

**UNIVERSIDADE FUMEC
FACULDADE DE CIÊNCIAS EMPRESARIAIS
MESTRADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO**

MARCELA CORDEIRO PEREIRA

**A Influência do Capital Social, Cultural e Psicológico no Desempenho
Individual em Trabalhadores de Baixa Renda**

**Belo Horizonte
2017**

Marcela Cordeiro Pereira

**A Influência do Capital Social, Cultural e Psicológico no Desempenho
Individual em Trabalhadores de Baixa Renda**

Dissertação de Mestrado Acadêmico em Administração, da Universidade FUMEC, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Área de Concentração: Gestão Estratégica de Organizações

Linha de Pesquisa: Estratégia em Organizações e Comportamento Organizacional

Orientador: Dr. Mário Teixeira Reis Neto

**Belo Horizonte
2017**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

P436i Pereira, Marcela Cordeiro, 1981-
A influência do capital social, cultural e psicológico no desempenho individual em trabalhadores de baixa renda / Marcela Cordeiro Pereira. – Belo Horizonte, 2017.
94 f. : il. ; 29,7 cm

Orientador: Mário Teixeira Reis Neto.
Dissertação (Mestrado em Administração), Universidade FUMEC, Faculdade de Ciências Empresariais, Belo Horizonte, 2017.

1. Capital social - Brasil. 2. Moral dos trabalhadores - Brasil. 3. Renda - Aspecto psicológico - Brasil. I. Título. II. Reis Neto, Mário Teixeira. III. Universidade FUMEC, Faculdade de Ciências Empresariais.

CDU: 658.3.018

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Universitária-FUMEC



Belo Horizonte, 12 de dezembro de 2017.

ATA DA DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO

Às 14h00, no dia 12 de dezembro de 2017, instalou-se a comissão indicada pelo colegiado do Programa de Doutorado e Mestrado em Administração para avaliação final da dissertação da aluna **Marcela Cordeiro Pereira** da Faculdade de Ciências Empresariais da Universidade FUMEC. O trabalho apresentado corresponde ao requisito final para obtenção do Grau Acadêmico de Mestre em Administração, na área de concentração **Gestão Estratégica de Organizações**, sob o título de: **"A INFLUENCIA DO CAPITAL CULTURAL SOCIAL E PSICOLOGICO DO DESEMPENHO INDIVIDUAL EM TRABALHADORES DE BAIXA RENDA"**. O Senhor Presidente da Comissão, Orientador, Prof. Dr. Mário Teixeira Reis Neto, formalizou a abertura da sessão pública, deu conhecimento aos presentes do regulamento protocolar da sessão, passando a palavra à candidata. Após a apresentação do trabalho pela candidata, passou-se a palavra aos membros da Comissão Examinadora e procederam-se as arguições e argumentações. Ao término da arguição a Comissão se reuniu, sem as presenças da candidata e do público, para julgamento e expedição do parecer final conclusivo, sendo comunicado publicamente o resultado pelo senhor presidente de:

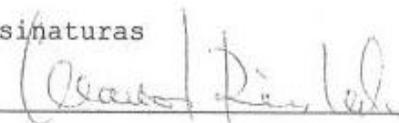
(1) Aprovação	Sem alterações	()
	Acrescentando sugestões da Comissão Examinadora, coordenada pelo Orientador (prazo 60 dias)	(X)
	Acrescentando sugestões da Comissão Examinadora, coordenada por um ou mais de seus membros (prazo de 90 dias)	()
(2) Modificações	Condicionada a nova apresentação (6 meses)	()
(3) Reprovação		()

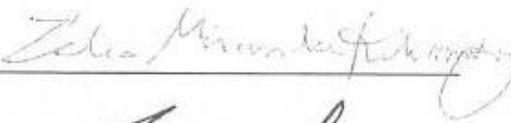
Nada mais havendo a tratar, o senhor presidente encerrou a sessão e lavrou a presente ATA, assinada, nesse ato, por todos os membros da Comissão Examinadora.

Comissão Examinadora

Prof. Dr. Mário Teixeira Reis Neto
(Orientador) - FUMEC;
Prof. Dr. Zélia Miranda Kilimnik -
FUMEC;
Prof. Dr. Luciano Zille Pereira -
UNIHORIZONTES.

Assinaturas







REITORIA

Av. Afonso Pena, 3880 - Cruzeiro
30130-009 - Belo Horizonte, MG
Tel. 0800 0900 200
www.fumec.br

CAMPUS

Rua Cobre, 200 - Cruzeiro
30310-180 - Belo Horizonte, MG
Tel. (31) 3228-3000
www.fumec.br

Agradecimento

A Deus por permitir vivenciar este momento único e especial.

Ao meu marido Manoel da Conceição Lopes que nunca deixou de me apoiar mesmo nos momentos de luta, sempre esteve ao meu lado me incentivando.

À minha mãe por me dar o colo nos momentos de desespero.

Ao meu orientador Mário Teixeira Reis Neto pelos ensinamentos e carinho.

