004).

Com base nos estudos empíricos sobre as relações entre significado do trabalho, bem-estar e desemprego, este artigo tem como propósito analisar teoricamente como a situação de desemprego pode afetar o bem-estar psicológico dos indivíduos a partir da relação com os valores intrínsecos do trabalho, que aqui foi entendido como significado do trabalho. Assim é que a seção que segue apresenta estudos que foram desenvolvidos junto a pessoas em situação de desemprego no Brasil e no mundo, bem como as variáveis interrelacionadas a este fato social.

Desemprego

O desemprego é um problema social que atinge milhares de pessoas em todo mundo e suas consequências vão além das privações e escassez financeira, como se acreditava por alguns anos. Estudos em psicologia demonstram que o desemprego afeta também o bem-estar psicológico daqueles que passam por este momento (Jahoda, 1981; Feather & O'brien, 1986; Warr & Jackson, 1987; Warr, Jackson & Banks, 1988; Winefield & Tiggemann, 1990; McKee Ryan, Song, Wanberg & Kinicki, 2005).

Ao longo dos anos pesquisas foram desenvolvidas com o objetivo de compreender como o desemprego afeta a vida das pessoas, no entanto, forte ênfase foi dada a saber como este período na vida de uma pessoa pode implicar em problemas em sua saúde. Sendo assim, algumas teorias foram construídas na tentativa de compreender esse fenômeno, um dos estudos pioneiros sobre o desemprego foi realizado no ano de 1938, em meio aos rumores da 2ª Guerra Mundial. O objetivo deste trabalho era compreender quais foram os efeitos psicológicos do desemprego nos indivíduos.

De acordo com Eisenberg e Lazarsfeld (1938), a pessoa desempregada vivencia três fases sequenciais após a perda do emprego. No primeiro momento, diante do choque, inicia uma busca ativa por um novo posto de trabalho, ainda apresentando uma atitude otimista. Em seguida, após perceber as possíveis frustrações que envolvem o processo, o indivíduo começa sentir aflição e a apresentar uma postura mais pessimista da situação, o que caracteriza a segunda fase. Por fim, na terceira e última fase, o desempregado tenta se adaptar a nova realidade, com restrições em diferentes âmbitos, adota um estilo fatalista e assume o que o autor chama de uma “atitude de quebrado”.

Jahoda (1981) propõe um modelo funcional embasado na teoria psicanalítica de onde se afirma que o trabalho, mesmo em condições precárias, é preferível ante ao desemprego. Para autora, os benefícios latentes do emprego auxiliam na compreensão da motivação para o trabalho que está muito além de ganhar a vida. O trabalho é o elo com a realidade, que nos separa das fantasias. A perda do trabalho acaba desconstruindo a possibilidade de algumas de nossas fantasias serem realizadas, há uma baixa na autoestima, um forte desânimo. Portanto, o desemprego é tão degradante, que a própria autora denomina de uma horrível sensação de sentir como um objeto em meio à sucata.

Ao criticar a teoria de Jahoda, Fryer (1986), afirma que os benefícios latentes postulados nesta teoria se assemelham mais aos custos do trabalho do que propriamente aos benefícios em si. Para esse autor, o modelo funcional de análise do desemprego não valoriza as necessidades humanas, pelo que o trabalho dever trazer benefícios manifestos, além dos latentes. Como contraponto, Fryer propõe a Teoria da Agência e Restrição (TAR), ele defende o pressuposto teórico de que os indivíduos possuem uma motivação intrínseca que é capaz de movê-los em busca dos acontecimentos para sua vida de forma proativa, e não somente de forma reativa como na teoria de Jahoda. Essa postura proativa, denominada de arbítrio pessoal, faz com que o indivíduo tenha

controle de sua vida, e isso acontece por meio do trabalho. Ao inibir o controle pessoal, os efeitos causados pelo desemprego podem ser ainda mais negativos, pois o indivíduo se percebe diante das privações impostas pelo momento como a redução financeira, o exercício do planejamento pessoal, conseqüentemente a própria organização satisfatória da vida se torna impossível sem o trabalho (Fryer, 1986).

Em contraposição do modelo de (TAR), Warr (1987) postula que da mesma forma que o corpo físico necessita de certos nutrientes, vitaminas e sais minerais, o trabalho fornece características que também funcionam como vitaminas no cotidiano das pessoas, e cria o denominado modelo das vitaminas. Esse modelo destaca nove características, a saber, oportunidades para o controle e para o uso de habilidades, objetivos externamente gerados, variedade, clareza do ambiente, disponibilidade de dinheiro, segurança física, possibilidade de contato interpessoal e posição social valorizada que são otimizadas pelo trabalho e que possibilitam o bem-estar. Para o autor, a falta dessas vitaminas pode levar ao déficit de saúde mental dos indivíduos.

Contraopondo-se às teorias de orientação psicológica para a compreensão do desemprego, Ezzy (1993) propõe uma abordagem sociológica denominada de teoria do meio range. De acordo com o autor, o desemprego deve ser compreendido como uma passagem de mudança de status e as alterações mentais decorrentes da perda do emprego, não podem ser explicadas a partir do modelo biomédico como afirma Jahoda e Warr e outros. Para tanto, Ezzy (1993) afirma que o desemprego é um processo de interação entre o ambiente social e a construção da identidade do sujeito. Para ele, o efeito do desemprego na saúde mental do indivíduo é o resultado da interação entre os aspectos sociais e intersubjetivos, ou seja, um produto dos significados oferecidos pelas relações sociais objetivas das pessoas que estão além de uma simples manifestação

psicológica, mas que, muitas vezes é uma resposta mecânica ao ambiente e a esses processos de interação.

No ano de 1979, Karasek postula o Modelo de Demanda Controle (DCM) para analisar o nível de estresse no trabalho em decorrência das altas exigências da tarefa. Nesse modelo, duas dimensões são avaliadas para a compreensão do nível de estresse ocupacional, sendo, o grau de controle definido como Latitude decisão e a demanda psicológica do trabalho. O principal pressuposto deste modelo é o de que as reações adversas à saúde do trabalhador são resultado de um desgaste psicológico devido a constante exposição a altas demandas psicológicas, como por exemplo, a pressão do tempo que determina o início e o fim da tarefa, o nível de concentração que esta exige. Esses fatores associados a uma pouca amplitude de decisão, termo denominado por Karasek que define o grau de poder de decisão, seja na execução da tarefa ou até mesmo no contexto relacional do trabalho, determinam o nível de saúde do trabalhador. No entanto, essa interação implica diretamente o processo de trabalho, pois o trabalhador se percebe em um ambiente que exige uma alta demanda psicológica somada à alta exigência, mas que, possibilita pouco poder de decisão, portanto, baixo controle, conseqüentemente o aumento do mal-estar (Alves, Hökerberg & Faerstein, 2013; Araújo, Graça & Araújo, 2003).

A pessoa que perde o emprego é exposta a diferentes níveis e tipos de exigências sejam elas psicológicas, como baixa motivação intrínseca, baixa na autoestima, além das exigências materiais relacionadas à redução do capital financeiro que exige adaptação ao novo estilo de vida (Jahoda, 1981; Fryer, 1986; Warr, 1987; Winefield & Tiggemann, 1990; Lai, 1998; Vansteenkiste et. al., 2004; Carrol, 2007; McKeeRyan, et. al., 2005). No entanto, a alta exposição a essas exigências eleva o nível de estresse segundo Karasek (1979), pois, a pessoa possui baixo controle da situação e pouco poder

de decisão, imposto pela condição de desemprego o que delimita tanto os recursos psicológicos internos quanto externos (Van den Broeck et. al., 2010).

Cabe salientar que é fundamental a análise do contexto social que envolve o momento de desemprego, pois, tal avaliação possibilita maior compreensão dos fatos, sendo, Modelo de Demanda Controle (DCM), uma ferramenta que proporciona essa análise correlacional do desemprego e o bem-estar, como um pode influenciar o outro (Blustein et. al., 2011; Pavlova & Silbereisen, 2012; Van den Broeck et. al., 2010).

Para tanto Frederick (1999) postula a Teoria da Adaptação. Segundo essa teoria, toda exposição a um estímulo estressor irá resultar em uma reação. No entanto, essa reação irá diminuir gradativamente com o tempo, depois de repetidas exposições ao mesmo estímulo resultando na adaptação.

No ano de 2006, Diener e seus colaboradores, em uma revisão da teoria de Frederick (1999), analisa como a adaptação a um estímulo estressor pode influenciar o bem-estar do indivíduo. Portanto, ambos os estudos concluem que o indivíduo é capaz de se adaptar mediante repetidos estímulos estressores ao longo do tempo (Frederick, 1999; Diener, Lucas & Scollon, 2006).

Com base nesse pressuposto teórico, a pessoa que perde o emprego repetidas vezes, por períodos subsequentes tende se adaptar a essa situação, se comparado com a primeira passagem de desemprego. Com o passar do tempo e a constante exposição ao estímulo estressor, neste caso a falta de emprego a pessoa sofre menor deterioração do bem-estar.

Em contraposição a teoria da adaptação e com base em estudos que analisam as causas de depressão em pessoas que são expostas a um constante estímulo estressor foi postulada a Teoria da Sensibilização por Post (1992) posteriormente revisada por Monroe e Harkness (2005). Segundo essa teoria, a repetida exposição a um estímulo

estressor como o desemprego pode resultar em uma maior deterioração do bem-estar gradativamente.

Em geral, a produção científica sobre esse tema em sua maioria tenta analisar quais as principais consequências psicológicas que o desemprego causa no bem-estar dos indivíduos (por exemplo, Estramiana, 1992; Argolo & Araújo, 2004; Borges & Argolo, 2002; Rodríguez, 1993; Luque, 1999; Jahoda, 1979; Warr, 1982).

Entre as décadas de 80 e 90, a ênfase das pesquisas recai sobre a relação do desemprego com outras variáveis como estados depressivos, conforme (Feather & Davenport, 1981), autoestima e locus de controle (Hesketh, 1984), preocupações e projeções futuras geradas por momentos de desemprego (Schaufeli, 1988), consequências psicológicas e comportamentais da perda do emprego (Prussia, Kinicki, & Bracker, 1993) e atitude e comportamento de jovens em busca de trabalho (Furnham, 1984; Furnham & Rawles, 1996).

A concepção contemporânea de desemprego está relacionada à noção de salário e o desempregado é todo aquele que não possui vínculo empregatício conforme as leis objetivas do mercado de trabalho. Tal perspectiva surgiu após a mecanização das fábricas que impôs novas formas de trabalho, portanto, o desemprego deixa de ser atribuído somente aos defeitos dos trabalhadores que não conseguiram se adaptar ao novo jeito do emprego e passa a ser também resultado das mudanças que regem o mundo do trabalho (Topalov, 1990).

A partir da década 70 as mudanças no trabalho, bem como nas atividades laborais, foram mais acentuadas (Pereira & Brito, 2006). Essa tendência associada à deterioração econômica e os avanços tecnológicos culminaram no acelerado declínio dos empregos, conseqüentemente, o aumento do desemprego. O mercado de trabalho passa a aumentar a exigência em termos de competência, supervaloriza as redes sociais

como mecanismos de seleção e a conquista de um posto de trabalho se torna uma tarefa difícil devido ao excesso de candidatos para uma única vaga (Sorj, 2000).

Outro fator que explica o crescimento do desemprego é a construção histórica do discurso da empregabilidade, reforçado pelas práticas individualistas da sociedade, que é observada também nas relações de trabalho, que transfere a responsabilidade da contratação para o indivíduo. Na perspectiva do discurso da empregabilidade o desemprego é o resultado da falta de qualificação, capacitação e competência do trabalhador. Ao colocar a culpa do desemprego no trabalhador, e na sua falta de vontade em se desenvolver e se tornar empregável para o mercado cada vez mais exigente, se omite questões estruturais mais amplas, que muitas vezes impossibilitam ou enviesam a inserção do profissional a um novo posto de trabalho (Pereira & Brito, 2006; Gondim et. al., 2010).

Com o aumento constante no número de pessoas desempregadas, o discurso da empregabilidade é o mais utilizado para justificar esse crescimento alarmante. Em uma pesquisa conduzida por Furnham (1982) entre trabalhadores e desempregados que analisava a percepção das pessoas sobre as causas do desemprego no Reino Unido verificou - se que as pessoas que estavam empregadas atribuíam mais as causas individuais (baixa escolaridade, falta de qualificação) para explicar o desemprego. Ao contrário dos desempregados que por sua vez, atribuíam causas societais (recessão econômica, escassez de vagas) a mesma situação.

Um estudo semelhante conduzido por Gurney (1981), concluiu que os desempregados de longo período acreditavam que o desemprego teria causas societais e fatalistas em comparação aos empregados que alegavam causas individuais.

No contexto capitalista, o desemprego pode ser compreendido não somente como ausência de trabalho, mas, também como falta de ocupação. De acordo com as

regras capitalistas o emprego de carteira assinada, com o cargo e nome de registro é um modelo carregado de status e significância que determina se alguém está ou não empregado (Campos, Zanini & Castro, 2013). Socialmente o trabalho de carteira assinada é considerado a única forma de ocupação e subsistência reconhecida pela maioria da classe trabalhadora, principalmente dos países ocidentais (Antunes, 1999; Morin, 2001).

Apesar do desemprego não ser somente a falta do trabalho ou emprego e suas causas irem além de problemas do indivíduo ou no indivíduo, o desemprego é uma construção social, histórica, econômica, com nuances entrelaçadas aos fatores macrossociais. Portanto, para compreender o desemprego em um país como o Brasil, é importante considerar aspectos regionais, a diversidade cultural e a dimensão geográfica continental o que configura diferentes realidades, construídas historicamente (Pereira & Brito, 2006; Reis, 2006; Azeredo & Ramos, 2009; Amadeo, 1999; Antunes, 1999).

Existem dois órgãos responsáveis pela pesquisa da taxa de desemprego no Brasil. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio-econômicos (DIEESE), juntamente com a Fundação de Sistema Nacional de Análise de Dados (Saede) que desenvolvem a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED). Durante alguns anos (IBGE) e (DIEESE) adotavam formas distintas para definição de desemprego.

O (IBGE) durante muitos anos conduziu a PME – Pesquisa Mensal de Emprego e a Pnad – Pesquisa Nacional por amostra de domicílios. A PME conforme a própria nomenclatura se tratava de uma pesquisa de periodicidade mensal que divulgava a disponibilidade de mão de obra da população economicamente ativa e o rendimento do trabalho em seis regiões metropolitanas do Brasil. Para a PME são considerados desempregados, os indivíduos que estão sem qualquer trabalho e que tenham exercido

algum ato de busca de emprego nos sete dias que antecederam a pesquisa. Tal levantamento era realizado somente nas seis regiões metropolitanas do país, a saber, Recife, Salvador, Belo Horizonte, Rio de Janeiro, São Paulo e Porto Alegre, sendo entrevistados no total 44 mil pessoas, recuperado de IBGE http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoe rendimento/pme_nova/.

Já a Pnad - Pesquisa Nacional por amostra de domicílios é uma pesquisa que levanta informações anuais sobre características demográficas e socioeconômicas da população, como sexo, idade, educação, trabalho e rendimento, e características dos domicílios. A Pnad é realizada anualmente, no entanto, a periodicidade da divulgação dos resultados variam de acordo com a demanda do país, de acordo com IBGE recuperado de http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2011/default_sintese.shtm.

No começo do ano de 2014 o (IBGE) lançou uma nova pesquisa denominada de Pnad – continua apresentando uma nova metodologia para análise dos dados, com o objetivo de se adequar as exigências da Organização Internacional do Trabalho a (OIT), que define a pessoa desemprega como aquela que está sem ocupação, sem nenhuma atividade laboral formal, mas, que está disponível para um novo emprego. Na atual pesquisa, a amostra é conduzida em 211 mil domicílios em 3.500 municípios brasileiros, e a pessoa não precisa ter uma participação ativa na busca de um novo emprego em agências de emprego como na PME, para ser entendida como desocupada, de acordo com IBGE recuperado de <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/pesquisas.php>.

As principais diferenças metodológicas entre as pesquisas se refere à amplitude, a antiga pesquisa do (IBGE) a PME atingia 44 mil domicílios, atualmente a Pnad Continua abrange 211 mil domicílios. O segundo fator é com relação à divulgação dos

resultados, a PME divulgava os resultados mensalmente, a Pnad anualmente, agora pela Pnad Contínua os dados são trimestrais. Com a nova metodologia em termos percentuais o (IBGE) se enquadra nas exigências da (OIT), no entanto, o índice de desemprego registrado no primeiro trimestre de 2013 foi de 7,4%, um dos maiores desde 2002 quando se adotava a antiga forma de registro. De acordo com a Pnad contínua divulgada em 2014, referente aos meses de janeiro a abril de 2013, no Brasil existiam cerca de 7,1 milhões de desempregados, sendo 5,9% homens e 8,7% mulheres, sendo que, a região norte foi a que apresentou a maior taxa de desempregados de 9,3%, conforme o site recuperado de <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/pesquisas.php>.

No último levantamento divulgado pelo (IBGE) a taxa de desemprego ficou em 8,6% até o mês de julho de 2015. Segundo o instituto, é o maior índice registrado desde o ano de 2012, esses resultados em comparação ao mesmo período de 2014 revelam que o número de desocupados cresceu 1,8 milhões, constatando uma alta de 26,6%, conforme as novas formas de coleta e análise de dados da Pnad Contínua. Outro dado interessante, é a relação ao número de trabalhadores com carteira assinada que apresentou redução de 0,9% o que representa 337 mil pessoas fora da formalidade, recuperado de http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/pesquisa_resultados.php.

No Brasil, também é marcante a importância do registro do emprego em carteira assinada (Reis, 2006; Antunes, 1999). Observa - se que as mudanças nas relações de trabalho também marcaram o aumento do desemprego de forma significativa principalmente a partir da década de 90 (Gondim, et. al., 2010; Reis, 2006). Os índices demonstram que no país em geral o desemprego afeta principalmente os jovens e as mulheres com baixa escolaridade (Reis, 2006).

Outro instituto brasileiro que conduz uma pesquisa sobre emprego e desemprego denominada PED é o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE criado desde 1955. O DIEESE considera desempregado todo trabalhador que está na situação de desemprego aberto ou oculto. Conforme definição do departamento o desemprego aberto é toda atividade laboral exercida na informalidade, fora das leis trabalhistas vigentes. O desemprego oculto é caracterizado pelo trabalho precário ou subemprego com remuneração abaixo da média do mercado, seja em atividade formal ou na informalidade. Portanto, são considerados desempregados para o (DIEESE) na Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) os trabalhadores que: a) não procuram trabalho ou não exerceram qualquer atividade laboral formal ou informal na semana que a pesquisa foi realizada, mas, que procuraram emprego pelo menos uma vez nos últimos 30 dias; b) exerce algum tipo de atividade irregular, informal e descontínua simultânea à procura de trabalho, o popularmente conhecido “bico”, para o (DIEESE) essa conduta é denominada como desemprego oculto ou subemprego pelas condições de trabalho muitas vezes precário; e c) não procuraram trabalho no mês anterior, por se sentirem desestimulados pelas condições do mercado de trabalho, mas, que procuraram emprego nos últimos 12 meses, o que caracteriza para o (DIEESE) o desemprego oculto por desalento seguido por desmotivação mesma definição de Tumulo e Tumulo (2004). A Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) do (DIEESE), também é realizada nas regiões metropolitanas onde são feitas as pesquisas do (IBGE), exceto na cidade do Rio de Janeiro - RJ, pois, o órgão optou pela inclusão da cidade de Fortaleza - CE.

Em 2014 a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) mostra que até junho do referido ano, o total de desempregados no conjunto das seis regiões onde a pesquisa é realizada foi estimado em 2.253 mil pessoas. Portanto, a taxa de desemprego total que

soma os índices de desemprego aberto e oculto foi de 10,8% permaneceu estável em comparação ao mês de maio de 2014 que registrou 10,9%. Segundo suas componentes, a taxa de desemprego aberto variou de 8,8 % para 8,7% e a de desemprego oculto permaneceram estável 2,1%%, recuperado de <http://www.dieese.org.br/analiseped/2014/201402pedmet.pdf>.

Na mais recente Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) conduzida pelo Dieese no último trimestre de 2015, a taxa de desemprego no Brasil permaneceu estável em relação aos números da pesquisa anterior, nas regiões metropolitanas e no Distrito Federal. Atualmente conforme a PED a taxa de desemprego é de 13,9% o que representa mais de 8 milhões de brasileiros sem emprego. Outro dado alarmante é que os índices do desemprego aberto correspondem a 9,5% e do desemprego oculto é de 4,4% recuperado de (www.dieese.org.br).

Atualmente os escândalos políticos, a corrupção, a recessão econômica e algumas tragédias ambientais marcam a crise no Brasil. Todos esses fatores estão impulsionando um grande número de demissões em massa nas diferentes regiões brasileiras. Em destaque no alto índice de demissões estão empresas do setor petrolífero, o automobilístico e algumas indústrias de cosméticos e alimentos.

Apesar desses altos índices de desemprego e demissões em massa no país poucas são as políticas públicas voltadas para controlar ou inibir tal crescimento do fenômeno (Antunes, 2000). Especialistas afirmam que é necessária uma reforma política, previdenciária e econômica para amenizar os efeitos devastadores deste momento crítico brasileiro.

Outros fatores também induzem o crescimento das taxas de desemprego nos países de forma geral. A saber, em um clássico estudo conduzido pela Fundação Ford explica que o aumento do desemprego também pode ser explicado pela relação entre a

alta demanda de trabalho, número de vagas e quantidade de trabalhadores (Phillip, 1958). Segundo o estudo, pode se observar um decréscimo no número de pessoas desempregadas quando existem altas demandas de trabalho associadas ao excesso de vagas disponíveis. Isso proporciona o aquecimento do mercado de trabalho com bons salários e a busca constante por profissionais para preenchimento dos postos de trabalho. Em contraposição, diante alta demanda de pessoas e baixa demanda de trabalho, temos um alto índice de desemprego, menores salários e pouca oferta de trabalho.

Outro fator que pode também contribuir para esse crescimento além dos supracitados, são algumas políticas de repasse de renda de institutos de seguridade social, o denominado Seguro Desemprego como foi apontado pelo estudo de Mortensen (1977). Segundo o autor, os benefícios do Seguro Desemprego podem influenciar o aumento de pessoas sem trabalho em determinados países como foi observado na década de 80, na sua pesquisa conduzida em diferentes países da Europa e nos Estados Unidos.

Durante alguns anos Mortensen (1977), observou que ocorreu um grande acréscimo de pessoas desempregadas na Europa se comparado com os Estados Unidos, esse aumento era justificado porque as parcelas do seguro desemprego em países como Bélgica, Alemanha, França, Reino Unido e outros países eram relativamente mais generosas se comparados aos valores praticados nos Estados Unidos. Segundo o autor, os benefícios do seguro desemprego proporcionam o aumento da taxa de desempregados em países como os EUA. Nos Estados Unidos, a política de seguro desemprego oferece aos desempregados, benefícios que possibilitam melhor qualificação para sua reintegração ao mercado de trabalho, semelhante ao modelo brasileiro em parcelas de dinheiro. No entanto, cada trabalhador norte-americano possui

uma espécie de fundo monetário, um seguro com uma quantia determinada que ele recebe ao ficar desempregado. Na medida em que ele usufrui deste fundo, o dinheiro vai se liquidando, sendo que, a pessoa deve utilizar o benefício para melhor qualificação e sacar o saldo do seu benefício antes da aposentadoria, pois, o mesmo se não utilizado é expirado e retorna aos cofres públicos. Para o autor, esse modelo incentiva às pessoas a ser tornarem desempregadas, uma vez que precisam usufruir deste fundo antes de sua aposentadoria. Por esse motivo é comum nos EUA sazonalmente a taxa do desemprego apresentar altos índices.

Ainda conforme Mortensen (1977), se os benefícios do seguro desemprego diminuíssem associadas à baixa oferta de vagas pelas organizações, o trabalhador a se ver sem alternativas de recolocação ao mercado de trabalho, evitaria o êxodo para o desemprego. O que incentivaria uma busca ativa pelo emprego e a permanência no posto de trabalho, que foi postulado pelo autor como o Modelo Padrão de busca pelo Emprego, o denominado Standard Search Job Model.

Em contraposição a este modelo, Katz e Meyer (1988) afirmam que a redução dos benefícios do seguro desemprego, não se configura na melhor alternativa para a diminuição da taxa de desemprego. Para os autores, é preciso proporcionar uma garantia de recolocação ao mercado de trabalho, caso o indivíduo opte pelo desemprego, ele obrigatoriamente deve utilizar o fundo no seu desenvolvimento e melhor qualificação. Tal proposta foi postulada no modelo de recolocação e utilização dos benefícios do seguro desemprego de menor duração, o denominado Recall Prosoects, UI Benefits, and Unemoloyment Soell Duration. Segundo Katz e Meyer (1988), esse modelo possibilita melhor qualificação para o trabalhador, e não incentiva o êxodo para o desemprego, pois, as parcelas do fundo são menores do que o salário vigente e poderão ser utilizadas somente para qualificação, e após usufruir deste recurso deve ser recolocado ao

mercado de trabalho. Estes fatores em conjunto com a baixa oferta de vaga tendem a evitar a fuga do emprego.

Um terceiro modelo foi proposto por Moffitt e Nicholson (1982) que estabelece o controle do índice de desemprego por faixa etária dos grupos de trabalhadores. A proposta do Unemployment Spell Duration in a Static Labor-Leisure Choice Model se dá na possibilidade de programar o período de desemprego para desfrutar de momentos de lazer, por meio do saque do fundo de reserva, ou seguro desemprego que em geral acontece antes da aposentadoria. Esse modelo proporciona o controle dos índices de desemprego, pois, enquanto um grupo de pessoas trabalha, o outro opta pelo desemprego nos termos supracitados. Portanto, existe certo controle por parte de governos e agências de emprego do número de pessoas que em um determinado período estarão desempregadas, usufruindo de seus benefícios.

Diante dos modelos apresentados por (Katz & Meyer, 1988; Moffitt & Nicholson, 1982), a duração do tempo de desemprego seria benéfica para os trabalhadores, pois, usufruiriam dos seus direitos e fundos de reserva para melhor qualificação e desenvolvimento próprio ou para desfrutar de momentos de lazer com as pessoas do seu convívio social. Neste caso, o desemprego estar relacionado positivamente ao bem-estar, se tornando uma experiência prazerosa.

No Brasil, a política de seguro desemprego garante o benefício para qualquer trabalhador que teve registro de emprego na sua CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) e foi dispensado sem justa causa. Para evitar os desajustes econômicos do país, e o constante saque do seguro desemprego, o governo brasileiro adotou medidas que dificultam o acesso do trabalhador demitido ao seguro desemprego. De acordo com as novas regras o número de parcelas do seguro varia de 3 a 5 e dependendo do número de meses que o trabalhador esteve num trabalho registrado. Essa

modificação também aumenta a exigência de meses trabalhados com vínculo empregatício, levando em consideração se o benefício está sendo requerido pela 1ª, 2ª ou 3ª vez (Decreto Lei no 13.134/15 de 15 de Junho da Presidência da Republica, 2015). Para solicitar o benefício do seguro desemprego é necessário que o trabalhador comprove vínculo empregatício como pessoa jurídica ou física conforme tempo determinado segundo os requisitos:

a) Na primeira solicitação a pessoa deve comprovar no mínimo 18 e máximo 23 meses, totalizando o recebimento de 4 parcelas de seguro. Caso comprove 24 meses de vínculo receberá 5 parcelas.

b) Na segunda solicitação a pessoa deve comprovar no mínimo 12 meses e no máximo 23 meses, no período de referência, receberá 4 parcelas. Caso comprove 24 meses de vínculo receberá 5 parcelas.

c) A partir da terceira solicitação a pessoa deve comprovar no mínimo 6 meses e no máximo 11 meses, para receber 3 parcelas. Se o vínculo for de no mínimo 12 meses e no máximo 23 meses, receberá 4 parcelas. Caso comprove 24 meses de vínculo receberá 5 parcelas.

Todas essas mudanças na política de seguro desemprego brasileira visam à redução de custos gastos pelo tesouro nacional conforme (Decreto Lei no 13.134/15 de 15 de Junho da Presidência da Republica, 2015). Tal tentativa não demonstra ser uma preocupação com o alto índice de desemprego brasileiro, com o objetivo de minimizar esse crescimento, a partir da criação de novos postos de trabalho e incentivo a programas de recolocação de trabalhadores ao mercado, mas, configura-se somente como uma alternativa para salvar a economia do país.

Para alguns autores (por exemplo, Azeredo & Ramos, 2009; Amadeo, 1999) o Programa do Seguro-Desemprego, é um importante mecanismo de proteção ao

trabalhador desempregado. Em certos casos pode proporcionar o seu retorno ao mercado de trabalho e minimizar os efeitos nefastos do desemprego. Cabe salientar, a necessidade de outros estudos que avaliam a relação dos benefícios do seguro desemprego e o bem-estar dos indivíduos, principalmente em países que adotam políticas de seguro desemprego diferentes dos modelos apresentados.

Segundo dados do International Labour Organization (2010), no ano de 2007 a (OIT) estima que a população de desempregados em todo mundo era aproximadamente cerca de 180 milhões de pessoas. Esses números foram registrados antes da fase aguda da crise financeira internacional que teve muita força a partir de setembro de 2008. Sabe-se que a crise internacional afetou tanto os países desenvolvidos como os subdesenvolvidos atingindo diretamente as relações de consumo, produção e o mercado de trabalho, (ILO 2010; Moretto & Proni, 2011). Após a fase aguda da crise a taxa de desempregados aumentou cerca de 30 milhões, ou seja, aproximadamente 210 milhões de pessoas sem emprego no mundo (ILO 2010).

Apesar da crise financeira internacional de 2008 ter propiciado um aumento do desemprego significativo no mundo, um estudo realizado por Moretto e Proni (2011) demonstra que no Brasil o impacto de tal momento não foi tão profundo. Segundo os autores, isso se deu pela série de medidas adotadas pelo governo brasileiro. A pesquisa mostra as análises dos índices do desemprego no Brasil entre os anos 2003 a 2013 e os dados revelam que neste período houve um decréscimo no número de desempregados. Estáticas oficiais demonstraram a diminuição do desemprego no Brasil, no entanto, cabe salientar que apesar dos números estabilizados, houve um aumento significativo de subempregos e também cresceu a quantidade de trabalhadores expostos a jornadas precárias e sem remuneração, o que configura trabalho escravo, conforme a legislação nacional (Moretto & Proni, 2011).

Na literatura especializada apesar dos diferentes estudos realizados, ainda é escasso o número de pesquisas que avaliam o impacto do desemprego na vida das pessoas, sabe-se que o momento não acarreta somente em dificuldades financeiras, mas, influencia de forma significativa no bem-estar dos indivíduos (Estramina, 1992).

De acordo com Coelho-Lima, Costa e Bendassolli (2013) em um levantamento realizado nos últimos 25 anos em diferentes sítios eletrônicos sobre pesquisas relacionadas ao desemprego, concluíram que diversas disciplinas se interessam pelo estudo, a saber, a psicologia que não se absteve deste entendimento. O primeiro trabalho publicado com esta temática foi registrado no ano de 1987.

Para Harvey (2010) longe de ser um problema inédito, o desemprego é um dos maiores desafios enfrentados pelos países atualmente, pois, configura-se como uma estrutura funcional ao modo de produção do capitalismo.

O desemprego atinge pessoas das diferentes classes sociais nos vários países e em geral é considerado como uma experiência desmotivadora na vida das pessoas. De acordo, Dimas, Pereira e Canavarro (2013), o desemprego é a ausência involuntária de trabalho, vivenciado negativamente e que pode atingir diversos âmbitos da vida, a saber, as relações interpessoais, o relacionamento conjugal, a redução do capital financeiro, a diminuição da autoestima e pode desencadear distúrbios psicológicos.

No entanto, o desemprego pode ser um momento transitório, uma fase de mudança entre estar empregado para desempregado, entretanto, muitas vezes é carregada de insegurança e incerteza, sendo um indutor de estresse, que afeta os indivíduos de forma distinta e variada (Dimas et. al., 2013; Goulart, 2003; Ezzy, 1993; Jahoda, 1981). Para a maioria das pessoas, o desemprego é uma experiência negativa e debilitante e que causa sofrimento (Schimmack, Schupp & Wagner, 2008; Tumulo & Tumulo, 2004).

Além de um grave e incontrolável estressor, o desemprego potencializa o aparecimento de algumas estratégias comportamentais, como por exemplo, a busca ativa e constante de um novo posto de trabalho. No entanto, alguns desses comportamentos não demonstram ser eficazes na eliminação de determinados sintomas estressores desencadeados por esta situação (Lai, 1998; Vansteenkiste et. al., 2004).

Percebe-se que dependendo do tempo de desemprego o indivíduo começa apresentar um comprometimento de alguns componentes afetivos e cognitivos da personalidade. Sendo que, a pessoa desempregada pode apresentar sintomas de transtornos mentais, além de o desemprego afetar o bem-estar dos indivíduos (Lai, 1998; Vansteenkiste et. al., 2004; Schimmack, Schupp & Wagner, 2008).

No desemprego é comum a constante sensação de desespero, a perda da esperança, o desamparo, sentimentos de tristeza e de revolta, associados a uma experiência de sofrimento, às vezes carregada de culpa (Dimas et. al., 2013; Carroll, 2007; Tumulo & Tumulo, 2004).

Estudos revelam que o desemprego também pode afetar o bem-estar físico das pessoas, o índice de problemas cardíacos, hipertensão, dores no corpo têm sido diagnosticados em indivíduos que vivenciam essa situação. A observação do reflexo do desemprego sobre a saúde física tem apresentado números alarmantes que aumentaram significativamente nestes últimos anos. Na maioria dos casos o aparecimento desses sintomas é o resultado da somatização da angústia e estados ansiosos (McKeeRyan, et.al., 2005).

Um estudo realizado na Alemanha pelo Instituto Robert Koch em 2009, denominado estudo GEDA (Gesundheit in Deutschland Aktuell) que pesquisa como está à saúde no país, entrevistou 12.022 pessoas de ambos os sexos com idade de 30 a 59 anos, e constatou que indivíduos desempregados são mais propensos a

comprometimento a saúde física, mental e funcional. Os resultados apresentados indicam que essas complicações são mais acentuadas em pessoas desempregadas que não dispunham de nenhum apoio ou suporte social. Tal indicador demonstra que uma rede de apoio social é fundamental para o desempregado não se sentir sozinho, pois, o isolamento social comum nesta fase pode causar maiores danos ao bem-estar geral da pessoa (Kroll & Lampert, 2011).

Uma investigação conduzida por Song, Foo, Uy e Sun (2011) demonstrou a influência e o cruzamento do estresse entre casais, em que um dos cônjuges estava desempregado. A pesquisa verificou como pequenos estressores diários nas mais diversas situações cotidianas afetariam o bem-estar do casamento e dos membros do par em geral. A partir da análise dos resultados concluiu - se que o desemprego pode afetar o bem-estar e a convivência entre os casais. Segundo o estudo as restrições financeiras e as tarefas relacionadas com os cuidados da casa, potencializavam a vivência de estados de angústia em ambos do par, no entanto, no cônjuge desempregado era maior a evidência desse desconforto, principalmente quando este não percebia o apoio, ou o suporte social do parceiro empregado.

Em um estudo realizado por Dimas et. al., (2013) com dois grupos de casais, sendo um composto por 15 casais em que um dos pares estava desempregado, e o outro grupo por 22 casais que ambos estavam empregados, verificou - se que as consequências do desemprego podem variar de efeito dependendo da forma como foi vivenciado. Portanto, este estudo afirma que a pessoa que vivencia uma situação de desemprego involuntário apresenta maior sofrimento psicológico do que aquela que o desemprego é voluntário. Ainda conforme Dimas et. al., (2013), logo após a saída do emprego a sensação de angústia é maior. Nessa fase aguda de sofrimento algumas

pessoas relatam comprometimento na saúde mental, sendo registrados altos índices de depressão.

No entanto, cabe salientar que as reações ao desemprego são distintas e variam de pessoa para pessoa. Existem alguns indivíduos desempregados que conseguem obter ganhos com essa situação, uma espécie de ganho secundário (Carroll, 2007; Vansteenkiste et. al., 2004). O ganho secundário na situação de desemprego se caracteriza quando a pessoa se utiliza do seu momento de fragilidade (emocional, financeira) para obter recursos ou levar vantagem com relação aos demais. Embora a grande maioria das pessoas desempregadas vivenciar sofrimento neste momento, seja ele físico ou mental, existe aqueles que desejam ter uma vida mais simples, com poucos gastos evitando por sua vez, o estresse. Nestes casos, o fato de ter perdido o emprego trouxe benefícios, e estar desempregado pode ser algo bom, para essas pessoas (Vansteenkiste et. al., 2004; Kammeyer-Mueller, Judge, & Scott, 2009).

Se a reação ao desemprego pode variar entre os indivíduos, a diferença muitas vezes pode estar na forma de enfrentamento. As pessoas se posicionam distintamente diante de um evento estressor, essa variação pode ser devida algumas características de personalidade, ou até mesmo pelo significado que o trabalho tem na sua vida.

Isso pode explicar que o desemprego não é traumático para todos os indivíduos como apontou (Fryer & Payne, 1986; Ezzy, 1993).

De acordo com Carroll (2007), o efeito do desemprego na vida de alguém dependendo de sua forma e da duração pode causar uma impressão psicológica duradoura. Para autora, quanto mais cedo o desemprego for vivido maior será o seu efeito negativo, podendo até modificar a maneira da pessoa se posicionar diante de situações adversas, e como ela encara a busca por novas oportunidades.

A recusa em buscar novos postos de trabalho é comum, após uma sequência de tentativas frustradas. Após constantes tentativas sem sucesso os desempregados buscam se envolver em outras atividades que julgam importantes no momento, como por exemplo, trabalhos voluntários de assistência social, dentre outros. Essas tentativas ocorrem principalmente porque eles sentem-se pressionados intrinsecamente ou pelo contexto social a fazer algo útil para preencher o tempo ocioso (Sojo & Guarino, 2011; Kammeyer-Mueller, Judge, & Scott, 2009).

