



Estudos e Pesquisas em Psicologia

ISSN: 1808-4281

Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Instituto de Psicologia

Ribeiro, Marcelo Afonso; Costa, Bruno Bones Valdo da; Gonçalves, Iramaia de Almeida
Compreensão de Trabalho Decente entre Jovens com Baixa Qualificação
Estudos e Pesquisas em Psicologia, vol. 21, núm. 4, 2021, pp. 1374-1394
Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Instituto de Psicologia

DOI: <https://doi.org/10.12957/epp.2021.63945>

Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=451873480006>

- Como citar este artigo
- Número completo
- Mais informações do artigo
- Site da revista em redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Informação Científica Redalyc
Rede de Revistas Científicas da América Latina e do Caribe, Espanha e Portugal
Sem fins lucrativos acadêmica projeto, desenvolvido no âmbito da iniciativa
acesso aberto

Compreensão de Trabalho Decente entre Jovens com Baixa Qualificação

Marcelo Afonso Ribeiro*

Universidade de São Paulo - USP, São Paulo, SP, Brasil
ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-0396-7693>

Bruno Bones Valdo da Costa**

Universidade de São Paulo - USP, São Paulo, SP, Brasil
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0069-9395>

Iramaia de Almeida Gonçalves***

Universidade de São Paulo - USP, São Paulo, SP, Brasil
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8235-7884>

RESUMO

Trabalho decente é um conceito proposto pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) com base nos contextos de trabalho dos países desenvolvidos e em fatores socioeconômicos. A psicologia e os países do Sul global podem contribuir na ampliação do conceito. Assim, fundamentados na pesquisa qualitativa consensual e por meio de entrevistas semiestruturadas em profundidade, visamos compreender as concepções de trabalho decente de 20 jovens brasileiros/as com baixa qualificação a partir de uma leitura psicossocial com base na teoria da psicologia do trabalho (PWT). Os principais resultados indicaram a compreensão de que o trabalho realizado pelos/as participantes não era um trabalho decente, não seria estruturante da vida, e que atenderia às necessidades de sobrevivência, mas impediria a autodeterminação. As implicações do estudo apontaram, em termos conceituais e políticos, para a necessidade de contextualizar a concepção de trabalho decente, agregando a ideia de versões distintas do trabalho decente, variando em função de contextos distintos, e reconstruir as práticas de orientação profissional, de carreira e de gestão de pessoas, de acordo com as características socioculturais do público-alvo, visando sua ampliação e diversificação.

Palavras-chave: trabalho informal, condições de trabalho, identidade, autodeterminação, projeto de vida.

Sense of Decent Work among Low-Skilled Youth

ABSTRACT

Decent work is a concept proposed by the International Labour Organization (ILO) based on working contexts from developed nations and on socioeconomic factors. Psychology and the global South countries may contribute to broaden the concept. Thus, grounded in the Consensual Qualitative Research and by means of in-depth interviews, this study sought to understand senses of decent work among 20 low-skilled youths in Brazil from a psychosocial reading based on the Psychology of Working Theory (PWT). Findings showed the sense that participants' working was not a decent work, not structuring life, and it met survival needs,

however, prevented self-determination. In a conceptual and political way, study implications pointed out the need to contextualize the concept of decent work, aggregating the idea of different versions of decent work, varying according to different contexts. Moreover, practical implications highlighted the need to reconstruct career guidance and counseling practices and personnel management according to the socio-cultural characteristics of the target audience, aiming at expanding and diversifying them.

Keywords: informal work, working conditions, identity, self-determination, life project.

Sentidos de Trabalho Decente entre J6venes Poco Calificados

RESUMEN

El trabajo decente es un concepto propuesto por la Organizaci3n Internacional del Trabajo (OIT) basado en contextos de trabajo de pa6ses desarrollados y en factores socioecon3micos. La psicolog6a y los pa6ses del Sur global pueden contribuir a ampliar el concepto. Por lo tanto, basado en la investigaci3n cualitativa consensuada y mediante entrevistas en profundidad, este estudio busc3 comprender los sentidos del trabajo decente entre 20 j6venes poco calificados en Brasil a partir de una lectura psicosocial basada en la teor6a de la psicolog6a del trabajar (PWT). Los resultados mostraron que el trabajo de los participantes no era un trabajo decente, no estructuraba la vida, y satisfac6a las necesidades de supervivencia, sin embargo, imped6a la autodeterminaci3n. De manera conceptual y pol6tica, las implicaciones del estudio se6alaron la necesidad de contextualizar el concepto de trabajo decente, agregando la idea de diferentes versiones de trabajo decente, variando seg6n los diferentes contextos. Adem6s, las implicaciones pr6cticas destacaron la necesidad de reconstruir las pr6cticas asesoramiento profesional y gesti3n de personas de acuerdo con las caracter6sticas socioculturales del p6blico objetivo, con el objetivo de ampliarlas y diversificarlas.

Palabras clave: trabajo informal, condiciones de trabajo, identidad, autodeterminaci3n, proyecto de vida.

A atividade de trabalho ou trabalhar ainda 6 um dos pilares da vida humana na sociedade contempor6nea, pois 6 respons6vel pela seguran6a ontol3gica e pela prote63o social no capitalismo (Antunes, 2012; Blustein, 2013; Castel, 2009), criando condi63es para atender “a tr6s necessidades humanas fundamentais - a necessidade de sobreviv6ncia e poder, a necessidade de conex3o social, e a necessidade de autodetermina63o” (Blustein, 2013, p. 8). Para Duffy, Blustein, Diemer e Autin (2016), a necessidade de sobreviv6ncia e poder tem rela63o com o acesso a recursos como moradia, alimenta63o e capital social; a necessidade de conex3o social, que possibilita a produ63o do sentido de vida e de pertencimento social; e a necessidade de autodetermina63o, que visa garantir controle, escolha e planejamento da vida

por meio das relações estabelecidas com os/as outros/as e dos limites e potencialidades psicossociais. Psicossociais, porque são construídos na teia de relações indissociáveis entre pessoas e contextos (Blustein, 2011). Adotamos a concepção de Blustein (2011) de trabalhar ao invés de trabalho, pois trabalhar é um verbo que descreve uma ação representada por atividades em um contexto sócio-histórico específico, que dá vida ao conceito abstrato de trabalho.