Dedico esta dissertação ao meu Pai Rogerio Gabriel Cordeiro Pereira (*in memoriam*) que sempre acreditou no meu potencial.

Obrigada aos demais colegas e funcionários da FUMEC, sempre tão educados e carinhosos comigo.

Resumo

Essa pesquisa tem como objetivo geral explicar e descrever a influência do capital cultural, social e psicológico no desempenho individual do trabalhador de baixa renda. A pesquisa é de abordagem quantitativa, natureza descritiva explicativa, amostra não probabilística e tratamento de dados através da análise estatística multivariada. O questionário em escala tipo *Likert* de 10 pontos foi composto por 48 questões sobre os construtos, além de 4 questões de caracterização dos respondentes, totalizando 52 questões. Foram aplicados 329 questionários presencialmente, sendo os 329 respondentes válidos. A aplicação do questionário foi feita pela disponibilidade do entrevistado e conveniência do entrevistador. Os resultados obtidos indicam que houve influência significativa (valor- $p < 0,050$) e positiva do Capital Social, do Capital Cultural e do Capital Psicológico sobre o Desempenho Individual. Dessa forma, quanto maiores os capitais, melhor tende a ser o desempenho individual. Cabe ressaltar também que o Capital Psicológico apresentou um maior coeficiente, indicando que essa relação foi mais forte que as demais, enquanto que o Capital Cultural apresentou um menor coeficiente.

Palavras-Chave: Capital Social; Capital Cultural; Capital Psicológico; Desempenho Individual e Baixa Renda.

Abstract

This research aims to explain and describe the influence of cultural, social and psychological capital on the individual performance of low-income workers. The research is a quantitative approach, explanatory descriptive nature, non-probabilistic sample and data treatment through multivariate statistical analysis. The 10-point Likert-type questionnaire was composed of 48 questions about the constructs, in addition to 4 questions of characterization of the respondents, totaling 52 questions. 329 questionnaires were applied in person, 329 respondents being valid. The application of the questionnaire was made by the availability of the interviewee and the convenience of the interviewer. The results indicate that there was a significant (p -value <0.050) and positive influence of Social Capital, Cultural Capital and Psychological Capital on Individual Performance. In this way, the higher the capital, the better the individual performance tends to be. It should also be noted that the Psychological Capital presented a higher coefficient, indicating that this relation was stronger than the others, while Cultural Capital presented a lower coefficient.

Keywords: Social Capital; Cultural Capital; Psychological Capital; Individual Performance and Low Income.

Lista de Figuras

Figura 1- Modelo das Dimensões do Capital Social.....	26
Figura 2- Modelo de Capital Cultural de Bourdieu.....	32
Figura 3- Modelo Teórico do Capital Psicológico.....	37
Figura 4 - Distinções entre desempenho de tarefa e desempenho de contexto.....	40
Figura 5- Modelo Teórico.....	41
Figura 6- Modelo Hipotético da Pesquisa.....	46
Figura 7- Ilustração do Modelo Estrutural.....	69
Figura 8- Ilustração do Modelo Estrutura-Abordagem Formativa.....	82

Lista de Gráficos

Gráfico 1- Descritiva dos constructos dimensão estrutural e dimensão relacional.....	59
Gráfico 2- Descritiva dos constructos dimensão cognitiva e institucionalizada.....	59
Gráfico 3- Descritiva dos constructos objetivado e incorporado.....	60
Gráfico 4- Descritiva dos constructos eficácia no trabalho e esperança no trabalho.....	60
Gráfico 5- Descritiva dos constructos otimismo no trabalho e resiliência no trabalho.....	61
Gráfico 6- Descritiva dos constructos desempenho de tarefa e desempenho de contexto.....	61

Lista de Quadros

Quadro 1- Conceito de Capital Social.....	23
Quadro 2- Conceito de Capital Cultural.....	30
Quadro 3- Conceito de Capital Psicológico.....	34
Quadro 4- Tipologia Metodológica do Estudo.....	44
Quadro 5- Síntese da Metodologia da Pesquisa.....	51
Quadro 6- Correlações.....	77
Quadro 7- Definição dos Constructos.....	88
Quadro 8- Relação entre Variáveis.....	87
Quadro 9- Questionário Capital Social.....	88
Quadro 10- Questionário Capital Cultural.....	89
Quadro 11- Questionário Capital Psicológico.....	90
Quadro 12- Questionário Desempenho Individual.....	91
Quadro 13- Questionário Final a ser Aplicado.....	92