O desemprego além de estressor, também é um produto histórico de uma sociedade fundada no mercado. O capitalismo transformou praticamente tudo em mercadoria, sobretudo a força de trabalho. Estabelecendo essa conexão, é possível perceber que a vivência dos indivíduos desempregados é também um produto histórico, fruto da lógica do capital em seu movimento contraditório, que precisa de mão de obra barata, mas que exige alta qualificação. O desemprego não é um fenômeno social isolado, puro, mas um conjunto de fatores que estão envolvidos no mercado de trabalho, as políticas públicas e o trabalhador (Antunes, 1999). Neste sentido, a sociedade está cada vez mais competitiva e individualista, com poucas oportunidades de trabalho. O amplo desenvolvimento e crescimento tecnológico exigem mais do trabalhador para se garantir no tão cobiçado mercado de trabalho é necessário aperfeiçoar suas habilidades e desenvolver competências (Coetzee & Esterhuizen, 2010).

Tomados em conjunto, os estudos aqui apresentados demonstram que a vivência do desemprego pode ser tanto positiva quanto negativa, sendo o tempo de duração e a maneira como a pessoa desempregada encara essa situação os fatores diferenciais no enfrentamento desse evento estressor.

O fato de o desemprego ser uma experiência estressante tem sido constatado por diversos estudiosos do assunto. Em suas diferentes conotações afirmam que o

desemprego acarreta sofrimento tanto para homens quanto mulheres, suas consequências podem ser físicas e psicológicas (Vansteenkiste et. al., 2004; McKee-Ryan, et. al., 2005; Carroll, 2005; Coetzee & Esterhuizen, 2010; Song et. al., 2011).

A pessoa desempregada vivencia constantemente a perda de um possível futuro promissor, e os recursos de enfrentamento são essenciais para lidar com o momento (Carver & Connor-Smith, 2010; Sojo & Guarino, 2011).

Segundo Blustein, Kozan e Connors-Kellgren (2013) três fases são comuns na vivência e percepção da maioria dos desempregados. Na primeira fase logo após a perda do emprego as pessoas sentem um descarrilamento temporário. Em geral esse momento é caracterizado por uma visão de futuro, que inclui um recomeço de sua carreira anterior e uma busca de um novo posto de trabalho, tal dinâmica acontece de forma intensiva. No segundo momento a pessoa começa a perceber e sentir que o desemprego é o fim da sua carreira. Na ocasião, a perda do emprego é vista como uma "catástrofe sem ressalvas", e talvez um produto da injustiça das pessoas. Para tanto quando uma pessoa entende a perda de emprego dessa forma, ela se torna incapaz de encontrar consolo no evento e têm uma tendência a atribuir sua ocorrência para seus próprios fracassos pessoais ou para a crueldade dos outros.

Na terceira e última fase a perda do emprego é percebida como uma descontinuidade radical na trajetória de sua carreira, embora não necessariamente uma negativa da vida. Pessoas que veem a sua perda de emprego dessa forma tendem a atribuí-la aos fatores externos como uma recessão econômica, greves ou outros serviços sociais que independem de sua vontade ou controle. Contudo percebem que, apesar da perda, a vida deve continuar apenas de forma diferente do que antes, sendo o desemprego o início de um novo capítulo da vida.

Fatores psicológicos de proteção associados a recursos relacionais proximais e contextuais podem ajudar as pessoas gerir o desemprego. Por exemplo, os efeitos negativos do desemprego na saúde mental e no bem-estar dos indivíduos parecem diminuir em países igualitários que têm um alto nível de desenvolvimento econômico e um forte sistema de proteção ao desempregado em comparação aos países economicamente menos desenvolvidos (Sen, 1999; Wilkinson, 2000; Blustein, et. al., 2011; Paul & Moser, 2009; Kozan, e Connors-Kellgren, 2013).

Esse pressuposto reforça as afirmativas descritas anteriormente de que o desemprego em países subdesenvolvidos pode causar efeitos deletérios ainda maiores à saúde e ao bem-estar das pessoas desempregadas. Portanto, se faz necessário repensar e desenvolver políticas públicas que garantam a proteção do desempregado, que vão além do pagamento de algumas parcelas de seguro desemprego, como é praticado em muitos países, inclusive no Brasil.

Em geral as pesquisas demonstram que vários fatores contribuem consideravelmente para duração do tempo de desemprego (Van den Broeck et. al., 2010). Alguns moderadores como idade, sexo, renda, apoio social, a razão para a perda do emprego, o compromisso com o emprego, a satisfação com o trabalho anterior, a duração do desemprego, a expectativa de retorno ao trabalho, os benefícios do seguro desemprego, o valor e o significado do trabalho dentre outros, influenciam diretamente na autoavaliação que proporciona ou impede a busca por novos postos de trabalho, e são consequências negativas na vida do desempregado (Mortensen, 1977; Jahoda, 1981; Feather & O'brien, 1986; Warr & Jackson, 1987; Warr, Jackson & Banks, 1988; Winefield & Tiggemann, 1990; Ezzy, 1993; McKee Ryan, et. al., 2005; Pavlova & Silbereisen, 2012; Blustein et. al., 2011).

Estes e outros fatores ademais citados como as mudanças nas formas de trabalho, a globalização, as crises econômicas, a individualização dos processos de trabalho, a supervalorização das redes sociais para recrutamento e seleção, o discurso da empregabilidade, precariedade das condições de trabalho e a falta de projetos de recolocação das pessoas ao mercado de trabalho, justificam o aumento de pessoas desempregadas (Phillips, 1958; Jahoda, 1979; Gurney, 1981; Warr, 1982; Hesketh, 1984; Topalov, 1990; Estramiana, 1992; Sen, 1999; Luque, 1999; Reis, 2006; Paul & Moser, 2009). Sendo comuns os relatos durante o desemprego sobre o constante estado de angústia em decorrência das incertezas que o momento acarreta (Feather, 1985; Warr & Jackson, 1987; Warr, Jackson & Banks, 1988).

Para Sojo e Guarino (2011), quanto maior for à duração do desemprego mais comprometida é a saúde mental do indivíduo, impedindo que em alguns casos, que a pessoa consiga exercer com a mesma eficiência e eficácia a atividade laboral antes praticada.

Uma pesquisa realizada por Warr, Jackson e Banks (1988) com jovens britânicos constatou que os seis primeiros meses de desemprego contínuo é a fase mais aguda das experiências negativas, o período de maior sofrimento psicológico. Entretanto, verificou-se que após algum tempo, de 12 a 24 meses depois, as reações psicológicas negativas dão sinais de estabilização. Esta melhora não significa que o indivíduo volta desfrutar de um gozo completo de felicidade, mas que a pessoa começa a se adaptar com o novo estilo de vida (Pavlova & Silbereisen, 2012; Sojo & Guarino, 2011; Kammeyer-Mueller, Judge, & Scott, 2009).

O desemprego é multideterminado e apresenta consequências multivariadas, que podem atingir indiretamente pessoas empregadas também. No entanto, observa-se que a produção acadêmica tem sido simplista na análise desta perspectiva. Por um lado, uma

parte dos trabalhos privilegia somente a análise de fatores sócios econômicos, por outro, há investigações que priorizam o entendimento dos mecanismos psicológicos que envolvem a demanda (Coelho-Lima et. al., 2013).

Para tanto, o presente estudo contribui com análise do contexto do desemprego, a partir da relação do significado do trabalho e o seu impacto no bem-estar psicológico, sob o efeito moderador do tempo de duração do desemprego, numa perspectiva psicossocial.

Discussão

Sendo o trabalho um elemento que ocupa alta centralidade na vida das pessoas, o seu significado é carregado de importância e grande *status*. O significado do trabalho perpassa por diferentes dimensões da vida dos indivíduos, e os influencia diretamente na construção da identidade, na percepção do desemprego, conseqüentemente, altera a vivência de bem-estar (Cartwright & Holmes, 2006).

Sabe-se que diversos fatores contribuem para o crescimento do desemprego, no entanto, por se tratar de uma construção histórica e social esse momento acaba interferindo de forma significativa no significado do trabalho, que também é considerado um produto histórico da sociedade (Estraminiana, 1992).

Tomados em conjunto os estudos aqui apresentados os estudos do desemprego demonstram que esse momento pode afetar tanto aspectos individuais quanto sociais e estão relacionados às variáveis como: aumento da marginalidade, escassez de vagas, recessão econômica, aumento da exigência do mercado de trabalho, seguro desemprego. No nível individual percebe-se aumento do desgaste psicológico, diminuição do bem-

estar físico, psicológico e subjetivo, escassez financeira, perda de *status* social, estresse, família, dentre outros conforme ilustra a figura abaixo.

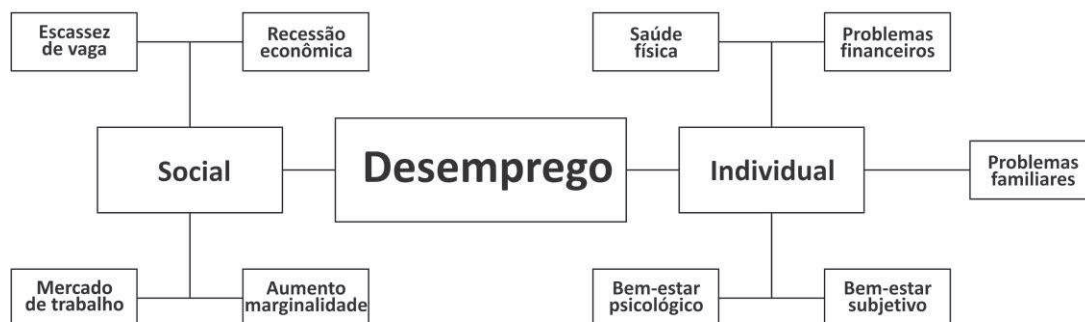


Figura 1. Figura desenvolvida pelo autor. As principais variáveis relacionadas ao desemprego.

Percebe-se que os indivíduos expostos a longos períodos de desemprego, tendem a supervalorizar o trabalho, conseqüentemente o seu significado.

Tal supervalorização do trabalho influência de forma direta na percepção dos indivíduos até mesmo sobre seu próprio desemprego ou do outro. Nota-se que reforçados pelo discurso da empregabilidade as pessoas acreditam que estão desempregadas porque não cumpriram algumas exigências das organizações de maneira geral. Mas, sabe-se que o discurso da empregabilidade é frágil, à medida que se percebe que as pessoas estão se qualificando, no entanto, o mercado não pode absorver esses profissionais, porque não existem vagas suficientes para todos (Reis, 2006; Antunes, 2000).

Por outro lado, o discurso social que impulsiona as pessoas à busca do trabalho, não sofreu alterações. É claro, e perceptível que, “TER” trabalho é “SER” humano. Diante dessa ideia, o indivíduo que está desempregado não pode ser percebido com

dignidade, tamanha brutalização e exploração podem ser percebidas de forma mais acentuada no contexto das sociedades capitalistas, que tendem a reduzir a significância do ser em detrimento do ter, se eu não tenho, portanto não sou. Essa ideia muitas vezes massacra, aliena e até mesmo escraviza as pessoas, em certos casos, os indivíduos optam em permanecer em subempregos, por não suportarem a sensação de estar desempregado, e essa rotulação negativa do indivíduo que perde seu trabalho, além das demais consequências do desemprego (Dejours, 1999).

Diante dessa supervalorização do trabalho, juntamente com, o seu significado estar entrelaçado à vivência de bem-estar, pois é através do trabalho que existe a possibilidade de realização pessoal, crescimento, ganhos financeiros que proporcionam momentos de lazer. Tais momentos de lazer que geram prazer são inoportunos aos desempregados, pois, não podem na maioria dos casos usufruírem de nenhum desses aspectos, pois, estão privados financeiramente, e também por serem mal visto pelas demais pessoas do grupo, que o determinado indivíduo está inserido (Antunes, 2000; Paz & Tamayo 2004; Coelho-Lima, Costa & Bendassolli, 2013).

Como discorrido pelos diversos autores, o desemprego é uma experiência degradante, debilitante que exclui e denigre os indivíduos. Suas consequências vão além da restrição econômica das pessoas, mas que pode afetar diferentes âmbitos da vida (Warr, 2011). O desemprego afeta de forma deletéria o bem-estar das pessoas, sendo essa uma das consequências psicossociais mais agravantes para os indivíduos (Carroll, 2007; Wilkinson, 2000; Song et al., 2011).

Outro fator a ser destacado é que o desemprego pode ser vivenciado de maneira distinta pelas pessoas, dependendo da posição que esta ocupa na composição familiar. Os estudos demonstram que os chefes de família, independentemente se homens ou mulheres sofrem maiores consequências quando estão desempregados. A auto cobrança

associada à necessidade de honrar com os compromissos familiares causam danos deletérios à saúde e ao bem-estar psicológico desses indivíduos no período em que estão sem trabalho (Coetzee & Esterhuizen, 2010; Blustein, Medvide & Wan, 2011; Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012).

Nos jovens as consequências também são devastadoras, pois, a falta de trabalho impossibilita a busca pela emancipação e independência financeira, o que leva em alguns casos, o crescimento da marginalização ou a fuga para informalidade. Uma vez que o indivíduo deposita no trabalho a esperança e a possibilidade de concretizar sonhos e projetos, estando sem trabalho não se tem perspectivas de um futuro promissor, portanto, não se podem contemplar os aspectos positivos proporcionados pelo trabalho, sejam eles benefícios manifestos ou latentes (Gondim et. al., 2010; Green, Goldman & Salovey, 1993; Diener & Larsen, 1993; Jahoda, 1982).

Sendo assim, as pessoas que percebem o trabalho como algo importante em suas vidas sofre as consequências negativas em seu bem-estar durante o desemprego. Por se tratar de uma ruptura entre a realidade e a possibilidade de um futuro melhor. Esse mal - estar experimentado durante esse período, não interferem na percepção do significado do trabalho, em certos casos, durante ou após períodos de desemprego, as pessoas tendem ainda mais supervalorizar o significado trabalho em suas vidas.

Estar trabalhando é *conditio sine qua non* para os indivíduos nos mais diversos continentes. A relação do tempo para as pessoas desempregadas está agregada à noção de tempo perdido, desperdiçado, são momentos que nunca mais irão voltar. Dias, meses ou até anos de desemprego podem causar dor, revolta e muito sofrimento nas pessoas, mas, apesar de todas essas dificuldades enfrentadas durante esse período, alguns dos afetos negativos podem ser amenizados ou até mesmo eliminados, a partir do reencontro de um novo posto de trabalho (Booker & Sacker, 2012).

O que demonstra a persistente capacidade dos indivíduos em ressignificar os momentos difíceis e restabelecer o equilíbrio na sua busca constante de bem-estar. Percebe-se que após certo período de desemprego os afetos negativos tendem a se estabilizar e o indivíduo volta a desfrutar de certo equilíbrio (Monroe & Harkness, 2005; Paz & Tamayo, 2004).

Para tanto, a incumbência de repensar novas práticas de trabalho que possam frear a expansão do desemprego no mundo, é papel fundamental dos governos, entidades de classe e da sociedade civil organizada, uma vez que estamos diante de um fenômeno multivariado e multideterminado que apresenta consequências devastadoras as pessoas (Reis, 2006; Pereira, & Brito, 2006).

Apesar de alguns estudos apontarem a relação entre as consequências do desemprego no bem - estar psicológico dos indivíduos de forma direta, justifica-se a necessidade de pesquisas empíricas que investiguem a relação do desemprego, a partir do significado do trabalho, e sua influência no bem - estar psicológico, moderados pelo tempo de duração do desemprego.

Considerações Finais

O presente estudo teve como objetivo fazer uma revisão teórica sobre o desemprego, como também dos construtos aqui analisados, o significado do trabalho e o bem-estar psicológico. O que se constata é que apesar do constante delineamento dos construtos discorridos, ainda não foi possível haver um consenso teórico entre os estudiosos, principalmente no que se refere a definição do bem – estar psicológico.

Outrossim, espera-se que tal revisão teórica contribuía para ampliação da discussão acadêmica em geral, sobre a importância de avaliar o desemprego nos seus múltiplos fatores.

Uma limitação dessa investigação por se tratar de uma revisão teórica, se faz necessário um estudo experimental para compreender como o significado do trabalho pode ser um preditor do bem-estar psicológico a partir do tempo de duração do desemprego.

Como já fora salientado, no segundo capítulo deste trabalho foi conduzido um estudo empírico que avaliou a presente relação. No entanto, cabe salientar com base nos estudos apresentados que o desemprego pode afetar o bem-estar das pessoas, e que o seu impacto pode atingir diversos âmbitos da vida da pessoa. Portanto, se faz necessário a constante discussão acadêmica e da sociedade civil organizada em repensar possíveis estratégias que possam frear o crescimento das taxas de desemprego no mundo.

Referências

- Allport, G. W. (1961). Pattern and growth in personality.
- Alves, M. G. de M., Hökerberg, Y. H. M., & Faerstein, E. (2013). Tendências e diversidade na utilização empírica do Modelo Demanda-Controle de Karasek (estresse no trabalho): uma revisão sistemática. *Revista Brasileira Epidemiologia*, *16(1)*, 125–136. doi:10.1590/s1415-790x2013000100012
doi:10.1108/02683940710733115
- Amadeo, E. (1999). Mercado de trabalho brasileiro: rumos, desafios e o papel do Ministério do Trabalho. Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade. *Brasília: OIT*, 35-60.
- Andrews, F. M. (1991). Stability and change in levels and structure of subjective well-being: USA 1972 and 1988. *Social Indicators Research*, *25(1)*, 1-30. doi:10.1007/bf00727649
- Antunes M. T. P. (2000). Capital intelectual. *Sital intelectual*
- Antunes, R. (1999). Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. *Boitempo Editorial*.
- Araújo, T. M. de, Graça, C. C., & Araújo, E. (2003). Estresse ocupacional e saúde: contribuições do Modelo Demanda-Controle. *Ciência e Saúde Coletiva*, *8(4)*, 991–1003. doi:10.1590/s1413-81232003000400021
- Argolo, J. C. T., & Araújo, M. A. D. (2004). O impacto do desemprego sobre o bem-estar psicológico dos trabalhadores da cidade de Natal. *Revista de Administração Contemporânea*, *8(4)*, 161-182. doi:10.1590/s1415-65552004000400009

- Azeredo, B., & Ramos, C. A. (2009). Políticas públicas de emprego: experiências e desafios. *Planejamento e políticas públicas*, (12).
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Barros, C. A. D., & Oliveira, T. L. D. (2009). Saúde mental de trabalhadores desempregados. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 9(1), 86-107.
- Bastos, A. V. B., Pinho, A. P. M., & Costa, C. A. (1995). Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. *Revista de Administração de Empresas*, 35(6), 20-29.
- Baumeister, R. F. (1991). *Meanings of Life*. New York. Guilford Press. Carling, PJ (1990). Major mental illness, housing, and supports: The promise of community integration. *American Psychologist*, 45, 969-975.
- Bibby, R. W. (2001). *Canada's teens: Today, yesterday and tomorrow*. Toronto ON: Stoddart.
- Blustein, D. L., Kozan, S., & Connors-Kellgren, A. (2013). Unemployment and underemployment: A narrative analysis about loss. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 256–265. doi:10.1016/j.jvb.2013.02.005
- Blustein, D. L., Medvide, M. B., & Wan, C. M. (2011). A Critical Perspective of Contemporary Unemployment Policy and Practices. *Journal of Career Development*, 39(4), 341–356. doi:10.1177/0894845310397545
- Booker, C. L., & Sacker, A. (2012). Psychological well-being and reactions to multiple unemployment events: adaptation or sensitisation?. *Journal of epidemiology and community health*, 66(9), 832-838. doi:10.1136/jech.2010.126755
- Borges, L. D. O. (1997). Os atributos e a medida do significado do trabalho. *Psicologia Teoria e pesquisa*, 13(2), 211-220.

- Borges, L. D. O., & Argolo, J. C. T. (2002). Adaptação e validação de uma escala de bem-estar psicológico para uso em estudos ocupacionais. *Avaliação psicológica, 1(1)*, 17-27.
- Borges, L. O. (1996). A representação social do trabalho. *Estudos de Psicologia, 1(1)*, 7-25.
- Boverie, P. E., & Kroth, M. (2004). A Transformation Model for Passion in the Workplace. *Learning Toward an Ecological Consciousness: Selected Transformative Practices*, 149–163. doi:10.1007/978-1-349-73178-7_10
- Bradburn, N. M. (1969). The structure of psychological well-being.
- Brief, A. P., & Nord, W. R. (Eds.). (1990). Meanings of occupational work: A collection of essays. *Free Press*.
- Campos, D. C., Zanini, D. S., & de Castro, L. G. (2013). Desemprego e Estresse: tipos de problemas vivenciado e relatados pelos desempregados.
- Carroll, N. (2007). Unemployment and Psychological Well-being. *Economic Record, 83(262)*, 287–302. doi:10.1111/j.1475-4932.2007.00415.x
- Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review, 16(2)*, 199–208. doi:10.1016/j.hrmmr.2006.03.012
- Carver, C. S., & Connor-Smith, J. (2010). Personality and Coping. *Annual Review of Psychology, 61(1)*, 679–704. doi:10.1146/annurev.psych.093008.100352
- Castelhano, L. M. (2005). O medo do desemprego e a(s) nova(s) organizações de trabalho. *Psicologia & Sociedade, 17(1)*. doi:10.1590/s0102-71822005000100003

- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International*, 6(1), 69–83.
doi:10.1080/1367886022000016785
- Codo, W. (1984). Relações de trabalho e transformação social. In S. Lane & W. Codo (Orgs.), *Psicologia Social: o homem em movimento (pp.136-51)*. São Paulo: Brasiliense.
- Codo, W. (1993). *Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar. Petrópolis: Vozes.*
- Codo, W. , Sampaio, J. J. C., Hitomi, H., & Bauer, M. (1995). A síndrome do trabalho vazio em bancários. In W. Codo & J. J. C.
- Coelho-Lima, F., Costa, A. L. F., & Bendassolli, P. F. (2013). A produção científica da Psicologia brasileira acerca do desemprego. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1283-1299.
- Coetzee, M., & Esterhuizen, K. (2010). Psychological career resources and coping resources of the young unemployed African graduate: An exploratory study. SA . *Journal of Industrial Psychology* 36(1). doi:10.4102/sajip.v36i1.868
- Cooper, C. L. (2005). *Handbook of stress medicine and health*. London: CRC Press
- Cross, R., Baker, W., & Parker, A. (2003). What creates energy in organizations?. *MIT Sloan Management Review*, 44(4), 51-57.
- Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2012). What is psychological well-being, really? A grassroots approach from the organizational sciences. *Journal of Happiness Studies*, 13(4), 659-684.
- Decreto Lei no 13.134/15 de 16 de Junho da Presidência da República. Casa Civil – Subchefia para assuntos jurídicos. Nº 212 (2015). Acedido a 01 fev. 2015.

Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13134.htm.

Dejours, C. (1999). *Banalização Da Injustica Social*, a. *FGV Editora*.

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE (2014). Recuperado em 15 agosto de <http://www.dieese.org.br/analiseped/2014/201402pedmet.pdf>.

Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE (2014). Recuperado em 30 de novembro www.dieese.org.br.

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, *95*, 542-575. doi:10.1037/0033-2909.95.3.542

Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, *55*(1), 34–43. doi:10.1037/0003-066x.55.1.34

Diener, E., & Larsen, R. J. (1993). The experience of emotional well-being.

Diener, E., Larsen, R. J., Levine, S., & Emmons, R. A. (1985). Intensity and frequency: dimensions underlying positive and negative affect. *Journal of personality and social psychology*, *48*(5), 1253. doi:10.1037/0022-3514.48.5.1253

Diener, E., Lucas, R. E., & Scollon, C. N. (2006). Beyond the hedonic treadmill: revising the adaptation theory of well-being. *American Psychologist*, *61*(4), 305. doi:10.1037/0003-066x.61.4.305

Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, Culture, and Subjective Well-Being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. *Annual Review of Psychology*, *54*(1), 403–425. doi:10.1146/annurev.psych.54.101601.145056

- Diener, E., Sandvik, E., & Pavot, W. (1991). Happiness is the frequency, not the intensity, of positive versus negative affect. Subjective well-being: An interdisciplinary perspective, 21, 119-139.
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302. doi:10.1037/0033-2909.125.2.276
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2009). New Well-being Measures: Short Scales to Assess Flourishing and Positive and Negative Feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143–156. doi:10.1007/s11205-009-9493-y
- Dimas, I. M., Pereira, M. D., & Canavarro, M. C. (2013). Ajustamento psicossocial, ajustamento diádico e resiliência no contexto de desemprego. *Análise Psicológica*, 31(1). doi:10.14417/ap.615
- Dubin, R. (1956). Industrial workers' worlds: A study of the “central life interests” of industrial workers. *Social problems*, 3(3), 131-142.
- Edwards, J. R., & Cable, D. M. (2009). The value of value congruence. *Journal of Applied Psychology*, 94(3), 654–677. doi:10.1037/a0014891
- Eisenberg, P., & Lazarsfeld, P. F. (1938). The psychological effects of unemployment. *Psychological Bulletin*, 35(6), 358–390. doi:10.1037/h0063426
- Elizur, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 379–389. doi:10.1037/0021-9010.69.3.379
- Estramiana, J. L. Á. (1992). Desempleo y bienestar psicológico.
- Ezzy, D. (1993). Unemployment and mental health: A critical review. *Social Science & Medicine*, 37(1), 41–52. doi:10.1016/0277-9536(93)90316-v

- Feather, N. T. (1985). Attitudes, values, and attributions: Explanations of unemployment. *Journal of Personality and Social Psychology*, *48*(4), 876–889. doi:10.1037/0022-3514.48.4.876
- Feather, N. T. (1990). The Psychological Impact of Unemployment. doi:10.1007/978-1-4612-3250-6
- Feather, N. T., & Davenport, P. R. (1981). Unemployment and depressive affect: A motivational and attributional analysis. *Journal of personality and social psychology*, *41*(3), 422. doi:10.1037/0022-3514.41.3.422
- Feather, N. T., & O'Brien, G. E. (1986). A longitudinal study of the effects of employment and unemployment on school-leavers. *Journal of Occupational Psychology*, *59*(2), 121–144. doi:10.1111/j.2044-8325.1986.tb00219.x
- Feather, N. T., & Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *77*(1), 81–94. doi:10.1348/096317904322915928
- Ferguson, S. J., & Goodwin, A. D. (2010). Optimism and Well-Being in Older Adults: The Mediating Role of Social Support and Perceived Control. *The International Journal of Aging and Human Development*, *71*(1), 43–68. doi:10.2190/ag.71.1.c
- Frederick, S., & Loewenstein, G. (1999). Hedonic adaptation.
- Fritz, H. (1958). The psychology of interpersonal relations. *The Journal of Marketing*, *56*, 322. doi:10.1037/10628-000

- Fryer, D. (1986). Employment deprivation and personal agency during unemployment: A critical discussion of Jahoda's explanation of the psychological effects of unemployment.
- Fryer, D., & Payne, R. (1986). Being unemployed: A review of the literature on the psychological experience of unemployment. *International review of industrial and organizational psychology*, 1, 235-277.
- Furnham, A. (1984). Getting a job: school-leavers' perceptions of employment prospects. *British Journal of Educational Psychology*, 54(3), 293-305. doi: 10.1111/j.2044-8279.1984.tb02593.x
- Furnham, A., & Rawles, R. (1996). Job search strategies, attitudes to school and attributions about unemployment. *Journal of adolescence*, 19(4), 355-369. doi:10.1006/jado.1996.0034
- Global Employment Trends for Youth: Special Issue on the Impact of the Global Economic Crisis on Youth. *International Labour Organization*, 2010.
- Gondim, S. M. G., Estramiana, J. L. Á., Luna, A. D. F., Oliveira, T. S. S. D., & Souza, G. C. D. (2010). Atribuições de causas ao desemprego e valores pessoais. *Estudos de Psicologia*, 15(3), 309-317.
- Goulart, P. M. (2003). Sem medo do desemprego: o caso do movimento dos trabalhadores desempregados. *Psicologia & Sociedade*, 15(1). doi:10.1590/s0102-71822003000100008
- Green, D. P., Goldman, S. L., & Salovey, P. (1993). Measurement error masks bipolarity in affect ratings. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(6), 1029. doi:10.1037/0022-3514.64.6.1029

- Gurney, R. M. (1981). *Leaving school, facing unemployment, and making attributions about the causes of unemployment. Journal of Vocational Behavior, 18(1)*, 79-91. doi:10.1016/0001-8791(81)90031-2
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance, 16(2)*, 250–279. doi:10.1016/0030-5073(76)90016-7
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). Work redesign.
- Harris, K. J., Kacmar, K. M., & Zivnuska, S. (2007). An investigation of abusive supervision as a predictor of performance and the meaning of work as a moderator of the relationship. *The Leadership Quarterly, 18(3)*, 252–263. doi:10.1016/j.leaqua.2007.03.007
- Harvey, D. (2010). Social justice and the city (Vol. 1). *University of Georgia Press*.
- Herriot, P. (2001). Future work and its emotional implications. In R. L. Payne & C.L. Cooper (Eds.), *Emotions at work: Theory, research and applications for management*. Chichester: John Wiley.
- Hertzberg, F. (1966). The motivation–hygiene theory. In D. S. Pugh (Ed.), *Organizational theory (4th ed.)*. London: Penguin Books.
- Herzberg, F. (1965). The motivation to work among Finnish supervisors. *Personnel Psychology, 18(4)*, 393-402. doi:10.1111/j.1744-6570.1965.tb00294.x
- Hesketh, B. (1984). Attribution theory and unemployment: Kelley's covariation model, self-esteem, and locus of control. *Journal of Vocational Behavior, 24(1)*, 94-109. doi:10.1016/0001-8791(84)90069-1
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2015) Recuperado em 30 de novembro em <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/pesquisas.php>.

- Jahoda, M. (1979). Impact of Unemployment in the 1930s and the 1970s. *Bulletin of the British Psychological Society*, 32(AUG), 309-314.
- Jahoda, M. (1981). Work, employment, and unemployment: Values, theories, and approaches in social research. *American Psychologist*, 36(2), 184–191.
doi:10.1037/0003-066x.36.2.184
- Jahoda, M. (1987). Empleo y desempleo: un análisis sociopsicológico. Madrid: Ediciones Morata.
- Jones, E. & Davis, K. E. (1965). From acts to dispositions the attribution process in person perception. *Advances in experimental social psychology*, 2, 219-266.
doi:10.1016/s0065-2601(08)60107-0
- Jung, C. G. (1933). Modern man in search of a soul (W. S. Dell & C. F. Baynes, Trans.). New York: Hartcourt, Brace & World.
- Kammeyer-Mueller, J. D., Judge, T. A., & Scott, B. A. (2009). The role of core self-evaluations in the coping process. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 177–195. doi:10.1037/a0013214
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341–349. doi:10.1037/0021-9010.67.3.341
- Kanungo, R. N., & Hartwick, J. (1987). An alternative to the intrinsic-extrinsic dichotomy of work rewards. *Journal of Management*, 13(4), 751-766.
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 285-308.
- Katz, L. F., & Meyer, B. D. (1988). Unemployment insurance, recall expectations, and unemployment outcomes. doi:10.3386/w2594

- Katz, L. F., & Meyer, B. D. (1990). The impact of the potential duration of unemployment benefits on the duration of unemployment. *Journal of public economics*, *41*(1), 45-72.
- Katzell, R. (1994). Contemporary meta-trends in Industrial and Organizational Psychology. In H. C. Triandis, M. D. Dunnette, & L. M. Hough (Orgs.). *Handbook of Industrial & Organizational Psychology* (vol. 4, pp.1-94). California: Consulting Psychology Press.
- Kohn, M. L., & Schooler, C. (1983). Work and personality. *New Jersey: Ablex*.
- Kroll, L. E., & Lampert, T. (2011). Unemployment, social support and health problems: results of the GEDA study in Germany, 2009. *Deutsches Ärzteblatt International*, *108*(4), 47.
- Lai, J. C. L. (2009). Dispositional optimism buffers the impact of daily hassles on mental health in Chinese adolescents. *Personality and Individual Differences*, *47*(4), 247–249. doi:10.1016/j.paid.2009.03.007
- Lai, J. C. L., & Wong, W. S. (1998). Optimism and Coping with Unemployment among Hong Kong Chinese Women. *Journal of Research in Personality*, *32*(4), 454–479. doi:10.1006/jrpe.1998.2232
- Leboyer, C. L. (1994). A crise das motivações. *São Paulo: Atlas*.
- Lima, M. E. A. (1986). O significado do trabalho humano: mito e ilusões do homem moderno (Doctoral dissertation, Dissertação de Mestrado. *Belo Horizonte: Faculdade de Ciências Econômicas, UFMG*).
- Lodahl, T. M., & Kejnar, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, *49*(1), 24–33. doi:10.1037/h0021692

- Loscocco, K.A., 1989. The interplay of personal and job characteristics in determining work commitment. *Social Science Research*, 18(4), pp.370–394. Available at: [http://dx.doi.org/10.1016/0049-089x\(89\)90013-6](http://dx.doi.org/10.1016/0049-089x(89)90013-6).
- Luque, A. G. (1999). Psicología social del desempleo. In *Psicología social aplicada* (pp. 121-154). McGraw-Hill Interamericana de España.
- Machado, W. D. L., & Bandeira, D. R. (2012). Bem-estar psicológico: definição, avaliação e principais correlatos. *Estudos de Psicologia*. Campinas, 2012. Vol. 29, n. 4 (out./dez. 2012), p. 587-595.
- Mäkikangas, A., Hyvönen, K., Leskinen, E., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2011). A person-centred approach to investigate the development trajectories of job-related affective well-being: A 10-year follow-up study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(2), 327–346. doi:10.1111/j.2044-8325.2011.02025.x
- Martin-Baró, I. (1990). Trabajador alegre o trabajador Explotado? La identidad del Salvadoreño. *Revista Interamericana de Psicología*, 24 (1), 1-24.
- Maslach, C., & Leiter, M. (2004). Stress and Burnout. *Handbook of Stress Medicine and Health, Second Edition*, 155–172. doi:10.1201/9781420039702.ch8
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370. doi:10.1037/h0054346
- Maslow, A. H. (1968). *Toward a psychology of being* (2nd ed.). New York: Van Nostrand.
- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and Physical Well-Being During Unemployment: A Meta-Analytic Study. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 53–76. doi:10.1037/0021-9010.90.1.53

- Moffitt, R., & Nicholson, W. (1982). The effect of unemployment insurance on unemployment: the case of federal supplemental benefits. *The Review of Economics and Statistics*, 1-11. doi:10.2307/1937937
- Monroe, S. M., & Harkness, K. L. (2005). Life stress, the "kindling" hypothesis, and the recurrence of depression: considerations from a life stress perspective. *Psychological review*, 112(2), 417. doi:10.1037/0033-295x.112.2.417
- Moretto, A. J., & Proni, M. W. (2011). O desemprego no Brasil: Análise da trajetória recente. *Revista Economia e Desenvolvimento*, 10(2).
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), 08–19. doi:10.1590/s0034-75902001000300002
- Mortensen, D. T. (1977). Unemployment insurance and job search outcomes. *Industrial and Labor Relations Review*, 30(4), 595-612. doi:10.2307/2523111
- MOW International Research Team. (1987). The meaning of working. Academic Pr.
- Nord, W. R., Brief, A. P., Atieh, J. M., & Doherty, E. M. (1990). Studying meanings of work: The case of work values.
- Oishi, S., Diener, E., Suh, E., & Lucas, R. E. (1999). Value as a Moderator in Subjective Well-Being. *Journal of Personality*, 67(1), 157–184. doi:10.1111/1467-6494.00051
- Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational behavior*, 74(3), 264-282. doi:10.1016/j.jvb.2009.01.001
- Pavlova, M. K., & Silbereisen, R. K. (2012). Age, cumulative (dis)advantage, and subjective well-being in employed and unemployed Germans: A moderated mediation model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(1), 93–104. doi:10.1037/a0026426

- Paz, M. G. T., & Tamayo, A. (2004). Perfil cultural das organizações. *Cultura e saúde nas organizações*, 20-38.
- Pereira, M. C., & Brito, M. J. D. (2006). Desemprego e subjetividade no contexto brasileiro: uma análise interpretativa sob a ótica dos excluídos do mercado de trabalho industrial. *Revista Mal Estar e Subjetividade*, 6(1), 143-181.
- Pérez, A. M. (1996). Los significados sociales en torno al trabajo: um estudo empírico articulando metodologías cuantitativas y cualitativas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 28, (1), 13-30.
- Peterson, C. (2003). Classification of positive traits. In D. Wertlieb, F. Jacobs & R. M. Lerner (Eds.), *Promoting positive youth and family development (Vol. 3, pp. 227–256)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Phillips, A. W. (1958). The Relation between unemployment and the rate of change of money wage rates in the United Kingdom, 1861–1971. *econômica*, 25(100), 283-299. doi:10.1111/j.1468-0335.1958.tb00003.x
- Porto, J. B., & Pilati, R. (2010). Escala revisada de Valores relativos ao Trabalho - EVT-R. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 23(1), 73–82. doi:10.1590/s0102-79722010000100010
- Porto, J. B., & Tamayo, Á. (2003). Escala de valores relativos ao trabalho: EVT. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19(2). doi:10.1590/s0102-37722003000200006
- Post, R. M. (1992). Transduction of psychosocial stress into the neurobiology of recurrent affective disorder. (1992). *AJP*, 149(8), 999–1010. doi:10.1176/ajp.149.8.999
- Prussia, G. E., Kinicki, A. J., & Bracker, J. S. (1993). Psychological and behavioral consequences of job loss: a covariance structure analysis using Weiner's

(1985) attribution model. *Journal of Applied Psychology*, 78(3), 382.
doi:10.1037/0021-9010.78.3.382

Quinn, R. W., & Dutton, J. E. (2005). Coordination as energy-in-conversation. *Academy of Management Review*, 30(1), 36–57. doi:10.5465/amr.2005.15281422

Reis, M. C. (2006). Os impactos das mudanças na demanda por trabalho qualificado sobre o desemprego por nível de qualificação durante os anos noventa no Brasil. *Revista brasileira de economia*, 60(3), 297-319. doi:10.1590/s0034-71402006000300006

Resolução N° 010 (2012, 26 de junho). Revoga a Resolução CFP n° 016/2000, publicada no dia 22 de dezembro de 2000, que dispõe sobre a realização de pesquisa em Psicologia com seres humanos. Conselho Federal de Psicologia – CFP. Recuperado em 10 de fevereiro em: <http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2014/07/Resolu%C3%A7%C3%A3o-CFP-n%C2%BA-010-12.pdf>

Resolução N° 466 (2012, 12 de dezembro). Diretrizes e normas Regulamentadoras de Pesquisas envolvendo Seres Humanos. Conselho Nacional de Saúde - Ministério da Saúde. Brasil. Recuperado em 20 de janeiro em: <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>

Roberson, L. (1990). Functions of work meanings in organizations: Work meanings and work motivation. *Meanings of occupational work: A collection of essays*, 107, 134.