Dada a importância do trabalhar para a vida humana e considerando que os contextos do trabalhar são diversos e desiguais - e que as boas condições para trabalhar e o acesso a trabalhos qualificados e bem remunerados estão restritos a uma parcela pequena da população no mundo -, a OIT (Organização Internacional do Trabalho) propôs a concepção de trabalho decente como marco regulatório para fundamentar ações dos Estados, visando assegurar segurança, condições dignas de trabalho, proteção social e direitos garantidos para todos/as (International Labour Organization [ILO], 1999). Concepção esta baseada na lógica do emprego (trabalho assalariado) realizado em nações desenvolvidas (Santos, 2019).

Para estudiosos/as do tema, a concepção de trabalho decente apresenta problemas, entre eles, a utilização do emprego formal como modelo para um trabalho decente (Santos, 2019); a necessidade de eliminar a informalidade para o trabalho decente (Spink, 2007); e o alcance e a universalidade da noção de trabalho decente, principalmente baseada em fatores econômicos e sociais (Di Ruggiero, Cohen, Cole, & Forman, 2015; Santos, 2019). Este último ponto coloca em questão a existência de um modelo de trabalho decente e/ou a existência de versões distintas de trabalho decente, variando em função de contextos diversos, pois as concepções de dignidade e decência não são as mesmas em todas as culturas (Santos, 2019). Além disso, este não é um conceito científico, mas sim um conceito estratégico e político forjado por uma instituição internacional (OIT) para forçar os Estados ao redor do mundo a garantir condições mínimas de trabalho, o que dificulta sua investigação por parte da ciência (Picanço, 2015). Assim, a OIT vem repensando a concepção por ela proposta e tem convidado os diversos campos do saber das distintas regiões do mundo para ajudar neste processo, entre eles a psicologia, principalmente produzida no Sul global, onde há altas taxas de desemprego e de informalidade, baixa remuneração e qualidade dos trabalhos, geradoras de falta de proteção social e de condições de trabalho (Antunes, 2012).

A psicologia do Norte global tem proposto pensar o trabalho decente de forma psicossocial, postulando que há diversas formas e condições de trabalhar, por isso deveríamos concebê-lo construído de forma contextualizada na relação entre pessoas e suas realidades sociais (Blustein, Masdonati, & Rossier, 2017; Duffy et al., 2016; Pouyaud, 2016). Este

movimento é importante, entretanto, por ocorrer com base em contextos para trabalhar de países desenvolvidos, o que inclui a questão da contextualização como fator fundamental para pensar o trabalho decente, não consegue incluir condições e vínculos de trabalhar diferenciados, como, por exemplo, a situação da informalidade (Spink, 2009).

Segundo dados da ILO (2020), os/as jovens constituem um dos grupos com maior vulnerabilidade no mundo do trabalho, principalmente os de baixa qualificação. Vivem a experiência de se tornarem adultos/as de forma precoce e com mais dificuldade, estão mais sujeitos/as a condições precárias de trabalho, informalidade e desemprego e constroem suas trajetórias de forma descontínua, informal e pouco pautadas em trabalhos decentes. A vulnerabilidade caracteriza-se pela dificuldade de acesso a dimensões sociais significativas, como o trabalhar (Castel, 2009). A baixa qualificação é um fator de aumento da vulnerabilidade e, segundo a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OECD, 2016), os/as trabalhadores/as com baixa qualificação seriam aqueles/as que têm poucas habilidades para oferecer no desempenho do trabalho, não são especializados/as e agregam pouco valor aos resultados de seu trabalho, em geral, com ensino médio incompleto.

No Brasil, segundo a ILO (2020), as condições de trabalho para jovens entre 18 e 25 anos (que inclui a faixa etária do presente estudo) são marcadas por uma taxa de ocupação formal de 50,4% e de desocupação de 25,3%, que é quase o dobro da taxa geral (13,1%), por situações recorrentes de nem trabalhar, nem estudar (21,7%), e alta taxa de informalidade (45%), caracterizando situações de vulnerabilidade com baixas condições materiais de vida. O trabalhar tem duplo sentido para jovens com baixa qualificação no Brasil: possibilidade de mudar sua realidade socioeconômica, gerando um futuro melhor (Dutra-Thomé & Koller, 2014), ou um meio de conseguir a subsistência cotidiana, sem projeção de futuro (Paulino & Bendassolli, 2018). Os/as jovens tendem a naturalizar baixos salários, empregos inseguros e períodos de desemprego, o que fundamenta suas narrativas de vida e suas identidades e os faz viver sem acesso a trabalhos decentes (MacDonald, Shildrick, Webster, & Simpson, 2005). Acreditam que a ascensão social e de trabalho somente vem com o acesso ao ensino superior.

Diante disso, a questão de pesquisa é: como jovens com baixa qualificação compreendem seu trabalho e seu futuro? O objetivo geral é compreender as concepções de trabalho decente entre jovens com baixa qualificação em um contexto de trabalho do Sul global, a partir de uma leitura psicossocial. A relevância da presente pesquisa reside no fato de que ela foi realizada com jovens (grupo vulnerabilizado no mundo inteiro), com baixa qualificação (fator que diminui as chances de conseguir trabalhar de maneira decente), de um

contexto para trabalhar marcado pela desigualdade social e pela informalidade, a partir de uma leitura psicossocial.

A Pesquisa do Trabalho Decente na Psicologia

Fizemos uma consulta às principais bases de dados científicos nacionais e internacionais no interior das quais pudemos encontrar a produção científica da área da psicologia. Na realidade brasileira, consultamos Pepsic, Scielo e Banco de Teses CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior), utilizando como descritores *trabalho decente* e *psicologia*. No contexto internacional, consultamos Scopus, PsycINFO, Proquest, Web of Science e B-On and EBESCO host utilizando, primeiramente, como descritores *decent work* e *psychology* e depois *decent work* e *psychology* e *Brazil*, para identificarmos publicações internacionais com amostras e grupo de participantes do Brasil. Em síntese, destacamos alguns pontos da revisão de literatura realizada.