Lista de Tabelas

Tabela 1- Descritiva de Caracterização dos Indivíduos.....	54
Tabela 2- Descritiva dos Constructos.....	58
Tabela 3- Análise Fatorial Exploratória para Criação dos Indicadores.....	63
Tabela 4- Confiabilidade, Validade Convergente e Dimensionalidade dos Constructos.....	65
Tabela 5- Modelo de Mensuração - Abordagem Reflexiva.....	67
Tabela 6- Validação do Modelo de Mensuração - Abordagem Reflexiva.....	68
Tabela 7- Modelo Estrutural - Abordagem Reflexiva.....	68
Tabela 8- Tabela de Hipóteses.....	69
Tabela 9- Descrição dos Indicadores do Modelo Reflexivo.....	70
Tabela 10- Comparação dos Indicadores de Segunda Ordem entre os Vínculos Empregatícios.....	70
Tabela 11- Correlação dos Indicadores com a Idade, tempo de ocupação e tempo na Empresa.....	71
Tabela 12- Modelo de Mensuração - Abordagem Formativa.....	80
Tabela 13- Modelo Estrutura - Abordagem Formativa.....	83

Lista de Abreviaturas e Siglas

P-valor: É uma estatística utilizada para sintetizar o resultado de um teste de hipóteses. Formalmente, o p-valor é definido como a probabilidade de se obter uma estatística de teste igual ou mais extrema que aquela observada em uma amostra, assumindo como verdadeira a hipótese nula. Como geralmente define-se o nível de significância em 5%, uma p-valor menor que 0,05 gera evidências para rejeição da hipótese nula do teste.

D.P. – Desvio Padrão. É uma das principais medidas de dispersão dos dados. Pode ser definida como a raiz quadrada da variância. Sua medida representa o quanto os dados se afastam da média.

DI. – Desempenho Individual.

E.P. - Erro Padrão: O erro padrão é uma medida da precisão da média amostral. O erro padrão é obtido dividindo o desvio padrão pela raiz quadrada do tamanho da amostra.

1ª Q – 1ª Quartil: O primeiro quartil é uma medida de posição que representa que pelo menos 25% das respostas é menor que ele.

2ª Q – 2ª Quartil: O segundo quartil, também conhecido como mediana é uma medida de posição que representa que pelo menos 50% das respostas é menor que ele.

3ª Q – 3ª Quartil: O terceiro quartil é uma medida de posição que representa que pelo menos 75% das respostas é menor que ele.

CF - Cargas fatoriais: Correlação entre as variáveis originais e os fatores (variáveis latentes). Geralmente cargas fatoriais abaixo de 0,50 são utilizadas como critério para eliminar as variáveis que não estão contribuindo com medição do constructo.

Com. - Comunalidade: Quantia total de variância que uma variável medida tem em comum com os constructos sobre os quais ele tem carga fatorial.

AVE - Variância Média Extraída: Indica o percentual médio de variância compartilhada entre o construto latente e seus indicadores. A AVE superior a 0,50 ou 0,40 (Pesquisas exploratórias) é critério para alcançar validação convergente.

AC - Alfa de Cronbach: Indicador que representa a proporção da variância total da escala que é atribuída ao verdadeiro escore do constructo latente que está sendo mensurado. O AC

deve ser maior que 0,70 para uma indicação de confiabilidade do constructo em pesquisas exploratórias valores acima de 0,60 também são aceitos.

Confiabilidade Composta (CC): É a medida do grau em que um conjunto itens de um constructo é internamente consistente em suas mensurações. O CC deve ser maior que 0,70 para uma indicação de confiabilidade do constructo em pesquisas exploratórias; valores acima de 0,60 também são aceitos.

CC- Capital Cultural.

CS – Capital Social.

CP – Capital Psicológico.

Variância compartilhada: Evidencia o quanto um constructo consegue explicar da variabilidade do outro.

GoF: Medida de qualidade de ajuste do modelo estrutural.

R²: Medida de qualidade de ajuste do modelo estrutural.

Dim. – Dimensionalidade: Uma suposição inerente e exigência essencial para a criação de uma escala múltipla é que os itens sejam unidimensionais, significando que eles estão fortemente associados um com o outro e representam um único conceito.

I.C. 95% - Intervalo de 95% de confiança: É um intervalo estimado para um parâmetro estatístico. Em vez de estimar o parâmetro por um único valor é dado um intervalo de estimativas prováveis. Um intervalo de 95% de confiança garante que o parâmetro pontual estimado com 95% de confiança estará dentro do intervalo estimado em outras amostras da mesma população.

Validação Convergente: Avaliação do grau em que as medidas do mesmo conceito estão correlacionadas.

Validação Discriminante: Avaliação do grau em que um constructo é verdadeiramente diferente dos demais.

Peso: São os coeficientes que irão ponderar a importância de cada pergunta na formação do Indicador para representar o constructo.

PSYCAP- Capital Psicológico.

β: São os coeficientes que irão quantificar a força e o sentido das relações entre os constructos.