Rodríguez, Y. G. (1993). Desempleo: alteraciones psicológicas. *Promolibro*.

Rogers, C. R. (1961). On becoming a person: A therapist's view of psychology.

- Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work. *Applied Psychology, 48(1)*, 49–71. doi:10.1111/j.1464-0597.1999.tb00048.x
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology, 57(6)*, 1069.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology, 69(4)*, 719–727. doi:10.1037/0022-3514.69.4.719
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2006). Best news yet on the six-factor model of well-being. *Social Science Research, 35(4)*, 1103-1119.
- Schaufeli, W. B. (1988). Perceiving the causes of unemployment: An evaluation of the Causal Dimensions Scale in a real-life situation. *Journal of Personality and Social Psychology, 54(2)*, 347. doi:10.1037/0022-3514.54.2.347
- Schimmack, U., Schupp, J., & Wagner, G. G. (2008). The Influence of Environment and Personality on the Affective and Cognitive Component of Subjective Well-being. *Social Indicators Research, 89(1)*, 41–60. doi:10.1007/s11205-007-9230-3
- 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 Volume 25*, 1–65. doi:10.1016/s0065-2601(08)60281-6
- Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1990). Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology, 58(5)*, 878–891. doi:10.1037/0022-3514.58.5.878

- Seligman, M. E. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of positive psychology*, 2, 3-12.
- Seligmann-Silva, E. (1994). Desgaste mental no trabalho dominado. *In Série Universidade. Cortez*.
- Sen, A. K. (1999). Democracy as a universal value. *Journal of democracy*, 10(3), 3-17.
doi:10.1353/jod.1999.0055
- Siebra, L. M. G. (2000). Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores do setor turístico no Estado do Ceará (Doctoral dissertation).
- Silva, L. M. C. (1996). Banco Central do Brasil: conhece-te a ti mesmo. *Unpublished Masters Thesis*, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG.
- Silva, M. R. M. S., Mendonça, H., & Zanini, D. S. (2010). Diferenças de gênero e valores relativos ao trabalho. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 20(45), 39-45.
doi:10.1590/s0103-863x2010000100006
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2). doi:10.1590/s0102-37722008000200010
- Soares, C. R. V. (1992). Significado do trabalho: um estudo comparativo de categorias ocupacionais. Significado do trabalho: um estudo comparativo de categorias ocupacionais.
- Sojo, V., & Guarino, L. (2011). Mediated Moderation or Moderated Mediation: Relationship between Length of Unemployment, Resilience, Coping and Health. *The Spanish journal of psychology*, 14(01), 272-281.
doi:10.5209/rev_sjop.2011.v14.n1.24

- Song, Z., Foo, M.-D., Uy, M. A., & Sun, S. (2011). Unraveling the daily stress crossover between unemployed individuals and their employed spouses. *Journal of Applied Psychology, 96*(1), 151–168. doi:10.1037/a0021035
- Sorj, B. (2000). A nova sociedade brasileira. *Zahar*.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological, empowerment in the workplace: dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal, 38*(5), 1442–1465. doi:10.2307/256865
- Tamayo, A. (1994) Escala Fatorial de Atribuições de Causalidade à Pobreza. *Psicologia: Teoria e Pesquisa. 10* (1), 21-29.
- Taris, T., & Schaufeli, W. (2014). Individual well-being and performance at work. Well-being 10 and performance at work: The role of context, 15-34.
- Tittoni, J. (1999). Trabalho e sujeição: trajetórias e experiências de trabalhadores demitidos no setor petroquímico. Trabalho e sujeição: trajetórias e experiências de trabalhadores demitidos no setor petroquímico.
- Topalov, C. (1990). A invenção do desemprego: Reforma social e moderna relação salarial na Grã-Bretanha, na França e nos Estados Unidos no início do século XX. *Dados-Revista de Ciências Sociais, 3*, 379-416.
- Tumolo, L. M. S., & Tumolo, P. S. (2004). A vivência do desemprego: um estudo crítico do significado do desemprego no capitalismo. *Revista Trabalho Educação e Saúde, 2*(2), 327–344. doi:10.1590/s1981-77462004000200007
- Turner, N., Barling, J., & Zacharatos, A. (2002). Positive psychology at work. In C. R. Snyder & S.J. Lopez (Eds.), *The handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., Lens, W., & De Witte, H. (2010). Unemployed Individuals' Work Values and Job Flexibility: An Explanation from

- Expectancy-Value Theory and Self-Determination Theory. *Applied Psychology*, 59(2), 296-317. doi: 10.1111/j.1464-0597.2009.00391.x
- Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, S., De Witte, H., & Deci, E. L. (2004). The “why” and “why not” of job search behaviour: their relation to searching, unemployment experience, and well-being. *European Journal of Social Psychology*, 34(3), 345–363. doi:10.1002/ejsp.202
- Vansteenkiste, V., Lens, W., Witte, H., & Feather, N. T. (2005). Understanding unemployed people's job search behaviour, unemployment experience and well-being: A comparison of expectancy-value theory and self-determination theory. *British Journal of Social Psychology*, 44(2), 269-287. doi: 10.1348/014466604X17641
- Warr, P. (1982). Psychological aspects of employment and unemployment. *Psychological Medicine*, 12(01), 7-11. doi:10.1017/s0033291700043221
- Warr, P. (1987). Work, unemployment, and mental health. *Oxford University Press*.
- Warr, P. (2011). Work, happiness, and unhappiness. *Psychology Press*. doi:10.4324/9780203936856
- Warr, P., & Jackson, P. (1987). Adapting to the unemployed role: A longitudinal investigation. *Social Science & Medicine*, 25(11), 1219–1224. doi:10.1016/0277-9536(87)90369-8
- Warr, P., Jackson, P., & Banks, M. (1988). *Unemployment and Mental Health: Some British Studies*. *Journal of Social Issues*, 44(4), 47–68. doi:10.1111/j.1540-4560.1988.tb02091.x
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of*

personality and social psychology, 54(6), 1063. doi:10.1037/0022-3514.54.6.1063

Wilkinson, R. G. (2000). Mind the Gap. Hierarchies, Health and Evolution.

Wilson, W. R. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological bulletin*, 67(4), 294. doi:10.1037/h0024431

Winefield, A. H., & Tiggemann, M. (1990). Employment status and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 75(4), 455–459. doi:10.1037/0021-9010.75.4.455

ESTUDO 2. BEM-ESTAR DE PESSOAS DESEMPREGADAS: RELAÇÕES COM SIGNIFICADO DO TRABALHO E TEMPO DE DESEMPREGO

Resumo

O presente estudo tem como objetivo analisar o poder moderacional do tempo de desemprego na relação entre significado do trabalho e bem-estar psicológico. A amostra foi composta por 265 desempregados, sendo 77 homens e 188 mulheres com idade média de 27 anos (DP= 7,21), com ensino médio completo em 48% do total da amostra. Foram aplicados os seguintes instrumentos de coleta de dados: Escala de Afetos Positivos e Negativos, a Escala de Florescimento e a Escala de Valores Intrínsecos do trabalho. Os resultados das análises de regressão hierárquica demonstram que duração do desemprego atua como moderador na relação entre o significado do trabalho e o bem-estar psicológico, de modo que quanto maior a duração do desemprego maior é o bem-estar psicológico das pessoas. Consequentemente, quanto menor for a duração do desemprego maior é a vivência de sentimentos negativos, ou seja, maior o mal-estar. Os resultados trazem três importantes contribuições. Primeiramente, demonstrar haver associação entre o significado do trabalho e o bem - estar psicológico dos desempregados. Outra importante contribuição é a constatação de que a duração do desemprego é um importante moderador para compreender o bem-estar de desempregados. Por último, mas não menos importante, é a contribuição que a presente pesquisa traz para a literatura atual ao examinar questões relativas ao desemprego em tempos de recessão no campo social e político.

Palavras chave: *Desemprego, Bem-estar Psicológico, Significado do trabalho e duração do desemprego.*

STUDY 2. WELL-BEING OF UNEMPLOYMENT PEOPLE:RELATIONS WITH MEANING OF WORK AND TIME OF UNEMPLOYMENT

Abstract

This study aims to analyze the moderational power of unemployment period in the relationship between meaning of work and psychological well-being. The sample consisted of 265 unemployed, 77 men and 188 women with an average age of 27 years ($SD = 7.21$), with complete secondary education in 48% of the total sample. The following data collection instruments were applied: Affections Scale Positive and Negative, the Flowering scale and Intrinsic Values Scale work. The results of hierarchical regression analyzes show that time of unemployment acts as a moderator in the relationship between the meaning of work and the psychological well-being, so that the longer unemployment period is the greater psychological well-being of people is. Consequently, the shorter the period of unemployment period is the experience of negative feelings, the greater malaise. The results bring three important contributions. First, demonstrate an association between the meaning of work and the psychological well - being of the unemployed. Another important contribution is the finding that the period of unemployment is an important moderator to understand the unemployed welfare. Last but not less important, is the contribution that this research brings to the literature by examining issues related to unemployment in times of recession in the social and political field.

Keywords: *Unemployment, Welfare Psychological, meaning of work and duration of unemployment.*

BEM-ESTAR EM DESEMPREGADOS: RELAÇÕES ENTRE SIGNIFICADO DO TRABALHO E TEMPO DE DESEMPREGO

Em geral a experiência de desemprego é ruim, sendo um dos mecanismos de exclusão social mais relevante e degradante da sociedade contemporânea (Costa, 1998; Bruto da Costa, Baptista, Perista & Carrilho, 2008; Barros & Moreira, 2015). O desemprego configura-se no efeito colateral de maior significância da crescente globalização, sendo o excedente de mão de obra disponível sem posto de trabalho (Stiglitz, Lopes & Duarte, 2002; Barros & Moreira, 2015, Landais, 2015).

Alguns autores (por exemplo, Pereirinha, 1992; Paugam, Charbonnel & Zoyem, 1993; Moura, 1997; Capucha, 1998; 2005; Fernandes, 1998; Paixão, 1998; Hauser, Nolan, Morsdorf & Strengmann-Kuhn, 2000; Moller & Hespanha, 2002; Paugam, 2005; de Vaux Marie, Sylviane, Christine, & Magali, 2005; Jardim, 2011; Moreira, 2015), afirmam que a falta de emprego a cada dia se torna um problema estrutural enfrentado em todos os países e que afeta o indivíduo, as famílias, a comunidade e a sociedade como um todo. Para estes estudiosos, o desemprego causa uma ruptura na coesão social, e pode se tornar uma forte ameaça principalmente nas sociedades ocidentais.

No entanto, observa-se que o desemprego nem sempre foi considerado um problema social. Segundo Demazière (2008), após o final da Segunda Guerra Mundial, um grande crescimento econômico potencializou o aumento do emprego e o desemprego nesta época tornou-se algo insignificante. Porém, essa situação perdurou por um curto espaço de tempo, e na segunda metade do século XX, observa-se que o desemprego torna-se um problema de ordem social, com consequências físicas e psicológicas (Moller & Hespanha, 2002, Demazière, 2008; Moreira, 2015; Landais, 2015).

Em tempos de recessão econômica observa-se o aumento do número de pessoas desempregadas, o que para alguns autores dá origem a uma nova pobreza, uma nova ordem social, como consequência do crescimento das pessoas excluídas. Um alto número de pessoas desempregadas dificulta a estabilização econômica, desmotiva a sociedade em geral e potencializa o envolvimento de algumas dessas pessoas sem emprego e sem nenhuma perspectiva de trabalho a marginalização (Moura, 1997). Ainda segundo o autor, o desemprego causa desequilíbrio e incita a vivência de uma constante tensão gerando revolta nas pessoas que perderam os seus postos de trabalho. Tais tensões associadas à percepção de ausência da justiça social geram desconforto no indivíduo, o que pode ser uma ameaça à coesão e a estabilidade de uma democracia, nesta perspectiva o desemprego está sendo analisado como um fenômeno macrossocial.

Para Vaux Marie, Sylviane, Christine, e Magali (2005) o desemprego, principalmente o de longa duração estabelece uma nova classificação social, e uma nova forma de pobreza que pode ser vista no processo que eles denominam como desqualificação social. Segundo os autores, a desqualificação social se configura como a perpetuação da pobreza, em um contexto multidimensional e dinâmico, neste processo uma família pode sofrer durante diferentes gerações as consequências do desemprego vivido por um determinado momento. Essa configuração de pobreza, gerada pelo desemprego impulsiona o assistencialismo e a criação de programas de repasse de renda, por exemplo, no Brasil como é praticada pelo programa Bolsa Família.

Sendo que, as pessoas que se encontram nesta situação em geral, nunca tiveram um vínculo de trabalho organizado, registrado em carteira, mas, acumulam pobreza, e ausência e a precariedade de rendimentos, em geral tem pouco acesso à educação, a serviços de saúde, a habitação, são pessoas carentes que pertencem a comunidades

afastadas sem saneamento básico, com problemas de ordem familiar e ainda são expostas ao uso de drogas e álcool.

Diante de tais circunstâncias, muitos estudiosos afirmam que o desemprego é um problema crônico que modifica a estrutura social, e em certos casos, induz o aumento da marginalização, principalmente nas grandes metrópoles (Hauser, Nolan, Morsdorf & Strengmann-Kuhn, 2000; Bordea, & Pellegrini, 2014; Pires, 2014; Moreira, 2015; Landais, 2015; Startiene, & Remeikiene, 2015).

No entanto, o desemprego não pode ser analisado somente em termos de suas dinâmicas globais, como as estruturas de mercado, ou crescimento da marginalização, mas, também deve ser visto e compreendido na esfera individual, a partir das características dos sujeitos que se encontram nesta situação (Capucha, 1998; Moreira, 2015).

Para tanto, primeiramente é preciso identificar a população desempregada. Freyssinet (1984) em seu estudo propõe que uma pessoa só pode ser categorizada no índice de população desempregada após preencher alguns requisitos: a) se já teve pelo menos um emprego; b) se está procurando emprego naquele determinado momento. Para Freyssinet (1984) a pessoa que nunca teve um emprego não pode ser categorizada como desempregada, e ainda caso a pessoa não esteja procurando trabalho ela se torna parte da população economicamente inativa, por se a falta de emprego no momento uma escolha.

Em geral as pesquisas definem a pessoa desempregada a partir de dois critérios. O primeiro critério é uma condição objetiva o desempregado é aquele que estar sem emprego. O segundo critério é uma condição comportamental, até mesmo subjetiva, sendo o desempregado aquele que procura emprego (Moreira, 2015; Bordea & Pellegrini, 2014).

Para Standing (2000), tal definição é simplista, apesar de concordar com o segundo critério integrar uma dimensão subjetiva, o autor apresenta outros dois critérios na definição. Ainda segundo o autor, a pessoa desempregada é aquela que está sem emprego (condição), e procura trabalho (comportamento), quer trabalhar (desejo) e tem uma necessidade (de rendimento de trabalho). Somente aqueles indivíduos que se enquadram neste perfil podem ser considerados desempregados, para o autor (Moreira, 2015).

Essa definição recebeu críticas, por não ser possível tal generalização. Haja vista que uma pessoa pode estar diante de uma necessidade e então procura um trabalho, mas, não por desejar trabalhar, neste caso o emprego é uma fonte para obtenção de ganhos que irá suprir a necessidade momentânea (Moreira, 2015; Startiene, & Remeikiene, 2015).

Independente da definição sabe-se que a pessoa desempregada está em posição de desvantagem, de menor prestígio tanto social quanto familiar (Costa, 1998; Pereira & Brito, 2006; Bruto da Costa, Baptista, Perista & Carrilho, 2008; Barros & Moreira, 2015).

Os estudos demonstram que a tensão gerada pela diminuição dos rendimentos financeiros é um dos preditores de maior angústia para o desempregado. Na maioria dos casos a redução do capital monetário após a perda do salário, desestabiliza o orçamento pessoal ou familiar, causando preocupações, medo e desconforto, podendo afetar de forma significativa diferentes âmbitos da vida (Blustein, Medvide, & Wan, 2011; Blustein, Kozan, & Connors-Kellgren, 2013).

Um estudo conduzido por Pochaman (2015), aponta que a diminuição da renda *per capita* impulsiona os outros membros da composição familiar a incentivar a pessoa

desempregada a buscar um novo emprego, dependendo da posição que a pessoa ocupa na família.

Segundo Chahad e Chahad (2005), no tempo em que o homem detinha a função de total provedor financeiro, sendo o pilar da estrutura econômica das famílias o desemprego configurava-se como a perda da autoridade e da identidade, causando sensação de impotência e frustração a este pai de família enquanto responsável pelo bem-estar da família.

Esse tipo de consequência da falta de trabalho foi definido por Weckström (2012), como efeito dramático do desemprego que advém não só da tensão financeira, mas pela constante frustração e vivência de mal-estar.

Outros estudos que analisam as consequências do desemprego na família foram conduzidos por (Wilhelm & Ridley, 1988; Waters & Moore, 2002; Dimas et al., 2013; Pires, 2014), e os resultados demonstram que a escassez de recursos experimentados durante o período de desemprego desestabilizam todos os membros da família, causa instabilidade conjugal, e pode até levar ao divórcio, no entanto, quando o desemprego é masculino observa-se uma maior dissolução (Song, Foo, Uy & Sun, 2011).

Esses resultados também corroboram com os achados (por exemplo, Bordea & Pellegrini, 2014; McKee-Ryan et. al., 2005) que concluíram que os homens que estão desempregados apresentam maior desgaste no bem-estar psicológico e estão suscetíveis a desenvolver depressão em relação às mulheres quando enfrentam a mesma situação.

Outro fator que potencializa o desgaste psicológico evidenciado na situação de falta de trabalho e à frustração causada pela não conquista da vaga, quando se está à procura do emprego. A falta de vagas no mercado de trabalho também incita a disputa entre os trabalhadores, por um lado os empregados que defendem seus postos de

trabalho e do outro os desempregados que desejam uma nova oportunidade (Barros & Moreira, 2015; Pochmann, 2015).

No entanto, para estes e outros casos cabe salientar a importância das relações proximais, e o suporte de família e amigos, pois, o apoio se torna um diferencial no enfrentamento do desemprego (Blustein et. al., 2011; Pochaman; 2015; Barros & Moreira, 2015).

No estudo de Bordea e Pellegrini (2014), as pessoas desempregadas apresentavam altos níveis de stress, depressão e ansiedade, ao investigarem a relação de tais variáveis, eles concluíram que as melhores estratégias de enfrentamento ao desemprego foram à rápida reinserção social e ocupacional da pessoa, logo em seguida, observa-se um declínio nos níveis supracitados e consequentemente o aumento do bem-estar.

Tomados em conjunto os estudos demonstram que o desemprego é uma situação de desconforto e autores como (por exemplo, Demazière, 2008; Weckström, 2012; Vaux Marie, et al., 2005; Barros & Moreira, 2015) afirmam que o desemprego de longa duração causa maiores consequências psicológicas, de comportamento e até mesmo resistência dos empregadores.

Segundo Dejours, Dessors e Desrioux (1993), o homem sem trabalho é fadado ao vazio subjetivo, pois sem um emprego, ele perde a capacidade de sonhar, por saber que jamais conseguirá atingir seus objetivos e metas pessoais. Para estes autores, a saúde mental dos homens não está na presença ou ausência de angústia, mas, na sua idiossincrática capacidade de sonhar, planejar e estabelecer metas e objetivos, que são conquistados também por meio do laboro.

Ademais, por mais frustrante e insatisfeito que um indivíduo está com seu emprego, estar empregado é fundamental no processo de individuação, pois é por meio

do trabalho que o sujeito é impulsionado a buscar resultados, para que estes lhe possibilitem a sensação de prazer. Quando uma pessoa se vê sem trabalho, mesmo sabendo de todas as experiências negativas que o trabalho também pode lhe proporcionar, ele busca outro emprego, para que possa satisfazer o seu prazer mesmo que suas conquistas sejam procrastinadas (Dejours, Dessors & Desriaux, 1993).

No contexto capitalista a concepção do trabalho se assemelha ainda mais com o significado original da palavra de sofrimento. Nesse sentido, a dialética do trabalho é definida pelo processo entre a identificação e mutilação - à medida que o indivíduo se identifica com o trabalho - mais ele sofre e se mutila nesta relação. É um dualismo entre o prazer e o sofrimento (Dejours, Dessors & Desriaux, 1993; Dejours, Abdoucheli & Jayet, 1994; Antunes, 2000; Goulart, 2009). Entretanto, na lógica do sistema capitalista, o trabalho é o cerne, um pilar que organiza e dita regras sociais, estabelece funções e dá sentido a vida. Tal dinâmica segundo a abordagem psicoeconômica da relação homem-trabalho define o papel de cada um, as tarefas e as relações humanas no trabalho e no contexto social (Dejours, Abdoucheli & Jayet, 1994).

Neste contexto, uma das partes vende trabalho e a outra compra, essa troca se dá através do pagamento de salário, bens ou serviços. No entanto, segundo Ribas (1990) essa é a diferença primordial entre trabalho e o emprego no capitalismo que se define a partir do tipo de situação contratual, que geralmente é estabelecida, portanto desemprego é a ausência de emprego, ou seja, de trabalho contratualizado.

O trabalho é uma fonte de saúde mental e bem-estar. O homem necessita de se sentir produtivo, para tanto, o desemprego se torna um empecilho que ocasiona uma incapacidade temporária de produzir, e que impede a possibilidade de criação e a realização seja do próprio trabalhador ou das pessoas a sua volta (Ribas, 1990; Dejours, Abdoucheli & Jayet, 1994).

Para Job (2003), o paradoxo entre o prazer e o sentimento de realização gerado pelo trabalho associado ao seu significado para o indivíduo podem explicar o nível de comprometimento das pessoas com as suas atividades laborais e sua organização, por outro lado, esse fator evidencia o quanto do desemprego é debilitante.

Um estudo conduzido por Campos e Saraiva (2014), avaliou o sentido e o significado do trabalho para jovens desempregados, os resultados das análises dos discursos evidenciam três valores principais que são atribuídos ao trabalho. O primeiro deles é o sustento e a interação social; o segundo valor do trabalho, é que este enobrece e valoriza a pessoa; e por fim, o trabalho traz sentido e completude, o trabalho é tudo. Para os jovens entrevistados, uma pessoa que perde o emprego, perde também suas relações interpessoais, se sente sozinha e debilitada. O emprego inclui, e o desemprego exclui. Segundo os relatos dos jovens, quando se está sem trabalho, o direito de se divertir e de se alegrar por meio de festas ou confraternizações é usurpado, pois essa é uma dádiva concebida somente as pessoas empregadas, no intercurso do sofrimento laboral e o prazer como resultado do trabalho.

Apesar do sofrimento, o homem se vê através do trabalho, pois trabalhar traz sentido e significado. O significado do trabalho é uma construção histórica e coletiva da humanidade, e o sentido do trabalho é o fruto da experiência individual, subjetiva, decorrente deste significado coletivo (Dejours, Dessors & Desrioux, 1993; Dejours; Abdoucheli & Jayet, 1994; Goulart, 2009; Bendassolli, 2010; Dutra-Thomé & Koller, 2014).

Muitas são as transformações na relação do homem com o trabalho (Dutra-Thomé & Koller, 2014), porém, o valor atribuído à atividade laboral é acentuado, na medida de que, ter um emprego significa ter um valor moral, sendo assim, não trabalhar

é uma fragilidade, uma concepção imoral, carregada de status pejorativos (Antunes, 2000; Gonçalves, 2008; Goulart, 2009; Dutra-Thomé & Koller, 2014; Caires, 2014).

Algumas investigações demonstram que as pessoas geralmente atribuem aos indivíduos desempregados a culpa pela falta do emprego. Em certos casos, essa responsabilidade ultrapassa questões de ordem social como dificuldade de acesso a educação e ao mercado de trabalho, o preconceito em relação aos candidatos, observa-se que os negros, as mulheres e os jovens encaram longo períodos de desemprego. Esses fatores vão além do desejo intrínseco pessoal de trabalhar, são estruturas sociais que reforçam o discurso da desigualdade social e da não empregabilidade. Em geral rotula o desempregado, como aquele que não quer trabalhar, até mesmo ignorando a existência desses e outros fatores que impedem a contratação de uma pessoa (Fonseca, 2003; Dutra-Thomé, Cassepp-Borges & Koller, 2009; Bartfay, Bartfay, & Wu, 2013; Cardoso, 2013; Dutra-Thomé & Koller, 2014; Caires, 2014).

Neste sentido, a compreensão do desemprego engloba o estudo de fatores econômicos, culturais, sociais que influenciam na relação entre o indivíduo e o trabalho (Adelino, Schoar & Severino, 2015).

Entretanto, as principais causas do desemprego, ou as possíveis explicações para o aumento de pessoas sem trabalho a nível social, perpassam pelos momentos de recessão econômica, das mudanças na forma de trabalho, nos desajustes estruturais do mercado, e no aumento de impostos, dentre outros (Kocherlakota, 2010; Charles, Hurst & Notowidigdo, 2013; Adelino, Schoar, & Severino, 2015; Startiene & Remeikiene, 2015; Duygan-Bump, Levkov & Montoriol-Garriga, 2015).

Na esfera individual, os estudos certificam que o desemprego afeta várias dimensões do indivíduo, no entanto, as pessoas que melhor lidam com uma situação de desemprego, são aquelas que detêm maior sentido de valor pessoal, uma visão menos

negativa do desemprego, que em geral, não se identificam fortemente com a atividade que desempenham, não possuem familiares ou companheiros dependentes de si, e tem menos restrições financeiras (Wanberg, 2012; Caires, 2014).

Nesse sentido, a forma como as pessoas enfrentam situações dolorosas, neste caso, ficar sem emprego, é o que difere de um indivíduo para outro. Para lidar com a situação de desemprego e resgatar o equilíbrio intrínseco e extrínseco, as pessoas se utilizam diversas estratégias de enfrentamento. Essas estratégias de são desenvolvidas para minimizar os efeitos deletérios do estresse advindo do desemprego. Em geral, o estado de torpor e dor após as perdas significativas persiste por pouco tempo, pois na maioria das vezes, as pessoas procuram dar sentido e significado a esses momentos. Essas constantes tentativas de ressignificação fazem parte da construção simbólica da história de vida de cada um, na busca de algo que sustente sua individualidade (Katz & Meyer, 1990). (Katz & Meyer, 1988; 1990; Feather, 1990; Wanberg, 2012).

De acordo com Paul e Moser (2009), as pessoas fazem uso de diversos recursos psicológicos de proteção contra o mal-estar nas situações de estresse. Características da personalidade como, por exemplo, os traços de otimismo potencializam as estratégias de enfrentamento. Entende-se que as pessoas otimistas são aquelas que possuem a crença de que algo bom irá acontecer na própria vida, essa expectativa pode reduzir o nível de tensão causada pela falta de emprego (Lai, 1998; 2009). No caso da situação de desemprego, os autores elencam os seguintes recursos: as características idiossincráticas da personalidade; as relações proximais, como suporte de colegas e família, recursos contextuais, como programas de recolocação no mercado de trabalho ou seguro desemprego.

No tocante ao seu impacto que exerce sobre o bem-estar psicológico, o desemprego chega a ser uma de suas consequências mais devastadoras, tendo como

principal patologia a depressão (Vieira, 2014; Machado, 2003). Para Argolo e Araújo (2004), o desemprego prolongado pode afetar o bem-estar psicológico dos trabalhadores, no entanto, percebe-se que o nível de estresse diminui e a deterioração do bem-estar diminui ao passar do tempo.

O presente estudo concebe o desemprego como ausência de trabalho por mais de 30 dias, debilitante, sentido como perda, tendo como causa a falta de oportunidades no mercado, a falta de qualificação profissional e o desalento pessoal em face das constantes frustrações que motivam a não procura, vivenciados por pessoas que estão dispostas a retornar para o mercado de trabalho. Bem como avaliar se tempo de desemprego pode afetar a relação entre o significado do trabalho e o bem-estar dos indivíduos expostos a falta de emprego.

O desemprego e o Bem-estar Psicológico

Nos últimos anos observa-se que acontecimentos de nível macro social como desemprego e suas relações com variáveis psicológicas como bem-estar, tem despertado o constante interesse das ciências sociais (Fletcher de 2015; Parker, Jerrim & Anders, 2016).

Existe um consenso generalizado de que o desemprego está associado com uma variedade de efeitos deletérios, como o aumento do consumo de álcool (Popovici & French, 2013), diminuição do bem-estar subjetivo (van der Meer, 2014), do bem-estar psicológico (Ryff, 1989), com o aumento da doença coronária (Lundin, Falkstedt, Lundberg & Hemmingsson, 2014), até mesmo o aumento do risco de problemas de saúde mental (Paul & Moser, 2009; Wanberg, 2012; Santos & Cutcliffe, 2013).

Na literatura há centenas de estudos que documentam essas associações em um amplo espectro entre o tempo histórico e as condições econômicas (por exemplo, Jahoda, 1982), embora muitos autores deixarem em aberto à questão da causalidade, ou seja, se os indivíduos menos saudáveis são mais propensos a perder os seus postos de trabalho (por exemplo, Virtanen, Janlert & Hammarstrom, 2013), ou se as pessoas que perdem seus postos de trabalho tornam-se menos saudáveis como consequência do desemprego (por exemplo, Gathergood, 2013), até mesmo se ao serem reempregadas apresentam melhoria na saúde e no bem-estar (McKee-Ryan et al., 2005; Paul & Moser, 2009).

Existem também numerosos estudos que apontam que o desemprego não afeta somente o indivíduo que vivência tal situação, mas, que também pode afetar os familiares, bem como toda a comunidade em geral (por exemplo, Åslund, Starrin, & Nilsson, 2014; Gathergood, 2013; Backhans & Hemmingsson, 2011; Langens & Mose, 2006, McKee-Ryan, Song, Wanberg, & Kinicki, 2005; Broomhall & Winefield, 1990; Tiggemann & Winefield, 1984).

Os trabalhos de Michniewicz, Vandello, e Bosson (2014) e Ensminger e Celentano (1990), demonstram que a diferença de gênero influencia no sofrimento psíquico em decorrência do desemprego. Segundo os autores essa discrepância na vivência de mal-estar durante o desemprego pode ser devido à diferença nas configurações de função e nos papéis sociais entre homens e mulheres.

Para Van der Meer (2014), em alguns casos os homens sofrem maior efeito negativo do desemprego, e tendem a ter uma sensação reduzida de bem-estar geral como também na saúde física e mental.

Cabe salientar que, a doença mental em decorrência do desemprego pode ser uma barreira para uma possível recolocação ao mercado de trabalho, ou até mesmo para manter o emprego já existente (Olesen et al., 2013; Bartley, 1994).

Além desses aspectos, uma série de estudos anteriores tem documentado que a idade avançada pode ser um fator negativo para o reemprego (por exemplo, Lötters et al., 2013; Van den Berg et al., 2010).

Em geral a sensação de bem-estar de uma pessoa pode sofrer normalmente a influência de uma série de fatores, como estado civil, idade, recursos financeiros dentre outros, entretanto, estar desempregado é um dos principais contribuintes para redução da autoestima, da saúde física, psicológica e concomitante do bem-estar geral (por exemplo, Ferreira et al., 2015; Langens & Mose, 2006; McKee-Ryan et al., 2005; Rowley & Feather, 1987; Warr & Jackson, 1984).

Tal incidência de efeitos deletérios principalmente ligados ao desemprego ocorre devido à centralidade e o papel que o trabalho desempenha na vida das pessoas, nesse sentido, a ausência de trabalho é algo complexo e que pode ser sentido através de um vasto conjunto de experiências humanas, como a diminuição de bem-estar físico, psicológico dentre outros fatores (Blustein, et al., 2013).

Exatamente como o desemprego pode afetar o bem-estar psicológico, mesmo após o controle de fatores de confusão, como delimitação teórica, conceitual e semântica, é uma questão complexa.

Neste sentido, em uma perspectiva psicossocial sobre o quanto o desemprego pode ser prejudicial ao bem-estar destacam-se os achados do clássico trabalho de Jahoda (1982). Em sua teoria a autora postula as cinco funções latentes do emprego que são afetados diretamente com a vivência de desemprego.

Para Jahoda (1982) ter um emprego implica em: a) ter uma estrutura de tempo clara comprometida com uma organização; b) ter uma participação coletiva com objetivos em comum; c) contatos sociais para além da família; d) status social; e) atividade laboral com utilidade e finalidade.

Os benefícios latentes do emprego é uma das vertentes mais utilizadas pelos estudiosos para avaliar e compreender o quanto o desemprego pode ser deletério ao bem-estar psicológico dos indivíduos. Principalmente por se observar que o comprometimento regular com uma organização que envolve uma estrutura temporal, e o desempenho de uma atividade faz com que muitas pessoas desejem o emprego formalizado. Uma vez que, observa-se que alguns aposentados, mesmo assegurados pelos benefícios da aposentadoria optam por uma recolocação ao emprego, por não suportarem passar o tempo de forma ociosa. Associado a estes aspectos, outros fatores também potencializam a importância do trabalho na vida das pessoas, a saber, o contato social, que possibilita a interação com outras pessoas fora do contexto familiar, o propósito coletivo que se refere à ideia de cumprir um objetivo maior, dentro da organização, o status, que é a conquista de respeito para si próprio, bem como das pessoas ao seu redor (Stam et al., 2015; Jahoda, 1982).

Um estudo longitudinal conduzido por Griep, Hyde, Vantilborgh, Bidee, De Witte e Pepermans (2015) na Suécia entre os anos de 2010 e 2012 com 1009 indivíduos em idade ativa entre 25 e 65 anos, avaliou se o trabalho voluntário em tempos de desemprego pode diminuir o desgaste psicológico dos indivíduos e consequentemente aumentar a saúde física concomitante ao comportamento de bem-estar geral e o bem-estar psicológico. Essa investigação foi desenvolvida com base na perspectiva psicossocial dos benefícios latentes do emprego (Jahoda, 1982) e pelos trabalhos de Marmot e Wilkinson (2001) que afirmam que o trabalho voluntário é preditor de saúde

e o bem-estar psicológico porque substitui a privação dos benefícios latentes do emprego como estrutura de tempo, atividade, propósito coletivo, contatos sociais e status. Os resultados da investigação demonstram que o trabalho voluntário pode amortecer o impacto negativo do desemprego sobre a saúde e o bem-estar psicológico, no entanto, este tipo de trabalho não pode ser considerado suficiente para diminuir a percepção do stress ocupacional gerado pela tensão devido à falta de emprego, e o sofrimento psíquico dos indivíduos nestas condições.

Esses resultados corroboram com outros estudos que afirmam que a privação dos benefícios latente do emprego, não é suficiente para compreender o fenômeno do desemprego e sua relação com o bem-estar psicológico. Em outras palavras o desemprego é considerado um momento estressante porque nele está associado à privação dos benefícios latentes do emprego, somados escassez financeira e o aumento da pobreza, juntos esses fatores afetam de forma negativa o bem-estar psicológico dos indivíduos (Stam et al., 2015; Hoare & Machin, 2010; Paul & Batinic, 2010; Creed & Bartrum, 2008; McKee-Ryan et al., 2005 Creed & Macintyre, 2001; Price, Choi & Vinokur, 2002).

Nesse sentido Fryer (1986; 1995) propõe que o bem-estar psicológico está associado aos benefícios manifestos do emprego, como salários, gratificações e possibilidade de planejamento futuro. Sendo assim, o declínio do bem-estar psicológico no desempregado é o resultado da pobreza financeira e a falta de perspectiva de um futuro promissor.

Para Muller e Waters (2012), a privação financeira é o fator que causa maior sofrimento psíquico vivenciado pela pessoa desempregada.

Em certos casos quanto maior o período de desemprego, maior aflição psicológica sentida, essa constante tensão causada pela privação financeira pode em

alguns casos dificultar o reingresso ao mercado de trabalho (Stam et al., 2015; Selenko, Batinic & Paul, 2011; Paul & Batinic, 2010).

O desemprego, portanto, não representa somente a perda imediata de recursos financeiros, mas, também imobiliza os recursos pessoais, como por exemplo, tempo e energia que foram investidos no ganho de recursos monetários através da atividade laboral (Stam et al., 2015).

Sendo um fenômeno multideterminado, o desemprego pode afetar os indivíduos e conseqüentemente sua vivência de bem-estar psicológico de diversas maneiras.

Sabe-se que o bem-estar psicológico pode sofrer mudanças ao longo do tempo, influenciado por fatores intrínsecos como os recursos pessoais, e extrínsecos como status social decorrente do emprego, observa-se que nas sociedades com uma forte norma social para o trabalho, os grupos que não trabalham ou as pessoas desempregadas podem experimentar níveis mais baixos de bem-estar psicológico devido pouca aprovação social e aceitação do desemprego (Stam et al., 2015).

Sendo assim, alguns autores afirmam que o desemprego afeta de forma negativa o bem-estar psicológico do indivíduo porque é capaz de privar a pessoa tanto dos benefícios latentes e como dos manifestos do emprego (Creed & Watson, 2003).

Estudos demonstram que os benefícios latentes e manifestos do emprego atuam como mediadores diretos na relação entre emprego e bem-estar psicológico, se comparados os resultados entre o grupo de trabalhadores empregados e desempregados, observa-se que na medida em que o indivíduo encontra um novo posto de trabalho e começa a desfrutar de tais benefícios este apresenta um aumento significativo do bem-estar psicológico (Paul & Batinic, 2010; Selenko et al., 2011).