O primeiro estudo com foco no trabalho decente baseado na psicologia foi publicado em 2004 e a grande maioria das publicações é de 2015 em diante, o que configura um campo de pesquisa recente e incipiente (Blustein et al., 2017; Maculan, Junges, & Pozzer, 2019; Pereira, Santos, & Pais, 2019). Em média, a psicologia representa 1/10 das publicações da temática do trabalho decente, sendo metade dos estudos oriundos da administração e da economia. Foram encontradas 105 publicações desde 2004, com seis publicações de autores/as e/ou amostras e grupo de participantes do Brasil (Ribeiro, Silva, & Figueiredo, 2016; Ribeiro, Teixeira, & Ambiel, 2019; Ferraro, Moreira, Santos, Pais, & Sedmak, 2018; Ferraro, Pais, Moreira, & Santos, 2018; Ferraro, Santos, Pais, & Moreira, 2017; Spink, 2011) publicadas em língua inglesa e apenas dois ensaios teóricos nas bases nacionais (Colcerniani, D'Ávila Neto, & Cavas, 2015; Spink, 2009).

Trabalho decente tem sido estudado associado a bem-estar e trabalho significativo, conceitos mais tradicionais da psicologia, basicamente pelos campos da orientação profissional e de carreira (OPC) e da psicologia organizacional e do trabalho (POT). A *psychology of working theory* - PWT (teoria da psicologia do trabalhar) proposta por Blustein (2013) e Duffy et al. (2016) do campo da OPC foi responsável por 1/3 das publicações, sendo uma liderança importante nesta temática de estudo, assim como a *humanitarian work psychology* (psicologia humanitária do trabalho) apresentada por Carr, MacLachlan e Furnham (2012). A maioria dos estudos foi realizado com adultos/as, sendo seis com jovens. Apenas 20 estudos eram do Sul global e salientavam a importância de um discurso normativo,

como o do trabalho decente da OIT, mas que precisa ser reconstruído em função de contextos distintos para trabalhar.

Blustein et al. (2017) analisaram as potenciais contribuições da psicologia para repensar o conceito de trabalho decente e concluíram que: “uma perspectiva psicológica permite uma melhor compreensão da relação entre o contexto socioeconômico, as diversas condições de trabalho e vida, e o nível geral de saúde e bem-estar das pessoas e a estabilidade das comunidades” (p. 3), destacando identidade e bem-estar como conceitos científicos passíveis de serem utilizados para explicar o trabalho decente. Assim, concluímos, com base na revisão de literatura, que a iniciativa da OIT propondo o conceito de trabalho decente foi importante. Contudo, a inclusão da dimensão psicossocial para compreensão deste conceito a partir da psicologia e o incremento de investigações em contextos mais vulnerabilizados do Sul global, como o Brasil, auxiliariam a repensar sua conceituação, de forma a torná-la mais abrangente.

Psychology of Working Theory (PWT): Uma Compreensão Psicossocial do Trabalho Decente

Inspirado na ontologia relacional do construcionismo social, Blustein (2011, 2013) postulou uma visão relacional do trabalho, que deve ser analisado por meio das relações indissociáveis entre pessoas (dimensão psicológica) e contextos (dimensão socioeconômica e cultural), ou seja, as práticas são sempre construídas em relação a um dado contexto (psicossociais), por isso a utilização de trabalhar ao invés de trabalho. As narrativas das pessoas constituídas em relação aos discursos sociais normativos constroem sentidos para suas práticas e definem o que é o trabalhar para cada um/a, apontando para uma universalidade contextualizada do trabalhar. Por conta disso, os conceitos de identidade e narrativa são centrais para a teoria.

Segundo Blustein et al. (2017), construções identitárias podem ser entendidas como narrativas de vida produzidas nas relações sociais, que permitem o processo de construção de sentido sobre si mesmo/a, sobre os/as outros/as e sobre os próprios relacionamentos por ajudar a explicar quem somos e o que queremos para nossa vida (por exemplo, relações de trabalhar). As narrativas da vida podem ser definidas como maneiras pelas quais as pessoas tentam entender suas experiências através da construção de um enredo pessoal desenvolvido ao longo do tempo. O trabalhar é uma fonte de autodeterminação e reconhecimento social, que se refere ao envolvimento em atividades significativas, autorreguladas e socialmente

valorizadas e este é um ponto chave para entender as construções identitárias e as narrativas de vida.

Em Duffy et al. (2016), o trabalho decente se torna o eixo central da PWT e um modelo científico é elaborado para tentar explicar o que tornaria ou impediria, parcial ou totalmente, um trabalho de ser decente. Este modelo apresenta preditores, moderadores e consequentes. Um trabalho decente deve ter como consequentes a satisfação das necessidades básicas anteriormente apontadas (*sobrevivência e poder, conexão social e autodeterminação*), e gerar *realização no trabalho* (dimensão psicossocial) e *bem-estar* (dimensão psicológica). Para tal, os preditores para um trabalho decente se dividem em dois grupos: os socioculturais e os psicossociais. Os socioculturais são *restrições econômicas*, relacionadas com o baixo acesso a recursos e oportunidades e *marginalização* (fatores que põem a pessoa numa posição social inferior como raça, classe, gênero); e os psicossociais são *volição de trabalho* (possibilidade de fazer escolhas) e *adaptabilidade de carreira* (competências para usar recursos pessoais e sociais na construção da carreira). Por fim, os moderadores são *personalidade proativa* (disposição para tomar iniciativas e lidar com contextos), *consciência crítica* (consciência do seu lugar nas relações sociais de poder), *suporte social* (nível em que uma pessoa se sente apoiada pelo social) e *condições econômicas* concretas. Utilizaremos esta teoria e seus conceitos-chave para a discussão dos resultados.

Método

A metodologia utilizada foi a *consensual qualitative research - CQR* (pesquisa qualitativa consensual) (Hill, Thompson, & Williams, 1997), método indutivo que recorre a questões abertas para explorar experiências pessoais. Baseia-se na validade da análise e não na representatividade dos eventos. Nesse sentido, segundo Denzin (1989), a fidedignidade da narrativa pessoal deve ser um acordo coletivo construído dentro de uma comunidade que compartilha discursos sociais centrais relacionados a significados e práticas comuns.