SUMÁRIO

1	Introdução.....	17
1.1	Problema.....	17
1.2	Objetivos.....	18
1.2.1	Objetivo geral.....	18
1.2.2	Objetivos específicos.....	19
1.3	Justificativa.....	19
2	Revisão de Literatura.....	21
2.1	Os capitais.....	21
2.1.1	Capital social.....	21
2.1.2	Perspectivas do capital social: individual e coletiva.....	24
2.1.3	Abordagem das dimensões estrutural, relacional e cognitiva do capital social.....	25
2.2	Capital cultural.....	28
2.2.1	Os estados do capital cultural.....	31
2.3	Capital psicológico.....	33
2.3.1	Autoeficácia.....	34
2.3.2	Esperança.....	35
2.3.3	Otimismo.....	36
2.3.4	Resiliência.....	36
2.4	Desempenho individual.....	37
2.4.1	Desempenho de tarefa e desempenho de contexto.....	39
2.4.2	Avaliação de desempenho individual.....	40
2.5	Modelo teórico.....	41
2.6	Relações entre variáveis.....	42
2.6.1	Capital social e seu alinhamento com o desempenho individual.....	42
2.6.2	Capital cultural e seu alinhamento com o desempenho individual.....	42
2.6.3	Capital psicológico e seu alinhamento com o desempenho individual.....	43
3	Metodologia.....	44
3.1	Caracterização da pesquisa.....	44
3.2	Modelo hipotético.....	45
3.3	Amostra e procedimento amostral.....	46
3.4	Unidade de análise.....	48

3.6	Análise descritiva de dados.....	48
4	Análise dos Dados e Resultados Obtidos.....	52
4.1	Descrição da base de dados.....	52
4.1.1	Análise de dados faltantes e outliers.....	52
4.1.2	Normalidade e linearidade.....	53
4.2	Análise descritiva.....	54
4.2.1	Caracterização dos indivíduos.....	54
4.2.2	Análise descritiva das variáveis dos constructos.....	56
4.3	Análise fatorial exploratória.....	62
4.4	Modelagem de equações estruturais.....	65
4.4.1	Modelo de mensuração – abordagem reflexiva.....	67
4.4.2	Modelo estrutural – abordagem reflexiva.....	68
4.5	Comparação dos indicadores com as variáveis do estudo.....	69
5	Considerações Finais.....	72
	Referências.....	74
	Anexos.....	81
	Apêndices.....	86

1 Introdução

Atualmente, torna-se necessário a criação de ambientes organizacionais que estimulam o aprendizado de forma contínua entre os membros de uma organização para se obter melhor desempenho e desenvolver competências relacionadas ao trabalho em busca de vantagem competitiva.

Buscando melhor entender a relação dos indivíduos com as organizações, pode-se considerar “as pessoas” como ativos intangíveis de uma organização, considerando estes ativos intangíveis como algo além de um simples recurso e sim como algo que gera valor e resultados para a organização. As pessoas são personagens principais para geração de benefícios dentro de uma empresa. O nível dos capitais social, cultural e psicológico tem grande importância no resultado final de uma organização.

Tondolo, Tondolo e Bitencourt (2013) afirmam em sua pesquisa que o capital social aparece como aliado na promoção de ações empreendedoras, de modo que ele se dá por meio da interação entre os atores de uma comunidade, o que torna o ambiente mais favorável às ações empreendedoras e ao desenvolvimento de determinada região.

Para Bourdieu (1986), o capital cultural indica as diversas formas como a cultura pode influenciar as condições de vida dos indivíduos e serve para analisar as situações de classes na sociedade. Assim, a cultura possui um importante papel na formação e na luta de classes. O termo trata do processo de aquisição de recursos via escola, família, práticas profissionais e culturais.

Segundo Barros (1997), diversos estudos têm demonstrado que a educação é um importante instrumento para o indivíduo evitar a condição de pobreza, sendo o baixo nível educacional da população brasileira identificado como um dos principais fatores determinantes dos elevados níveis de pobreza no Brasil. Em contrapartida, a melhoria dos indicadores educacionais é considerada a principal alternativa de combate à pobreza estrutural no país.

A compreensão das desigualdades regionais de renda no Brasil exige um olhar para as diferenças dos indivíduos. É necessário explicar por que as pessoas recebem salários diferentes. Em termos teóricos, uma ampla gama de teorias fornece distintas explicações para variações nos salários. Em todos os casos, a variável escolaridade surge com bastante ênfase, ou seja, as desigualdades de renda são acompanhadas por desigualdades educacionais. Em termos gerais, as regiões mais pobres são também aquelas que apresentam os piores níveis de educação.

Atualmente, é considerada de baixa renda, no Brasil, a pessoa cujo rendimento domiciliar está entre R\$937,00 e R\$1.874,00 (ABEP 2017). O tema tem sido analisado no Brasil, embora não se tenha encontrado estudos na ótica da população baixa renda.

O Brasil é um dos países mais desiguais do mundo em termos de renda. Sabe-se que boa parte das desigualdades de renda existentes no Brasil provém de diferenças salariais e educacionais.

Outro constructo que iremos abordar será o Capital Psicológico. Este não se baseia, em traços de personalidade, mas em estados emocionais que podem ser considerados dinâmicos e flexíveis e, portanto, modificáveis (WRIGHT; QUICK, 2009). Diante disto nota-se que as capacidades psicológicas podem ser medidas e desenvolvidas para a melhoria do desempenho individual nas organizações.