Embora o emprego assalariado não seja a única instituição que ofereça benefícios pecuniários, entende-se que esta é a forma mais predominante. Entretanto, os

ganhos financeiros são em primeira instância o principal objetivo esperado como resultado do trabalho, pois, eles garantem a conquista de bens materiais, independência financeira dentre outros fatores, o que é denominado de construção do capital social próprio, em segundo lugar o emprego proporciona a obtenção de status social e reconhecimento dos demais, principalmente dos familiares (Trewick & Muller, 2014; Huffman et al., 2015).

Em geral o apoio financeiro está associado ao emprego e a tensão financeira consequentemente acompanha o desemprego. No entanto, nem todos os indivíduos que ficam desempregados sofrem com a escassez financeira, muitos têm acesso a outros meios de ganhos pecuniários, como fundos de reserva e outros, portanto, são propensos a lidar melhor com os efeitos deletérios da situação de desemprego (Huffman et al., 2015; Ferreira et al., 2015).

No entanto, o desemprego é um estado incerto e imprevisível, o que torna mais difícil o planejamento da vida e de atividades futuras. Para muitos indivíduos desempregados, a procura por um novo emprego é a principal atividade diária desenvolvida em primeiro lugar, no entanto, esse envolvimento na busca de trabalho pode os impedir de ter contatos sociais com outras pessoas fora da família nuclear. Em segundo lugar as pessoas desempregadas se abstêm de objetivos coletivos, pois, estão totalmente envolvidas com um objetivo pessoal. Além disso, o seu status pessoal e a identidade podem sofrer baixa, pois, o trabalho é uma fonte importante para a validação pessoal e autorrealização (Ferreira et al., 2015).

Se relação do emprego e bem-estar pode ser percebida de forma positiva, pois, aumenta a autopercepção de saúde e qualidade de vida global das pessoas, o desemprego consequentemente é algo negativo dependendo das circunstâncias envolvidas e que pode potencializar a diminuição dos efeitos positivos do bem-estar nos

indivíduos (Trewick & Muller, 2014; Carlier et al., 2013; Schuring, Mackenbach, Voorham & Burdorf, 2011).

Apesar da vivência de bem-estar psicológico ser modificada ao longo do tempo, o desemprego configura-se como um momento delicado, capaz de alterar a sensação de bem-estar geral das pessoas, impactando de forma negativa essa experiência. Entretanto, observa-se que estes efeitos negativos podem ser estabilizados ao longo do período de desemprego, pois, como se trata de uma análise de fenômenos macro sociais estes podem sofrer influências de outros fatores, até mesmo no nível individual.

Com base nesses estudos foi estabelecida a seguinte hipótese de pesquisa:

- 1ª Hipótese: O desemprego, afeta negativamente o bem-estar psicológico dos indivíduos.

O Desemprego e Significado do Trabalho

Como um produto histórico que faz parte da construção e do desenvolvimento da sociedade, o trabalho possui forte valor pessoal e social, além de ser carregado de *status*. Observa-se que o trabalho possui um alto grau de importância na vida das pessoas.

Neste sentido, a falta do trabalho faz com que a pessoa perceba o contexto do desemprego de forma estressora e desconfortável.

O trabalho é um elemento importante na constituição da identidade dos indivíduos e os fatores associados a ele, reforçam sua função expressiva (ter trabalho é importante, é auto realizador), sua função econômica (salário e ganhos) e sua função social (contribuir para desenvolvimento da sociedade). De forma geral, a sociedade entende que trabalho pode ser considerado como um direito das pessoas, que empodera

o indivíduo e possibilita o alcance de suas conquistas e objetivos (Moretto & Proni, 2011).

De forma alusiva o trabalho é uma janela que possibilita a pessoa dá um significado ao seu emprego, e até mesmo a própria vida. Alguns teóricos introduziram um modelo tripartite que apresenta orientações sobre a importância do trabalho. Eles propõem que os indivíduos, em primeiro lugar, tendem a ver seu trabalho como um elemento que representa o próprio valor em si. Em segundo, como uma carreira, ou em terceiro lugar, como um chamado (Peterson, Parque, Salão, & Seligman, 2009; Scott Morton & Podolny, 2002; Wrzesniewski & Dutton, 2001; Wrzesniewski et al., 1997; Baumeister, 1991; Schwartz, 1986; 1994; Bellah et al., 1985).

Diante de tamanha importância do trabalho na vida das pessoas, destacam-se na literatura diversos trabalhos que investigam esse fato. As pesquisas pioneiras sobre o Significado do trabalho são os estudos do grupo *MOW International Research Team - MOW (1987)*, como também os trabalhos de Brief e Nord (1990), Super e Sverko (1995) e Wrzesniewski e Dutton (2001).

Em geral, os estudos desenvolvidos para definir o significado do trabalho estão estruturados basicamente a partir da percepção dos funcionários a respeito do trabalho que os mesmos desenvolvem suas crenças, dentre outros aspectos. Entretanto, fatores culturais, implicações pessoais e organizacionais e as constantes mudanças no mundo do trabalho também impulsionaram a gama do sentido e do significado do trabalho (Rosso, Dekas & Wrzesniewski, 2010).

Apesar da evolução sobre o conceito do significado do trabalho, alguns autores afirmam que os estudos são simplistas e que apresentam uma diversidade na definição do construto. Para tanto, essa diversidade de construtos contribuiu para o crescimento da investigação sobre o significado do trabalho. Nesse sentido, o foco das pesquisas que

abordam essa temática está subdividido em quatro fontes principais, a saber: o significado do trabalho a partir da definição do eu, da relação com o outro, com o contexto de trabalho, e por fim, o trabalho com sentido espiritual ou vocacional (Rosso, Dekas & Wrzesniewski, 2010).

Também são encontrados na literatura tópicos do significado do trabalho relacionados às perspectivas hedônicas e eudaimônicas. No contexto da perspectiva hedônica o significado do trabalho está apresentando como algo de sentido mais profundo e cheio de propósitos ligados à própria existência humana (Heine, Proulx & Vohs, 2006; Pratt & Ashforth, 2003). Na perspectiva eudaimônica, o significado do trabalho está relacionado à vivência de bem-estar geral. Nessa linha de pesquisa, o trabalho pode proporcionar conquistas pessoais que potencializam a sensação de autorrealização (Ryan & Deci, 2001; Ryff, 1989).

Dentro da variabilidade dos construtos a respeito do significado do trabalho, algumas definições estão relacionadas à visão geral de crenças, valores e atitudes sobre o trabalho conforme, (Brief & Nord, 1990; Nord, Brief, Atieh, & Doherty, 1990; Roberson, 1990; Ros, Schwartz & Surkiss, 1999), a experiência pessoal e significado do trabalho (MOW, 1987; Wrzesniewski, Dutton & Debebe, 2003).

No entanto, a maioria das pesquisas relaciona o significado do trabalho a partir da perspectiva do comportamento organizacional, tal direção conduz a interpretação do significado do trabalho enfatizando as experiências individuais, cognitivas e sentimentos, ao contrário das forças sociais ou culturais. Partindo desse pressuposto, o significado do trabalho é compreendido a partir da relação entre estar trabalhando ou trabalhar (o que significa) e o grau de importância que ele tem (o significado).

Entretanto, partindo de uma visão semântica, o termo significado possui diversas conotações adotadas pelos diferentes autores e suas concepções epistemológicas.

Embora a palavra significado seja um conceito intuitivamente simples de entender, sendo definido como acepção, sentido ou significação, quando estiver relacionado ao contexto do trabalho, ele assume diferentes conotações.

Sendo assim, para identificar qual o significado do trabalho para um determinado indivíduo, primeiramente se faz necessário compreender qual é o papel do trabalho na sua vida, se o trabalho corresponde somente a um salário, ou se é um chamado uma vocação, ou se está relacionado à ideia de ocupação, ou é algo opressor, uma obrigação. Essas percepções associadas ao ambiente ou contexto social podem determinar a noção do significado do trabalho para um indivíduo (Wrzesniewski, et al., 2003; Pratt & Ashforth, 2003).

Para tanto, o significado do trabalho, bem como demais significados de outras experiências ou domínios da vida, pode ser positivo, negativo ou neutro (Brief & Nord, 1990; Wrzesniewski, 2003),

Embora de maneira geral, o uso da palavra significado nas pesquisas sobre o trabalho denota um sentido principalmente positivo, em certos casos, tal definição está associada à noção de significância. O que para alguns estudiosos essa associação incorre em um erro, pois, o fato do trabalho ter um significado particular não determina ser ele significativo.

A significância refere-se à quantidade de importância que algo detém para um determinado indivíduo (Pratt & Ashforth, 2003). Dada à quantidade percebida ou sentida, a significância pode variar muito de pessoa para pessoa, sendo que, uma única experiência de trabalho pode ser experimentada como algo de extrema significância para um indivíduo, e já não ser tão significativo para o outro. Neste caso, o termo significância está relacionado mais ao tipo do significado do trabalho, do que com o próprio valor do trabalho em si (Rosso, Dekas & Wrzesniewski, 2010).

Como supracitado, quatro ideias centrais circundam as pesquisas sobre o significado do trabalho: a dimensão do eu, do outro, o contexto do trabalho e a perspectiva espiritual.

No que tange a dimensão do “eu”, o significado do trabalho está relacionado à concepção de *self* ou de identidade como agente primário, e determinante de muitos tipos de comportamentos, atitudes e crenças (Bandura, 1989; Maslow, 1968; Rogers, 1961). Nesse sentido, o significado do trabalho é percebido a partir do auto conceito e da totalidade dos pensamentos e sentimentos que uma pessoa tem de si mesma, com referência a um determinado tipo de assunto ou valor (Bono & Judge, 2003; Shamir, 1991).

Ainda com relação à dimensão do “eu” como fonte conceitual do significado do trabalho, é perceptível observar na literatura três domínios básicos de investigação que influenciam a construção e definição do construto: (1) Valores, (2) Motivação e (3) Crenças sobre o trabalho (Rosso, Dekas & Wrzesniewski, 2010).

No primeiro domínio estão os valores do trabalho, pioneiramente nesta temática destacam-se os trabalhos de Rokeach (1960; 1973). Entende-se por valores os produtos de forças culturais, institucionais e pessoais que atuam sobre o indivíduo, determinantes de estados finais do que as pessoas desejam e sentem. Os valores do trabalho variam de indivíduo para indivíduo e influenciam as normas sociais, as interações interpessoais e podem formar e moldar as experiências de trabalho, (Brief & Nord, 1990; Nord et al., 1990; Locke & Taylor, 1990; Roberson, 1990). Para Baumeister e Vohs (2002), o valor do trabalho associado a outros mecanismos como, por exemplo, a forma do trabalho são fontes para o desenvolvimento vital do significado do trabalho.

O segundo domínio é relativo à motivação para o trabalho. Cabe destacar que as primeiras ligações empíricas para o significado do trabalho surgiram a partir dos

estudos sobre motivação (Rosso, Dekas & Wrzesniewski, 2010). São prógonos nos estudos de motivação os trabalhos de Oldham (1976), Hackman e Oldham (1976; 1980), tais autores demonstram que quando o trabalhador é altamente motivado internamente ele desempenha melhor suas funções no trabalho.

Tal perspectiva valoriza a motivação intrínseca, que é definida como um desejo de se envolver em alguma atividade porque gosta ou está extremamente interessado nesta. A motivação intrínseca é impulsionada pela percepção de prazer, interesse ou satisfação no trabalho, nessa perspectiva teorica cabe ressaltar a Teoria da Auto Determinação. Essa teoria parte do pressuposto de que as experiências puras e motivadoras do trabalho surgem quando os trabalhadores experimentam autonomia, e o reconhecimento de suas competências aliados as suas atividades desenvolvidas, sendo um *locus* de causalidade para o seu próprio comportamento motivado, essa relação entre motivação intrínseca e alto desempenho nas tarefas impulsiona o significado do trabalho (Koch, 1956; Katz & Kahn, 1966; Calder & Staw, 1975; Gecas, 1982; Pinder, 1984; Deci & Ryan, 1985; Shamir, 1991 Deci & Ryan, 2000; Sheldon et al., 2003).

O terceiro e último domínio que influência na construção do significado do trabalho é as crenças. As crenças exercem um papel central e auto modelador do significado do trabalho e em certos casos ditam o nível de envolvimento e a centralidade do trabalho para o indivíduo (Rosso, Dekas & Wrzesniewski, 2010).

Tipicamente, os estudos sobre o significado do trabalho, enfatizam somente os aspectos sobre a centralidade do trabalho na vida das pessoas. Em geral tais estudos avaliam o significado do trabalho a partir de perguntas, avaliações e descrições dos próprios trabalhadores a respeito do trabalho e a outras dimensões da vida, objetivando avaliar a significância que essas pessoas veem de seu trabalho (MOW, 1987). De igual modo, os trabalhos de (Kanungo, 1982; Lodahl & Kejner, 1965), que investigam o grau

de envolvimento das pessoas com o trabalho, também operacionalizam a quantidade do significado do trabalho a partir da comparação com outros domínios da vida, ambos os estudos confirmam que a centralidade do trabalho, em geral é reconhecida como uma medida semelhante e que em certos casos representa o significado do trabalho.

Essa tendência sugere que indivíduos que apresentam forte crença com relação ao trabalho, tendem a perceber este com maior significado, essa concepção enraizada pode ser devastadora quando a pessoa vir a ficar desempregada ou aposentada. As pesquisas ainda demonstram que quanto maior centralidade do trabalho ou o emprego na vida de uma pessoa, maior é o seu significado (Baillie, 1993; Highhouse et al., 2010).

Esses fatos revelam que o trabalho ocupa lugar de grande importância, sendo que, essa dinâmica pode ser percebida em diferentes culturas, e contextos sociais, portanto, além de potencializar o significado do trabalho, a centralidade ou o grau de importância do trabalho na vida de uma pessoa podem influenciar diretamente o seu comportamento e suas escolhas quando ele estiver desempregado (Highhouse et al., 2010; Bellah et al., 1985; Wrzesniewski et al., 1997).

Neste sentido, observa-se que valores, motivações e crenças podem influenciar na interpretação do indivíduo a respeito do significado que o trabalho tem em sua vida, em outras palavras, o significado do trabalho pode desempenhar um papel fundamental nas escolhas e no sentido que o trabalho tem para uma determinada pessoa, sendo assim, os valores de forma geral podem endossar a vida e a obra das pessoas (Gandal et al., 2005; Highhouse et al., 2010; Rosso, Dekas & Wrzesniewski, 2010).

A influência desses fatores sobre o significado do trabalho demonstram que a delimitação desse construto é uma tarefa complexa e multideterminada, o que instiga o constante desenvolvimento de novas pesquisas. O significado do trabalho a partir da

interpretação do “eu” engloba a maior parte das pesquisas, uma segunda área que também influencia a percepção do indivíduo a respeito do significado do trabalho, aborda as interações e os relacionamentos dos indivíduos com outras pessoas ou grupos dentro ou fora do local de trabalho.

Essas pesquisas apontam que as relações com os colegas, líderes e com a própria dinâmica organizacional podem influenciar o significado do trabalho (Rosso, Dekas & Wrzesniewski, 2010).

Para os autores (Near, Rice & Hunt, 1980; Kahn, 1990; 2007; Pratt & Ashforth, 2003; Wrzesniewski et al., 2003; Grant, 2008), as relações interpessoais estreitas com colegas de trabalho podem impactar positivamente as percepções de significado. Outro componente que desempenha um papel importante em moldar ou influenciar o sentido e o significado do trabalho é a figura dos líderes. A liderança de uma organização enquadra a missão, os objetivos, os propósitos e a identidade da mesma, de forma que os líderes influenciam na maneira como os funcionários percebem o significado do trabalho (Podolny, Khurana & Hill-Popper, 2004; Smircich & Morgan, 1982).

Por fim, percebe-se que uma organização que oferece oportunidades aos seus funcionários de forjar um forte laço com suas comunidades organizacionais superiores, e que possibilita o desenvolvimento e o engajamento em alguma tarefa significativa que representa certo valor para os demais membros da organização e concomitantemente proporcionam um ambiente familiar e unido para seus colaboradores, contribui para a modelagem do significado do trabalho, uma vez que, oferece recursos psicológicos aos seus colaboradores para que estes interpretem e experimentem o seu trabalho de forma significativa (Pratt & Ashforth, 2003).

Na sua obra seminal sobre o significado do trabalho Brief e Nord (1990) descrevem que a família também exerce forte influência ao sentido do trabalho, sendo

um fator externo preponderante na percepção do significado do trabalho. Para os autores a família muitas vezes pressiona o indivíduo através de exigências de tempo, energia e recursos econômicos o que potencializa a importância do trabalho, como fonte supridora das exigências. Cabe ressaltar que quanto maior a quantidade de pessoas na família, maior são as exigências financeiras, e o trabalho, portanto, torna-se susceptível a assumir maior significado.

A terceira dimensão discutida nas pesquisas sobre o significado do trabalho engloba as características e o conjunto de experiências geradas pelo trabalho, o que se configura como contexto social do trabalho.

Uma gama de estudos concentram-se em investigar o quanto as características do trabalho, bem como a significância das tarefas e a extensão que a atividade desenvolvida impacta na vida dos outros, influenciam na percepção do significado do trabalho próprio (Grant, 2008).

Segundo Thompson e Bunderson (2003), as missões organizacionais servem como fontes de significado na medida em que os funcionários percebem uma congruência entre seus valores e ideologias com relação aos valores praticados pela organização, o que se configura em certos casos como um contrato psicológico.

Essa relação produz um significado positivo e aumenta o significado do trabalho (Pratt, 2000; Thompson & Bunderson, 2003; Besharov, 2008).

Outro componente que está inserido na dimensão do contexto social do trabalho como fonte de significado, são as recompensas monetárias (DeVoe & Pfeffer, 2007).

Sabe-se que pobreza ou a escassez de recursos financeiros é uma situação clássica e forte que pode restringir os significados nos mais diferentes domínios da vida da pessoa, inclusive o significado do trabalho. Sendo assim, diante de alta escassez financeira ou dificuldades econômicas os indivíduos tendem desvalorizar o valor latente

do trabalho, bem como os fatores a ele ligados como a autorrealização, o *status* social dentre outros, em favor do valor manifesto, que são as recompensas financeiras ou salário.

Quando tal situação ocorre às pessoas, tendem a aceitar qualquer proposta de emprego, sem considerar se a atividade do qual irá desenvolver é ou não significativa, o que demonstra que, as recompensas monetárias representam um forte valor manifesto do trabalho, portanto, podem atuar de forma direta no significado do trabalho (Mischel, 1977; Jahoda de 1982; Brief & Atieh, 1987; Brief & Nord, 1990; Leana, 2007; Leana, Stiehl & Mittal, 2012).

A quarta, é a última dimensão que engloba as pesquisas sobre o significado do trabalho, refere-se à promulgação de crenças pessoalmente significativas, que concretizam o trabalho como uma forma elevada de sucesso subjetivo, um chamado ou uma vocação (Dobrow, 2004; Hall & Chandler, 2005; Elangovan et al., 2010).

Nessa perspectiva o trabalho é experimentado como algo pessoalmente muito gratificante e de impacto profundo capaz de modificar a própria vida e a dos outros. Ainda são poucos os estudos empíricos desenvolvidos nesta área, no entanto, suas raízes mais profundas foram descritas por (Calvin, 1574; Luther, 1520).

Cabe ressaltar que os resultados dessas investigações demonstram que pessoas que entendem o seu trabalho como uma vocação apresentam melhor desempenho em suas tarefas, além de promulgarem seus chamados conseqüentemente enxergam o seu trabalho como algo mais significativo, até mesmo com um sentido espiritual de cuidado, serviço e transcendência (Scott, 2002; Dobrow, 2004; Wuthnow, 2004; Grant et al., 2004; Curlin et al., 2007; Berg, Grant & Johnson, 2010).

Diante das quatro dimensões que direcionam as investigações sobre a temática do sentido do trabalho, o presente estudo compreende o significado do trabalho a partir

da perspectiva eudaimônica como um valor latente, capaz de proporcionar aos indivíduos conquistas pessoais, sendo uma fonte potencializadora de autorrealização. Essa investigação prioriza a dimensão do “eu” como base interpretativa sobre a percepção do significado do trabalho. Para tanto, uma avaliação feita por indivíduos desempregados terá como objetivo analisar o grau de importância do significado do trabalho e sua relação com o Bem-estar psicológico e se tal relação pode ser influenciada pelo tempo de desemprego.

Neste caso, pretende-se analisar o quanto o significado do trabalho pode possibilitar o aumento das expectativas positivas e proporcionar aos indivíduos desempregados experiências ótimas, capazes de restabelecer o equilíbrio na vida. Para tanto, é que se estabelece a seguinte hipótese:

- 2ª Hipótese: Diante de alto tempo de desemprego, maior a percepção do valor intrínseco do significado do trabalho e maior a redução dos efeitos negativos do desemprego, ou seja, maior é o bem-estar.

O Tempo de desemprego

Apesar da maioria dos estudos afirmarem que o desemprego pode ser uma experiência ruim, e que apresenta mais consequências negativas e deletérias, existem alguns países que estão na contra mão dessas estatísticas. Percebe-se que em geral em países subdesenvolvidos que não possuem uma política de seguridade social e de proteção ao emprego, as pessoas desempregadas tendem a sofrer os efeitos negativos do desemprego de forma mais acentuada.

A Noruega é um país que se destaca na política de proteção ao emprego, os baixos índices de demissões no país acontecem em geral, quando as organizações

adotam o modelo de *downsizing*. No modelo *downsizing* as organizações reduzem o quadro de funcionários achatando as funções, ou seja, a empresa acumula funções e tarefas para um determinado funcionário, que em geral era desempenhado por duas ou mais pessoas. Tal achatamento, às vezes, leva a um acúmulo de funções a um determinado indivíduo provocando o aumento de estresse, e conseqüentemente, a doenças do trabalho. Tais doenças geram demissões ou afastamentos, especificamente neste país.

Para tanto, mesmo sendo despedidas as pessoas possuem o direito de generosos subsídios pagos pelos institutos de seguridade social. Na Noruega, observa-se que o desemprego não apresenta correlação negativa com o bem-estar psicológico, devido os benefícios do seguro desemprego (Black, Devereux & Salvanes, 2015).

Outro país que mantém política semelhante é a Finlândia, em um estudo conduzido por Bockerman e Ilmakunnas (2009), neste país as pessoas desempregadas não encaravam esse momento como algo ruim, e não estabeleciam relação da falta de emprego com menor saúde autoavaliada. Esses fatores demonstram que o desemprego não é doloroso para todas as pessoas, sendo o contexto sociocultural fator preponderante para essa diferenciação e enfrentamento da situação.

Apesar de alguns autores afirmarem que a falta de emprego é algo devastador e debilitante, e sendo o desemprego de longa duração, um dos maiores comprometedores da saúde e bem-estar dos indivíduos. Mais uma vez, fatores econômicos associados à política de seguro desemprego, representam um apoio diferencial ao trabalhador desempregado no enfrentamento da situação.

Landais (2015), com base nos estudos de Chetty (2006) compara que o risco moral em decorrência do não trabalho pode ser reduzido mediante os benefícios do seguro desemprego em um determinado país.

Nos EUA, a política de seguro desemprego beneficia o trabalhador desempregado dando a ele recursos para se qualificar para se reintegrar ao mercado de trabalho. Se as pessoas encaram a atividade laborativa como algo moralmente importante, o desemprego pode desestruturar essa concepção individual, no entanto, o seguro desemprego possibilita a este trabalhador a honrar com seus compromissos financeiros e concomitantemente reduz a tensão e o estresse causados pela redução do capital financeira resultando no declínio significativo dos efeitos nocivos do desemprego ao bem-estar (Landais, 2015).

Sendo assim, políticas de proteção ao emprego associados aos benefícios de seguro desemprego, podem tornar o desemprego e principalmente o de longa duração menos doloroso para as pessoas (Farber & Valletta, 2015; Landais, 2015; Caires, 2014).

Outro fator que pode reduzir a dissonância negativa gerada pelo desemprego é o engajamento do trabalhador desempregado na criação do seu próprio negócio. Para Startiene e Remeikiene (2015), a perda do emprego funciona como um impulso e encoraja a pessoa a abrir um negócio, essa alternativa reduz, portanto, o desemprego. Em termos práticos, esse tipo de enfrentamento está baseado em fatores culturais e idiossincráticos da pessoa.

Segundo o IBGE com o avanço do número de pessoas desempregadas no Brasil e a constante redução da oferta de trabalho, o número de microempreendedores individuais cresceu no último trimestre de 2015, referente aos meses de agosto, setembro e outubro se comparado ao mesmo período do ano de 2014 (<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/indicadores.php>).

Para (Duygan-Bump, Levkov & Montoriol-Garriga, 2015; Startiene & Remeikiene, 2015), as pequenas empresas é o setor que mais emprega, no entanto os incentivos fiscais oferecidos pelos governos aos pequenos empresários ainda são baixos,

caso haja uma mudança nesta perspectiva governamental, às microempresas podem se tornar uma alternativa para a redução do número de pessoas desempregadas e se destacar na criação de novas oportunidades de trabalho.

Martinez-Granados (2002), em um estudo realizado no Reino Unido, constatou que nos períodos de recessão econômica e conseqüentemente o aumento das demissões, cresceu o número de pessoas abrindo o próprio negócio, sendo esta uma influência positiva do desemprego. Porém, dependendo da duração de desemprego, foi observado o aumento dos fatores psicológicos negativos - ou o efeito dramático do desemprego como aparecimento de depressão, desconfiança, desalento e desespero, esses fatores impossibilitavam as pessoas a tentarem criar seu próprio negócio, neste caso, o tempo de desemprego se torna algo negativo, e diminui o bem-estar das pessoas.

Em contraposição aos achados de Martinez-Granados (2002), foi constatado por Alba-Ramirez (1994) em países como Espanha e Estados Unidos que longos períodos de desemprego mobilizam as pessoas a buscar novas alternativas de sustento próprio e encontram no pequeno negócio um grande aliado para essa superação.

Os dois estudos apontam que dependendo dos valores pessoais, socioculturais, e políticas de incentivos fiscais para a criação de pequenas empresas, a educação, a idade e o tempo de desemprego podem contribuir para a saída do desemprego e o estabelecimento de uma nova atividade laboral. Por outro lado, esses mesmos fatores associados, principalmente, às características pessoais de enfrentamento podem privar o desejo dos indivíduos desempregados em se envolver em qualquer atividade, inclusive no próprio negócio, devido ao deslocamento e falta de oportunidades profissionais e a liquidez do capital financeiro (Farber & Valletta, 2015; Duygan-Bump, Levkov & Montoriol-Garriga, 2015; Startiene & Remeikiene, 2015).

Neste sentido, ao considerar o momento do desemprego como uma situação estressora, o seu efeito na vida e no bem-estar das pessoas, está sob a influência de multivariadas demandas. Alguns fatores (depressão, redução do capital financeiro, estresse, medo, isolamento, dentre outros) podem contribuir para maior sofrimento e degradação da saúde e do bem-estar dos indivíduos. Entretanto, outros recursos (apoio social, otimismo, identificação com o trabalho, políticas de proteção, seguro desemprego, duração do desemprego) podem mobilizar o enfrentamento positivo dessa situação.

Diante de situações estressantes os indivíduos tendem a buscar e mobilizar recursos que possibilitam enfrentar o determinado momento de dificuldade, neste caso o desemprego. Estudos revelam que recursos cognitivos, sociais, espirituais, filosóficos, emocionais e físicos podem ser adotados e atuar como agentes de proteção ao desgaste do bem-estar.

Sabe-se que o bem-estar geral das pessoas tende a sofrer modificações e influências diárias, se caracterizando como um componente flutuante na vida das pessoas. Em geral os indivíduos procuram formas e diferentes alternativas para suportarem os momentos de dificuldade, seja, exercendo outras atividades, buscando o apoio dos amigos e familiares dentre outros.

As investigações sobre o desemprego demonstram que o sofrimento do indivíduo é mais acentuado nos primeiros meses, e que depois essa vivência de afetos negativos tende a se estabilizar, e essa é mais uma forma de proteção aos efeitos negativos de situações estressoras (Coetzee & Esterhuizen, 2010).

Com base nestas afirmações, é que se estabelece a seguinte hipótese:

- 3ª Hipótese: A duração do desemprego atua como moderador na relação entre o desemprego e o bem-estar psicológico. Sendo que, quanto maior a duração do desemprego maior a redução dos aspectos negativos, ou seja, maior é o bem-estar.

As hipóteses investigativas deste estudo serão testadas com o propósito de analisar o poder moderacional do tempo de desemprego na relação entre significado do trabalho e bem-estar, de modo que quanto maior for o tempo de desemprego, maior será a vivência de bem-estar psicológico.

Método

Procedimentos e Participantes

O presente estudo foi desenvolvido de acordo com os procedimentos éticos de pesquisa em seres humanos estabelecidos na Resolução no. 466/12 do CONEP.

A coleta de dados foi realizada entre os meses de julho a setembro de 2015, por meio de questionários impressos e virtuais.

Para coleta dos questionários impressos, as pessoas foram abordadas aleatoriamente em logradouros públicos próximos as agências e bancos de emprego, onde foram convidados a responder a pesquisa individualmente. Após confirmarem sua situação de desemprego e depois de esclarecidos os termos da pesquisa, e tendo assegurado o caráter sigiloso do estudo, os participantes iniciaram as respostas aos questionários de pesquisa.

O questionário virtual foi disponibilizado e divulgado através das redes sociais e do aplicativo compatível para *smartphones*. O questionário virtual continha um texto de esclarecimento de que o estudo estava sendo realizado somente com pessoas

desempregadas, além de uma pergunta que verificava novamente esse requisito no ambiente virtual, assim como no físico. Após exposto os objetivos da pesquisa e aceito o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, o sistema autorizava entrar na página que possibilitava emitir as respostas ao questionário. Em caso da não aceitação dos termos da pesquisa, o participante automaticamente era direcionado a outra tela onde constavam os agradecimentos. Nas duas formas de aplicação dos questionários foi assegurada a possibilidade de o participante desistir a qualquer momento da pesquisa, sem quaisquer danos.

A amostra foi composta por indivíduos desempregados, por mais de 30 dias, com idade igual ou superior a 18 anos, cuja participação foi voluntária e a título de cooperação. Não houve restrições prévias relativas a sexo ou cor dos respondentes que constituíram a amostra em questão. A seleção dos participantes se deu pela facilidade de acesso e disponibilidade destes em participar da pesquisa, ou seja, o estudo teve uma amostra por conveniência e não probabilística. No total foram preenchidos 263 questionários dos quais 260 estão validados, 3 questionários foram excluídos por estarem incompletos. Do total 197 questionários foram preenchidos presencialmente e 63 virtualmente. Foi realizado um *teste t*, para identificar se havia diferença significativa entre as respostas emitidas presencialmente ou virtualmente e constatou-se que não haver diferenças significativas nas respostas dadas. Portanto, foi tomada a decisão de analisar os dados em conjunto.

Ao todo participaram da pesquisa 260 desempregados da cidade de Goiânia e região metropolitana. Sendo destes 72,9% mulheres com idade média de 27,32 anos DP (7,21), com idade mínima 18 e máxima de 57 anos. Dos quais 52,3% declararam-se solteiros; com relação à escolaridade 48,4% declaram ensino médio completo. O tempo

médio de duração de desemprego é de 7,26 meses DP (8,05), sendo o mínimo 1 mês e o máximo 36 meses.

Instrumentos

Para realizar o teste das hipóteses foram aplicados os seguintes instrumentos de medida.

A escala de Valores do trabalho foi adaptada e validada por Feather (1990). A escala é composta por 14 itens tipo *Likert* de 7 pontos entre 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo completamente). Tal escala avalia os valores intrínsecos e extrínsecos em relação ao trabalho. Para verificar se a escala de valores do trabalho se estruturava conforme a medida de Feather (1990), foi realizada uma análise fatorial exploratória e uma análise fatorial confirmatória. Alguns itens não apresentaram cargas fatoriais superiores a .40 e foram excluídos. A Escala de valores do trabalho ficou composta por 7 itens, que se referem aos valores intrínsecos do trabalho ($\alpha=0,78$). São exemplos de itens “O trabalho é a coisa mais importante na vida.”, “Eu prefiro um emprego com salário menor a ficar desempregado.”.

A Escala de Florescimento (*Flourishing Scale*) construída e validada originalmente por Diener et. al (2009) e validada no Brasil por Mendonça, Caetano, Ferreira, Felix e Junça (2014). A escala de florescimento no trabalho é composta por 8 itens tipo *Likert* de 7 pontos entre 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo completamente) que descreve aspectos importantes do funcionamento humano que vão desde relacionamentos positivos, sentimentos de competência, a ter significado e propósito na vida.

A versão utilizada neste estudo ficou estruturada conforme a versão original com 8 itens ($\alpha=0,77$). Exemplos de itens desta escala “Levo uma vida com propósito e significado.” e “ Sou competente e capaz de fazer as atividades que são importantes para mim”.

A Escala de Experiências Positivas e Negativas foi desenvolvida por Diener et al., (2009) e validada para a Língua Portuguesa por Caetano e Silva (2011). A escala original é composta por 12 itens que avalia o bem-estar geral em relação à vida. Neste estudo também foi operacionalizada com 12 itens, distribuídos em dois fatores, sendo (6 itens) afetos positivos e (6 itens) afetos negativos, que obtiveram respectivamente, coeficientes Alfa de Cronbach iguais a 0,89 e 0,82. Os itens estão dispostos em uma escala de cinco pontos, variando de 1 (muito raramente ou nunca) a 5 (muitíssimas vezes), segundo os sentimentos vividos nas últimas quatro semanas após a perda do emprego.

Análise de dados

Os dados coletados receberam tratamento estatístico por meio do software *SPSS Statistics 21*. Primeiramente foi realizada a análise exploratória dos itens para analisar se estes se estruturavam de acordo com as escalas originais.

Considerando que as variáveis do estudo foram acessadas por auto-relato e em um único momento, a variância comum entre os construtos poderia influenciar as relações examinadas (Podsakoff, et. al., 2003). Portanto, a fim de testar a validade discriminante dos construtos realizou-se a Análise Fatorial Confirmatória utilizando-se o *software Amos 21.0*. Nessas análises, para avaliar o ajuste global do modelo pode-se

levar em conta vários indicadores (Bollen, 1986). Dentre eles destacam-se o χ^2 calculado, a razão entre o valor de χ^2 e os seus graus de liberdade – χ^2/gl (Watkins, 1989), o Comparative Fit Index – CFI (Bentler, 1988), o Goodness of fit index – GFI (McDonald & Ho, 2002) e o Root Mean Square Error of Aproximation – RMSEA (Browne & Cudeck, 1993). Considera-se o modelo adequado, pois, o valor do χ^2 não é significativo, o que indica que não há diferença entre a estrutura teórica e a subjacente aos dados analisados (Bentler & Bonett, 1980), ou quando a razão χ^2/gl for inferior a 3, o CFI e GFI apresentarem coeficientes iguais ou maiores que 0,90 (Kline, 1994) ou ainda quando se obtiver valores de RMSEA inferior a 0,10 (Browne & Cudeck, 1993).

A fim de avaliar se o modelo de 1 fator da escala Valor do trabalho se beneficia da variância comum do método, seguiu-se as recomendações de Podsakoff, MacKenzie, Lee e Podsakoff (2003), realizando-se o teste do modelo com a inclusão da variável latente, método. Os resultados desta análise indica um discreto incremento no ajuste do modelo CFI= 0,96; GFI=0,973; RMSEA = 0,062.

As análises fatoriais confirmatórias foram conduzidas para testar a validade discriminante dos construtos.

O modelo hipotetizado com quatro fatores que correspondem (valores intrínsecos do trabalho, Afetos Positivos e Negativos, Florescimento e tempo de desemprego) combinado em um único fator foi testado e obteve ($X^2_{356} = 921,115$; $p < 0,017$; $X^2/\text{gl} = 1,3$; CFI = 0,56; GFI = 0,65; RMSEA = 0,014) foi comparado com o modelo de quatro fatores de segunda ordem (valores intrínsecos, Afetos positivos e negativos, Florescimento e tempo de desemprego). Controladas as covariâncias e seguindo as recomendações de Bagozzi e Yi (1988), excluiu-se variáveis observáveis cuja estimativa da variância extraída foi inferior a .50. Depois de realizadas tais adequações ao modelo, os resultados da análise fatorial confirmatória oferecem

subsídios empíricos concernentes à adequação do modelo que inclui os 4 fatores na condição de construtos de medidas empiricamente distintas e de bom ajuste global, conforme os valores obtidos ($\chi^2_{356} = 267,681$; $p < 0,017$; $\chi^2/\text{gl} = 1,3$; CFI = 0,93; GFI = 0,90; RMSEA = 0,056).

Para análise de moderação foram seguidos os padrões de Preacher, Rucker e Hayes (2007) de acordo com o qual para analisar o efeito moderacional de uma variável é necessário que as seguintes condições sejam observadas: 1) o efeito principal da variável independente sobre a variável dependente, 2) o efeito da independente sobre a variável moderadora, 3) como o efeito da interação entre a variável independente e a moderadora influenciam a variável dependente. Sendo asseguradas estas condições o efeito da variável independente sobre a dependente será maior na equação que inclui a variável moderadora. Portanto, a moderação ocorre quando o termo da interação entre a variável independente e a moderadora for relacionado significativo com a variável dependente. Para a análise descritiva e a correlação entre variáveis em estudo, utilizou-se, respectivamente, as estatísticas média e desvio-padrão e, ainda, o método de Correlação de Pearson. (Tabela 1).

Resultados

As análises descritivas e correlações entre as variáveis em estudo estão apresentadas na Tabela 1.

Tabela 1

Estatística descritiva e correlações das variáveis do estudo.