Instrumento

Utilizamos uma entrevista semiestruturada com um roteiro estabelecido, baseada em tópicos flexíveis que permitiram perguntas abertas a fim de analisar experiências e atitudes. O roteiro da entrevista explorou quatro dimensões da experiência dos/as participantes ligadas ao trabalho decente, construídas com base na literatura, especificadas em subdimensões: (1)

Compreensão do trabalhar em geral (definição de trabalhar, propósitos de trabalhar, bom trabalhar, trabalhar ruim) (2) *Seu próprio trabalhar atual* (riscos no trabalhar, proteção social, relações no trabalhar, tempo livre fora do trabalhar, autonomia, remuneração, dificuldades no trabalhar, o que gosta no trabalhar, desenvolvimento de carreira, elementos que configuram o trabalhar atual como decente e não decente); (3) *Sua narrativa de vida* (percurso escolar, motivo do abandono escolar, como conseguiu o primeiro trabalho, apoio familiar, pessoas significativas); e (4) *Sua identidade* (coisas importantes na vida, coisas importantes nos próximos anos, tipo de pessoa que gostaria de vir a ser no futuro, como melhorar a situação atual).

Participantes

A seleção dos/as participantes da pesquisa foi intencional e ficou composta por 20 jovens trabalhadores/as, oriundos de periferia urbana de uma metrópole no Brasil, com um número equilibrado entre homens e mulheres com idade entre 20 e 25 anos que trabalhavam, não estudavam e tinham um baixo nível de qualificação (ensino médio incompleto, sendo que a OECD (2016) aponta o ensino médio completo como nível básico de qualificação para o mercado de trabalho). Metade estava em trabalhos não-regulados (informais) e metade em trabalhos formais (empregados/as, autônomos/as e microempreendedores/as), desempenhando atividades como garçom, cozinheiro, cabeleireira, ajudante geral, atendente de mercado, faxineiro, diagramadora, vendedora, designer gráfico e ajudante de frigorífico, que, com exceções, não são especializados/as e agregam pouco valor aos resultados de seu trabalho, com rendimentos, em média, de US\$375 - próximo à média do Brasil de US\$365 (ILO, 2020). Os/as participantes foram identificados com pseudônimos para preservar sua identidade.

Procedimentos

Os/as participantes foram recrutados/as através de redes pessoais de contato e, no primeiro contato, foram informados/as sobre os objetivos do estudo, o processo de coleta de dados, a garantia da confidencialidade e seu direito de se retirar do estudo a qualquer momento. Aqueles/as que concordaram em participar deram consentimento informado por escrito. A pesquisa aprovada pelo Comitê de Ética do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, CAAE 86524218.1.0000.5561.

Análise de dados

Realizamos uma análise de conteúdo, baseada nos estudos de Hill et al. (1997), com a utilização de dois/uas juízes/as e um auditor ao longo do processo de análise de dados para promover múltiplas perspectivas e consensos nas interpretações feitas e nos significados atribuídos. Utilizamos categorias analíticas produzidas com base nas publicações existentes sobre a mesma temática, que foram sintetizadas nas quatro dimensões da experiência dos/as participantes ligadas ao trabalho decente e exploradas no modelo de entrevista proposto (*compreensão do trabalhar em geral, próprio trabalhar atual, narrativa de vida e identidade*). Destas categorias derivamos subcategorias que especificavam cada dimensão explorada da experiência dos/as participantes ligadas ao trabalho decente (Denzin, 1989).

Em primeiro lugar, fizemos uma leitura flutuante individualizada das transcrições de cada entrevista realizada por cada juiz/a e uma lista de dimensões relativas aos temas centrais de cada entrevista foram geradas por consenso. Em seguida, sintetizamos estas dimensões em palavras que reconstruíssem a ideia central de cada dimensão, sempre o mais próximo possível da significação do/a próprio/a participante, e o auditor fez a revisão do processo. Por fim, fizemos uma análise cruzada para determinar as semelhanças e diferenças entre casos. Agrupamos as ideias centrais gerando as categorias de análise construídas em consenso pela equipe de investigação. Realizamos as análises cruzadas iniciais em 18 dos 20 casos, porque dois casos escolhidos aleatoriamente foram separados para servir como uma verificação de estabilidade. Utilizamos a PWT para discutir os dados construídos pelo trabalho de campo.

Resultados

Apresentamos os resultados a partir das categorias e subcategorias construídas relativas às quatro dimensões da experiência dos/as participantes ligadas ao trabalho decente definidas pela pesquisa (vide Tabelas 1, 2, 3 e 4). Com base em Hill et al. (1997), classificamos as categorias como *gerais*, quando se aplicavam a 18-20 casos; *típicas*, quando se aplicavam a 12-17 casos; *variantes*, quando se aplicavam a 5-11 casos; e *raras*, até 4 casos, sendo que apresentamos apenas as subcategorias *gerais* e *típicas* de cada categoria definida e as indicamos, respectivamente, pelas letras G e T. Incluímos na análise algumas subcategorias *raras* que traziam algum dado relevante para a discussão e as representamos pela letra R.

Compreensão do Trabalhar em Geral

Tabela 1

Categorias e subcategorias da dimensão compreensão do trabalhar

Categorias	Subcategorias
Definição de trabalhar	Esforço que impede a vida (T)
Propósitos de trabalhar	Ganhar dinheiro (T) Valor e reconhecimento social (T)
Bom trabalhar	Bom contexto (T) Outra profissão (T) Formalização e apoio do Estado (T)
Trabalhar ruim	Contexto ruim (T) Viver para trabalhar (T)

Frequência da subcategoria: G (geral) e T (típica).

O *trabalhar* representa um *esforço que impede a vida* (T), como nos exemplos: “A gente não trabalha para viver. A gente vive para trabalhar” (José) e “Você trabalha muito para conseguir viver e você não vive” (Ana). Uma subcategoria R emergiu da narrativa de George trazendo uma definição particular interessante ao dizer que *trabalhar* “é o meio pelo qual posso realizar uma atividade na sociedade e contribuir com o sustento da minha família”, marcando o *trabalhar* como a *busca do bem-comum*.

Com relação aos *propósitos de trabalhar*, *ganhar dinheiro* apareceu como o principal, como disse Arthur: “Trabalho, pra mim, é qualquer coisa que você faça, que você possa ganhar dinheiro de certa forma conseguir se sustentar com isso”. *Valor e reconhecimento social* também apareceram como T, como apontou Arthur: “fazemos parte de um sistema”, colocando um foco em questões psicossociais nas narrativas dos/as participantes.