O desempenho individual demonstrará a importância para o crescimento das organizações perante o capital Social, Cultural e Psicológico.

Bendassolli (2012), em um de seus estudos, diz que o desempenho individual é percebido como uma ação ou conjunto de ações realizadas pelo indivíduo que contribuem para o alcance dos objetivos e crescimento das organizações.

Visando a possibilidade de ampliação dos conhecimentos referentes aos temas mencionados, busca-se entender as relações entre o desempenho dos indivíduos com o capital social, cultural e psicológico.

1.1 Problema

Qual a influência do capital social, cultural e psicológico sobre o desempenho individual de empregados de baixa renda?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo geral

O objetivo geral deste trabalho é explicar e descrever para as influências do capital social, cultural e psicológico no desempenho individual do trabalhador de baixa renda.

1.2.2 Objetivos específicos

- Propor um modelo nomológico estrutural das relações entre os capitais social, cultural e psicológico e o desempenho individual;
- Mensurar a influência dos capitais social, cultural e psicológico no desempenho individual de pessoas de baixa renda.

1.3 Justificativa

Esta pesquisa se justifica em realizar contribuições gerenciais, metodológicas, acadêmicas e teóricas.

Em termos de contribuições gerenciais, o desempenho individual no trabalho é um fator de geração de valor para indivíduos e organizações. Ao identificar novos fatores influenciadores do desempenho individual no trabalho através dos capitais a serem estudados, podem-se estimular as adequações nos processos de seleção, desenvolvimento e avaliações de trabalhadores.

Do ponto de vista metodológico, o estudo incide em utilizar os temas dos capitais (social e cultural) sobre a visão abordada por Bourdieu em trabalhadores de baixa renda.

Os capitais estão relacionados ao padrão de comportamento e desempenho das pessoas na sociedade. Deste modo, o estudo partiu de uma revisão bibliográfica dos capitais (social, cultural e psicológico) e desempenho individual. Visa entender como estes três capitais se relacionam no mercado de trabalho em relação ao desempenho individual.

Academicamente, o tema é relevante por abordar os capitais em suas dimensões e estados sobre o desempenho individual dos trabalhadores de baixa renda, pois procurará entender e refletir sobre novas causas que influenciam positivamente o desempenho individual, abordando perspectivas relacionadas aos capitais. Importante citar a pesquisa de Calic (2017) que descreve a influência do capital cultural e do capital social no desempenho do gerente. Também concluiu no seu trabalho que quanto maior o capital social maior será o capital cultural e quanto maior o capital social maior será a autoavaliação do desempenho.

Teoricamente, a pesquisa se justifica por abordar as teorias do capital social e cultural do francês Pierre Bourdieu, trazendo para as raízes brasileiras através do livro “Casa grande e Senzala” de Gilberto Freyre.

Portanto, a relevância deste estudo incide em identificar os fatores que influenciam os capitais social, cultural e psicológico a partir de um modelo hipotético.

A pesquisa baseou-se em pessoas inseridas no mercado de trabalho. Estas se encontram na base da pirâmide de uma organização, ou seja, desempenham funções operacionais e mais rotineiras.

Outro aspecto que se deve levar em consideração sobre a população de baixa renda, segundo Macedo (2014), é que se torna importante compreender a influência que o Capital Cultural exerce sobre a classe de baixa renda, uma vez que o mesmo é um processo relacionado à educação, podendo ser formal no ambiente escolar, bem como social, herdado e influenciado pela família, como gostos, preferências e hábitos, relacionando a questão social (BOURDIEU, 1983). Quanto mais tempo um indivíduo permanece em um posto de trabalho de baixa qualidade e baixa renda, menores são as suas possibilidades de se qualificar no mercado de trabalho, buscando aumento dos capitais.

2 Revisão da Literatura

A fundamentação teórica desta pesquisa reúne: capital social, capital psicológico, capital cultural e desempenho individual.

2.1 Os capitais

O estudo baseia-se em três capitais: social, cultural e psicológico. O capital cultural e social será conceituado pelo francês Pierre Bourdieu e o americano James Coleman entre outros autores e citações de Gilberto Freyre do livro “Casa Grande e Senzala” que ilustram os estados dos capitais social e cultural, uma vez que este autor apresenta o dimensionamento destes conceitos para o cenário brasileiro a partir da análise da formação da sua sociedade.

O capital psicológico será conceituado com base em Fred Luthans.

2.1.1 Capital social

Entende-se que o capital social busca satisfazer necessidades sociais para melhoria das condições de vida de todos em comunidade. Essas comunidades formadas levam a discussões coletivas construtivas, buscando sempre a solução dos problemas da comunidade.

O capital social é definido como “conjunto de recursos atuais ou potenciais que estão ligados à posse de uma rede de relações mais ou menos institucionalizadas de conhecimento mútuo e reconhecimento” (BOURDIEU, 1986).

Bourdieu (1998) aborda o Capital Social por meio do conceito de redes de relações como o produto de estratégias de investimento em trabalho para “instauração e manutenção necessárias para produzir ou transformar as relações em duradouras e aptas a proporcionar lucros durante as trocas entre os agentes” (BOURDIEU, 1998, p. 69).