	M	DP	1	2	3	4	5	6	7	8
1 - Idade	27,36	7,20								
2 - Sexo			0,04							
3 - Escolaridade	2,68	0,93	0,20**	0,11						
4 - Tempo de desemprego	7,26	8,05	0,30**	0,12*	-0,07					
5 - Afetos Positivos	3,58	0,93	-0,07	-0,04	0,04	-0,06				
6 - Afetos Negativos	2,29	0,88	0,04	0,12	0,08	0,02	-0,39**			
7 - Florescimento	5,48	0,78	0,01	-0,02	0,03	0,00	0,54**	-0,32**		
8 - Valor Intrínseco do Trabalho	4,94	0,97	0,08	0,00	-0,19**	-0,07	0,14*	-0,04	0,33**	

Nota: As informações coletadas estão representadas por indicadores numéricos conforme a tabela 1 de estatística descritiva que demonstra as medidas de tendência central M= Média e medidas de dispersão, DP= Desvio Padrão. As correlações demonstram a magnitude do relacionamento entre duas variáveis, o sinal (*) corresponde a valores com correlações significativas. Sendo 0,20** e 0,30** uma correlação positiva entre idade, escolaridade e tempo de desemprego; 0,12* entre sexo e tempo de desemprego; -0,19** a correlação negativa entre escolaridade e valor intrínseco do trabalho; - 0,39 ** e - 0,32** correlações negativas entre afetos negativos e afetos positivos e vice-versa; 0,54**, 0,14** correlações positivas entre afetos positivos, florescimento e valores intrínsecos do trabalho; 0,33** valor positivo entre florescimento e valor intrínseco do trabalho. Os valores demonstrados receberam tratamento estatístico do software Statistical Package of Social Science (SPSS), versão 21.0.

Os resultados demonstram que existe uma correlação significativa entre idade, nível de escolaridade e o tempo de desemprego, sendo que a idade está positivamente relacionada com o nível de escolaridade e o tempo de desemprego ($r=0,20$, $p< 0,01$; $r=0,30$, $p< 0,01$; respectivamente). Apesar do resultado, a idade não foi avaliada como um moderador nesse estudo, no entanto, conforme Pavlova e Silbereisen (2012), a idade é um dos moderadores que influencia a percepção do desemprego. Para tanto, percebe-se a relação significativa entre a idade e o tempo de desemprego, onde quanto mais os anos passam em direção à maturidade maior é o tempo de duração do desemprego, devido à dificuldade de recolocação ao mercado de trabalho. Os resultados das relações entre idade, escolaridade e tempo de desemprego confirmam os valores também encontrados por Barros e Moreira (2015). A escolaridade apresenta associação negativa com o significado do trabalho ($r = - 0,19$, $p< 0,01$), o dado confirma que diante de baixa

escolaridade menor será o significado do trabalho na vida da pessoa. Uma correlação positiva foi encontrada na relação entre sexo e o tempo de desemprego ($r = 0,12$, $p < 0,01$), ou seja, dependendo do sexo, a pessoa pode permanecer por maior tempo sem trabalho. As correlações demonstram que os afetos negativos estão associados negativamente aos afetos positivos e ao florescimento ($r = -0,39$, $p < 0,01$; $r = -0,32$, $p < 0,01$, respectivamente) o que sustenta a Hipótese 1, o desemprego pode afetar o bem-estar psicológico dos indivíduos.

Os Afetos positivos por sua vez estão associados positivamente com o florescimento e o significado do trabalho aqui analisado por valores intrínsecos do trabalho ($r = 0,54$, $p < 0,01$; $r = 0,14$, $p < 0,01$, respectivamente) sustentando a Hipótese 3. O significado do trabalho aumenta na medida em que a duração do desemprego é maior, por se valorizar mais o trabalho. O tempo de desemprego reduz os aspectos negativos causados pela situação. Sendo o significado do trabalho, associado ao florescimento e aos afetos positivos três elementos capazes de potencializar o aumento do bem-estar psicológico do indivíduo desempregado, auxiliando no enfrentamento da situação.

Para a análise da moderação foram realizadas regressões hierárquicas. Os afetos negativos não entraram nas análises de moderação por não apresentarem correlações significativas com a variável moderadora. Cada bloco de variáveis foi introduzido na equação de acordo com o modelo de análise. No passo 1, entramos com as variáveis de controle (idade, sexo) que apresentaram correlações significativas com as variáveis critério (Florescimento/Afetos positivos). No passo 2, foi inserida a variável antecedente (Valor Intrínseco do Trabalho). No passo 3, entramos com a variável moderadora (Tempo de desemprego), e no passo 4, com o termo de interação entre a variável antecedente (Valor Intrínseco do trabalho) e a moderadora (Tempo de

desemprego). Os resultados das análises de regressão são apresentados nas Tabelas 2 e 3.

Tabela 2

Resultados da análise da regressão hierárquica para florescimento.

Etapas das variáveis	β	R ² ajustado	t	ΔR^2
Etapa 1: Variáveis de controle				
Constante				
Idade	0,01		0,13	
Sexo	-0,02		-0,29	
Etapa 2: Efeitos maiores				
Constante				
Idade	-0,02		-0,30	
Sexo	-0,02		-0,30	
Valor intrínseco do trabalho	0,33**		5,61	
Etapa 3: Variável moderadora				
Constante				
Idade	-0,03		-0,45	
Sexo	-0,02		-0,37	
Valor intrínseco do trabalho	0,34**		5,63	
Tempo de desemprego	0,03		0,55	
Etapa 4: Interação da variáveis				
Constante				
Idade	-0,02		-0,28	
Sexo	-0,01		-0,21	
Valor intrínseco do trabalho	0,32**		5,40	
Tempo de desemprego	0,05		0,74	
Valor intrínseco do trabalho X Tempo de desemprego	0,13		2,09	
Total R ²				0,02
Total R ² ajustado		0,11*		

*Nota: * $p < 0,01$. O sinal (*) representa os valores significativos para cada etapa das análises de regressão.*

Tabela 3

Resultados da análise da regressão hierárquica para afetos positivos.

Etapas das variáveis	β	R²ajustado	t	ΔR^2
Etapa 1: Variáveis de controle				
Constante				
Idade	-0,07		-1,15	
Sexo	-0,03		-0,51	
Etapa 2: Efeitos maiores				
Constante				
Idade	-0,08		0,18	
Sexo	-0,03		0,60	
Valor intrínseco do trabalho	0,15*		2,43	
Etapa 3: Variável moderadora				
Constante				
Idade	-0,08		-1,19	
Sexo	-0,03		-0,48	
Valor intrínseco do trabalho	0,15*		2,39	
Tempo de desemprego	-0,02		-0,28	
Passo 4: Interação das variáveis				
Constante				
Idade	-0,08			
Sexo	-0,03			
Valor intrínseco do trabalho	0,15*			
Tempo de desemprego	-0,02			
Valor intrínseco do Trabalho X Tempo de desemprego				
Total R ²				0,05
Total R ² ajustado		0,04		

*Nota: * $p < 0,01$ O sinal (*) representa os valores significativos para cada etapa das análises de regressão.*

Os resultados demonstram que o Valor intrínseco do Trabalho é um dos preditores do bem-estar psicológico a partir do tempo de desemprego, em ambas as tabelas ele apresenta interação significativa $\beta=0,32$ $p < 0,01$ (ver, por exemplo, Tabela 2), e $\beta=0,15$ $p < 0,01$ (ver, por exemplo, Tabela 3) suportando a hipóteses 2 e 3. O modelo 1 (ver, por exemplo, Tabela 2), foi responsável por 11% da variância do Tempo do desemprego sobre o bem-estar.

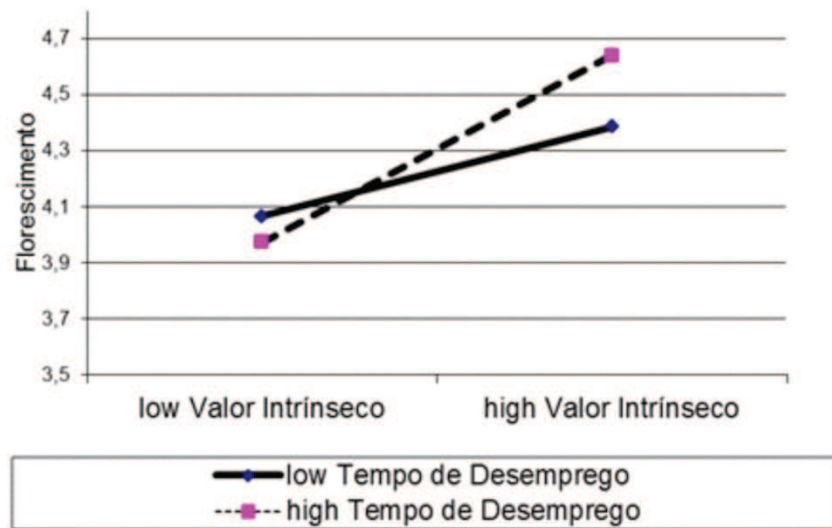


Figura 2. Termo de interação Florescimento X Valor Intrínseco do Trabalho.

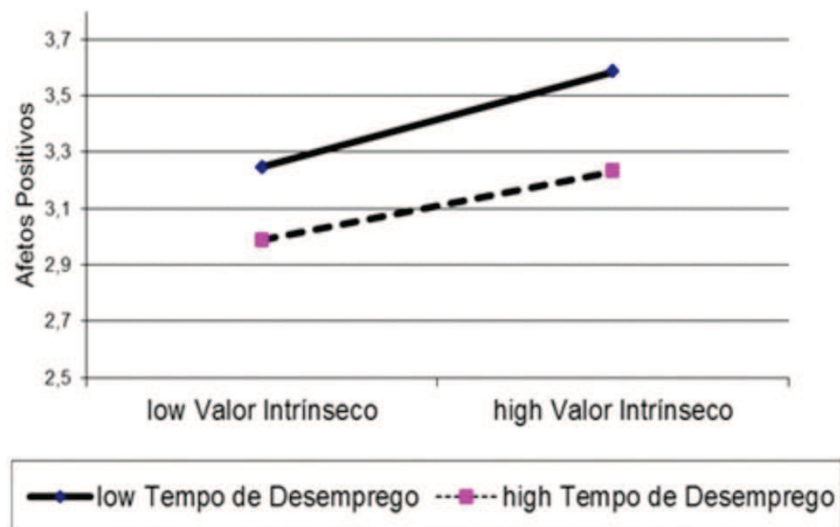


Figura 3. Termo de interação Afetos Positivos X Valor Intrínseco do Trabalho.

As figuras 1 e 2 ilustram os efeitos moderadores do tempo de desemprego sobre o bem-estar psicológico associado ao valor intrínseco do trabalho, respectivamente. A figura 1

demonstra a análise do simple slope que indica que o florescimento é um preditor do bem-estar psicológico, associado ao valor intrínseco do trabalho, sob o efeito do moderador tempo de desemprego, $B = 0,16$, $t = 0,38$ $p < 0,001$ (*Low Tempo de desemprego*) e $B = 0,34$, $t = 0,82$, $p < 0,001$ (*High Tempo de desemprego*) respectivamente. A figura 2 ilustra que os afetos positivos, associados também aos valores intrínsecos do trabalho sob o efeito moderacional do tempo de desemprego, são preditores de bem – estar psicológico $B = 0,17$, $t = 0,40$ $p < 0,001$ (*Low Tempo de desemprego*) e $B = 0,12$, $t = 0,30$, $p < 0,001$ (*High Tempo de desemprego*) respectivamente. Tais análises sustentam as hipóteses 2 e 3.

Discussão

O objetivo dessa investigação foi analisar o poder moderacional do tempo de desemprego na relação entre significado do trabalho e bem-estar, de modo que quanto maior for o tempo de desemprego, maior será a vivência de bem-estar psicológico.

Sendo o desemprego um momento estressante na vida das pessoas, ele de fato pode afetar negativamente o bem-estar dos indivíduos que enfrentam tal momento, no entanto, observa-se que esse desgaste é mais acentuado, logo nos primeiros dias após, a perda do emprego, e que, com o passar do tempo, percebe-se uma diminuição desses aspectos negativos.

Ao considerar o significado do trabalho como um elemento capaz de estabilizar as vivências negativas do desemprego, deve se considerar a influência de fatores como valores pessoais, motivação e crenças das pessoas com relação ao trabalho. O

significado do trabalho somente como uma medida de auto conceito, pode ser simplista ao ser relacionado ao contexto do desemprego e suas implicações multifacetadas. Neste sentido, embora os autores não tenham dada bastante ênfase, sabe-se que o auto conceito do significado do trabalho pode ser influenciado por mecanismos cognitivos como os afetos, em alguns casos os afetos podem afetar positivamente o significado do trabalho de maneira peculiar (Highhouse et al., 2010; Rosso, Dekas & Wrzesniewski, 2010).

Outro fator observado é que apesar de serem conceitos distintos, alguns autores não fazem distinção entre os valores do trabalho e o significado do trabalho. Entretanto, o significado do trabalho permeia um sentido deliberado como um acontecimento que pode ser influenciado pelo ambiente, neste caso a situação de desemprego, como também pela autoavaliação do eu (valores pessoais, motivação e crenças) juntamente incorporadas às avaliações internas e externas das relações interpessoais, do contexto do trabalho e suas interações do sistema organizacional. Entretanto, os resultados demonstram que o significado do trabalho tende a aumentar com o tempo de desemprego. O que reforça a teoria sobre a importância do trabalho na vida das pessoas, e como os indivíduos reconhecem o trabalho como um valor latente, capaz de proporcionar bem-estar.

Contudo, a situação de desemprego é um momento delicado que pode causar sofrimento e diminuir o nível de bem-estar psicológico dos indivíduos, no entanto, essa relação é mais acentuada logo no início logo após a perda do emprego. Neste momento, podemos observar que os afetos negativos, que são caracterizados por tristeza, fúria, mal-estar, receio, desagrado associados à sensação de insegurança, medo e desespero afetam o indivíduo e conseqüentemente o bem-estar psicológico. Os valores obtidos para afetos negativos e florescimento e afetos positivos seguem a lógica inversa da

relação, sendo quanto maior os afetos negativos, menor os positivos respectivamente. Esses resultados corroboram os achados (por exemplo, Carrol 2007; Paul & Moser, 2009; Vieira, 2014; Barros & Moreira, 2015).

Ademais, tais achados podem ser vistos como uma confirmação do Modelo de Demanda Controle, que neste estudo foi conduzido analogicamente. Para tanto, de fato o desemprego expõe a pessoa a uma constante e alta exigência interna, na forma de cobrança no nível intrapessoal; e externa, com relação ao contexto social e suas redes de interação. Essas cobranças potencializam o aumento do stress causado pela situação do desemprego e o indivíduo passa a vivenciar um efeito negativo em sua saúde e no seu bem-estar psicológico. O desemprego também é uma agravante da amplitude de decisão do indivíduo, pois este acaba perdendo em parte o controle de suas ações, principalmente pela redução do capital financeiro. Tal escassez de tomada de decisão aumenta o desconforto e compromete os recursos de enfrentamento da demanda e conseqüentemente potencializa o desgaste psicológico e diminui o bem-estar principalmente nos primeiros meses de desemprego (Karasek, 1979).

Para atender a hipótese de moderação, foram seguidos os passos especificados por Preacher, Rucker e Hayes (2007). Essa análise demonstrou que o significado do trabalho associado ao tempo de duração do desemprego é um preditor de bem-estar psicológico. Isso significa que quanto maior a percepção dos desempregados tem a respeito do significado do trabalho, entendendo o trabalho como fonte de emancipação, crescimento e desenvolvimento, maior será a vivência de bem-estar psicológico depois de passados determinado período sem emprego. Neste caso, a esperança, as boas expectativas de encontrar um novo posto de trabalho potencializam o significado do trabalho e conseqüentemente aumentam a sensação de bem-estar (por exemplo, McKee-Ryan, et. al., 2005; Coetzee & Esterhuizen, 2010; Ferguson, & Goodwin, 2010;

Mäkikangas et. al., 2011; Blustein, Medvide & Wan, 2011; Booker & Sacker, 2012; Pavlova & Silbereisen, 2012).

Nesta investigação, os resultados demonstraram não haver relação da variável moderadora (tempo de desemprego) com os afetos negativos, motivo do qual a análise de moderação ocorreu apenas para os afetos positivos e florescimento, ambas as medidas de bem-estar. No grupo de mostra investigado há um padrão no que diz respeito à diminuição dos aspectos negativos ocasionados pelo desemprego: à medida que o tempo sem trabalho aumenta, pois se estabilizam o estado de dor e torpor, sendo possível o aumento dos aspectos positivos que proporcionam o bem-estar (Fryer & Payne, 1986; Ezzy, 1993; Argolo & Araújo, 2004). Tal confirmação reforçam os pressupostos de que o momento de desemprego, não é ruim para todas as pessoas, sendo o tempo de duração do desemprego um fator preponderante para estabilização e aumento do bem-estar nos indivíduos (Coetzee & Esterhuizen, 2010; Ferguson, & Goodwin, 2010; Moreira, 2015; Bordea & Pellegrini, 2014; Pires, 2014).

Limitações e direções para futuras pesquisas

Este estudo possui limitações que devem ser consideradas. Primeiramente, trata-se de um estudo de corte transversal, cujas variáveis foram medidas com um único instrumento, num único momento do tempo, o que impede qualquer inferência de causalidade. Em segundo lugar, a amostra possui limitações que impedem a generalização dos dados.

Considerando o fato de a investigação ter sido feita com dados autorelatados e em um único momento do tempo, os dados podem de alguma forma, estar sendo beneficiados pela variância comum do método. Entretanto, a variância explicada do

fator método está na média especificada por Williams et al. (1989) e, portanto, ainda assim os resultados representam efeitos importantes.

Considerações Finais

Este estudo foi desenvolvido com pessoas desempregadas na cidade de Goiânia e região metropolitana e a sua principal contribuição está relacionada a importância do significado do trabalho como preditor de bem-estar psicológico durante longos períodos de desemprego. O que se verifica é que o significado do trabalho associado ao tempo de desemprego colabora para que o bem-estar psicológico desses indivíduos aumente. Esses resultados são de grande importância para comunidade em geral, na medida em que se compreende que apesar do desemprego ser considerado um momento estressante, que gera desgaste físico e emocional a pessoa sem emprego, dependendo da sua percepção sobre o significado do trabalho pode ter o seu sofrimento minimizado ou até mesmo estabilizado como o passar do tempo.

Outra importante contribuição refere-se ao teste do modelo moderacional do tempo de desemprego em relação ao significado do trabalho e o bem-estar psicológico. Os resultados demonstram que o tempo pode minimizar os efeitos deletérios do desemprego, a partir da constante experimentação de afetos positivos e expectativas boas, com relação a própria vida, esses fatores potencializam o enfrentamento da demanda e aumentam o bem-estar psicológico.

Como limitação é importante ressaltar o fato de este estudo ser autorrelatado, de corte transversal, medido com um único instrumento e em um único momento do tempo o que impossibilita o aumento da variância comum e dificulta a possibilidade de generalização dos resultados obtidos e impede uma discussão aprofundada sobre os

efeitos deletérios do desemprego ao bem-estar psicológico. A análise conjunta dos resultados obtidos neste estudo em comparação com estudos anteriores demonstra a necessidade de se desenvolverem investigações que abarquem diferentes grupos amostrais, o que permitirá observar a existência de um padrão de relações entre o significado do trabalho e o tempo de duração de desemprego sobre o bem-estar psicológico. Somando-se a isso, futuras pesquisas devem direcionar para desenhos de investigação longitudinais, experimentais ou cuja coleta de dados seja feita a partir de múltiplas fontes ou múltiplos momentos do tempo.

Outra limitação percebida é que apesar do estudo ter demonstrado a importância e a centralidade que o trabalho ocupa na vida das pessoas, por ter sido conduzida somente com desempregados, outros fatores podem não ter sido considerados. Portanto, sugere-se a futura pesquisas uma avaliação da perspectiva do significado do trabalho para outros grupos como aposentados, jovens egressos das universidades dentre outros.

No entanto, espera-se que estes resultados possam contribuir para comunidade científica em geral que incentive a novas pesquisas, na incessante tarefa de investigação sobre quais fatores e circunstâncias levam algumas pessoas, que, apesar de enfrentarem momentos de extrema dificuldade e limitação, como é o caso do desemprego, ainda são capazes por múltiplos fatores a continuar prosseguindo em suas vidas, conquistando os espaços e galgando o seu futuro.

Para tanto, que este estudo possa contribuir para discussão da comunidade em geral, sobre o crescente avanço do desemprego nos países. Igualmente, que estes resultados possam ser úteis na elaboração de programas recolocação ao mercado de trabalho, a novos projetos de qualificação, na tentativa de repensar um novo modelo de trabalho, com diminuição de jornada, programas de incentivo a demissões voluntárias.

Apesar dos resultados demonstrarem que os desempregados são dotados da capacidade de ressignificar situações dolorosas como a perda do emprego, trazendo à existência a importância do trabalho na vida do homem para conquista de seus objetivos, o desemprego ainda é um fenômeno com diferentes nuances, que desestabiliza e exclui muitos indivíduos.

Referências

- Adelino, M., Schoar, A., & Severino, F. (2015). House prices, collateral, and self-employment. *Journal of Financial Economics*, *117*(2), 288-306.
- Alba-Ramirez, A. (1994). Self-employment in the midst of unemployment: the case of Spain and the United States. *Applied Economics*, *26*(3), 189–204.
doi:10.1080/00036849400000001
- Antunes M. T. P.(2000). Capital intelectual. *São Paulo: Atlas*.
- Åslund, C., Starrin, B., & Nilsson, K. W. (2014). Psychosomatic symptoms and low psychological well-being in relation to employment status: The influence of social capital in a large cross-sectional study in Sweden. *International Journal for Equity in Health*, *13*, 22. <http://dx.doi.org/10.1186/1475-9276-13-22>.
- Backhans, M. C., & Hemmingsson, T. (2011). Unemployment and mental health - Who is (not) affected? *European Journal of Public Health*, *22*(3), 429–433.
<http://dx.doi.org/10.1093/eurpub/ckr059>.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the academy of marketing science*, *16*(1), 74-94.

- Baillie, P. H. F. (1993). Understanding Retirement from Sports: Therapeutic Ideas for Helping Athletes in Transition. *The Counseling Psychologist, 21*(3), 399–410. doi:10.1177/0011000093213004
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist, 44*(9), 1175–1184. doi:10.1037/0003-066x.44.9.1175
- Barros, C. A. D., & Oliveira, T. L. D. (2009). Saúde mental de trabalhadores desempregados. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 9*(1), 86-107.
- Barros, R. M., & Moreira, A. S. (2015). Desemprego, autoestima e satisfação com a vida: estudo exploratório realizado em Portugal com beneficiários do Rendimento Social de Inserção. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 15*(2), 146-156.
- Bartfay, W. J., Bartfay, E., & Wu, T. (2013). Impact of the global economic crisis on the health of unemployed autoworkers. *CJNR (Canadian Journal of Nursing Research), 45*(3), 66-79.
- Bartley, M. (1994). Unemployment and ill health: Understanding the relationship. *Journal of Epidemiology and Community Health, 48*, 333–337. <http://dx.doi.org/10.1136/jech.48.4.333>.
- Baumeister, R. F. (1991). *Meanings of Life*. New York: Guilford Press.
- Carling, P. J. (1990). Major mental illness, housing, and supports: The promise of community integration. *American Psychologist, 45*, 969-975.
- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2002). The pursuit of meaningfulness in life. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *The handbook of positive psychology* (pp. 608–618). New York: Oxford University Press.
- Bellah, R. N., Madsen, R., Sullivan, W. M., Swidler, A., & Tipton, S. M. (1985). *Habits of the heart*. Berkeley: University of California Press.

- Bendassolli, P. F. (2010). *Psicologia e trabalho-apropriações e significados*. Cengage Learning Edições Ltda.
- Bentler, P. M. (1988). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological bulletin*, *107*(2), 238.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological bulletin*, *107*(2), 238.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological bulletin*, *88*(3), 588-99
- Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When Callings Are Calling: Crafting Work and Leisure in Pursuit of Unanswered Occupational Callings. *Organization Science*, *21*(5), 973–994. doi:10.1287/orsc.1090.0497
- Besharov, M. L. (2008). Mission goes corporate: Understanding employee behavior in a mission-driven business. Doctoral dissertation, Harvard University.
- Black, S. E., Devereux, P. J., & Salvanes, K. G. (2015). Losing heart? The effect of job displacement on health. *ILR Review*, *68*(4), 833-861.
- Blustein, D. L., Kozan, S., & Connors-Kellgren, A. (2013). Unemployment and underemployment: A narrative analysis about loss. *Journal of Vocational Behavior*, *82*(3), 256–265. doi:10.1016/j.jvb.2013.02.005
- Blustein, D. L., Medvide, M. B., & Wan, C. M. (2011). A Critical Perspective of Contemporary Unemployment Policy and Practices. *Journal of Career Development*, *39*(4), 341–356. doi:10.1177/0894845310397545
- Böckerman, P., & Ilmakunnas, P. (2009). Unemployment and self-assessed health: evidence from panel data. *Health Economics*, *18*(2), 161–179. doi:10.1002/hec.1361

- Bollen, K. A. (1986). Sample size and Bentler and Bonett's nonnormed fit index. *Psychometrika*, *51*(3), 375-377.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Self-concordance at work: toward understanding the motivational effects of transformational leaders. *Academy of Management Journal*, *46*(5), 554–571. doi:10.2307/30040649
- Booker, C. L., & Sacker, A. (2012). Psychological well-being and reactions to multiple unemployment events: adaptation or sensitisation?. *Journal of epidemiology and community health*, *66*(9), 832-838. doi:10.1136/jech.2010.126755
- Bordea, E. & Pellegrini, A. (2014). The correlation of the level of stress, anxiety and depression at the unemployed persons. *International Journal Of Academic Research*, *6*(1), 398-407.
- Brief, A. P., & Atieh, J. M. (1987). Studying job stress: Are we making mountains out of molehills? *Journal Organizational Behavior*, *8*(2), 115–126. doi:10.1002/job.4030080203
- Brief, A. P., & Nord, W. R. (Eds.). (1990). Meanings of occupational work: A collection of essays. *Free Press*.
- Broomhall, H. S., & Winefield, A. H. (1990). A comparison of the affective well-being of young and middle-aged unemployed men matched for length of unemployment. *British Journal of Medical Psychology*, *63*(1), 43–52. doi:10.1111/j.2044-8341.1990.tb02855.x
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. Em K. A. Bollen & L. S. Long (Orgs.), *Testing structural equation models* (pp. 136-162). *Newbury Park: Sage*.
- Bruto da Costa, A., Baptista, I., Perista, P., & Carrilho, P. (2008). Um olhar sobre a pobreza. Vulnerabilidade e exclusao social no Portugal contemporâneo [A

- glimpse into poverty. Vulnerability and social exclusion in contemporary Portugal]. *Lisboa: Gradiva*.
- Caetano, A., & Silva, A. S. (2011). Bem-estar subjectivo e saúde no trabalho. In: M. P. Lopes, P. J. Palma, R. B. Ribeiro, & M. P. Cunha, *Psicologia aplicada* (pp. 337-362). *Lisboa: RH Editora*.
- Caires, L. F. (2014). Da procura, um Encontro: a intervenção psicossocial com pessoas em situação de desemprego (Doctoral dissertation).
- Calder, B. J., & Staw, B. M. (1975). Self-perception of intrinsic and extrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, *31*(4), 599–605. doi:10.1037/h0077100
- Calvin, J. (1574). Sermons of M. John Calvin upon the Epistle of Saint Paul to the Galatians. *London: Lucas Harison and George Bishop*
- Capucha, L. (1998). Exclusão social e acesso ao emprego: paralelas que podem convergir. *Sociedade e trabalho*, *3*, 60-69.
- Capucha, L. (2005). *Desafios da pobreza*. Oeiras: Celta Editora
- Cardoso, A. (2013). Juventude, Trabalho e Desenvolvimento: elementos para uma agenda de investigação. *Cad. CRH, Salvador*, *26*(68). 100
- Carlier, B. E., Schuring, M., Lötters, F., Bakker, B., Borgers, N., & Burdorf, A. (2013). The influence of re-employment on quality of life and self-rated health, a longitudinal study among unemployed persons in The Netherlands. *BMC Public Health*, *13*, 503. <http://dx.doi.org/10.1186/1471-2458-13-503>.
- Carroll, N. (2007). Unemployment and Psychological Well-being. *Economic Record*, *83*(262), 287–302. doi:10.1111/j.1475-4932.2007.00415.x
- Chahad, C., & Chahad, J. P. Z. Z. (2005). Os impactos psicológicos do desemprego e suas conseqüências sobre mercado de trabalho. *Revista da ABET*, *5*(1).

- Charles, K. K., Hurst, E., & Notowidigdo, M. (2013). Manufacturing Decline, Housing Booms, and Non-Employment. doi:10.3386/w18949
- Chetty, R. (2006). A general formula for the optimal level of social insurance. *Journal of Public Economics*, 90(10-11), 1879–1901. doi:10.1016/j.jpubeco.2006.01.004
- Coelho-Lima, F., Costa, A. L. F., & Bendassolli, P. F. (2013). A produção científica da Psicologia brasileira acerca do desemprego. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1283-1299.
- Coetzee, M., & Esterhuizen, K. (2010). Psychological career resources and coping resources of the young unemployed African graduate: An exploratory study. *SA Journal of Industrial Psychology* 36(1). doi:10.4102/sajip.v36i1.868
- Costa, A. B. D. (1998). Exclusões sociais. Lisboa: Fundação Mário Soares. *Gradiva Publicações*.
- Creed, P. A., & Macintyre, S. R. (2001). The relative effects of deprivation of the latent and manifest benefits of employment on the well-being of unemployed people. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 324–331. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.6.4.324>
- Creed, P. A., & Watson, T. (2003). Age, Gender, Psychological Wellbeing and the Impact of Losing the Latent and Manifest Benefits of Employment in Unemployed People. *Australian Journal of Psychology*, 55(2), 95–103. doi:10.1080/00049530412331312954
- Curlin, F. A., Dugdale, L. S., Lantos, J. D., & Chin, M. H. (2007). Do Religious Physicians Disproportionately Care for the Underserved? *The Annals of Family Medicine*, 5(4), 353–360. doi:10.1370/afm.677

- Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2012). What is psychological well-being, really? A grassroots approach from the organizational sciences. *Journal of Happiness Studies*, 13(4), 659-684.
- de Campos, M., & Saraiva, L. A. S. (2014). O trabalho, suas representações e sentidos: da demissão à reconstrução de trabalhadores. *Revista Economia & Gestão*, 14(36), 31-56. doi-10.5752/P. 1984-6606.2014 v14n36p31.
- de Vaux Marie, B., Sylviane, C., Christine, C., & Magali, T. (2005). Serge Paugam,~~ Les formes élémentaires de la pauvreté~~, Paris, PUF,(Le lien social), 2005. *Formation Emploi*, 92(1), 90-90.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior. doi:10.1007/978-1-4899-2271-7
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. doi:10.1207/s15327965pli1104_01
- Dejours, C., Abdoucheli, E., Jayet, C., & Betiol, M. I. S. (1994). Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. *São Paulo: Atlas*.
- Dejours, C., Dessors, D., & Desriaux, F. (1993). Por um trabalho, fator de equilíbrio. *Rev. Adm. Empres.*, 33(3), 98–104. doi:10.1590/s0034-75901993000300009
- Demazière, D. (2008). Ser desempregado para os sociólogos. *Polit. Soc.*, 7(13). doi:10.5007/2175-7984.2008v7n13p109
- Demo, G., & Paschoal, T. (2016). Well-Being at Work Scale: Exploratory and Confirmatory Validation in the USA. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 26(63), 35-43.

- DeVoe, S. E., & Pfeffer, J. (2007). When time is money: The effect of hourly payment on the evaluation of time. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *104*(1), 1–13. doi:10.1016/j.obhdp.2006.05.003
- Diener, E., Sandvik, E., & Pavot, W. (1991). Happiness is the frequency, not the intensity, of positive versus negative affect. Subjective well-being: An interdisciplinary perspective, *21*, 119-139.
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, *125*(2), 276-302. doi:10.1037/0033-2909.125.2.276 101
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2009). New Well-being Measures: Short Scales to Assess Flourishing and Positive and Negative Feelings. *Social Indicators Research*, *97*(2), 143–156. doi:10.1007/s11205-009-9493-y
- Dimas, I. M., Pereira, M. D., & Canavarro, M. C. (2013). Ajustamento psicossocial, ajustamento diádico e resiliência no contexto de desemprego. *Análise Psicológica*, *31*(1). doi:10.14417/ap.615
- Dobrow, S. (2004). Extreme subjective career success: a new integrated view of having a calling. *Academy of Management Proceedings*, *2004*(1), B1–B6. doi:10.5465/ambpp.2004.13863838
- Dutra-Thomé, L. D., Cassepp-Borges, V., & Koller, S. H. (2009). A juventude brasileira no mundo do trabalho: Proteção e vulnerabilidade social. Adolescência e juventude: Risco e proteção na realidade brasileira, 265-292.
- Dutra-Thomé, L., & Koller, S. H. (2014). O significado do trabalho na visão de jovens brasileiros: uma análise de palavras análogas e opostas ao termo "trabalho". *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, *14*(4), 367-380.

- Duygan-Bump, B., Levkov, A., & Montoriol-Garriga, J. (2015). Financing constraints and unemployment: evidence from the Great Recession. *Journal of Monetary Economics*, 75, 89-105.
- Elangovan, A. R., Pinder, C. C., & McLean, M. (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 428–440. doi:10.1016/j.jvb.2009.10.009
- Ensminger, M. E., & Celentano, D. D. (1990). Gender differences in the effect of unemployment on psychological distress. *Social Science & Medicine*, 30(4), 469–477. doi:10.1016/0277-9536(90)90349-w
- Farber, H. S., & Valletta, R. G. (2015). Do extended unemployment benefits lengthen unemployment spells Evidence from recent cycles in the US labor market. *Journal of Human Resources*, 50(4), 873-909.
- Feather, N. T. (1990). The Psychological Impact of Unemployment. doi:10.1007/978-1-4612-3250-6
- Fernandes, A. T. (1998). O Estado democrático e a cidadania. *Afrontamento*.
- Ferreira, J. A., Reitzle, M., Lee, B., Freitas, R. A., Santos, E. R., Alcoforado, L., & Vondracek, F. W. (2015). Configurations of unemployment, reemployment, and psychological well-being: A longitudinal study of unemployed individuals in Portugal. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 54–64. doi:10.1016/j.jvb.2015.09.004
- Fonseca, J. C. F. (2003). Adolescência e trabalho. *São Paulo: Summus*.
- Freyssinet, J. (1984). Le chômage. *la Découverte*.
- Fryer, D. (1986). Employment deprivation and personal agency during unemployment: A critical discussion of Jahoda's explanation of the psychological effects of unemployment.

- Fryer, D. (1995). Labour market disadvantage, deprivation and mental health benefit agency. *The Psychologist*, 265–272.
- Gandal, N. (2005). Personal value priorities of economists. *Human Relations*, 58(10), 1227–1252. doi:10.1177/0018726705058911
- Gathergood, J. (2013). An instrumental variable approach to unemployment, psychological health and social norm effects. *Health Economics*, 22, 643–654. <http://dx.doi.org/10.1002/hec.2831>.
- Gecas, V. (1982). The Self-Concept. *Annual Review of Sociology*, 8(1), 1–33. doi:10.1146/annurev.so.08.080182.000245
- Gonçalves, C. M. (2008). Pais aflitos, filhos com futuro incerto? Um estudo sobre a influência das famílias na orientação dos filhos. *Portugal: Fundação Calouste Gulbenkian e Fundação para a Ciência e a Tecnologia*.
- Goulart, P. M. (2009). O significado do trabalho: delimitações teóricas (1955-2006). *Cadernos de Psicologia Social do trabalho*, 12(1), 47-55.
- Grant, A. M. (2008). The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 108–124. doi:10.1037/0021-9010.93.1.108
- Grant, D., O'Neil, K., & Stephens, L. (2004). Spirituality in the Workplace: New Empirical Directions in the Study of the Sacred. *Sociology of Religion*, 65(3), 265. doi:10.2307/3712252
- Griep, Y., Hyde, M., Vantilborgh, T., Bidee, J., De Witte, H., & Pepermans, R. (2015). Voluntary work and the relationship with unemployment, health, and well-being: A two-year follow-up study contrasting a materialistic and psychosocial pathway perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(2), 190–204. doi:10.1037/a0038342

- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. doi:10.1016/0030-5073(76)90016-7
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). Work redesign.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is acalling. *Journal Organizational Behavior*, 26(2), 155–176. doi:10.1002/job.301
- Hauser, R., Nolan, B., Morsdorf, K., & Strengmann-Kuhn, W. (2000). Unemployment and poverty: Change over time. Welfare regimes and the experience of unemployment in Europe, 25-46.
- Heine, S. J., Proulx, T., & Vohs, K. D. (2006). The Meaning Maintenance Model: On the Coherence of Social Motivations. *Personality and Social Psychology Review*, 10(2), 88–110. doi:10.1207/s15327957pspr1002_1
- Highhouse, S., Zickar, M. J., & Yankelevich, M. (2010). Would you work if you won the lottery? Tracking changes in the American work ethic. *Journal of Applied Psychology*, 95(2), 349–357. doi:10.1037/a0018359
- Huffman, A. H., Culbertson, S. S., Wayment, H. A., & Irving, L. H. (2015). Resource replacement and psychological well-being during unemployment: The role of family support. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 74–82. doi:10.1016/j.jvb.2015.04.011
- Jahoda, M. (1982). Employment and unemployment: A social-psychological study. *London: Cambridge University Press.*
- Jardim, J. (2011). Empreendedorismo em Animação Sociocultural. In J.D.L. Pereira & M.S. Lopes (Coord.), *As Fronteiras da Animação Sociocultural* (pp.89-101).