Um *bom trabalhar* é associado a um *bom contexto*, um “espaço de produção e cooperação sem competição” (Paula), e à realização de *outra profissão* diferente da que tinham no momento, entre elas, educador infantil, guia turístico, professor, veterinário, biólogo e *chef* de cozinha. *Formalização e apoio do Estado* surgiram como T, como versou Arthur: “Registro, de certa forma, é a sua garantia”, marcando uma reivindicação por maior formalização do trabalhar como central na realidade brasileira.

Um *trabalhar ruim* é associado a um *contexto ruim*, “não tem diálogo” (Arthur), “não existe respeito entre as pessoas” (Maria) e “falta de comunicação” (Ana); e à relações hierárquicas opressivas: “A submissão, muitas vezes, que você tem que ter em relação ao seu superior, principalmente o jovem, a limitação que você tem pela sua falta de experiência e a obrigação diária que o trabalho representa” (Paula). Em síntese, seria “aquele que você vive pra trabalhar” (Julia). Antônio apresentou uma visão singular do *trabalhar ruim*: “Eu não acho que exista um trabalho ruim. O ruim é não trabalhar”, reduzindo o trabalho a sua dimensão de sobrevivência. As narrativas destacaram a potência do trabalhar em impedir a vida.

Trabalhar Atual

Tabela 2

Categorias e subcategorias da dimensão trabalhar atual

Categorias	Subcategorias
Proteção social	Benefícios (T) Sem qualquer proteção social (T)
Relações no trabalho	Boas relações (T)
Tempo livre fora do trabalho	Escasso (T)
Autonomia	Sem autonomia (T)
Remuneração	Ganhando mal (T)
Dificuldades no trabalho	Lidar com pessoas (T)
O que gosta no trabalho	Interação social (T)
Desenvolvimento de carreira	Desenvolvimento educacional e profissional (T)
Elementos que configuram o trabalhar atual como decente	Meu trabalho não é trabalho decente (G)
Elementos que configuram o trabalhar atual como não decente	Ausência de participação nas decisões (T) Sem proteção social e formalização no trabalho (T)

Frequência da subcategoria: G (geral) e T (típica).

Com relação ao *trabalhar atual*, os/as participantes apontaram a existência de *benefícios* como fator de *proteção social*, e *boas relações no trabalhar* como representação significativa, conforme indicou Maria: “Bom, legal. Me dou bem com minhas colegas, com minha chefe”. Parte do conjunto de participantes destacou a *falta de proteção social* como T: “Sem auxílio nenhum. Eu não estou registrado ainda” (Arthur). A maioria se sente *ganhando mal, sem autonomia* e com *tempo livre fora do trabalhar escasso*. Rita explicou: “Eu quase não tenho muito tempo, entendeu? Então é de casa para o serviço, do serviço para casa”. A *interação social* emergiu como *o que gostam no trabalhar*, conforme exemplificou George: “Lá tem pessoas, tanto as pessoas que estão sempre lá, e viram seus amigos, quanto as pessoas que passam, que tornam cada dia diferente e interessante”. As principais *dificuldades no trabalhar* estão relacionadas a *lidar com pessoas*, como diz José: “Dificuldade? Acho que lidar com as pessoas e lidar com os patrões”. É importante salientar que a *interação social* é, ao mesmo tempo, fator de prazer e de dificuldade no trabalho. Em termos de *desenvolvimento de carreira*, os/as participantes apontaram o *desenvolvimento educacional e profissional* como T, como explicaram Maria: “Se não estudar, ficarei fazendo a mesma coisa a vida toda” e Ana: “Eu acho que pra crescer profissionalmente nisso eu pretendo estudar muito mais”.

A maioria dos/as participantes somente manifestaram *elementos que configuram o trabalhar atual como não decente*, entre eles, *ausência de participação nas decisões* e *falta de proteção social* e *formalização do trabalhar*. George disse: “Não, é braçal, repetitivo, não posso decidir nada, ganho pouco e tomo muita bronca”. Fica nítida que a questão da *formalização do trabalhar* parece definir se um trabalho é decente ou não. Por isso, nesta categoria, a principal demanda era por *proteção social*. Importante destacar que esta foi a única subcategoria G, ou seja, aquela em que quase todos/as narraram que *meu trabalho não é trabalho decente*.

Narrativas de Vida

Tabela 3

Categorias e subcategorias da dimensão narrativas de vida

Categorias	Subcategorias
Motivo do abandono escolar	Ganhar dinheiro (T)
Como conseguiu o primeiro trabalho	Rede de contatos (T)
Apoio familiar	-
Pessoas significativas	Família (T)

Frequência da subcategoria: G (geral) e T (típica).

Os/as participantes apontaram *ganhar dinheiro* como principal motivo para *abandonar a escola*, como explicou José: “Acho que a escola não oferecia muita ajuda para quem tem que trabalhar e tem que estudar”. A *questão da gravidez* também apareceu como R na narrativa de duas participantes ao relatarem a dificuldade de cuidar de um/a filho/a e estudar: “Eu saí da escola porque engravidei. Aí não tinha como ficar indo para escola, porque não tinha alguém para ficar com ela (filha) e eu poder voltar para escola” (Marta), destacando uma questão de gênero central. *Como conseguir o primeiro emprego* se dava, basicamente, por meio da *rede de contatos*: “Aí foi quando o Rui me falou do trabalho, eu comecei a trabalhar” (Ana). O *apoio familiar* foi categorizado como R e *família* apareceu como indicação básica de *pessoas significativas*, como apontou Antônio: “Acho que de certa forma é uma base, né? Família”.

Identidade Atual

Tabela 4

Categorias e subcategorias da dimensão identidade atual

Categorias	Subcategorias
Coisas importantes na vida	Saúde (T)
Coisas importantes nos próximos anos	Educação (T)
Que tipo de pessoa gostaria de vir a ser no futuro	Com mais qualidades (T)
O que poderia ser feito para melhorar a sua situação atual	Formação acadêmico/profissional (T)

Frequência da subcategoria: G (geral) e T (típica).