Coleman (1990) corrobora e amplia este conceito, demonstrando todo o potencial de transformação do mesmo. Demonstra também que o capital social é um conceito ligado às relações coletivas, sendo inatingível para a individualidade. Ou seja, o capital social une os recursos que o indivíduo tem de obter vantagens, porém não consegue comercializá-los por ser um capital baseado em confiança e valores. Ressalta-se ainda que exerça influência tanto sobre as razões para sua formação quanto sobre a evolução da rede em função das formas de interação e configuração organizacional.

Ainda em sua teoria apresentam-se duas correntes: 1) busca analisar o indivíduo socializado com obrigações, regras e normas; 2) o indivíduo de forma independente (objetivos e ações).

Lin (2001) Nahapiet e Goshal (1998) vão além desta definição quando afirmam que o capital social exerce influências de normas e obrigações porque facilita o fluxo de informações, reforça identidades individuais e coletivas, produz o envolvimento dos indivíduos a um objetivo em comum.

Bourdieu (1998) e Coleman (1998) aborda o Capital Social por meio do conceito de rede de relações. Entretanto, Coleman (1988) propõe um modelo em que o capital social é um dos recursos que uma pessoa pode usar para obter vantagens, mas não consegue comercializá-lo, pois este capital é baseado na confiança e valores compartilhados; logo demanda tempo e relacionamento.

Burt (1992) define capital social dentro de uma estrutura social de competição denominada “arena” no interior da qual os indivíduos criam relacionamentos no intuito de gerar oportunidades. As pessoas conseguem melhores resultados no sentido de receber elevados retornos sobre seus esforços, desde que estejam de algum modo interligado.

Putman (1995) define Capital Social como “características da organização social, tais como redes, normas e confiança que facilitam a coordenação e cooperação para benefício mútuo”. Putnam (2000) reforça as características da organização social como confiança, normas e sistemas que contribuam para aumentar a eficiência da sociedade, facilitando as ações coordenadas.

Fukuyama (2002), em contrapartida, define o capital social como normas e valores compartilhados que promovem cooperação social e também atua como suporte à democracia, contradizendo a meritocracia de Bourdieu (1986).

Ainda complementado por Matos (2009) que demonstrou as inter-relações com outros capitais, produzindo transformações que podem ser mensuráveis em dinheiro ou que mostram que o capital social pode ser subdividido em outros capitais devido à sua conceituação multidimensional:

“Ele capital social representa um conjunto de elementos com os quais uma classe social garante sua reprodução, incluindo o capital econômico, o capital cultural (como reconhecimento de dado status), o capital simbólico (relacionado ao reconhecimento do prestígio de quem o detém). O conjunto desses tipos de capital circula em redes sociais e possui características que justificam a adoção do termo capital: possibilidade de acumulação (capital mobilizável), convertibilidade (capital humano transformado em capital social) e reciprocidade (indicadores de confiança)” (MATOS, 2009).

Segundo Bonamino (2010 p.489), “os sociólogos Bourdieu e Coleman transformaram o capital social em um tópico específico de estudo para buscar entender como indivíduos inseridos em uma rede estável de relações sociais podem beneficiar-se de sua posição ou gerar externalidades positivas para outros membros”.

O quadro 01 descreve as principais definições de capital social na visão de diferentes autores.

Quadro 01 - Conceito de Capital Social

Fonte	Conceito
Bourdieu (1983, p. 2)	"O conjunto de recursos atuais ou potenciais que são colocados à posse de uma rede durável de relações mais ou menos institucionalizadas pelo convívio e pelo reconhecimento; ou, em outras palavras, ao pertencimento de um grupo, como um conjunto de agentes que não são apenas dotados de propriedades comuns (suscetíveis de serem percebidas pelo observador, por outros e por eles mesmos), mas são também unidos por laços permanentes e úteis".
Coleman (1988, p. 98)	"O conjunto de recursos atuais ou potenciais que são colocados à posse de uma rede durável de relações mais ou menos institucionalizadas pelo convívio e pelo reconhecimento; ou, em outras palavras, ao pertencimento de um grupo, como um conjunto de agentes que não são apenas dotados de propriedades comuns (suscetíveis de serem percebidas pelo observador, por outros e por eles mesmos), mas são também unidos por laços permanentes e úteis".
Putnam (2000, p. 177)	"O capital social é definido por sua função. Ele não é uma entidade individual, mas uma variedade de diferentes entidades com dois elementos comuns: todas elas consistem em algum aspecto das estruturas sociais e elas facilitam certas ações dos atores - sejam pessoas ou atores corporativos - dentro da estrutura".
Fukuyama (1995, p. 41; 2000, p. 28)	"Uma capacidade que decorre da prevalência de confiança numa sociedade ou em certas partes dessa sociedade"; "um conjunto de valores ou normas informais, comuns aos membros de um grupo, que permitem a cooperação entre eles".
Nahapiet e Ghoshal (1998, p. 243)	"A soma de recursos atuais ou potenciais imersos nas disponíveis pelas e derivados das redes de relacionamentos pertencentes a um indivíduo ou unidade social".
Burt (1992, p.31)	"A metáfora do capital social é que um grupo de pessoas consegue melhores resultados quanto mais estiverem conectadas".