Amarante: INTERVENÇÃO – Associação para a promoção e divulgação cultural / Chaves. 102

- Job, F. P. P. (2003). Os sentidos do trabalho e a importância da resiliência nas organizações (Doctoral dissertation). *Journal of Occupational Health Psychology, 17(1)*, 93–104. doi:10.1037/a0026426
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33(4)*, 692–724. doi:10.2307/256287
- Kahn, W. A. (2007). Meaningful connections: Positive relationships and attachments at work. In J. E. Dutton & B. R. Ragins (Eds.), *Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation* (pp. 189–206). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology, 67(3)*, 341–349. doi:10.1037/0021-9010.67.3.341
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly, 285-308*.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1966). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- Katz, L. F., & Meyer, B. D. (1988). Unemployment insurance, recall expectations, and unemployment outcomes. doi:10.3386/w2594
- Katz, L. F., & Meyer, B. D. (1990). The impact of the potential duration of unemployment benefits on the duration of unemployment. *Journal of public economics, 41(1)*, 45-72.
- Katzell, R. (1994). Contemporary meta-trends in Industrial and Organizational Psychology. In H. C. Triandis, M. D. Dunnette, & L. M. Hough (Orgs.).

Handbook of Industrial & Organizational Psychology (vol. 4, pp.1-94).
California: Consulting Psychology Press.

- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis.* London: Routledge
- Koch, S. (1956). Behavior as ‘intrinsically’ regulated: Work notes towards a pre-theory of phenomena called ‘motivational. In M. R. Jones (Ed.), *Nebraska symposium on motivation (pp. 42–87).* Lincoln: University of Nebraska Press.
- Kocherlakota, N. R. (2010). Inside the FOMC/[speech by] Narayana Kocherlakota, President. Marquette, Michigan, August 17, 2010 (No. 31).
- Kreitzer, M. J. (2016). Human Wellbeing and Flourishing: If Not Now, When? *Global Advances in Health and Medicine, 5(1)*, 3–3. doi:10.7453/gahmj.2015.130
- Lai, J. C. L. (2009). Dispositional optimism buffers the impact of daily hassles on mental health in Chinese adolescents. *Personality and Individual Differences, 47(4)*, 247–249. doi:10.1016/j.paid.2009.03.007
- Lai, J. C. L., & Wong, W. S. (1998). Optimism and Coping with Unemployment among Hong Kong Chinese Women. *Journal of Research in Personality, 32(4)*, 454–479. doi:10.1006/jrpe.1998.2232
- Landais, C. (2015). Assessing the Welfare Effects of Unemployment Benefits Using the Regression Kink Design. *American Economic Journal: Economic Policy, 7(4)*, 243–278. doi:10.1257/pol.20130248
- Langens, T. A., & Mose, E. (2006). Coping With Unemployment: Relationships Between Duration of Unemployment, Coping Styles, and Subjective Well-Being. *Journal of Applied Biobehavioral Research, 11(3-4)*, 189–208. doi:10.1111/j.1751-9861.2007.00005.x

- Leana, C. R. (2007). Low wage work and work organizations: A critical research and policy frontier. *Paper presented at Interdisciplinary Committee on Organizational Studies seminar.*
- Leana, C. R., Mittal, V., & Stiehl, E. (2012). PERSPECTIVE - Organizational Behavior and the Working Poor. *Organization Science, 23(3)*, 888–906. doi:10.1287/orsc.1110.0672
- Locke, E. A., & Taylor, M. S. (1990). Stress, coping, and the meaning of work. In A. Brief & W. R. Nord (Eds.), *Meaning of Occupational Work* (pp. 135-170). *Massachusetts/Toronto: Lexington.*
- Lodahl, T. M., & Kejnar, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology, 49(1)*, 24–33. doi:10.1037/h0021692
- Lötters, F., Carlier, B., Bakker, B., Borgers, N., Schuring, M., & Burdorf, A. (2013). The influence of perceived health on labour participation among long term unemployed. *Journal of Occupational Rehabilitation, 23*, 300–308. <http://dx.doi.org/10.1007/s10926-012-9398-5>.
- Lundin, A., Falkstedt, D., Lundberg, I., & Hemmingsson, T. (2014). Unemployment and coronary heart disease among middle-aged men in Sweden: 39 243 men followed for 8 years. *Occupational and Environmental Medicine, 71*, 183–188. <http://dx.doi.org/10.1136/oemed-2013-101721>.
- Luther, M. (1520). *Treatise on good works* (W. A. Lambert, Trans.). In Atkinson, J. (Ed.). *The Christian in Society I (Vol. 44)*. Philadelphia: Fortress Press.
- Machado, H. V. (2003). A identidade e o contexto organizacional: perspectivas de análise. *Revista de Administração Contemporânea, 7(SPE)*, 51-73.

- Machado, W. D. L., & Bandeira, D. R. (2012). Bem-estar psicológico: definição, avaliação e principais correlatos. *Estudos de Psicologia. Campinas, 2012*. Vol. 29, n. 4 (out./dez. 2012), p. 587-595.
- Mäkikangas, A., Hyvönen, K., Leskinen, E., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2011). A person-centred approach to investigate the development trajectories of job-related affective well-being: A 10-year follow-up study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 84*(2), 327–346. doi:10.1111/j.2044-8325.2011.02025.x
- Martin, A. (1993). Sociología del trabajo.
- Martin-Baró, I. (1990). Trabajador alegre o trabajador Explotado? La identidad del Salvadoreño. *Revista Interamericana de Psicología, 24* (1), 1-24.
- Martinez-Granado, M. (2002). Self-employment and labour market transitions: a multiple state model.
- Maslow, A. H. (1968). Toward a psychology of being (2nd ed.). *New York: Van Nostrand*.
- McDonald, R. P., & Ho, M. H. R. (2002). Principles and practice in reporting structural equation analyses. *Psychological methods, 7*(1), 64.
- McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology, 90*, 53–76. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.53>.
- Mendonça, H. Caetano, A., Ferreira, M. C., Félix, I., Junça, A., (2014). Florescimento no Trabalho. In: SIQUEIRA, M.M.M. Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Organizadora, Mirlene Maria Matias Siqueira. *Porto Alegre: Artmed, 2014*.

- Michniewicz, K. S., Vandello, J. A., & Bosson, J. K. (2014). Men's (mis) perceptions of the gender threatening consequences of unemployment. *Sex Roles, 70*, 88–97. <http://dx.doi.org/10.1007/s11199-013-0339-3>.
- Mischel, W. (1977). The interaction of person and situation. In D. Magnusson & N. S. Endler (Eds.), *Personality at the crossroads: Current issues in interactional psychology* (pp. 333–352) Hillsdale, NJ.
- Moffitt, R., & Nicholson, W. (1982). The effect of unemployment insurance on unemployment: the case of federal supplemental benefits. *The Review of Economics and Statistics, 1-11*. doi:10.2307/1937937
- Møller, I. H., & Hespanha, P. (2002). Padrões de exclusão e estratégias pessoais. *Rccs, (64)*, 55–79. doi:10.4000/rccs.1232
- Monroe, S. M., & Harkness, K. L. (2005). Life stress, the "kindling" hypothesis, and the recurrence of depression: considerations from a life stress perspective. *Psychological review, 112(2)*, 417. doi:10.1037/0033-295x.112.2.417
- Moreira, A. I. F. (2015). A animação sociocultural de adultos: desemprego de longa duração e a promoção da inserção no mercado de trabalho. Um estudo efetuado com desempregados de longa duração, beneficiários do rendimento social de inserção, no concelho de Chaves.
- Moretto, A. J., & Proni, M. W. (2011). O desemprego no Brasil: Análise da trajetória recente. *Revista Economia e Desenvolvimento, 10(2)*.
- Moura, J. (1997). Problemas da Política de Emprego, *Sociedade e Trabalho* 1, 20 – 25
- MOW International Research Team. (1987). The meaning of working. Academic Pr.
- Muller, J., & Waters, L. (2012). A Review of the Latent and Manifest Benefits (LAMB) Scale. *Australian Journal of Career Development, 21(1)*, 31–37. doi:10.1177/103841621202100105

- Near, J. P., Rice, R. W., & Hunt, R. G. (1980). The Relationship Between Work and Nonwork Domains: A Review of Empirical Research. *Academy of Management Review*, *5*(3), 415–430. doi:10.5465/amr.1980.4288868
- Nord, W. R., Brief, A. P., Atieh, J. M., & Doherty, E. M. (1990). Studying meanings of work: The case of work values.
- Oldham, G. R. (1976). Job-characteristics and internal motivation: The moderating effect of interpersonal and individual variables. *Human Relations*, *29*(6), 559–568.
- Olesen, S. C., Butterworth, P., Leach, L. S., Kelaher, M., & Pirkis, J. (2013). Mental health affects future employment as job loss affects mental health: Findings from a longitudinal population study. *BMC Psychiatry*, *13*, 144. <http://dx.doi.org/10.1186/1471-244X-13-144>.
- Parker, P. D., Jerrim, J., & Anders, J. (2016). What effect did the global financial crisis have upon youth wellbeing? Evidence from four Australian cohorts. *Developmental Psychology*, *52*(4), 640–651. doi:10.1037/dev0000092
- Paugam, S., Charbonnel, J. M., & Zoyem, J. P. (1993). Précarité et risque d'exclusion en France. La documentation française.
- Paul, K. I., & Batinic, B. (2010). The need for work: Jahoda's latent functions of employment in a representative sample of the German population. *Journal of Organizational Behavior*, *31*, 45–64. <http://dx.doi.org/10.1002/job.622>
- Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, *74*, 264–282. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.001>.

- Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational behavior*, *74*(3), 264-282. doi:10.1016/j.jvb.2009.01.001
- Pavlova, M. K., & Silbereisen, R. K. (2012). Age, cumulative (dis)advantage, and subjective well-being in employed and unemployed Germans: A moderated mediation model. 104
- Pereira, M. C., & Brito, M. J. D. (2006). Desemprego e subjetividade no contexto brasileiro: uma análise interpretativa sob a ótica dos excluídos do mercado de trabalho industrial. *Revista Mal Estar e Subjetividade*, *6*(1), 143-181.
- Pereirinha, J. (1992). Pobreza e exclusão social: fronteiras conceituais, relevância para a política social e implicações na sua medida. *Análise Social*, *(102)*, 169-175.
- Peterson, C., Park, N., Hall, N., & Seligman, M. E. P. (2009). Zest and work. *Journal Organizational Behavior*, *30*(2), 161–172. doi:10.1002/job.584
- Pinder, C. C. (1984). Work motivation: Theory, issues, and applications. *Glenview, IL: Scott, Foresman, and Company*.
- Pires, M. M. P. (2014). As repercussões do desemprego no funcionamento familiar e na saúde mental da díade conjugal (Doctoral dissertation).
- Pochmann, M. (2015). Ajuste econômico e desemprego recente no Brasil metropolitano. *Estud. Av.*, *29*(85), 7–19. doi:10.1590/s0103-40142015008500002
- Podolny, J. M., Khurana, R., & Hill-Popper, M. (2004). Revisiting the meaning of leadership. *Research in Organizational Behavior*, *26*, 1–36. doi:10.1016/s0191-3085(04)26001-4

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology, 88*(5), 879.
- Popovici, I., & French, M. T. (2013). Does Unemployment Lead to Greater Alcohol Consumption? *Ind Relat, 52*(2), 444–466. doi:10.1111/irel.12019
- Prado, P. H. M., Korelo, J. C., & Da Silva, D. M. L. (2014). Análise de Mediação, Moderação e Processos Condicionais. *REMark, 13*(4), 4.
- Pratt, M. G. (2000). The Good, the Bad, and the Ambivalent: Managing Identification among Amway Distributors. *Administrative Science Quarterly, 45*(3), 456. doi:10.2307/2667106
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship* (pp. 309–327). *San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.*
- Preacher, K. J., Rucker, D. D., & Hayes, A. F. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: Theory, methods, and prescriptions. *Multivariate behavioral research, 42*(1), 185-227.
- Price, R. H., Choi, J. N., & Vinokur, A. D. (2002). Links in the chain of adversity following job loss: How financial strain and loss of personal control lead to depression, impaired functioning, and poor health. *Journal of Occupational Health Psychology, 7*, 302–312. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.7.4.302>
- Resolução Nº 010 (2012, 26 de junho). Revoga a Resolução CFP nº 016/2000, publicada no dia 22 de dezembro de 2000, que dispõe sobre a realização de pesquisa em Psicologia com seres humanos. Conselho Federal de Psicologia

– CFP. Recuperado em 10 de fevereiro em: <http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2014/07/Resolu%C3%A7%C3%A3o-CFP-n%C2%BA-010-12.pdf>

Resolução Nº 466 (2012, 12 de dezembro). Diretrizes e normas Regulamentadoras de Pesquisas envolvendo Seres Humanos. Conselho Nacional de Saúde - Ministério da Saúde. Brasil. Recuperado em 20 de janeiro em: <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>

Ribas, J. M. B. (1990). *Del viejo al nuevo paro: un análisis psicológico y social*.

Roberson, L. (1990). Functions of work meanings in organizations: Work meanings and work motivation. In A. P. Brief & W. R. Nord (Eds.), *Meanings of occupational work* (pp. 107–134). *Lexington: Lexington Books*.

Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person: A therapist's view of psychology*.

Rokeach, M. (1960). *The open and closed mind*. *New York: Basic Books*.

Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. *New York: Free Press*.

Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work. *Applied Psychology, 48(1)*, 49–71. doi:10.1111/j.1464-0597.1999.tb00048.x

Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior, 30*, 91–127. doi:10.1016/j.riob.2010.09.001

Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior, 30*, 91–127. doi:10.1016/j.riob.2010.09.001

- Rowley, K. M., & Feather, N. T. (1987). The impact of unemployment in relation to age and length of unemployment. *Journal of Occupational Psychology*, *60*(4), 323–332. doi:10.1111/j.2044-8325.1987.tb00264.x
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annu. Rev. Psychol.*, *52*(1), 141–166. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.141
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, *57*(6), 1069.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2006). Best news yet on the six-factor model of well-being. *Social Science Research*, *35*(4), 1103-1119.
- Sampaio (Orgs.), Sofrimento psíquico nas organizações (pp.316-329). Petrópolis: Vozes. 105
- Santos, J. C., & Cutcliffe, J. (2013). The recent global crisis and its effects on mental health in Portugal. *Mental Health Nursing*, *33*(6), 33–35.
- Schaufeli, W. B. (1988). Perceiving the causes of unemployment: An evaluation of the Causal Dimensions Scale in a real-life situation. *Journal of Personality and Social Psychology*, *54*(2), 347. doi:10.1037/0022-3514.54.2.347
- Schimmack, U., Schupp, J., & Wagner, G. G. (2008). The Influence of Environment and Personality on the Affective and Cognitive Component of Subjective Well-being. *Social Indicators Research*, *89*(1), 41–60. doi:10.1007/s11205-007-9230-3
- Schuring, M., Mackenbach, J., Voorham, T., & Burdorf, A. (2011). The effect of re-employment on perceived health. *Journal of Epidemiology and Community Health*, *65*(7), 639–644. <http://dx.doi.org/10.1136/jech.2009.103838>.

- Schwartz, B. (1986). *The battle for human nature: Science, morality, and modern life*.
New York: Norton.
- Schwartz, B. (1994). *The costs of living: How market freedom erodes the best things in life*. *New York: Norton.*
- Scott Morton, F. M., & Podolny, J. M. (2002). Love or Money? The Effects of Owner Motivation in the California Wine Industry. *Journal of Industrial Economics*, *50(4)*, 431–456. doi:10.1111/1467-6451.00185
- Scott, T. L. (2002). Choices, constraints, and calling: conservative protestant women and the meaning of work in the US. *International Journal of Sociology and Social Policy*, *22(1/2/3)*, 1–38. doi:10.1108/01443330210789942
- Selenko, E., Batinic, B., & Paul, K. (2011). Does latent deprivation lead to psychological distress? Investigating Jahoda's model in a four-wave study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *84(4)*, 723-740. <http://dx.doi.org/10.1348/096317910x519360>
- Seligmann-Silva, E. (1994). Desgaste mental no trabalho dominado. In Série Universidade. *Cortez.*
- Shamir, B. (1991). Meaning, Self and Motivation in Organizations. *Organization Studies*, *12(3)*, 405–424. doi:10.1177/017084069101200304
- Sheldon, K. M., Turban, D. B., Brown, K. G., Barrick, M. R., & Judge, T. A. (n.d.). Applying self-determination theory to organizational research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, *357–393*. doi:10.1016/s0742-7301(03)22008-9

- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2). doi:10.1590/s0102-37722008000200010
- Smircich, L., & Morgan, G. (1982). Leadership: The Management of Meaning. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 18(3), 257–273. doi:10.1177/002188638201800303
- Sojo, V., & Guarino, L. (2011). Mediated Moderation or Moderated Mediation: Relationship between Length of Unemployment, Resilience, Coping and Health. *The Spanish journal of psychology*, 14(01), 272–281. doi:10.5209/rev_sjop.2011.v14.n1.24
- Song, Z., Foo, M. D., Uy, M. A., & Sun, S. (2011). Unraveling the daily stress crossover between unemployed individuals and their employed spouses. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 151.
- Stam, K., Sieben, I., Verbakel, E., & de Graaf, P. M. (2015). Employment status and subjective well-being: the role of the social norm to work. *Work, Employment & Society*, 30(2), 309–333. doi:10.1177/0950017014564602
- Standing, G. (2000). Unemployment and income security. ILO.
- Startiene, G., & Remeikiene, R. (2015). The influence of demographical factors on the interaction between entrepreneurship and unemployment. *Engineering Economics*, 64(4).
- Stiglitz, J. E., Lopes, A. S., & Duarte, M. F. (2002). Globalização: a grande desilusão.
- Super, D. E., & Sverko, B. (1995). Life roles, values, and careers. *San Francisco: Jossey-Bass*.
- Tamayo, A. (1994) Escala Fatorial de Atribuições de Causalidade à Pobreza. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*. 10 (1), 21-29.

- Taris, T., & Schaufeli, W. (2014). Individual well-being and performance at work. Well-being 10 and performance at work: The role of context, 15-34.
- Thompson, J. A., & Bunderson, J. S. (2003). Violations of Principle: Ideological Currency in the Psychological Contract. *The Academy of Management Review*, 28(4), 571. doi:10.2307/30040748
- Tiggemann, M., & Winefield, A. H. (1984). The effects of unemployment on the mood, self-esteem, locus of control, and depressive affect of school-leavers. *Journal of Occupational Psychology*, 57(1), 33–42. doi:10.1111/j.2044-8325.1984.tb00145.x
- Trewick, N., & Muller, J. (2014). Unemployment in military spouses: An examination of the latent and manifest benefits, quality of life, and psychological wellbeing. *Australian Journal of Career Development*, 23(2), 47–56. doi:10.1177/1038416213520306
- Tumolo, L. M. S., & Tumolo, P. S. (2004). A vivência do desemprego: um estudo crítico do significado do desemprego no capitalismo. *Revista Trabalho Educação e Saúde*, 2(2), 327–344. doi:10.1590/s1981-77462004000200007
- Van den Berg, T., Schuring, M., Avendano, M., Mackenbach, J., & Burdorf, A. (2010). The impact of ill health on exit from paid employment in Europe among older workers. *Occupational and Environmental Medicine*, 67(12), 845–852. doi:10.1136/oem.2009.051730
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., Lens, W., & De Witte, H. (2010). Unemployed Individuals' Work Values and Job Flexibility: An Explanation from Expectancy-Value Theory and Self-Determination Theory. *Applied Psychology*, 59(2), 296-317. doi: 10.1111/j.1464-0597.2009.00391.x

- Van der Meer, P. H. (2012). Gender, Unemployment and Subjective Well-Being: Why Being Unemployed Is Worse for Men than for Women. *Social Indicators Research, 115*(1), 23–44. doi:10.1007/s11205-012-0207-5
- van der Meer, P. H. (2014). Gender, unemployment and subjective well-being: Why being unemployed is worse for men than for women. *Social Indicators Research, 115*, 23–44. <http://dx.doi.org/10.1007/s11205-012-0207-5>.
- Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, S., De Witte, H., & Deci, E. L. (2004). The “why” and “why not” of job search behaviour: their relation to searching, unemployment experience, and well-being. *European Journal of Social Psychology, 34*(3), 345–363. doi:10.1002/ejsp.202 106
- Vansteenkiste, V., Lens, W., Witte, H., & Feather, N. T. (2005). Understanding unemployed people's job search behaviour, unemployment experience and well-being: A comparison of expectancy-value theory and self-determination theory. *British Journal of Social Psychology, 44*(2), 269-287. doi: 10.1348/014466604X17641
- Vie Richardson, R. J., Peres, J. D. S., Wanderley, J. C. V., Correia, L. M., Peres, M. H. M., & Richardson, R. J. (1999). Métodos quantitativos e qualitativos. Richardson RJ, organizador. Pesquisa social: métodos e técnicas. 3a Ed. São Paulo: Editora Atlas, 70-89. gas, W. (1999). *Fundamentos de metodologia científica. UnB*.
- Vieira, F. F. P. (2014). Impacto do desemprego no bem-estar psicológico.
- Virtanen, P., Janlert, U., & Hammarström, A. (2013). Health status and health behaviour as predictors of the occurrence of unemployment and prolonged unemployment. *Public Health, 127*, 46–52. <http://dx.doi.org/10.1016/j.puhe.2012.10.016>.

- Wanberg, C. R. (2012). The Individual Experience of Unemployment. *Annu. Rev. Psychol.*, *63*(1), 369–396. doi:10.1146/annurev-psych-120710-100500
- Warr, P. (1982). Psychological aspects of employment and unemployment. *Psychological Medicine*, *12*(01), 7-11. doi:10.1017/s0033291700043221
- Warr, P. (1987). Work, unemployment, and mental health. *Oxford University Press*.
- Warr, P. (2011). Work, happiness, and unhappiness. *Psychology Press*. doi:10.4324/9780203936856
- Warr, P., & Jackson, P. (1984). Men without jobs: Some correlates of age and length of unemployment. *Journal of Occupational Psychology*, *57*(1), 77–85. doi:10.1111/j.2044-8325.1984.tb00150.x
- Warr, P., & Jackson, P. (1987). Adapting to the unemployed role: A longitudinal investigation. *Social Science & Medicine*, *25*(11), 1219–1224. doi:10.1016/0277-9536(87)90369-8
- Warr, P., Jackson, P., & Banks, M. (1988). Unemployment and Mental Health: Some British Studies. *Journal of Social Issues*, *44*(4), 47–68. doi:10.1111/j.1540-4560.1988.tb02091.x
- Waters, L. E., & Moore, K. A. (2002). Predicting self-esteem during unemployment: The effect of gender, financial deprivation, alternate roles, and social support. *Journal of Employment Counseling*, *39*(4), 171–189. doi:10.1002/j.2161-1920.2002.tb00848.x
- Watkins, D. (1989). The Role Of Confirmatory Factor Analysis In Cross-Cultural Research*. *International Journal of Psychology*, *24*(6), 685-701.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of*

personality and social psychology, 54(6), 1063. doi:10.1037/0022-3514.54.6.1063

Weckström, S. (2012). Self-assessed consequences of unemployment on individual wellbeing and family relationships: A study of unemployed women and men in Finland. *International Journal of Social Welfare*, 21(4), 372-383.

Wilhelm, M. S., & Ridley, C. A. (1988). Stress and Unemployment in Rural Nonfarm Couples: A Study of Hardships and Coping Resources. *Family Relations*, 37(1), 50. doi:10.2307/584429

Wilkinson, R. G. (2000). Mind the Gap. Hierarchies, Health and Evolution.

Williams L.J., Cote, J. A., & Buckley, M. R. (1989). Lack of Method Variance in Self-Reported Affect and Perceptions at Work: Reality or Artifact? *Journal of Applied Psychology*. 74(3), 462-468.

Wilson, W. R. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological bulletin*, 67(4), 294. doi:10.1037/h0024431

Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201. doi:10.5465/amr.2001.4378011

Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in Organizational Behavior*, 25, 93–135. doi:10.1016/s0191-3085(03)25003-6

- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality, 31*, 21–33. <http://dx.doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162> Actions
- Wuthnow, R. (2004). *Saving America? Faith-based services and the future of civil society* Princeton: *Princeton University Press*.

Referências

- Adelino, M., Schoar, A., & Severino, F. (2015). House prices, collateral, and self-employment. *Journal of Financial Economics*, *117*(2), 288-306.
- Alba-Ramirez, A. (1994). Self-employment in the midst of unemployment: the case of Spain and the United States. *Applied Economics*, *26*(3), 189–204.
doi:10.1080/00036849400000001
- Allport, G. W. (1961). Pattern and growth in personality.
- Alves, M. G. de M., Hökerberg, Y. H. M., & Faerstein, E. (2013). Tendências e diversidade na utilização empírica do Modelo Demanda-Controle de Karasek (estresse no trabalho): uma revisão sistemática. *Revista Brasileira Epidemiologia*, *16*(1), 125–136. doi:10.1590/s1415-790x2013000100012
doi:10.1108/02683940710733115
- Amadeo, E. (1999). Mercado de trabalho brasileiro: rumos, desafios e o papel do Ministério do Trabalho. Abertura e ajuste do mercado de trabalho no Brasil: políticas para conciliar os desafios de emprego e competitividade. *Brasília: OIT*, 35-60.
- Andrews, F. M. (1991). Stability and change in levels and structure of subjective well-being: USA 1972 and 1988. *Social Indicators Research*, *25*(1), 1-30.
doi:10.1007/bf00727649
- Antunes M. T. P.(2000). Capital intelectual. *São Paulo: Atlas*.
- Antunes, R. (1999). Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. *Boitempo Editorial*.

- Araújo, T. M. de, Graça, C. C., & Araújo, E. (2003). Estresse ocupacional e saúde: contribuições do Modelo Demanda-Controle. *Ciência e Saúde Coletiva*, 8(4), 991–1003. doi:10.1590/s1413-81232003000400021
- Argolo, J. C. T., & Araújo, M. A. D. (2004). O impacto do desemprego sobre o bem-estar psicológico dos trabalhadores da cidade de Natal. *Revista de Administração Contemporânea*, 8(4), 161-182. doi:10.1590/s1415-65552004000400009
- Åslund, C., Starrin, B., & Nilsson, K. W. (2014). Psychosomatic symptoms and low psychological well-being in relation to employment status: The influence of social capital in a large cross-sectional study in Sweden. *International Journal for Equity in Health*, 13, 22. <http://dx.doi.org/10.1186/1475-9276-13-22>.
- Azeredo, B., & Ramos, C. A. (2009). Políticas públicas de emprego: experiências e desafios. *Planejamento e políticas públicas*, (12).
- Backhans, M. C., & Hemmingsson, T. (2011). Unemployment and mental health - Who is (not) affected? *European Journal of Public Health*, 22(3), 429–433. <http://dx.doi.org/10.1093/eurpub/ckr059>.
- Bagozzi, R. P., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the academy of marketing science*, 16(1), 74-94.
- Baillie, P. H. F. (1993). Understanding Retirement from Sports: Therapeutic Ideas for Helping Athletes in Transition. *The Counseling Psychologist*, 21(3), 399–410. doi:10.1177/0011000093213004
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.

- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, *44*(9), 1175–1184. doi:10.1037/0003-066x.44.9.1175
- Barros, C. A. D., & Oliveira, T. L. D. (2009). Saúde mental de trabalhadores desempregados. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, *9*(1), 86-107.
- Barros, R. M., & Moreira, A. S. (2015). Desemprego, autoestima e satisfação com a vida: estudo exploratório realizado em Portugal com beneficiários do Rendimento Social de Inserção. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, *15*(2), 146-156.
- Bartfay, W. J., Bartfay, E., & Wu, T. (2013). Impact of the global economic crisis on the health of unemployed autoworkers. *CJNR (Canadian Journal of Nursing Research)*, *45*(3), 66-79.
- Bartley, M. (1994). Unemployment and ill health: Understanding the relationship. *Journal of Epidemiology and Community Health*, *48*, 333–337. <http://dx.doi.org/10.1136/jech.48.4.333>.
- Bastos, A. V. B., Pinho, A. P. M., & Costa, C. A. (1995). Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. *Revista de Administração de Empresas*, *35*(6), 20-29.
- Baumeister, R. F. (1991). *Meanings of Life*. New York: Guilford Press.
- Carling, P. J. (1990). Major mental illness, housing, and supports: The promise of community integration. *American Psychologist*, *45*, 969-975.
- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2002). The pursuit of meaningfulness in life. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *The handbook of positive psychology* (pp. 608–618). New York: Oxford University Press.
- Bellah, R. N., Madsen, R., Sullivan, W. M., Swidler, A., & Tipton, S. M. (1985). *Habits of the heart*. Berkeley: University of California Press.

- Bendassolli, P. F. (2010). *Psicologia e trabalho-apropriações e significados*. Cengage Learning Edições Ltda.
- Bentler, P. M. (1988). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological bulletin*, *107*(2), 238.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological bulletin*, *107*(2), 238.
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological bulletin*, *88*(3), 588-99
- Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When Callings Are Calling: Crafting Work and Leisure in Pursuit of Unanswered Occupational Callings. *Organization Science*, *21*(5), 973–994. doi:10.1287/orsc.1090.0497
- Besharov, M. L. (2008). Mission goes corporate: Understanding employee behavior in a mission-driven business. Doctoral dissertation, Harvard University.
- Bibby, R. W. (2001). *Canada's teens: Today, yesterday and tomorrow*. Toronto ON: Stoddart.
- Black, S. E., Devereux, P. J., & Salvanes, K. G. (2015). Losing heart? The effect of job displacement on health. *ILR Review*, *68*(4), 833-861.
- Blustein, D. L., Kozan, S., & Connors-Kellgren, A. (2013). Unemployment and underemployment: A narrative analysis about loss. *Journal of Vocational Behavior*, *82*(3), 256–265. doi:10.1016/j.jvb.2013.02.005
- Blustein, D. L., Medvide, M. B., & Wan, C. M. (2011). A Critical Perspective of Contemporary Unemployment Policy and Practices. *Journal of Career Development*, *39*(4), 341–356. doi:10.1177/0894845310397545

- Böckerman, P., & Ilmakunnas, P. (2009). Unemployment and self-assessed health: evidence from panel data. *Health Economics*, *18*(2), 161–179. doi:10.1002/hec.1361
- Bollen, K. A. (1986). Sample size and Bentler and Bonett's nonnormed fit index. *Psychometrika*, *51*(3), 375-377.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Self-concordance at work: toward understanding the motivational effects of transformational leaders. *Academy of Management Journal*, *46*(5), 554–571. doi:10.2307/30040649
- Booker, C. L., & Sacker, A. (2012). Psychological well-being and reactions to multiple unemployment events: adaptation or sensitisation?. *Journal of epidemiology and community health*, *66*(9), 832-838. doi:10.1136/jech.2010.126755
- Bordea, E. & Pellegrini, A. (2014). The correlation of the level of stress, anxiety and depression at the unemployed persons. *International Journal Of Academic Research*, *6*(1), 398-407.
- Borges, L. D. O. (1997). Os atributos e a medida do significado do trabalho. *Psicologia Teoria e pesquisa*, *13*(2), 211-220.
- Borges, L. D. O., & Argolo, J. C. T. (2002). Adaptação e validação de uma escala de bem-estar psicológico para uso em estudos ocupacionais. *Avaliação psicológica*, *1*(1), 17-27.
- Borges, L. O. (1996). A representação social do trabalho. *Estudos de Psicologia*. *1*(1), 7-25.
- Boverie, P. E., & Kroth, M. (2004). A Transformation Model for Passion in the Workplace. *Learning Toward an Ecological Consciousness: Selected Transformative Practices*, 149–163. doi:10.1007/978-1-349-73178-7_10
- Bradburn, N. M. (1969). The structure of psychological well-being.

- Brief, A. P., & Atieh, J. M. (1987). Studying job stress: Are we making mountains out of molehills? *Journal Organizational Behavior*, *8*(2), 115–126.
doi:10.1002/job.4030080203
- Brief, A. P., & Nord, W. R. (Eds.). (1990). Meanings of occupational work: A collection of essays. *Free Press*.
- Broomhall, H. S., & Winefield, A. H. (1990). A comparison of the affective well-being of young and middle-aged unemployed men matched for length of unemployment. *British Journal of Medical Psychology*, *63*(1), 43–52.
doi:10.1111/j.2044-8341.1990.tb02855.x
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. Em K. A. Bollen & L. S. Long (Orgs.), *Testing structural equation models* (pp. 136-162). *Newbury Park: Sage*.
- Bruto da Costa, A., Baptista, I., Perista, P., & Carrilho, P. (2008). Um olhar sobre a pobreza. Vulnerabilidade e exclusão social no Portugal contemporâneo [A glimpse into poverty. Vulnerability and social exclusion in contemporary Portugal]. *Lisboa: Gradiva*.
- Caetano, A., & Silva, A. S. (2011). Bem-estar subjectivo e saúde no trabalho. In: M. P. Lopes, P. J. Palma, R. B. Ribeiro, & M. P. Cunha, *Psicologia aplicada* (pp. 337-362). *Lisboa: RH Editora*.
- Caires, L. F. (2014). Da procura, um Encontro: a intervenção psicossocial com pessoas em situação de desemprego (Doctoral dissertation).
- Calder, B. J., & Staw, B. M. (1975). Self-perception of intrinsic and extrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, *31*(4), 599–605.
doi:10.1037/h0077100

- Calvin, J. (1574). Sermons of M. John Calvin upon the Epistle of Saint Paul to the Galatians. *London: Lucas Harison and George Bishop*
- Campos, D. C., Zanini, D. S., & de Castro, L. G. (2013). Desemprego e Estresse: tipos de problemas vivenciado e relatados pelos desempregados.
- Capucha, L. (1998). Exclusão social e acesso ao emprego: paralelas que podem convergir. *Sociedade e trabalho*, 3, 60-69.
- Capucha, L. (2005). Desafios da pobreza. Oeiras: Celta Editora
- Cardoso, A. (2013). Juventude, Trabalho e Desenvolvimento: elementos para uma agenda de investigação. *Cad. CRH, Salvador*, 26(68). 100
- Carlier, B. E., Schuring, M., Lötters, F., Bakker, B., Borgers, N., & Burdorf, A. (2013). The influence of re-employment on quality of life and self-rated health, a longitudinal study among unemployed persons in The Netherlands. *BMC Public Health*, 13, 503. <http://dx.doi.org/10.1186/1471-2458-13-503>.
- Carroll, N. (2007). Unemployment and Psychological Well-being. *Economic Record*, 83(262), 287–302. doi:10.1111/j.1475-4932.2007.00415.x
- Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16(2), 199–208. doi:10.1016/j.hrmmr.2006.03.012
- Carver, C. S., & Connor-Smith, J. (2010). Personality and Coping. *Annual Review of Psychology*, 61(1), 679–704. doi:10.1146/annurev.psych.093008.100352
- Castelhano, L. M. (2005). O medo do desemprego e a(s) nova(s) organizações de trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 17(1). doi:10.1590/s0102-71822005000100003
- Chahad, C., & Chahad, J. P. Z. Z. (2005). Os impactos psicológicos do desemprego e suas conseqüências sobre mercado de trabalho. *Revista da ABET*, 5(1).

- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International*, 6(1), 69–83.
doi:10.1080/1367886022000016785
- Charles, K. K., Hurst, E., & Notowidigdo, M. (2013). Manufacturing Decline, Housing Booms, and Non-Employment. doi:10.3386/w18949
- Chetty, R. (2006). A general formula for the optimal level of social insurance. *Journal of Public Economics*, 90(10-11), 1879–1901.
doi:10.1016/j.jpubeco.2006.01.004
- Codo, W. (1984). Relações de trabalho e transformação social. In S. Lane & W. Codo (Orgs.), *Psicologia Social: o homem em movimento (pp.136-51)*. São Paulo: Brasiliense.
- Codo, W. (1993). Indivíduo, trabalho e sofrimento: uma abordagem interdisciplinar. *Petrópolis: Vozes*.
- Codo, W. , Sampaio, J. J. C., Hitomi, H., & Bauer, M. (1995). A síndrome do trabalho vazio em bancários. In W. Codo & J. J. C.
- Coelho-Lima, F., Costa, A. L. F., & Bendassolli, P. F. (2013). A produção científica da Psicologia brasileira acerca do desemprego. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1283-1299.
- Coetzee, M., & Esterhuizen, K. (2010). Psychological career resources and coping resources of the young unemployed African graduate: An exploratory study. *SA . Journal of Industrial Psychology* 36(1). doi:10.4102/sajip.v36i1.868
- Cooper, C. L. (2005). *Handbook of stress medicine and health*. London: CRC Press
- Costa, A. B. D. (1998). Exclusões sociais. Lisboa: Fundação Mário Soares. *Gradiva Publicações*.

- Creed, P. A., & Macintyre, S. R. (2001). The relative effects of deprivation of the latent and manifest benefits of employment on the well-being of unemployed people. *Journal of Occupational Health Psychology, 6*, 324–331. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.6.4.324>
- Creed, P. A., & Watson, T. (2003). Age, Gender, Psychological Wellbeing and the Impact of Losing the Latent and Manifest Benefits of Employment in Unemployed People. *Australian Journal of Psychology, 55*(2), 95–103. doi:10.1080/00049530412331312954
- Cross, R., Baker, W., & Parker, A. (2003). What creates energy in organizations?. *MIT Sloan Management Review, 44*(4), 51-57.
- Curlin, F. A., Dugdale, L. S., Lantos, J. D., & Chin, M. H. (2007). Do Religious Physicians Disproportionately Care for the Underserved? *The Annals of Family Medicine, 5*(4), 353–360. doi:10.1370/afm.677
- Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2012). What is psychological well-being, really? A grassroots approach from the organizational sciences. *Journal of Happiness Studies, 13*(4), 659-684.
- de Campos, M., & Saraiva, L. A. S. (2014). O trabalho, suas representações e sentidos: da demissão à recontração de trabalhadores. *Revista Economia & Gestão, 14*(36), 31-56. doi-10.5752/P. 1984-6606.2014 v14n36p31.
- de Vaux Marie, B., Sylviane, C., Christine, C., & Magali, T. (2005). Serge Paugam,~~ Les formes élémentaires de la pauvreté~~, Paris, PUF,(Le lien social), 2005. Formation Emploi, 92(1), 90-90.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior. doi:10.1007/978-1-4899-2271-7

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, *11*(4), 227–268. doi:10.1207/s15327965pli1104_01
- Decreto Lei no 13.134/15 de 16 de Junho da Presidência da República. Casa Civil – Subchefia para assuntos jurídicos. Nº 212 (2015). Acedido a 01 fev. 2015. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13134.htm.
- Dejours, C. (1999). *Banalização Da Injustica Social*, a. *FGV Editora*.
- Dejours, C., Abdoucheli, E., Jayet, C., & Betiol, M. I. S. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Dejours, C., Dessors, D., & Desriaux, F. (1993). Por um trabalho, fator de equilíbrio. *Rev. Adm. Empres.*, *33*(3), 98–104. doi:10.1590/s0034-75901993000300009
- Demazière, D. (2008). Ser desempregado para os sociólogos. *Polit. Soc.*, *7*(13). doi:10.5007/2175-7984.2008v7n13p109
- Demo, G., & Paschoal, T. (2016). Well-Being at Work Scale: Exploratory and Confirmatory Validation in the USA. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, *26*(63), 35-43.
- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE (2014). Recuperado em 15 agosto de <http://www.dieese.org.br/analiseped/2014/201402pedmet.pdf>.
- Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE (2014). Recuperado em 30 de novembro www.dieese.org.br.