Os/as participantes falaram da *saúde* como T para *coisas importantes na vida*, como ilustrou Marco: “Hoje em dia nós convivemos com uma coisa chamada quantidade, e a gente se esquece da qualidade.” Em termos de *coisas importantes nos próximos anos* e *como melhorar a sua situação atual*, os/as participantes apontaram a *educação* e a *formação acadêmico/profissional*, “preciso voltar a estudar, se não, não vai dar” (Maria), e que *precisavam de mais qualidades*, “pretendo ser uma pessoa mais bem estruturada” (Antônio).

Discussão

Os resultados indicaram que, para jovens de baixa qualificação, as atividades de trabalhar têm como principal propósito *ganhar dinheiro e ser valorizado/a e reconhecido/a socialmente* (subcategorias da categoria *propósitos de trabalhar* da dimensão *compreensão do trabalhar*), corroborando as proposições de *necessidades de sobrevivência, poder e conexão social* de Blustein (2013), e marcando a importância de conceber o trabalho decente de forma psicossocial, tanto em sua dimensão objetiva (sustentação financeira), quanto na subjetiva (reconhecimento), como apontaram Blustein (2011) e Pouyaud (2016). Estes achados corroboraram a ILO (2020) ao apontar que jovens de baixa qualificação estão mais sujeitos/as a condições precárias de trabalhar, principalmente marcadas pela informalidade, e concebem o trabalhar, muitas vezes, como mero meio de se ganhar dinheiro (e.g. apontar *outra profissão* como qualidade para um *bom trabalho* parece indicar este aspecto – subcategoria da categoria

bom trabalho da dimensão *compreensão do trabalhar*), em função de altas taxas de desocupação.

A qualidade do trabalhar depende diretamente da qualidade do contexto relacional do trabalhar (bom ou ruim), o que inclui *boas relações*, *tempo livre fora do trabalhar*, *proteção social*, *formalização* e *autonomia* (subcategorias da dimensão *trabalhar atual*). Aqui, novamente, a dupla dimensão do trabalho decente emerge e ele precisa garantir condições de segurança ontológica, como versaram Antunes (2012) e Castel (2009), tanto em sua dimensão objetiva (*proteção social* e *formalização no trabalhar*), quanto subjetiva (*autonomia*).

Em países do Sul global, como o Brasil, com mais precariedade e suporte restrito do Estado, há uma reivindicação pela *formalização do trabalhar* e uma reclamação de que o trabalhar não seria estruturante da vida. Embora se reconheça que o trabalhar possa gerar valor e reconhecimento social, isto é dificultado por situações predominantes de informalização e desemprego no país, geradoras de vulnerabilidade (Antunes, 2012; ILO, 2020; Spink, 2011).

Este achado confirmou a proposição teórica de Duffy et al. (2016), que postularam que *suporte social* e *condições econômicas* são importantes moderadores para conseguir um trabalho decente, bem como são preditores significativos para obtê-lo, ou não, as *limitações econômicas* e a *marginalização* sofrida, no presente caso, principalmente por fatores de idade (jovem como grupo vulnerabilizado no mundo do trabalho) e de classe social (pessoas de baixa qualificação, em geral, pertencem aos estratos sociais mais desfavorecidos socioeconomicamente). Apesar de existir *consciência crítica* da situação, outro importante moderador para conseguir um trabalho decente, exemplificadas por José e Ana, respectivamente, ao dizerem que: “A gente não trabalha para viver. A gente vive para trabalhar” e “Você trabalha muito para conseguir viver e você não vive”, a satisfação das necessidades de *poder*, *reconhecimento social* e *autodeterminação* ficaram restringidas, dificultando colocar em ação a *volição de trabalho* e a *adaptabilidade de carreira* (preditores mais subjetivos para conseguir um trabalho decente).

Podemos, aqui, afirmar que o esforço pessoal é insuficiente para conseguir um trabalho decente e ter autonomia, sendo dependente de fatores contextuais, como condições políticas e econômicas do Estado (*formalização do trabalhar* e *proteção social*), para poder ser um trabalhar digno e decente (ILO, 1999). Assim, fatores contextuais são decisivos para que o trabalhar seja capaz de satisfazer a necessidade de *autodeterminação* e de *reconhecimento social* ao se constituir em atividades significativas, autorreguladas e socialmente valorizadas, serem base para construções identitárias e conferirem segurança

ontológica às pessoas (Duffy et al., 2016). Não é caso das condições de trabalhar dos/as jovens estudados/as, definidas por baixas oportunidade de trabalhos de qualidade, alta taxa desocupação e informalidade e trajetórias descontínuas e intermitentes (Antunes, 2012; ILO, 2020).

Assim, em contextos de maior vulnerabilidade, como são caracterizados os países do Sul global, o trabalhar apresenta mais aspectos negativos do que oportunidades de realização e de reconhecimento social, como apontou Castel (2009). Em síntese, seria um *esforço que impede a vida* (subcategoria principal da categoria *definição de trabalhar* da dimensão *compreensão do trabalhar*), impossibilitando a produção de sentido de vida e de pertencimento social (Blustein, 2013; Spink, 2007, 2009). Confirmamos isto pelas compreensões sobre o *trabalhar atual* dos/as participantes, nas quais as características dadas a um trabalho decente não foram identificadas, definindo o trabalhar realizado como não decente, sendo a única subcategoria classificada como G (quando se aplicava a 18-20 casos). Isto nos permite inferir que a não conclusão do ensino médio seria fator impeditivo para um trabalho decente (ILO, 1999).