Fonte: Adaptado de Melo (2015).

O capital social, quando contextualizado para a realidade brasileira, na ótica de Gilberto Freyre produz nuances variadas de um povo diferenciado formado pelas misturas de raças e culturas que aqui se traduziram em um jeito único de vivenciar o cotidiano. A população brasileira foi constituída sobre três alicerces básicos. O branco europeu português,

o negro africano e o índio – de variadas etnias. Estes alicerces serviram para permear uma sociedade formada numa intensa rede de conexões sociais que propiciaram o trabalho na terra. O capital social foi sendo construído sob alguns valores conforme Freyre aponta:

“Formou-se na América tropical uma sociedade agrária na estrutura escravocrata, na técnica de exploração econômica, híbrida de índio - e mais tarde de negro- na composição. Sociedade que se desenvolveria defendida menos pela consciência de raça, quase nenhuma no português cosmopolita e plástico. (...). Menos pela ação oficial do que pelo braço e pela espada do particular. Mas tudo isto subordinado ao espírito político e de realismo econômico e jurídico que aqui, como em Portugal, foi desde o primeiro século elemento decisivo de formação nacional” (FREYRE, 1981, p. 4).

Oliveira Martins pondera que a população colonial no Brasil, em especial a do norte, “constituiu-se aristocraticamente, isto é, as casas de Portugal enviaram ramos para o ultramar, desde o princípio a colônia apresentou um aspecto diverso das turbulentas imigrações dos castelhanos na América Central e Ocidental” (MARTINS OLIVEIRA citado por FREYRE, 1981, p. 17). Freyre vai ainda além neste tema quando retrata o Capital Social da sociedade que se formava ao redor do senhor de engenho, estável, duradoura e não em grupos de pouca expressividade social, isolados e em comunidades temporárias:

“A sociedade colonial no Brasil, principalmente em Pernambuco e no Recôncavo da Bahia, desenvolveu-se patriarcal e aristocraticamente à sombra das grandes plantações de açúcar, não em grupos a esmo e instáveis, em casas-grandes, de taipa ou de pedra e cal e não em palhoças de aventureiros” (FREYRE 1981, p. 17).

Ressalta-se que o Brasil, apesar de ser uma colônia de exploração, tais quais as colônias espanholas, tinha facetas únicas de uma mistura de raças e culturas.

2.1.2 Perspectivas do capital social: individual e coletiva

Na perspectiva do capital social individual, o uso do capital social é do indivíduo, ou seja, de um único agente. O capital social coletivo favorece o grupo ou comunidades. A mudança do capital individual para o coletivo depende dos esforços dos indivíduos. Estas duas perspectivas têm como base os favorecidos pelos resultados (ou lucros) do capital social.

Na primeira perspectiva, capital social individual, o foco é:

“Como indivíduos acessam e usam recursos imersos em redes sociais para terem retornos em ações instrumentais. Os pontos principais para análise nessa perspectiva são: (1) como indivíduos investem em relações sociais e (2) como os indivíduos capturam os recursos imersos nas relações para gerar ganho para suas ações” (LIN, 2001b, p. 21).

Borges (2011) diz que o capital social, mesmo que não pertença exclusivamente a uma

peessoa, depende da relação com o outro ou os outros. Ele é chamado de capital social individual, pois os estudos que tratam desta perspectiva se interessam pelas características da rede de relações de um ator e nos recursos sociais que nelas são encontrados.

A perspectiva de capital social coletivo foca o capital social de um grupo. Por exemplo, Putnam (2000) analisou a solidariedade entre os habitantes e atores sociais de uma região e os ganhos que a região pode ter com a convivência solidária entre seus membros.

A perspectiva do capital social coletivo compreende:

“Discussões tratando de (1) como certos grupos desenvolvem e mais ou menos mantêm capital social com o recurso coletivo e (2) como esse recurso coletivo aumenta as possibilidades de vida do grupo. [...]. Reconhecendo o papel da interação entre indivíduos e do networking no desenvolvimento do capital social, o interesse central dessa perspectiva é explorar os elementos e processos da produção e manutenção desse recurso coletivo” (Lin, 2001b, p. 22).

Na análise do capital social coletivo, autores como Bourdieu (1986), Coleman (1990), Fukuyama (1995) e Putnam (2000) focaram as relações internas de um grupo (organização, região, nação, classe social). Eles analisaram como as normas (implícitas ou explícitas) e as crenças mútuas de um grupo, a coesão social, as atividades coletivas e a confiança entre os atores sociais (indivíduos e instituições) podem ou não facilitar as relações sociais e, conseqüentemente, a cooperação entre os indivíduos e entre organizações, assim como suas ações e seu desenvolvimento (BORGES, 2011).