- DeVoe, S. E., & Pfeffer, J. (2007). When time is money: The effect of hourly payment on the evaluation of time. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 104(1)*, 1–13. doi:10.1016/j.obhdp.2006.05.003
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin, 95*, 542-575. doi:10.1037/0033-2909.95.3.542
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist, 55(1)*, 34–43. doi:10.1037/0003-066x.55.1.34
- Diener, E., & Larsen, R. J. (1993). The experience of emotional well-being.
- Diener, E., Larsen, R. J., Levine, S., & Emmons, R. A. (1985). Intensity and frequency: dimensions underlying positive and negative affect. *Journal of personality and social psychology, 48(5)*, 1253. doi:10.1037/0022-3514.48.5.1253
- Diener, E., Lucas, R. E., & Scollon, C. N. (2006). Beyond the hedonic treadmill: revising the adaptation theory of well-being. *American Psychologist, 61(4)*, 305. doi:10.1037/0003-066x.61.4.305
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). Personality, Culture, and Subjective Well-Being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life. *Annual Review of Psychology, 54(1)*, 403–425. doi:10.1146/annurev.psych.54.101601.145056
- Diener, E., Sandvik, E., & Pavot, W. (1991). Happiness is the frequency, not the intensity, of positive versus negative affect. Subjective well-being: An interdisciplinary perspective, 21, 119-139.
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin, 125(2)*, 276-302. doi:10.1037/0033-2909.125.2.276 101

- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2009). New Well-being Measures: Short Scales to Assess Flourishing and Positive and Negative Feelings. *Social Indicators Research, 97*(2), 143–156. doi:10.1007/s11205-009-9493-y
- Dimas, I. M., Pereira, M. D., & Canavarro, M. C. (2013). Ajustamento psicossocial, ajustamento diádico e resiliência no contexto de desemprego. *Análise Psicológica, 31*(1). doi:10.14417/ap.615
- Dobrow, S. (2004). Extreme subjective career success: a new integrated view of having a calling. *Academy of Management Proceedings, 2004*(1), B1–B6. doi:10.5465/ambpp.2004.13863838
- Dubin, R. (1956). Industrial workers' worlds: A study of the “central life interests” of industrial workers. *Social problems, 3*(3), 131-142.
- Dutra-Thomé, L. D., Cassepp-Borges, V., & Koller, S. H. (2009). A juventude brasileira no mundo do trabalho: Proteção e vulnerabilidade social. Adolescência e juventude: Risco e proteção na realidade brasileira, 265-292.
- Dutra-Thomé, L., & Koller, S. H. (2014). O significado do trabalho na visão de jovens brasileiros: uma análise de palavras análogas e opostas ao termo "trabalho". *Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 14*(4), 367-380.
- Duygan-Bump, B., Levkov, A., & Montoriol-Garriga, J. (2015). Financing constraints and unemployment: evidence from the Great Recession. *Journal of Monetary Economics, 75*, 89-105.
- Edwards, J. R., & Cable, D. M. (2009). The value of value congruence. *Journal of Applied Psychology, 94*(3), 654–677. doi:10.1037/a0014891
- Eisenberg, P., & Lazarsfeld, P. F. (1938). The psychological effects of unemployment. *Psychological Bulletin, 35*(6), 358–390. doi:10.1037/h0063426

- Elangovan, A. R., Pinder, C. C., & McLean, M. (2010). Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior, 76*(3), 428–440. doi:10.1016/j.jvb.2009.10.009
- Elizur, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology, 69*(3), 379–389. doi:10.1037/0021-9010.69.3.379
- Ensminger, M. E., & Celentano, D. D. (1990). Gender differences in the effect of unemployment on psychological distress. *Social Science & Medicine, 30*(4), 469–477. doi:10.1016/0277-9536(90)90349-w
- Estramiana, J. L. Á. (1992). Desempleo y bienestar psicológico.
- Ezzy, D. (1993). Unemployment and mental health: A critical review. *Social Science & Medicine, 37*(1), 41–52. doi:10.1016/0277-9536(93)90316-v
- Farber, H. S., & Valletta, R. G. (2015). Do extended unemployment benefits lengthen unemployment spells Evidence from recent cycles in the US labor market. *Journal of Human Resources, 50*(4), 873-909.
- Feather, N. T. (1985). Attitudes, values, and attributions: Explanations of unemployment. *Journal of Personality and Social Psychology, 48*(4), 876–889. doi:10.1037/0022-3514.48.4.876
- Feather, N. T. (1990). The Psychological Impact of Unemployment. doi:10.1007/978-1-4612-3250-6
- Feather, N. T. (1990). The Psychological Impact of Unemployment. doi:10.1007/978-1-4612-3250-6
- Feather, N. T., & Davenport, P. R. (1981). Unemployment and depressive affect: A motivational and attributional analysis. *Journal of personality and social psychology, 41*(3), 422. doi:10.1037/0022-3514.41.3.422

- Feather, N. T., & O'Brien, G. E. (1986). A longitudinal study of the effects of employment and unemployment on school-leavers. *Journal of Occupational Psychology*, *59*(2), 121–144. doi:10.1111/j.2044-8325.1986.tb00219.x
- Feather, N. T., & Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *77*(1), 81–94. doi:10.1348/096317904322915928
- Ferguson, S. J., & Goodwin, A. D. (2010). Optimism and Well-Being in Older Adults: The Mediating Role of Social Support and Perceived Control. *The International Journal of Aging and Human Development*, *71*(1), 43–68. doi:10.2190/ag.71.1.c
- Fernandes, A. T. (1998). O Estado democrático e a cidadania. *Afrontamento*.
- Ferreira, J. A., Reitzle, M., Lee, B., Freitas, R. A., Santos, E. R., Alcoforado, L., & Vondracek, F. W. (2015). Configurations of unemployment, reemployment, and psychological well-being: A longitudinal study of unemployed individuals in Portugal. *Journal of Vocational Behavior*, *91*, 54–64. doi:10.1016/j.jvb.2015.09.004
- Fonseca, J. C. F. (2003). Adolescência e trabalho. *São Paulo: Summus*.
- Frederick, S., & Loewenstein, G. (1999). Hedonic adaptation.
- Freyssinet, J. (1984). Le chômage. *la Découverte*.
- Fritz, H. (1958). The psychology of interpersonal relations. *The Journal of Marketing*, *56*, 322. doi:10.1037/10628-000

- Fryer, D. (1986). Employment deprivation and personal agency during unemployment: A critical discussion of Jahoda's explanation of the psychological effects of unemployment.
- Fryer, D. (1995). Labour market disadvantage, deprivation and mental health benefit agency. *The Psychologist*, 265–272.
- Fryer, D., & Payne, R. (1986). Being unemployed: A review of the literature on the psychological experience of unemployment. *International review of industrial and organizational psychology*, 1, 235-277.
- Furnham, A. (1984). Getting a job: school-leavers' perceptions of employment prospects. *British Journal of Educational Psychology*, 54(3), 293-305. doi: 10.1111/j.2044-8279.1984.tb02593.x
- Furnham, A., & Rawles, R. (1996). Job search strategies, attitudes to school and attributions about unemployment. *Journal of adolescence*, 19(4), 355-369. doi:10.1006/jado.1996.0034
- Gandal, N. (2005). Personal value priorities of economists. *Human Relations*, 58(10), 1227–1252. doi:10.1177/0018726705058911
- Gathergood, J. (2013). An instrumental variable approach to unemployment, psychological health and social norm effects. *Health Economics*, 22, 643–654. <http://dx.doi.org/10.1002/hec.2831>.
- Gecas, V. (1982). The Self-Concept. *Annual Review of Sociology*, 8(1), 1–33. doi:10.1146/annurev.so.08.080182.000245
- Global Employment Trends for Youth: Special Issue on the Impact of the Global Economic Crisis on Youth. *International Labour Organization*, 2010.

- Gonçalves, C. M. (2008). Pais aflitos, filhos com futuro incerto? Um estudo sobre a influência das famílias na orientação dos filhos. *Portugal: Fundação Calouste Gulbenkian e Fundação para a Ciência e a Tecnologia*.
- Gondim, S. M. G., Estramiana, J. L. Á., Luna, A. D. F., Oliveira, T. S. S. D., & Souza, G. C. D. (2010). Atribuições de causas ao desemprego e valores pessoais. *Estudos de Psicologia, 15*(3), 309-317.
- Goulart, P. M. (2003). Sem medo do desemprego: o caso do movimento dos trabalhadores desempregados. *Psicologia & Sociedade, 15*(1). doi:10.1590/s0102-71822003000100008
- Goulart, P. M. (2009). O significado do trabalho: delimitações teóricas (1955-2006). *Cadernos de Psicologia Social do trabalho, 12*(1), 47-55.
- Grant, A. M. (2008). The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *Journal of Applied Psychology, 93*(1), 108–124. doi:10.1037/0021-9010.93.1.108
- Grant, D., O'Neil, K., & Stephens, L. (2004). Spirituality in the Workplace: New Empirical Directions in the Study of the Sacred. *Sociology of Religion, 65*(3), 265. doi:10.2307/3712252
- Green, D. P., Goldman, S. L., & Salovey, P. (1993). Measurement error masks bipolarity in affect ratings. *Journal of Personality and Social Psychology, 64*(6), 1029. doi:10.1037/0022-3514.64.6.1029
- Griep, Y., Hyde, M., Vantilborgh, T., Bidee, J., De Witte, H., & Pepermans, R. (2015). Voluntary work and the relationship with unemployment, health, and well-being: A two-year follow-up study contrasting a materialistic and psychosocial pathway perspective. *Journal of Occupational Health Psychology, 20*(2), 190–204. doi:10.1037/a0038342

- Gurney, R. M. (1981). *Leaving school, facing unemployment, and making attributions about the causes of unemployment. Journal of Vocational Behavior, 18(1)*, 79-91. doi:10.1016/0001-8791(81)90031-2
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance, 16(2)*, 250–279. doi:10.1016/0030-5073(76)90016-7
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). Work redesign.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is acalling. *Journal Organizational Behavior, 26(2)*, 155–176. doi:10.1002/job.301
- Harris, K. J., Kacmar, K. M., & Zivnuska, S. (2007). An investigation of abusive supervision as a predictor of performance and the meaning of work as a moderator of the relationship. *The Leadership Quarterly, 18(3)*, 252–263. doi:10.1016/j.leaqua.2007.03.007
- Harvey, D. (2010). Social justice and the city (Vol. 1). *University of Georgia Press*.
- Hauser, R., Nolan, B., Morsdorf, K., & Strengmann-Kuhn, W. (2000). Unemployment and poverty: Change over time. Welfare regimes and the experience of unemployment in Europe, 25-46.
- Heine, S. J., Proulx, T., & Vohs, K. D. (2006). The Meaning Maintenance Model: On the Coherence of Social Motivations. *Personality and Social Psychology Review, 10(2)*, 88–110. doi:10.1207/s15327957pspr1002_1
- Herriot, P. (2001). Future work and its emotional implications. In R. L. Payne & C.L. Cooper (Eds.), *Emotions at work: Theory, research and applications for management*. Chichester: John Wiley.

- Hertzberg, F. (1966). The motivation–hygiene theory. In D. S. Pugh (Ed.), *Organizational theory (4th ed.)*. London: Penguin Books.
- Herzberg, F. (1965). The motivation to work among Finnish supervisors. *Personnel Psychology, 18*(4), 393-402. doi:10.1111/j.1744-6570.1965.tb00294.x
- Hesketh, B. (1984). Attribution theory and unemployment: Kelley's covariation model, self-esteem, and locus of control. *Journal of Vocational Behavior, 24*(1), 94-109. doi:10.1016/0001-8791(84)90069-1
- Highhouse, S., Zickar, M. J., & Yankelevich, M. (2010). Would you work if you won the lottery? Tracking changes in the American work ethic. *Journal of Applied Psychology, 95*(2), 349–357. doi:10.1037/a0018359
- Huffman, A. H., Culbertson, S. S., Wayment, H. A., & Irving, L. H. (2015). Resource replacement and psychological well-being during unemployment: The role of family support. *Journal of Vocational Behavior, 89*, 74–82. doi:10.1016/j.jvb.2015.04.011
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2015) Recuperado em 30 de novembro em <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/pesquisas.php>.
- Jahoda, M. (1979). Impact of Unemployment in the 1930s and the 1970s. *Bulletin of the British Psychological Society, 32*(AUG), 309-314.
- Jahoda, M. (1981). Work, employment, and unemployment: Values, theories, and approaches in social research. *American Psychologist, 36*(2), 184–191. doi:10.1037/0003-066x.36.2.184
- Jahoda, M. (1982). Employment and unemployment: A social-psychological study. London: Cambridge University Press.

- Jahoda, M. (1987). Empleo y desempleo: un análisis sociopsicológico. *Madrid: Ediciones Morata.*
- Jardim, J. (2011). Empreendedorismo em Animação Sociocultural. In J.D.L. Pereira & M.S. Lopes (Coord.), *As Fronteiras da Animação Sociocultural* (pp.89-101). *Amarante: INTERVENÇÃO – Associação para a promoção e divulgação cultural / Chaves. 102*
- Job, F. P. P. (2003). Os sentidos do trabalho e a importância da resiliência nas organizações (Doctoral dissertation). *Journal of Occupational Health Psychology, 17(1)*, 93–104. doi:10.1037/a0026426
- Jones, E. & Davis, K. E. (1965). From acts to dispositions the attribution process in person perception. *Advances in experimental social psychology, 2*, 219-266. doi:10.1016/s0065-2601(08)60107-0
- Jung, C. G. (1933). *Modern man in search of a soul* (W. S. Dell & C. F. Baynes, Trans.). *New York: Hartcourt, Brace & World.*
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33(4)*, 692–724. doi:10.2307/256287
- Kahn, W. A. (2007). Meaningful connections: Positive relationships and attachments at work. In J. E. Dutton & B. R. Ragins (Eds.), *Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation* (pp. 189–206). *Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.*
- Kammeyer-Mueller, J. D., Judge, T. A., & Scott, B. A. (2009). The role of core self-evaluations in the coping process. *Journal of Applied Psychology, 94(1)*, 177–195. doi:10.1037/a0013214

- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology, 67*(3), 341–349. doi:10.1037/0021-9010.67.3.341
- Kanungo, R. N., & Hartwick, J. (1987). An alternative to the intrinsic-extrinsic dichotomy of work rewards. *Journal of Management, 13*(4), 751-766.
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly, 28*5-308.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1966). The social psychology of organizations. *New York: Wiley.*
- Katz, L. F., & Meyer, B. D. (1988). Unemployment insurance, recall expectations, and unemployment outcomes. doi:10.3386/w2594
- Katz, L. F., & Meyer, B. D. (1990). The impact of the potential duration of unemployment benefits on the duration of unemployment. *Journal of public economics, 41*(1), 45-72.
- Katzell, R. (1994). Contemporary meta-trends in Industrial and Organizational Psychology. In H. C. Triandis, M. D. Dunnette, & L. M. Hough (Orgs.). *Handbook of Industrial & Organizational Psychology (vol. 4, pp.1-94). California: Consulting Psychology Press.*
- Kline, P. (1994). An easy guide to factor analysis. London: Routledge
- Koch, S. (1956). Behavior as ‘intrinsically’ regulated: Work notes towards a pre-theory of phenomena called ‘motivational. In M. R. Jones (Ed.), *Nebraska symposium on motivation (pp. 42–87)*. Lincoln: University of Nebraska Press.
- Kocherlakota, N. R. (2010). Inside the FOMC/[speech by] Narayana Kocherlakota, President. Marquette, Michigan, August 17, 2010 (No. 31).
- Kohn, M. L., & Schooler, C. (1983). Work and personality. *New Jersey: Ablex.*

- Kreitzer, M. J. (2016). Human Wellbeing and Flourishing: If Not Now, When? *Global Advances in Health and Medicine*, 5(1), 3–3. doi:10.7453/gahmj.2015.130
- Kroll, L. E., & Lampert, T. (2011). Unemployment, social support and health problems: results of the GEDA study in Germany, 2009. *Deutsches Ärzteblatt International*, 108(4), 47.
- Lai, J. C. L. (2009). Dispositional optimism buffers the impact of daily hassles on mental health in Chinese adolescents. *Personality and Individual Differences*, 47(4), 247–249. doi:10.1016/j.paid.2009.03.007
- Lai, J. C. L., & Wong, W. S. (1998). Optimism and Coping with Unemployment among Hong Kong Chinese Women. *Journal of Research in Personality*, 32(4), 454–479. doi:10.1006/jrpe.1998.2232
- Landais, C. (2015). Assessing the Welfare Effects of Unemployment Benefits Using the Regression Kink Design. *American Economic Journal: Economic Policy*, 7(4), 243–278. doi:10.1257/pol.20130248
- Langens, T. A., & Mose, E. (2006). Coping With Unemployment: Relationships Between Duration of Unemployment, Coping Styles, and Subjective Well-Being. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 11(3-4), 189–208. doi:10.1111/j.1751-9861.2007.00005.x
- Leana, C. R. (2007). Low wage work and work organizations: A critical research and policy frontier. *Paper presented at Interdisciplinary Committee on Organizational Studies seminar.*
- Leana, C. R., Mittal, V., & Stiehl, E. (2012). PERSPECTIVE - Organizational Behavior and the Working Poor. *Organization Science*, 23(3), 888–906. doi:10.1287/orsc.1110.0672
- Leboyer, C. L. (1994). A crise das motivações. *São Paulo: Atlas.*

- Lima, M. E. A. (1986). O significado do trabalho humano: mito e ilusões do homem moderno (Doctoral dissertation, Dissertação de Mestrado. *Belo Horizonte: Faculdade de Ciências Econômicas, UFMG*).
- Locke, E. A., & Taylor, M. S. (1990). Stress, coping, and the meaning of work. In A. Brief & W. R. Nord (Orgs.), *Meaning of Occupational Work* (pp. 135-170). *Massachusetts/Toronto: Lexington*.
- Lodahl, T. M., & Kejnar, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology, 49(1)*, 24–33. doi:10.1037/h0021692
- Loscocco, K.A., 1989. The interplay of personal and job characteristics in determining work commitment. *Social Science Research, 18(4)*, pp.370–394. Available at: [http://dx.doi.org/10.1016/0049-089x\(89\)90013-6](http://dx.doi.org/10.1016/0049-089x(89)90013-6).
- Lötters, F., Carlier, B., Bakker, B., Borgers, N., Schuring, M., & Burdorf, A. (2013). The influence of perceived health on labour participation among long term unemployed. *Journal of Occupational Rehabilitation, 23*, 300–308. <http://dx.doi.org/10.1007/s10926-012-9398-5>.
- Lundin, A., Falkstedt, D., Lundberg, I., & Hemmingsson, T. (2014). Unemployment and coronary heart disease among middle-aged men in Sweden: 39 243 men followed for 8 years. *Occupational and Environmental Medicine, 71*, 183–188. <http://dx.doi.org/10.1136/oemed-2013-101721>.
- Luque, A. G. (1999). Psicología social del desempleo. In *Psicología social aplicada* (pp. 121-154). *McGraw-Hill Interamericana de España*.
- Luther, M. (1520). Treatise on good works (W. A. Lambert, Trans.). In Atkinson, J. (Ed.). *The Christian in Society I (Vol. 44)*. Philadelphia: Fortress Press.

- Machado, H. V. (2003). A identidade e o contexto organizacional: perspectivas de análise. *Revista de Administração Contemporânea*, 7(SPE), 51-73.
- Machado, W. D. L., & Bandeira, D. R. (2012). Bem-estar psicológico: definição, avaliação e principais correlatos. *Estudos de Psicologia*. Campinas, 2012. Vol. 29, n. 4 (out./dez. 2012), p. 587-595.
- Machado, W. D. L., & Bandeira, D. R. (2012). Bem-estar psicológico: definição, avaliação e principais correlatos. *Estudos de Psicologia*. Campinas, 2012. Vol. 29, n. 4 (out./dez. 2012), p. 587-595.
- Mäkikangas, A., Hyvönen, K., Leskinen, E., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2011). A person-centred approach to investigate the development trajectories of job-related affective well-being: A 10-year follow-up study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(2), 327–346. doi:10.1111/j.2044-8325.2011.02025.x
- Martin, A. (1993). Sociología del trabajo.
- Martin-Baró, I. (1990). Trabajador alegre o trabajador Explotado? La identidad del Salvadoreño. *Revista Interamericana de Psicología*, 24 (1), 1-24.
- Martinez-Granado, M. (2002). Self-employment and labour market transitions: a multiple state model.
- Maslach, C., & Leiter, M. (2004). Stress and Burnout. *Handbook of Stress Medicine and Health, Second Edition*, 155–172. doi:10.1201/9781420039702.ch8
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370. doi:10.1037/h0054346
- Maslow, A. H. (1968). Toward a psychology of being (2nd ed.). *New York: Van Nostrand*.

- McDonald, R. P., & Ho, M. H. R. (2002). Principles and practice in reporting structural equation analyses. *Psychological methods*, 7(1), 64.
- McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90, 53–76. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.53>.
- Mendonça, H. Caetano, A., Ferreira, M. C., Félix, I., Junça, A., (2014). Florescimento no Trabalho. In: SIQUEIRA, M.M.M. Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Organizadora, Mirlene Maria Matias Siqueira. *Porto Alegre: Artmed, 2014*.
- Michniewicz, K. S., Vandello, J. A., & Bosson, J. K. (2014). Men's (mis) perceptions of the gender threatening consequences of unemployment. *Sex Roles*, 70, 88–97. <http://dx.doi.org/10.1007/s11199-013-0339-3>.
- Mischel, W. (1977). The interaction of person and situation. In D. Magnusson & N. S. Ender (Eds.), *Personality at the crossroads: Current issues in interactional psychology* (pp. 333–352) Hillsdale, NJ.
- Moffitt, R., & Nicholson, W. (1982). The effect of unemployment insurance on unemployment: the case of federal supplemental benefits. *The Review of Economics and Statistics*, 1-11. doi:10.2307/1937937
- Muller, I. H., & Hespanha, P. (2002). Padrões de exclusão e estratégias pessoais. *Rccs*, (64), 55–79. doi:10.4000/rccs.1232
- Monroe, S. M., & Harkness, K. L. (2005). Life stress, the "kindling" hypothesis, and the recurrence of depression: considerations from a life stress perspective. *Psychological review*, 112(2), 417. doi:10.1037/0033-295x.112.2.417

- Moreira, A. I. F. (2015). A animação sociocultural de adultos: desemprego de longa duração e a promoção da inserção no mercado de trabalho. Um estudo efetuado com desempregados de longa duração, beneficiários do rendimento social de inserção, no concelho de Chaves.
- Moretto, A. J., & Proni, M. W. (2011). O desemprego no Brasil: Análise da trajetória recente. *Revista Economia e Desenvolvimento*, *10(2)*.
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, *41(3)*, 08–19. doi:10.1590/s0034-75902001000300002
- Mortensen, D. T. (1977). Unemployment insurance and job search outcomes. *Industrial and Labor Relations Review*, *30(4)*, 595-612. doi:10.2307/2523111
- Moura, J. (1997). Problemas da Política de Emprego, Sociedade e Trabalho 1, 20 – 25
- MOW International Research Team. (1987). The meaning of working. Academic Pr.
- Muller, J., & Waters, L. (2012). A Review of the Latent and Manifest Benefits (LAMB) Scale. *Australian Journal of Career Development*, *21(1)*, 31–37. doi:10.1177/103841621202100105
- Near, J. P., Rice, R. W., & Hunt, R. G. (1980). The Relationship Between Work and Nonwork Domains: A Review of Empirical Research. *Academy of Management Review*, *5(3)*, 415–430. doi:10.5465/amr.1980.4288868
- Nord, W. R., Brief, A. P., Atieh, J. M., & Doherty, E. M. (1990). Studying meanings of work: The case of work values.
- Oishi, S., Diener, E., Suh, E., & Lucas, R. E. (1999). Value as a Moderator in Subjective Well-Being. *Journal of Personality*, *67(1)*, 157–184. doi:10.1111/1467-6494.00051

- Oldham, G. R. (1976). Job-characteristics and internal motivation: The moderating effect of interpersonal and individual variables. *Human Relations, 29*(6), 559–568.
- Olesen, S. C., Butterworth, P., Leach, L. S., Kelaher, M., & Pirkis, J. (2013). Mental health affects future employment as job loss affects mental health: Findings from a longitudinal population study. *BMC Psychiatry, 13*, 144. <http://dx.doi.org/10.1186/1471-244X-13-144>.
- Parker, P. D., Jerrim, J., & Anders, J. (2016). What effect did the global financial crisis have upon youth wellbeing? Evidence from four Australian cohorts. *Developmental Psychology, 52*(4), 640–651. doi:10.1037/dev0000092
- Paugam, S., Charbonnel, J. M., & Zoyem, J. P. (1993). Précarité et risque d'exclusion en France. La documentation française.
- Paul, K. I., & Batinic, B. (2010). The need for work: Jahoda's latent functions of employment in a representative sample of the German population. *Journal of Organizational Behavior, 31*, 45–64. <http://dx.doi.org/10.1002/job.622>
- Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational behavior, 74*(3), 264-282. doi:10.1016/j.jvb.2009.01.001
- Pavlova, M. K., & Silbereisen, R. K. (2012). Age, cumulative (dis)advantage, and subjective well-being in employed and unemployed Germans: A moderated mediation model. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*(1), 93–104. doi:10.1037/a0026426
- Paz, M. G. T., & Tamayo, A. (2004). Perfil cultural das organizações. *Cultura e saúde nas organizações, 20-38*.

- Pereira, M. C., & Brito, M. J. D. (2006). Desemprego e subjetividade no contexto brasileiro: uma análise interpretativa sob a ótica dos excluídos do mercado de trabalho industrial. *Revista Mal Estar e Subjetividade*, 6(1), 143-181.
- Pereirinha, J. (1992). Pobreza e exclusão social: fronteiras conceituais, relevância para a política social e implicações na sua medida. *Análise Social*, (102), 169-175.
- Pérez, A. M. (1996). Los significados sociales en torno al trabajo: um estudo empírico articulando metodologías cuantitativas y cualitativas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 28, (1), 13-30.
- Peterson, C. (2003). Classification of positive traits. In D. Wertlieb, F. Jacobs & R. M. Lerner (Eds.), *Promoting positive youth and family development (Vol. 3, pp. 227–256)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Peterson, C., Park, N., Hall, N., & Seligman, M. E. P. (2009). Zest and work. *Journal Organizational Behavior*, 30(2), 161–172. doi:10.1002/job.584
- Phillips, A. W. (1958). The Relation between unemployment and the rate of change of money wage rates in the United Kingdom, 1861–1971. *econômica*, 25(100), 283-299. doi:10.1111/j.1468-0335.1958.tb00003.x
- Pinder, C. C. (1984). Work motivation: Theory, issues, and applications. *Glenview, IL: Scott, Foresman, and Company*.
- Pires, M. M. P. (2014). As repercussões do desemprego no funcionamento familiar e na saúde mental da díade conjugal (Doctoral dissertation).
- Pochmann, M. (2015). Ajuste econômico e desemprego recente no Brasil metropolitano. *Estud. Av.*, 29(85), 7–19. doi:10.1590/s0103-40142015008500002

- Podolny, J. M., Khurana, R., & Hill-Popper, M. (2004). Revisiting the meaning of leadership. *Research in Organizational Behavior*, 26, 1–36. doi:10.1016/s0191-3085(04)26001-4
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, 88(5), 879.
- Popovici, I., & French, M. T. (2013). Does Unemployment Lead to Greater Alcohol Consumption? *Ind Relat*, 52(2), 444–466. doi:10.1111/irel.12019
- Porto, J. B., & Pilati, R. (2010). Escala revisada de Valores relativos ao Trabalho - EVT-R. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 23(1), 73–82. doi:10.1590/s0102-79722010000100010
- Porto, J. B., & Tamayo, Á. (2003). Escala de valores relativos ao trabalho: EVT. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19(2). doi:10.1590/s0102-37722003000200006
- Post, R. M. (1992). Transduction of psychosocial stress into the neurobiology of recurrent affective disorder. (1992). *AJP*, 149(8), 999–1010. doi:10.1176/ajp.149.8.999
- Prado, P. H. M., Korelo, J. C., & Da Silva, D. M. L. (2014). Análise de Mediação, Moderação e Processos Condicionais. *REMark*, 13(4), 4.
- Pratt, M. G. (2000). The Good, the Bad, and the Ambivalent: Managing Identification among Amway Distributors. *Administrative Science Quarterly*, 45(3), 456. doi:10.2307/2667106
- Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive*

organizational scholarship (pp. 309–327). *San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.*

- Preacher, K. J., Rucker, D. D., & Hayes, A. F. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: Theory, methods, and prescriptions. *Multivariate behavioral research, 42(1)*, 185-227.
- Price, R. H., Choi, J. N., & Vinokur, A. D. (2002). Links in the chain of adversity following job loss: How financial strain and loss of personal control lead to depression, impaired functioning, and poor health. *Journal of Occupational Health Psychology, 7*, 302–312. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.7.4.302>
- Prussia, G. E., Kinicki, A. J., & Bracker, J. S. (1993). Psychological and behavioral consequences of job loss: a covariance structure analysis using Weiner's (1985) attribution model. *Journal of Applied Psychology, 78(3)*, 382. doi:10.1037/0021-9010.78.3.382
- Quinn, R. W., & Dutton, J. E. (2005). Coordination as energy-in-conversation. *Academy of Management Review, 30(1)*, 36–57. doi:10.5465/amr.2005.15281422
- Reis, M. C. (2006). Os impactos das mudanças na demanda por trabalho qualificado sobre o desemprego por nível de qualificação durante os anos noventa no Brasil. *Revista brasileira de economia, 60(3)*, 297-319. doi:10.1590/s0034-71402006000300006
- Resolução N° 010 (2012, 26 de junho). Revoga a Resolução CFP n° 016/2000, publicada no dia 22 de dezembro de 2000, que dispõe sobre a realização de pesquisa em Psicologia com seres humanos. Conselho Federal de Psicologia – CFP. Recuperado em 10 de fevereiro em: <http://site.cfp.org.br/wp->

content/uploads/2014/07/Resolu%C3%A7%C3%A3o-CFP-n%C2%BA-010-12.pdf

Resolução Nº 466 (2012, 12 de dezembro). Diretrizes e normas Regulamentadoras de Pesquisas envolvendo Seres Humanos. Conselho Nacional de Saúde - Ministério da Saúde. Brasil. Recuperado em 20 de janeiro em: <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>

Ribas, J. M. B. (1990). Del viejo al nuevo paro: un análisis psicológico y social.

Roberson, L. (1990). Functions of work meanings in organizations: Work meanings and work motivation. *Meanings of occupational work: A collection of essays*, 107, 134.

Roberson, L. (1990). Functions of work meanings in organizations: Work meanings and work motivation. In A. P. Brief & W. R. Nord (Eds.), *Meanings of occupational work* (pp. 107–134). *Lexington: Lexington Books*.

Rodríguez, Y. G. (1993). Desempleo: alteraciones psicológicas. *Promolibro*.

Rogers, C. R. (1961). On becoming a person: A therapist's view of psychology.

Rokeach, M. (1960). The open and closed mind. *New York: Basic Books*.

Rokeach, M. (1973). The nature of human values. *New York: Free Press*.

Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work. *Applied Psychology*, 48(1), 49–71. doi:10.1111/j.1464-0597.1999.tb00048.x

Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127. doi:10.1016/j.riob.2010.09.001

- Rowley, K. M., & Feather, N. T. (1987). The impact of unemployment in relation to age and length of unemployment. *Journal of Occupational Psychology*, *60*(4), 323–332. doi:10.1111/j.2044-8325.1987.tb00264.x
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annu. Rev. Psychol.*, *52*(1), 141–166. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.141
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology*, *57*(6), 1069.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, *69*(4), 719–727. doi:10.1037/0022-3514.69.4.719
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2006). Best news yet on the six-factor model of well-being. *Social Science Research*, *35*(4), 1103-1119.
- Sampaio (Orgs.), Sofrimento psíquico nas organizações (pp.316-329). Petrópolis: Vozes. 105
- Santos, J. C., & Cutcliffe, J. (2013). The recent global crisis and its effects on mental health in Portugal. *Mental Health Nursing*, *33*(6), 33–35.
- Schaufeli, W. B. (1988). Perceiving the causes of unemployment: An evaluation of the Causal Dimensions Scale in a real-life situation. *Journal of Personality and Social Psychology*, *54*(2), 347. doi:10.1037/0022-3514.54.2.347
- Schimmack, U., Schupp, J., & Wagner, G. G. (2008). The Influence of Environment and Personality on the Affective and Cognitive Component of Subjective Well-being. *Social Indicators Research*, *89*(1), 41–60. doi:10.1007/s11205-007-9230-3

- Schuring, M., Mackenbach, J., Voorham, T., & Burdorf, A. (2011). The effect of re-employment on perceived health. *Journal of Epidemiology and Community Health, 65*(7), 639–644. <http://dx.doi.org/10.1136/jech.2009.103838>.
- Schwartz, B. (1986). *The battle for human nature: Science, morality, and modern life. New York: Norton.*
- Schwartz, B. (1994). *The costs of living: How market freedom erodes the best things in life. New York: Norton.*
- 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 Volume 25*, 1–65. doi:10.1016/s0065-2601(08)60281-6
- Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1990). Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology, 58*(5), 878–891. doi:10.1037/0022-3514.58.5.878
- Scott Morton, F. M., & Podolny, J. M. (2002). Love or Money? The Effects of Owner Motivation in the California Wine Industry. *Journal of Industrial Economics, 50*(4), 431–456. doi:10.1111/1467-6451.00185
- Scott, T. L. (2002). Choices, constraints, and calling: conservative protestant women and the meaning of work in the US. *International Journal of Sociology and Social Policy, 22*(1/2/3), 1–38. doi:10.1108/01443330210789942
- Selenko, E., Batinic, B., & Paul, K. (2011). Does latent deprivation lead to psychological distress? Investigating Jahoda's model in a four-wave study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 84*(4), 723-740. <http://dx.doi.org/10.1348/096317910x519360>

- Seligman, M. E. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of positive psychology*, 2, 3-12.
- Seligmann-Silva, E. (1994). Desgaste mental no trabalho dominado. *In Série Universidade. Cortez*.
- Sen, A. K. (1999). Democracy as a universal value. *Journal of democracy*, 10(3), 3-17.
doi:10.1353/jod.1999.0055
- Shamir, B. (1991). Meaning, Self and Motivation in Organizations. *Organization Studies*, 12(3), 405–424. doi:10.1177/017084069101200304
- Sheldon, K. M., Turban, D. B., Brown, K. G., Barrick, M. R., & Judge, T. A. (n.d.). Applying self-determination theory to organizational research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 357–393.
doi:10.1016/s0742-7301(03)22008-9
- Siebra, L. M. G. (2000). Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores do setor turístico no Estado do Ceará (Doctoral dissertation).
- Silva, L. M. C. (1996). Banco Central do Brasil: conhece-te a ti mesmo. *Unpublished Masters Thesis*, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG.
- Silva, M. R. M. S., Mendonça, H., & Zanini, D. S. (2010). Diferenças de gênero e valores relativos ao trabalho. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 20(45), 39–45.
doi:10.1590/s0103-863x2010000100006
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2). doi:10.1590/s0102-37722008000200010

- Smircich, L., & Morgan, G. (1982). Leadership: The Management of Meaning. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 18(3), 257–273. doi:10.1177/002188638201800303
- Soares, C. R. V. (1992). Significado do trabalho: um estudo comparativo de categorias ocupacionais. Significado do trabalho: um estudo comparativo de categorias ocupacionais.
- Sojo, V., & Guarino, L. (2011). Mediated Moderation or Moderated Mediation: Relationship between Length of Unemployment, Resilience, Coping and Health. *The Spanish journal of psychology*, 14(01), 272–281. doi:10.5209/rev_sjop.2011.v14.n1.24
- Song, Z., Foo, M.-D., Uy, M. A., & Sun, S. (2011). Unraveling the daily stress crossover between unemployed individuals and their employed spouses. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 151–168. doi:10.1037/a0021035
- Sorj, B. (2000). A nova sociedade brasileira. *Zahar*.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological, empowerment in the workplace: dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465. doi:10.2307/256865
- Stam, K., Sieben, I., Verbakel, E., & de Graaf, P. M. (2015). Employment status and subjective well-being: the role of the social norm to work. *Work, Employment & Society*, 30(2), 309–333. doi:10.1177/0950017014564602
- Standing, G. (2000). Unemployment and income security. ILO.
- Startiene, G., & Remeikiene, R. (2015). The influence of demographical factors on the interaction between entrepreneurship and unemployment. *Engineering Economics*, 64(4).
- Stiglitz, J. E., Lopes, A. S., & Duarte, M. F. (2002). Globalização: a grande desilusão.