Em função dos/as participantes serem todos considerados de baixa qualificação, um elemento central é a atribuição do *desenvolvimento educacional e profissional* (subcategoria) como fator central para o *desenvolvimento de carreira* (categoria da dimensão *trabalhar atual*), já que baixa qualificação é um fator de aumento da vulnerabilidade, como apontaram Castel (2009) e OECD (2016). Colocaram o ingresso e a realização de um curso superior como projetos indispensáveis para qualquer possibilidade de ascensão socioeconômica (subcategoria das categorias *coisas importantes nos próximos anos* e *o que poderia ser feito para melhorar a sua situação atual*), o que é contraditório com as suas narrativas de vida, nas quais a escola não aparece como elemento importante da vida e a necessidade material se sobrepõe ao desenvolvimento educacional. Podemos hipotetizar que a educação não tem cumprido a promessa de preparar para a vida e otimizar oportunidades de trabalho, principalmente em situações de maior vulnerabilidade, como a de jovens com baixa qualificação (Dutra-Thomé & Koller, 2014; Paulino & Bendassolli, 2018). Todos/as os/as participantes não concluíram o ensino médio, sendo a *necessidade financeira* (*necessidade de sobrevivência*, Blustein, 2013) o principal motivo para o *abandono escolar* (categoria da dimensão *narrativas de vida*). Portanto, nos faz pensar que, em situações de *limitação econômica e marginalização*, preditores do trabalho decente (Duffy et al., 2016), estudar e trabalhar são concorrentes, não colaboradores, e que a busca na vida é por *saúde*

(subcategoria da categoria *coisas importantes na vida*), ou seja, busca por sentido e condições para trabalhar.

Desta maneira, em termos identitários, os/as participantes se sentem com poucas qualidades (subcategoria da categoria *que tipo de pessoa gostaria de vir a ser no futuro*) e acreditam que são explorados/as no trabalhar ao demandar a *saúde* (subcategoria) como *coisas importantes na vida* (categoria da dimensão *identidade atual*). Vale a pena aqui retomar a compreensão de que, no Brasil, trabalhar é um esforço que impede a vida e que se vive para trabalhar para o grupo estudado. A rede de relações é o principal recurso à disposição para a manutenção de vida, o que inclui recorrer à *rede informal de contatos* para conseguir trabalhar e gerar renda (subcategoria da categoria *como conseguiu o primeiro trabalho* da dimensão *narrativas de vida*) e colocar a *família* (subcategoria) como as *pessoas significativas* na vida (categoria da dimensão *narrativas de vida*), como apontaram Blustein et al. (2017), Castel (2009) e Spink (2007). Podemos dizer que, em certa medida, o grupo de jovens brasileiros/as com baixa qualificação está sob ameaça identitária e tem problemas de autodeterminação e de reconhecimento social, como apontaram Blustein et al. (2017) e Duffy et al. (2016).

Concluindo, *ganhar dinheiro, bom contexto, busca por outra profissão melhor, desenvolvimento educacional e profissional* como fator central para o desenvolvimento de carreira, e *família* com um lugar central nas narrativas de vida dos/as participantes são subcategorias típicas do trabalhar no Brasil.

Em função da pouca formalização dos contextos para trabalhar no Brasil, há um aumento da precariedade e da vulnerabilidade das trajetórias de trabalho, principalmente de jovens com baixa qualificação. Isto aparece no grupo de participantes brasileiros/as através da compreensão de que *meu trabalho não é trabalho decente*, não seria estruturante da vida e que são explorados/as. Seria um *esforço que impede a vida*, pois se vive para trabalhar, fazendo com que estes/as jovens tendam a naturalizar a precarização e as condições ruins de trabalhar (MacDonald et al., 2005). Com base na PWT (Duffy et al., 2016), trabalhar, portanto, para jovens com baixa qualificação, atenderia, minimamente às necessidades de sobrevivência e de algum reconhecimento social, no entanto, impediria a satisfação das necessidades de autodeterminação, e não produziria sentido de vida e de pertencimento social, o que justifica a demanda de busca de bem-estar (expresso na demanda por *saúde*) e de estabilidade e reconhecimento social (*proteção social e formalização do trabalhar*).

Em suma, podemos dizer que as implicações do presente estudo se configuram de três maneiras. Em termos conceituais, reforçam a necessidade de pensar a noção de trabalho

decente de forma psicossocial e contextual, como já haviam indicado Ribeiro, Silva, & Figueiredo, (2016), Blustein et al. (2017), Di Ruggiero et al. (2015) e Pouyaud (2016). Principalmente, pela proposta de pensar o trabalhar ao invés do trabalho, marcando a lógica psicossocial indicada (Blustein, 2011) ao analisar a atividade de trabalho em dado contexto em dado momento, contextualizando-a espaço-temporal, socioeconômica e culturalmente. Além disso, corroboram a importância de pensar a construção das trajetórias de trabalho na articulação entre as dimensões socioculturais e psicossociais, como propõe a PWT (Duffy et al., 2016). Em termos políticos, recomendam repensar o conceito normativo de trabalho decente de forma mais contextualizada ou agregando a ideia de versões distintas do trabalho decente, variando em função de contextos distintos (Santos, 2019). E, em termos práticos, oferecem subsídios para o campo da OPC, ao apontar a necessidade de ampliação e diversificação do público atendido, e da concepção de práticas reconstruídas de acordo com as características socioculturais de cada jovem; e para o campo da POT, ao salientar a importância da diversidade nos processos de gestão de pessoas, por exemplo, do desenho do trabalho. O tamanho do grupo de participantes é adequado à natureza exploratória do estudo; no entanto, existem duas limitações a serem observadas. As questões raciais e de gênero não foram analisadas e há falta de informação sobre o *background* familiar dos/as participantes.

Referências

- Antunes, R. (2012). *O caracol e sua concha*. São Paulo: Boitempo.
- Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 1-17. doi: 10.1016/j.jvb.2010.10.004
- Blustein, D. L. (2013). *The Oxford handbook of the psychology of working*. New York: Oxford University Press.
- Blustein, D., Masdonati, J., & Rossier, J. (2017). *Psychology and the International Labor Organization: The role of psychology in the decent work agenda*. Genebra: ILO. Recuperado de http://www.ilo.org/global/research/publications/WCMS_561013/lang-en/index.htm
- Carr, S. C., MacLachlan M., & Furnham, A. (Eds). (2012). *Humanitarian work psychology*. London, UK: Palgrave Macmillan.
- Castel, R. (2009). *La montée des incertitudes*. Paris, France: Seuil.
- Colcerniani, C. B., D'Ávila Neto, M. I., & Cavas, C. de S. T. (2015). A participação das mulheres no mercado de trabalho sob a perspectiva da teoria da justiça social de