- Super, D. E., & Sverko, B. (1995). Life roles, values, and careers. *San Francisco: Jossey-Bass.*
- Tamayo, A. (1994) Escala Fatorial de Atribuições de Causalidade à Pobreza. *Psicologia: Teoria e Pesquisa. 10 (1), 21-29.*
- Taris, T., & Schaufeli, W. (2014). Individual well-being and performance at work. Well-being 10 and performance at work: The role of context, 15-34.
- Thompson, J. A., & Bunderson, J. S. (2003). Violations of Principle: Ideological Currency in the Psychological Contract. *The Academy of Management Review, 28(4), 571.* doi:10.2307/30040748
- Tiggemann, M., & Winefield, A. H. (1984). The effects of unemployment on the mood, self-esteem, locus of control, and depressive affect of school-leavers. *Journal of Occupational Psychology, 57(1), 33–42.* doi:10.1111/j.2044-8325.1984.tb00145.x
- Tittoni, J. (1999). Trabalho e sujeição: trajetórias e experiências de trabalhadores demitidos no setor petroquímico. Trabalho e sujeição: trajetórias e experiências de trabalhadores demitidos no setor petroquímico.
- Topalov, C. (1990). A invenção do desemprego: Reforma social e moderna relação salarial na Grã-Bretanha, na França e nos Estados Unidos no início do século XX. *Dados-Revista de Ciências Sociais, 3, 379-416.*
- Trewick, N., & Muller, J. (2014). Unemployment in military spouses: An examination of the latent and manifest benefits, quality of life, and psychological wellbeing. *Australian Journal of Career Development, 23(2), 47–56.* doi:10.1177/1038416213520306

- Tumolo, L. M. S., & Tumolo, P. S. (2004). A vivência do desemprego: um estudo crítico do significado do desemprego no capitalismo. *Revista Trabalho Educação e Saúde*, 2(2), 327–344. doi:10.1590/s1981-77462004000200007
- Turner, N., Barling, J., & Zacharatos, A. (2002). Positive psychology at work. In C. R. Snyder & S.J. Lopez (Eds.), *The handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Van den Berg, T., Schuring, M., Avendano, M., Mackenbach, J., & Burdorf, A. (2010). The impact of ill health on exit from paid employment in Europe among older workers. *Occupational and Environmental Medicine*, 67(12), 845–852. doi:10.1136/oem.2009.051730
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., Lens, W., & De Witte, H. (2010). Unemployed Individuals' Work Values and Job Flexibility: An Explanation from Expectancy-Value Theory and Self-Determination Theory. *Applied Psychology*, 59(2), 296-317. doi: 10.1111/j.1464-0597.2009.00391.x
- Van der Meer, P. H. (2014). Gender, unemployment and subjective well-being: Why being unemployed is worse for men than for women. *Social Indicators Research*, 115, 23–44. <http://dx.doi.org/10.1007/s11205-012-0207-5>.
- Vansteenkiste, M., Lens, W., De Witte, S., De Witte, H., & Deci, E. L. (2004). The “why” and “why not” of job search behaviour: their relation to searching, unemployment experience, and well-being. *European Journal of Social Psychology*, 34(3), 345–363. doi:10.1002/ejsp.202
- Vansteenkiste, V., Lens, W., Witte, H., & Feather, N. T. (2005). Understanding unemployed people's job search behaviour, unemployment experience and well-being: A comparison of expectancy-value theory and self-

determination theory. *British Journal of Social Psychology*, 44(2), 269-287.

doi: 10.1348/014466604X17641

Vie Richardson, R. J., Peres, J. D. S., Wanderley, J. C. V., Correia, L. M., Peres, M. H.

M., & Richardson, R. J. (1999). Métodos quantitativos e qualitativos.

Richardson RJ, organizador. Pesquisa social: métodos e técnicas. 3a Ed. São

Paulo: Editora Atlas, 70-89. gas, W. (1999). *Fundamentos de metodologia*

científica. UnB.

Vieira, F. F. P. (2014). Impacto do desemprego no bem-estar psicológico.

Virtanen, P., Janlert, U., & Hammarström, A. (2013). Health status and health

behaviour as predictors of the occurrence of unemployment and prolonged

unemployment. *Public Health*, 127, 46–52.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.puhe.2012.10.016>.

Wanberg, C. R. (2012). The Individual Experience of Unemployment. *Annu. Rev.*

Psychol., 63(1), 369–396. doi:10.1146/annurev-psych-120710-100500

Warr, P. (1982). Psychological aspects of employment and unemployment.

Psychological Medicine, 12(01), 7-11. doi:10.1017/s0033291700043221

Warr, P. (1987). Work, unemployment, and mental health. *Oxford University Press*.

Warr, P. (2011). Work, happiness, and unhappiness. *Psychology Press*.

doi:10.4324/9780203936856

Warr, P., & Jackson, P. (1984). Men without jobs: Some correlates of age and length of

unemployment. *Journal of Occupational Psychology*, 57(1), 77–85.

doi:10.1111/j.2044-8325.1984.tb00150.x

Warr, P., & Jackson, P. (1987). Adapting to the unemployed role: A longitudinal

investigation. *Social Science & Medicine*, 25(11), 1219–1224.

doi:10.1016/0277-9536(87)90369-8

- Warr, P., Jackson, P., & Banks, M. (1988). *Unemployment and Mental Health: Some British Studies*. *Journal of Social Issues*, 44(4), 47–68. doi:10.1111/j.1540-4560.1988.tb02091.x
- Waters, L. E., & Moore, K. A. (2002). Predicting self-esteem during unemployment: The effect of gender, financial deprivation, alternate roles, and social support. *Journal of Employment Counseling*, 39(4), 171–189. doi:10.1002/j.2161-1920.2002.tb00848.x
- Watkins, D. (1989). The Role Of Confirmatory Factor Analysis In Cross-Cultural Research*. *International Journal of Psychology*, 24(6), 685-701.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of personality and social psychology*, 54(6), 1063. doi:10.1037/0022-3514.54.6.1063
- Weckström, S. (2012). Self-assessed consequences of unemployment on individual wellbeing and family relationships: A study of unemployed women and men in Finland. *International Journal of Social Welfare*, 21(4), 372-383.
- Wilhelm, M. S., & Ridley, C. A. (1988). Stress and Unemployment in Rural Nonfarm Couples: A Study of Hardships and Coping Resources. *Family Relations*, 37(1), 50. doi:10.2307/584429
- Wilkinson, R. G. (2000). Mind the Gap. Hierarchies, Health and Evolution.
- Williams L.J., Cote, J. A., & Buckley, M. R. (1989). Lack of Method Variance in Self-Reported Affect and Perceptions at Work: Reality or Artifact? *Journal of Applied Psychology*. 74(3), 462-468.
- Wilson, W. R. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological bulletin*, 67(4), 294. doi:10.1037/h0024431

- Winefield, A. H., & Tiggemann, M. (1990). Employment status and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology, 75*(4), 455–459. doi:10.1037/0021-9010.75.4.455
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review, 26*(2), 179–201. doi:10.5465/amr.2001.4378011
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in Organizational Behavior, 25*, 93–135. doi:10.1016/s0191-3085(03)25003-6
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality, 31*, 21–33. <http://dx.doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162> Actions
- Wuthnow, R. (2004). *Saving America? Faith-based services and the future of civil society* Princeton: Princeton University Press.

APÊNDICES

Apêndice 1 – Termo de Consentimento de participação como Sujeito

Consentimento de participação da pessoa como sujeito

Eu, _____,
RG _____, CPF _____,

comprometo-me em participar do estudo que irá avaliar como as pessoas enfrentam os problemas causados pelo desemprego da pesquisadora Ariana Fidelis sob orientação da professora doutora Helenides Mendonça, em que fui comunicado (a) dos objetivos e interesses científicos desta pesquisa, tendo a liberdade de fazer perguntas a qualquer momento sempre que houver dúvidas.

É também esclarecido que minha participação é voluntária podendo retirar-me do estudo a qualquer momento que desejar. Em nenhum momento terei meu nome publicado ou exposto por qualquer razão, e caso seja necessário, será trocado como forma de manter minha privacidade.

Os pesquisadores se comprometem a manter em confidência toda e qualquer informação que possa identificar-me individualmente. Mediante as garantias mencionadas acima autorizo a pesquisadora usar os dados coletados na pesquisa.

Goiânia, _____, _____ de 20__.

Assinatura do Participante

Assinatura do Pesquisador

Apêndice 2 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Título da Pesquisa: Significado do Trabalho e o Bem-Estar

Psicológico: um estudo com desempregados

Eu, _____, idade, _____,

portador(a) do R.G. _____ dou meu consentimento livre e esclarecido para participar voluntariamente do projeto de pesquisa especificado abaixo, sob a responsabilidade da mestrandia Ariana Fidelis e da Prof^ª. Dra. Helenides Mendonça, orientadora deste trabalho.

Assinando este Termo de Consentimento, estou ciente de que:

1. O presente estudo se justifica por construir novos conhecimentos e reflexões que se constituam em importantes contribuições ao atual cenário de mudanças no mundo do trabalho, uma vez que tem como objetivo estudar como as pessoas desempregadas enfrentam as dificuldades impostas no seu dia-dia, quanto o valor dado ao emprego pode afetar o bem-estar de uma pessoa. E se a vivência de mal-estar pode variar de acordo com a duração do desemprego. Portanto, a possibilidade de pesquisar a variabilidade do fenômeno e como as diferentes percepções influenciam na vivência do bem-estar é uma das propostas da investigação.

2. Sua participação consiste em responder a um caderno de perguntas (questionário) que será entregue individualmente contendo dados que serão analisados de acordo com sua percepção acerca do modo como a pessoa desempregada vivencia o bem-estar no dia-dia, e questões relacionadas ao seu contexto de trabalho. O tempo de duração estimado para preenchimento das perguntas será de 15 minutos.

3. Durante todo o processo você será acompanhado pela pesquisadora e pela orientadora da pesquisa que estarão a sua inteira disposição para esclarecimento de dúvidas. Além disso, você poderá desistir a qualquer momento, resguardando o direito de retirar seu consentimento sem qualquer penalidade e mantendo o sigilo de sua participação garantido.

4. A participação no estudo implica em riscos mínimos, os quais já estão sendo tratados para evitar que aconteçam. Os possíveis riscos podem ser caracterizados por certo constrangimento na emissão de respostas, conflito pessoal e ansiedade, por se tratarem de questões subjetivas de natureza pessoal, ligada à problemática organizacional. Quanto a esses riscos, a pesquisadora procurará eliminá-los ou atenuá-los durante as instruções, podendo suspender imediatamente a pesquisa caso perceba qualquer dano à saúde dos sujeitos.

5. Mesmo que seja pouco provável, mas caso você necessite ajuda para solucionar algum conflito que tenha sofrido relacionado a este tema, será feito o encaminhamento para atendimento psicológico, sendo garantida a assistência integral.

6. Fica garantida a Assistência Integral e Gratuita por danos imediatos ou tardios, diretos ou indiretos ao sujeito mediante sua participação na pesquisa. Caso haja necessidade, fica assegurado ainda o encaminhamento para atendimento e acompanhamento por profissional capacitado. Sendo necessária a intervenção terapêutica, fica assegurado ao sujeito o direito de retornar à participação da pesquisa quando do fim de seu acompanhamento, caso seja de seu interesse e desde que ainda esteja no período correspondente a coleta de dados, conforme consta no cronograma da pesquisa.

7. Os questionários não serão identificados em nenhum momento da pesquisa e ficará sob a guarda da mestrandia pelo tempo de 05 (cinco) anos, como previsto pela Resolução CNS 466/12, artigo XI, alínea “F” (CNS, 2012) e depois serão incinerados.

8. Assumimos neste momento a obrigação de que seus dados pessoais serão mantidos no mais absoluto sigilo, e que, em nenhum momento, identificaremos sua pessoa, assegurando a sua privacidade e confidencialidade. Mesmo em futuras publicações de resultados, artigos e documentos acadêmicos bem como apresentações em eventos e atividades científicas, fica aqui garantido o compromisso de manter total sigilo de sua participação na pesquisa.

9. Os resultados do estudo serão analisados por aglomerado e não por respostas individuais. Tais resultados serão divulgados por meio de revistas do segmento, como também apresentações em eventos e atividades científicas. Também será disposto após a conclusão o link <https://docs.google.com/document/d/1BALd4KZsfe-FvH0proJZdPn682wGd-1Rrgoj1cH6sUM/edit?usp=sharing> onde qualquer participante poderá acessar para conferir os resultados.

10. Os resultados do estudo também serão encaminhados para o SINE MUNICIPAL DE APARECIDA DE GOIÂNIA, por meio de cópia eletrônica e física, após a análise e conclusão dos dados. Estima-se que tais resultados possam contribuir para a melhoria das condições de vida das pessoas desempregadas de forma geral.

12. Fica garantido ainda o direito a indenização, caso haja algum tipo de prejuízo quanto à participação na pesquisa, conforme assegura a Resolução CNS 466/12.

13. Quanto ao participante são garantidos a isenção de custos ou quaisquer gastos financeiros, uma vez que as entrevistas serão realizadas conforme a disponibilidade das pessoas abordadas no SINE e todos os deslocamentos serão da pesquisadora ao local supracitado. Portanto, não será necessário qualquer tipo de ressarcimento aos participantes desta pesquisa.

14. Ao participar desta investigação você está contribuindo para o avanço e desenvolvimento científico, tal participação se configura como um benefício indireto, uma vez que, a partir da reflexão de possíveis estratégias de enfrentamento ao desemprego e a possível busca de soluções para tal fenômeno projetos e políticas públicas podem ser desenvolvidos, a partir de tais resultados.

Após os demais esclarecimentos, e as informações a respeito desta pesquisa, caso aceite fazer parte deste estudo assine ao final do documento, que contém duas vias: uma que permanecerá em seu poder e outra com a pesquisadora responsável. Em caso de recusa, sinta-se a vontade em não participar, não sendo por isto, responsabilizado ou penalizado em hipótese alguma.

A qualquer momento, caso haja dúvida sobre o método da pesquisa, sinta se livre e à vontade em procurar os pesquisadores:

Pesquisadora Responsável: Ariana Fidelis – CRP: 09/8180

Telefone para contato: (62) 9909-8381.
Pesquisadores Participantes: Helenides Mendonça.
Telefone para contato: (62) 3946-1116

Se achar necessário entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, em caso de algum questionamento ético, sirva-se do telefone (62) 3946-1512.

Agradecemos antecipadamente sua participação!
Goiânia – GO, _____ de 20 ____.

Assinatura do (a) participante

Assinatura da Pesquisadora

Apêndice 3 – Instrumento de Pesquisa (Questionário).

Prezado Senhor (a)

Estamos desenvolvendo um estudo a respeito das diferentes maneiras que as pessoas enfrentam as dificuldades após a perda do emprego e como isto repercute em sua vida e conseqüentemente na sua saúde em geral.

Precisamos que você **RESPONDA OS QUESTIONÁRIOS COM SINCERIDADE** e procure não deixar **NENHUMA QUESTÃO EM BRANCO**.

Lembre-se de que **NÃO HÁ RESPOSTAS CERTAS OU ERRADAS**, todas são corretas desde que correspondam ao que pensa.

As suas **RESPOSTAS SÃO CONFIDENCIAIS** e pedimos a você que não escreva o seu nome.

Por favor, não se esqueça de **DEVOLVER OS QUESTIONÁRIOS**.

Esperamos poder contar com sua ajuda. Desde já, o nosso sincero **OBRIGADO!**

Esp. Ariana Fidelis
Profa. Dra. Helenides Mendonça
Pontifícia Universidade Católica de Goiás

PARTE I - Pense acerca do que tem feito e vivido nas últimas quatro semanas e diga com que frequência teve cada um dos seguintes sentimentos. De acordo com a escala abaixo, marque na frente de cada sentimento o valor que mais se aproxima da sua realidade:

	Muito raramente ou nunca	←—————→			Muitíssimas vezes
1. Alegre	1	2	3	4	5
2. Furioso(a)	1	2	3	4	5
3. Bem	1	2	3	4	5
4. Mal	1	2	3	4	5
5. Agradável	1	2	3	4	5
6. Desagradável	1	2	3	4	5
7. Feliz	1	2	3	4	5
8. Triste	1	2	3	4	5
9. Contente	1	2	3	4	5
10. Receoso/a	1	2	3	4	5
11. Positivo	1	2	3	4	5
12. Negativo	1	2	3	4	5

PARTE II - Considerando o período que está desempregado, analise, por favor, em que medida discorda ou concorda com cada uma das afirmações abaixo:

	Discordo completamente	Discordo em grande parte	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo em grande parte	Concordo completamente
1. As minhas relações sociais dão-me suporte e são recompensadoras.	1	2	3	4	5	6	7
2. Estou envolvido/a e interessado/a nas atividades diárias que executo.	1	2	3	4	5	6	7
3. Contribuo ativamente para a felicidade e bem-estar dos outros.	1	2	3	4	5	6	7
4. Sou competente e capaz de fazer as atividades que são importantes para mim.	1	2	3	4	5	6	7
5. Sou uma boa pessoa e vivo uma boa vida.	1	2	3	4	5	6	7
6. Sou otimista acerca do meu futuro.	1	2	3	4	5	6	7
7. Levo uma vida com propósito e significado.	1	2	3	4	5	6	7
8. As pessoas respeitam-me.	1	2	3	4	5	6	7

Parte III - Assinale agora, por favor, em que medida discorda ou concorda com cada uma das afirmações abaixo:

	Discordo completamente	Discordo em grande parte	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo em grande parte	Concordo completamente
1. O trabalho é a coisa mais importante na vida.	1	2	3	4	5	6	7
2. Aceito qualquer trabalho, pois, é melhor do que ficar parado sem nenhuma atividade.	1	2	3	4	5	6	7
3. Trabalhando eu contribuo para o desenvolvimento da sociedade.	1	2	3	4	5	6	7
4. Não me importo com a opinião das pessoas, quero um emprego, pois, isso é muito importante para mim.	1	2	3	4	5	6	7
5. Mesmo se eu ganhasse um prêmio na loteria, eu preferiria continuar trabalhando.	1	2	3	4	5	6	7
6. O trabalho dá sentido a minha vida.	1	2	3	4	5	6	7
7. Eu prefiro um emprego com salário menor do que ficar desempregado.	1	2	3	4	5	6	7
8. Estar desempregado é a pior coisa que já aconteceu comigo.	1	2	3	4	5	6	7
9. Mesmo com o aumento do número de parcelas do seguro-desemprego, eu prefiro trabalhar.	1	2	3	4	5	6	7
10. Eu quero muito encontrar um novo emprego.	1	2	3	4	5	6	7
11. Depois de perder o emprego eu me sinto excluído.	1	2	3	4	5	6	7
12. Eu odeio estar desempregado.	1	2	3	4	5	6	7
13. O seguro-desemprego pode ajudar no recomeço da minha vida.	1	2	3	4	5	6	7
14. Depois que perdi o emprego não tenho momentos de lazer.	1	2	3	4	5	6	7

Parte IV - Com relação a alguns aspectos e acontecimentos de sua vida, responda o quanto concorda ou discorda das seguintes afirmações.

	Discordo completamente	Discordo em grande parte	Discordo	Não concordo nem discordo	Concordo	Concordo em grande parte	Concordo completamente
1. Há pessoas que eu posso contar para me ajudar	1	2	3	4	5	6	7
2. Há pessoas que me dão apoio e incentivo	1	2	3	4	5	6	7
3. Há pessoas que me apreciam e me consideram como uma boa pessoa	1	2	3	4	5	6	7
4. Gosto de ajudar e contribuir para o desenvolvimento onde moro.	1	2	3	4	5	6	7
5. Tenho convívio com meus vizinhos e convido-os para minha casa.	1	2	3	4	5	6	7
6. Eu procuro maneiras de ajudar os meus vizinhos quando eles estão em necessidade.	1	2	3	4	5	6	7
7. Eu posso confiar nas pessoas que estão em minha volta.	1	2	3	4	5	6	7
8. Os meus vizinhos são pessoas confiáveis.	1	2	3	4	5	6	7
9. A maioria das pessoas que conheço é honesta.	1	2	3	4	5	6	7
10. As pessoas me respeitam.	1	2	3	4	5	6	7
11. As pessoas são educadas comigo.	1	2	3	4	5	6	7
12. Sou tratado com respeito pelas pessoas.	1	2	3	4	5	6	7
13. Eu me sinto sozinho.	1	2	3	4	5	6	7
14. Sinto que às vezes sou excluído por algumas pessoas.	1	2	3	4	5	6	7
15. Não posso contar com ninguém para me ajudar	1	2	3	4	5	6	7

16. Fico totalmente envolvido quando realizo uma atividade.	1	2	3	4	5	6	7
17. Quando desenvolvo alguma atividade sinto força interior, motivadora.	1	2	3	4	5	6	7
18. Fico animado quando estou trabalhando em algum projeto.	1	2	3	4	5	6	7
19. Uso meus conhecimentos e habilidades diariamente.	1	2	3	4	5	6	7
20. Sempre utilizo os meus talentos para alguma tarefa.	1	2	3	4	5	6	7
21. Sempre gosto de demonstrar que sou bom na realização de alguma atividade.	1	2	3	4	5	6	7
22. Eu aprendi uma coisa nova ontem.	1	2	3	4	5	6	7
23. Aprender coisas novas é importante para mim.	1	2	3	4	5	6	7
24. Procuro aprender coisas novas todos os dias.	1	2	3	4	5	6	7
25. Sinto-me realizado, pois, conquistei a maioria dos meus objetivos.	1	2	3	4	5	6	7
26. Estou conquistando minhas ambições.	1	2	3	4	5	6	7
27. Estou no caminho certo para alcançar meus sonhos.	1	2	3	4	5	6	7
28. Para ter sucesso e alcançar meus objetivos é preciso ter foco e prosseguir no caminho.	1	2	3	4	5	6	7
29. Estou confiante de que posso lidar com eventos inesperados.	1	2	3	4	5	6	7
30. Acredito que sou capaz de realizar a maioria das coisas que planejei.	1	2	3	4	5	6	7
31. O que eu faço na vida é importante e vale a pena.	1	2	3	4	5	6	7
32. As coisas que faço não contribuem para o crescimento da sociedade.	1	2	3	4	5	6	7
33. O trabalho que faço é importante para outras pessoas.	1	2	3	4	5	6	7
34. Deixo que outras pessoas tomem a maioria das decisões de minha vida.	1	2	3	4	5	6	7
35. As escolhas de minha vida não foram tomadas por mim, mas, me deixei levar por outras pessoas.	1	2	3	4	5	6	7
36. As pessoas que decidem o que posso e não posso fazer.	1	2	3	4	5	6	7
37. Minha vida tem um propósito.	1	2	3	4	5	6	7
38. Sou satisfeito com minha vida.	1	2	3	4	5	6	7
39. Eu sei o que dá sentido à minha vida.	1	2	3	4	5	6	7
40. Estou otimista com meu futuro.	1	2	3	4	5	6	7
41. Eu tenho uma visão positiva da vida.	1	2	3	4	5	6	7
42. Espero ter mais coisas boas na vida do que coisas ruins.	1	2	3	4	5	6	7
43. A maioria das coisas da minha vida acontece como eu esperava.	1	2	3	4	5	6	7
44. Estou satisfeito com a minha vida.	1	2	3	4	5	6	7
45. Minha vida está indo bem.	1	2	3	4	5	6	7
46. Sinto que na maioria das vezes acontecem coisas boas na minha vida.	1	2	3	4	5	6	7
47. Sou feliz a maior parte do tempo.	1	2	3	4	5	6	7
48. Estou bem na maioria das vezes.	1	2	3	4	5	6	7
49. Na maior parte do tempo estou infeliz.	1	2	3	4	5	6	7
50. Estou infeliz na maioria das vezes.	1	2	3	4	5	6	7

Dados Sociodemográficos

Idade:	Sexo: ()M ()F	Estado civil: ()Solteiro ()Casado ()Separado ()Divorciado ()Outros:
Escolaridade: ()Fundamental ()Médio ()Superior incompleto ()Superior completo ()Pós-graduação		
Área de formação:		
Função:		O último trabalho foi de carteira assinada? ()Sim ()Não
Em caso de não qual atividade exercia?		
Quanto tempo ficou trabalhando no último emprego?		Há quanto tempo está desempregado?
Recebe algum benefício do governo? ()Sim ()Não		Qual?
*E-mail:		*caso queira receber os resultados da pesquisa.

Apêndice 4 – Instrumento de Pesquisa (Questionário versão virtual)

Pesquisa sobre desemprego e bem-estar!

Prezado Senhor (a)

Estamos desenvolvendo um estudo a respeito das diferentes maneiras que as pessoas enfrentam as dificuldades após a perda do emprego e como isto repercute em sua vida e conseqüentemente na sua saúde em geral.

Precisamos que você RESPONDA OS QUESTIONÁRIOS COM SINCERIDADE e procure não deixar NENHUMA QUESTÃO EM BRANCO.

Você poderá desistir a qualquer momento, resguardando o direito de retirar seu consentimento sem qualquer penalidade e mantendo o sigilo de sua participação garantido.

O presente estudo se justifica por construir novos conhecimentos e reflexões que se constituam em importantes contribuições ao atual cenário de mudanças no mundo do trabalho, uma vez que tem como objetivo estudar como as pessoas desempregadas enfrentam as dificuldades impostas no seu dia-dia, quanto o valor dado ao emprego pode afetar o bem-estar de uma pessoa. E se a vivência de mal-estar pode variar de acordo com a duração do desemprego. Portanto, a possibilidade de pesquisar a variabilidade do fenômeno e como as diferentes percepções influenciam na vivência do bem-estar é uma das propostas da investigação. Sua participação consiste em responder a um caderno de perguntas (questionário) que será entregue individualmente contendo dados que serão analisados de acordo com sua percepção acerca do modo como a pessoa desempregada vivencia o bem-estar no dia-dia, e questões relacionadas ao seu contexto de trabalho. O tempo de duração estimado para preenchimento das perguntas será de 15 minutos.

Você poderá desistir a qualquer momento, resguardando o direito de retirar seu consentimento sem qualquer penalidade e mantendo o sigilo de sua participação garantido.

A participação no estudo implica em riscos mínimos, os quais já estão sendo tratados para evitar que aconteçam. Os possíveis riscos podem ser caracterizados por certo constrangimento na emissão de respostas, conflito pessoal e ansiedade, por se tratarem de questões subjetivas de natureza pessoal, ligada à problemática organizacional. Quanto a esses riscos, a pesquisadora procurará eliminá-los ou atenuá-los durante as instruções, podendo suspender imediatamente a pesquisa caso perceba qualquer dano à saúde dos sujeitos.

Mesmo que seja pouco provável, mas caso você necessite ajuda para solucionar algum conflito que tenha sofrido relacionado a este tema, será feito o encaminhamento para atendimento psicológico, sendo garantida a assistência integral.

Fica garantida a Assistência Integral e Gratuita por danos imediatos ou tardios, diretos ou indiretos ao sujeito mediante sua participação na pesquisa. Caso haja necessidade, fica assegurado ainda o encaminhamento para atendimento e acompanhamento por profissional capacitado. Sendo necessária a intervenção terapêutica, fica assegurado ao sujeito o direito de retornar à participação da pesquisa quando do fim de seu acompanhamento, caso seja de seu interesse e desde que ainda esteja no período correspondente a coleta de dados, conforme consta no cronograma da pesquisa.

Os questionários não serão identificados em nenhum momento da pesquisa e ficará sob a guarda da mestrandia pelo tempo de 05 (cinco) anos, como previsto pela Resolução CNS 466/12, artigo XI, alínea "f" (CNS, 2012) e depois serão excluídos.

Assumimos neste momento a obrigação de que seus dados pessoais serão mantidos no mais absoluto sigilo, e que, em nenhum momento, identificaremos sua pessoa, assegurando a sua privacidade e confidencialidade. Mesmo em futuras publicações de resultados, artigos e documentos acadêmicos bem como apresentações em eventos e atividades científicas, fica aqui garantido o compromisso de manter total sigilo de sua participação na pesquisa.

Os resultados do estudo serão analisados por aglomerado e não por respostas individuais. Tais resultados serão divulgados por meio de revistas do segmento, como também apresentações em eventos e atividades científicas. Também será disposto após a conclusão o link <https://docs.google.com/document/d/1BALd4KZsfe-FvHoproJZdPn682wGd-1Rrgoj1cH6sUM/edit?usp=sharing> onde qualquer participante poderá acessar para conferir os resultados.

Fica garantido ainda o direito a indenização, caso haja algum tipo de prejuízo quanto à participação na pesquisa, conforme assegura a Resolução CNS 466/12.

Não será necessário qualquer tipo de ressarcimento aos participantes desta pesquisa, por se tratar de um formulário eletrônico.

Ao participar desta investigação você está contribuindo para o avanço e desenvolvimento científico, tal participação se configura como um benefício indireto, uma vez que, a partir da reflexão de possíveis estratégias de enfrentamento ao desemprego e a possível busca de soluções para tal fenômeno projetos e políticas públicas podem ser desenvolvidos, a partir de tais resultados.

Após os demais esclarecimentos, e as informações a respeito desta pesquisa, caso aceite fazer parte deste estudo, marque a opção de sim. Em caso de recusa, marque a opção não, sinta-se a vontade em não participar, não sendo por isto, responsabilizado ou penalizado em hipótese alguma.

A qualquer momento, caso haja dúvida sobre o método da pesquisa, sinta-se livre e à vontade em procurar os pesquisadores:

Pesquisadora Responsável: Ariana Fidelis - Email: arianafidelis.a@gmail.com

Pesquisadores Participantes: Helenides Mendonça.

Telefone para contato: (62) 3946-1116

Se achar necessário entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Pontifícia Universidade Católica de Goiás, em caso de algum questionamento ético, sirva-se do telefone (62) 3946-1512.

Agradecemos antecipadamente sua participação!

Esp. Ariana Fidelis
Prof^a. Dr^a. Helenides Mendonça
Pontifícia Universidade Católica de Goiás

*Obrigatório

*

- Sim, li e aceito participar deste estudo.
 Não aceito participar deste estudo.

PARTE I

Pense acerca do que tem feito e vivido nas últimas quatro semanas e diga com que frequência teve cada um dos seguintes sentimentos. De acordo com a escala abaixo, marque na frente de cada sentimento o valor que mais se aproxima da sua realidade:

1. Alegre *

1 2 3 4 5

Muito raramente ou nunca Muitíssimas vezes

2. Furioso(a) *

1 2 3 4 5

Muito raramente ou nunca Muitíssimas vezes

3. Bem *

1 2 3 4 5

Muito raramente ou nunca MUITÍSSIMAS VEZES

4. Mal *

1 2 3 4 5

Muito raramente ou nunca MUITÍSSIMAS VEZES

5. Agradável *

1 2 3 4 5

Muito raramente ou nunca MUITÍSSIMAS VEZES

6. Desagradável *

1 2 3 4 5

Muito raramente ou nunca MUITÍSSIMAS VEZES

7. Feliz *

1 2 3 4 5

Muito raramente ou nunca MUITÍSSIMAS VEZES

8. Triste *

1 2 3 4 5

Muito raramente ou nunca MUITÍSSIMAS VEZES

9. Contente *

1 2 3 4 5

Muito raramente ou nunca MUITÍSSIMAS VEZES

10. Receoso/a *

1 2 3 4 5

Muito raramente ou nunca MUITÍSSIMAS VEZES

11. Positivo *

1 2 3 4 5

Muito raramente ou nunca MUITÍSSIMAS VEZES

12. Negativo *

1 2 3 4 5

Muito raramente ou nunca Muitíssimas vezes**PARTE II**

Considerando o período que está desempregado, analise, por favor, em que medida discorda ou concorda com cada uma das afirmações abaixo:

1. As minhas relações sociais dão-me suporte e são recompensadoras. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

2. Estou envolvido/a e interessado/a nas atividades diárias que executo. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

3. Contribuo ativamente para a felicidade e bem-estar dos outros. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

4. Sou competente e capaz de fazer as atividades que são importantes para mim. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

5. Sou uma boa pessoa e vivo uma boa vida. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

6. Sou otimista acerca do meu futuro. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

7. Levo uma vida com propósito e significado. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

8. As pessoas respeitam-me. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

Parte III

Assinale agora, por favor, em que medida discorda ou concorda com cada uma das afirmações abaixo:

1. O trabalho é a coisa mais importante na vida. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte

- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

2. Aceito qualquer trabalho, pois, é melhor do que ficar parado sem nenhuma atividade. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

3. Trabalhando eu contribuo para o desenvolvimento da sociedade. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

4. Não me importo com a opinião das pessoas, quero um emprego, pois, isso é muito importante para mim. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

5. Mesmo se eu ganhasse um prêmio na loteria, eu preferiria continuar trabalhando. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

6. O trabalho dá sentido a minha vida. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

7. Eu prefiro um emprego com salário menor do que ficar desempregado. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

8. Estar desempregado é a pior coisa que já aconteceu comigo. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

9. Mesmo com o aumento do número de parcelas do seguro-desemprego, eu prefiro trabalhar. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

10. Eu quero muito encontrar um novo emprego. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

11. Depois de perder o emprego eu me sinto excluído. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

12. Eu odeio estar desempregado. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

13. O seguro-desemprego pode ajudar no recomeço da minha vida. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

14. Depois que perdi o emprego não tenho momentos de lazer. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

Parte IV

Com relação a alguns aspectos e acontecimentos de sua vida, responda o quanto concorda ou discorda das seguintes afirmações.

1. Há pessoas que eu posso contar para me ajudar *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo

- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

2. Há pessoas que me dão apoio e incentivo *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

3. Há pessoas que me apreciam e me consideram como uma boa pessoa *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

4. Gosto de ajudar e contribuir para o desenvolvimento onde moro. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

5. Tenho convívio com meus vizinhos e convido-os para minha casa. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

6. Eu procuro maneiras de ajudar os meus vizinhos quando eles estão em necessidade. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte

- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

7. Eu posso confiar nas pessoas que estão em minha volta. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

8. Os meus vizinhos são pessoas confiáveis. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

9. A maioria das pessoas que conheço é honesta. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

10. As pessoas me respeitam. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

11. As pessoas são educadas comigo. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

12. Sou tratado com respeito pelas pessoas. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

13. Eu me sinto sozinho. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

14. Sinto que às vezes sou excluído por algumas pessoas. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

15. Não posso contar com ninguém para me ajudar. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

16. Fico totalmente envolvido quando realizo uma atividade. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

17. Quando desenvolvo alguma atividade sinto força interior, motivadora. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

18. Fico animado quando estou trabalhando em algum projeto. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

19. Uso meus conhecimentos e habilidades diariamente. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

20. Sempre utilizo os meus talentos para alguma tarefa. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte

- 7. Concordo completamente

21. Sempre gosto de demonstrar que sou bom na realização de alguma atividade. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

22. Eu aprendi uma coisa nova ontem. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

23. Aprender coisas novas é importante para mim. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

24. Procuro aprender coisas novas todos os dias. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

25. Sinto me realizado, pois, conquistei a maioria dos meus objetivos. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo

- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

26. Estou conquistando minhas ambições. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

27. Estou no caminho certo para alcançar meus sonhos. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

28. Para ter sucesso e alcançar meus objetivos é preciso ter foco e prosseguir no caminho. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

29. Estou confiante de que posso lidar com eventos inesperados. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

30. Acredito que sou capaz de realizar a maioria das coisas que planejei. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo

- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

31. O que eu faço na vida é importante e vale a pena. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

32. As coisas que faço não contribuem para o crescimento da sociedade. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

33. O trabalho que faço é importante para outras pessoas. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

34. Deixo que outras pessoas tomem a maioria das decisões de minha vida. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

35. As escolhas de minha vida não foram tomadas por mim, mas, me deixei levar por outras pessoas. *

- 1. Discordo completamente

- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

36. As pessoas que decidem o que posso e não posso fazer. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

37. Minha vida tem um propósito. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

38. Sou satisfeito com minha vida. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

39. Eu sei o que dá sentido à minha vida. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

40. Estou otimista com meu futuro. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

41. Eu tenho uma visão positiva da vida. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

42. Espero ter mais coisas boas na vida do que coisas ruins. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

43. A maioria das coisas da minha vida acontece como eu esperava. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

44. Estou satisfeito com a minha vida. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

45. Minha vida está indo bem. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

46. Sinto que na maioria das vezes acontecem coisas boas na minha vida. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

47. Sou feliz a maior parte do tempo. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

48. Estou bem na maioria das vezes. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte
- 7. Concordo completamente

49. Na maior parte do tempo estou infeliz. *

- 1. Discordo completamente
- 2. Discordo em grande parte
- 3. Discordo
- 4. Não concordo nem discordo
- 5. Concordo
- 6. Concordo em grande parte

7. Concordo completamente

50. Estou infeliz na maioria das vezes. *

1. Discordo completamente
 2. Discordo em grande parte
 3. Discordo
 4. Não concordo nem discordo
 5. Concordo
 6. Concordo em grande parte
 7. Concordo completamente

Dados Sociodemográficos

Idade: *

Sexo: *

- M
 F

Estado civil: *

- Solteiro
 Casado
 Separado
 Divorciado
 Outros

Escolaridade: *

- Fundamental
 Médio
 Superior incompleto
 Superior completo
 Pós-graduação

Área de formação:

Função:

O último trabalho foi de carteira assinada? *

- Sim

Não

Em caso de não qual atividade exercia?

Quanto tempo ficou trabalhando no último emprego? *

meses

Há quanto tempo está desempregado? *

meses

Recebe algum benefício do governo? *

Sim

Não

Qual?

Deseja receber os resultados desta pesquisa? *

Sim

Não

Email

Caso queira receber os resultados desta pesquisa.

Enviar

Nunca envie senhas em Formulários Google.

Powered by

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.
Denunciar abuso - Termos de Serviço - Termos Adicionais

Pesquisa sobre desemprego e bem-estar!

O resultado desta pesquisa será publicado neste link (<https://docs.google.com/document/d/1BALd4KZsfe-FvH0proJZdPn682wGd-1Rgoj1cH6sUM/edit?usp=sharing>), logo após sua conclusão.

Obrigado por sua participação.

Este formulário foi criado com o Formulários Google.
[Criar seu próprio formulário](#)

Resultado: Pesquisa sobre desemprego e bem-estar!



O resultado da Pesquisa sobre desemprego e bem-estar!
Será publicado neste documento logo após sua conclusão.