- Nancy Fraser e dos conceitos de trabalho decente. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 18(2), 169-180. doi: 10.11606/issn.1981-0490.v18i2p169-180
- Denzin, N. (1989). *Interpretive biography*. Newbury Park, CA: Sage.
- Di Ruggiero, E., Cohen, J. E., Cole, D. C., & Forman, L. (2015). Competing conceptualizations of decent work. *Social Science & Medicine*, 133, 120-127. doi: 10.1016/j.socscimed.2015.03.026
- Duffy, R. D., Blustein, D. L., Diemer, M. A., & Autin, K. L. (2016). The Psychology of Working Theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127-148. doi: 10.1037/cou0000140
- Dutra-Thomé, L., & Koller, S. H. (2014). O significado do trabalho na visão de jovens brasileiros. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 14(4), 367-380. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000400004&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt
- Ferraro, T., Moreira, J. M., Santos, N. R., Pais, L., & Sedmak, C. (2018). Decent work, work motivation and psychological capital. *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 60(2), 339-354. doi: 10.3233/WOR-182732
- Ferraro, T., Pais, L., Moreira, J. M., & Santos, N. R. D. (2018). Decent work and work motivation in knowledge workers: The mediating role of psychological capital. *Applied Research in Quality of Life*, 13(2), 501-523. doi: 10.1007/s11482-017-9539-2
- Ferraro, T., Santos, N. R., Pais, L., & Moreira, J. M. (2017). Decent work and work motivation in lawyers: An empirical research. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 17(4), 192-200. doi: 10.17652/rpot/2017.4.13908
- Maculan, C. G., Junges, V. C., & Pozzer, R. H. P. (2019). Trabalho decente: Estudo das publicações sobre o tema na base web of science. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 1-5. Recuperado de <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/09/estudo-publicacoes-science.html>
- Hill, C. E., Thompson, B. J., & Williams, E. N. (1997). A guide to conducting consensual qualitative research. *The Counseling Psychologist*, 25(4), 517-572. doi: 10.1177/0011000097254001
- International Labour Organization (1999). *Report on decent work*. Geneva: ILO. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- International Labour Organization (2020). *Global employment trends for youth 2020*. Geneva: ILO.

- MacDonald, R., Shildrick, T., Webster, C., & Simpson, D. (2005). Growing up in poor neighbourhoods. *Sociology*, 39(5), 873-91. doi: 10.1177/00380385050558370
- Organization for Economic Co-operation and Development (2016). *Skills matter: Further results from the survey of adult skills*. Paris: OECD.
- Paulino, D. D. S., & Bendassolli, P. F. (2018). Meaning of work and job searching for young NEETS. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 36(2), 373-388. doi: 10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.5112
- Pereira, S., Santos, N., & Pais, L. (2019). Empirical research on decent work: A literature review. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 4(1), 1-15. doi: 10.16993/sjwop.53
- Picanço, F. S. (2015). Juventude e trabalho decente no Brasil: Uma proposta de mensuração. *Caderno CRH*, 28(75), 569-590. doi: 10.1590/S0103-49792015000300008
- Pouyaud, J. (2016). For a psychosocial approach to decent work. *Frontiers in Psychology*, 7(422). doi: 10.3389/fpsyg.2016.00422
- Ribeiro M. A., Silva, F. F., & Figueiredo, P. M. (2016). Discussing the notion of decent work: Senses of working for a group of Brazilian workers without college education. *Frontiers in Psychology*, 7(207). doi: 10.3389/fpsyg.2016.00207
- Ribeiro, M. A., Teixeira, M. A. P., & Ambiel, R. A. M. (2019). Decent work in Brazil: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 229-240. doi: 10.1016/j.jvb.2019.03.006
- Santos, N. R. (2019). Decent work expressing universal values and respecting cultural diversity. *Psychologica*, 62(1), 233-250. doi: 10.14195/1647-8606_62-1_12
- Spink, P. K. (2007). Equity and public action. *Harvard Review of Latin America*, 6, 33-36. Recuperado de <https://revista.drclas.harvard.edu/book/equity-and-public-action>
- Spink, P. K. (2009). Micro cadeias produtivas e a nanoeconomia: Repensando o trabalho decente. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2), 227-241. doi: 10.11606/issn.1981-0490.v12i2p227-241
- Spink, P. (2011). Whatever happened to work. *Athenea Digital*, 11(3), 3-24. Recuperado de <https://atheneadigital.net/issue/viewFile/v11-n3/vol-11-n-3-pdf#page=9>

Endereço para correspondência

Marcelo Afonso Ribeiro

Avenida Prof. Mello Moraes, 1721, São Paulo - SP, Brasil. CEP 05508-030

Endereço eletrônico: marcelopsi@usp.br

Bruno Bones Valdo da Costa

Avenida Prof. Mello Moraes, 1721, São Paulo - SP, Brasil. CEP 05508-030

Endereço eletrônico: bruno.bones.costa@usp.br

Iramaia de Almeida Gonçalves

Avenida Prof. Mello Moraes, 1721, São Paulo - SP, Brasil. CEP 05508-030

Endereço eletrônico: iramaia.goncalves@usp.br

Recebido em: 27/02/2020

Reformulado em: 19/11/2020

Aceito em: 27/11/2020

Notas

* Psicólogo, graduado pela Universidade de São Paulo, Livre docente pela Universidade de São Paulo, professor da Universidade de São Paulo.

** Estudante de graduação da Universidade de São Paulo.

*** Estudante de graduação da Universidade de São Paulo.

Financiamento: A pesquisa relatada no manuscrito foi financiada pela bolsa de produtividade em pesquisa do primeiro autor (CNPq No. Processo 304599/2018-2) e pela bolsa de pesquisa para graduação do segundo autor e da terceira autora do Programa Unificado de Bolsas (projeto 807) da Universidade de São Paulo.

Agradecimentos: Os/as autores/as agradecem a Adriana Ricci, Guilherme Fonçatti, Maria Celeste de Almeida, Milena Sampaio Greve, Michelle Pinto de Lima, Omar Calazans e Paula Morais Figueiredo pelo apoio na coleta de dados. E Paulo Cardoso e Maria Eduarda pelo auxílio no processo de análise de dados atuando como juiz e auditora, respectivamente.

Este artigo de revista **Estudos e Pesquisas em Psicologia** é licenciado sob uma *Licença Creative Commons Atribuição-Não Comercial 3.0 Não Adaptada*.