2.1.3 Abordagem das dimensões estrutural, relacional e cognitiva do capital social

As dimensões do capital social são permeadas por princípios sistêmicos, uma vez que cada dimensão é um subsistema de elementos que interagem para fornecer um resultado para um sistema maior que é o capital social (MELO, 2015).

Nahapiet e Ghoshal (1998) definiram o capital social a partir de três dimensões distintas e inter-relacionadas: dimensão estrutural (se refere ao padrão geral de conexões sociais entre os atores), dimensão relacional (refere-se a ativos criados e impulsionados por imersões em relacionamentos específicos) e dimensão cognitiva (refere-se a recursos que fornecem representações, interpretações e sistemas de significações compartilhados entre os atores).

As dimensões estrutural, relacional e cognitiva do capital social são retomadas por Tsai e Ghoshal (1998), destacando os seguintes aspectos: a dimensão estrutural ressalta a posição dos contatos de um ator em uma estrutura social que fornece certas vantagens

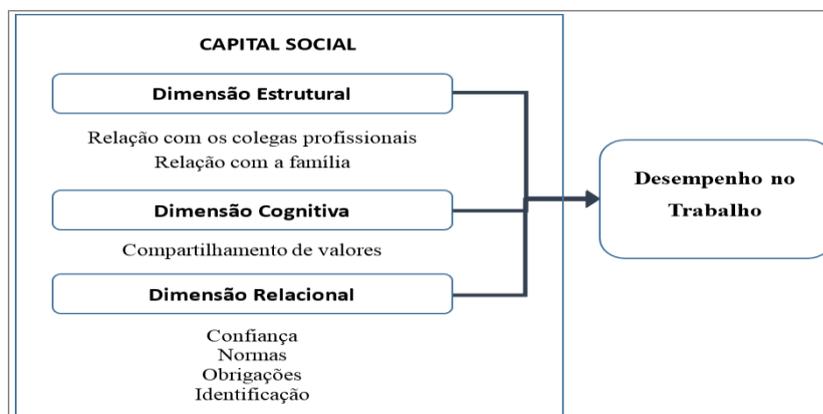
(conseguir trabalho, obter informações e acessar recursos específicos); a dimensão relacional se refere aos ativos que sustentam os relacionamentos (confiança e confiabilidade), possibilitando a um ator confiável conseguir o apoio de outros atores para alcançar seus objetivos e a dimensão cognitiva se refere a atributos (visão compartilhada ou conjunto de valores comuns) que ajuda os indivíduos e grupos a realizarem ações capazes de beneficiar toda a organização.

O capital social é conhecido como uma vantagem obtida pelo indivíduo por meio de sua posição na rede de relações e ou pela capacidade de acesso e de mobilização de recursos que permitem ao indivíduo retornos em quatro elementos: informação, influência, credenciais sociais e de reforço (LIN, 1999).

Regis (2006) apresenta em seu estudo um procedimento multimétodo para examinar o capital social, incorporando as dimensões estrutural, relacional e cognitiva apresentadas por Ghoshal e seus colaboradores. Os resultados mostram que o desenvolvimento e a manutenção de relacionamentos sociais são mais importantes para os empresários. Esta abordagem possibilitou a facilidade de compreensão do capital social e suas dimensões.

Chow (2009) examinou o capital social e sua influência no comportamento da cidadania dentro das organizações na satisfação com a vida ou qualidade de vida, abrangendo desempenho individual do trabalhador. Ariani (2012) em seu estudo buscou analisar as relações entre comportamento organizacional de cidadania, capital social e desempenho individual do setor bancário. O modelo das três dimensões (estrutural, relacional e cognitivo) do capital social de Naphiet e Ghoshal (1998) será suporte do estudo. A figura 01 busca resumir o modelo sobre capital social estudado por Chow (2009) e Ariani (2012).

Figura 01 - Modelo das Dimensões do Capital Social



Fonte: Chow (2009) e Ariani (2012).

Em seu Livro “Casa Grande e Senzala” as dimensões estrutural, cognitiva e relacional do capital social são constatadas em diversas passagens que serão citadas de acordo com a teoria das dimensões do capital social.

O português, que diferente dos outros europeus, trouxe consigo uma mistura de culturas e tipos físicos variados devido, talvez, à sua localização no litoral atlântico, dominação pelos islâmicos e a cultura da prática do comércio. Conforme Freyre (1981, p. 202) salienta sobre o típico português “sendo, entretanto, provável que o tipo moreno e de cabelo crespo fosse o mais característico, encarnando formas de cultura porventura mais mediterrâneas do que nórdicas (Capital social-relacional)”.

Quanto à dimensão cognitiva do capital social do português, desenha-se um povo que valoriza o esforço pessoal na busca pela mobilidade social. Esta flexibilidade portuguesa foi sendo construída na prática do comércio conforme retrata Freyre:

“Porque em país nenhum, dos modernos, tem sido maior a mobilidade de uma classe para outra e, digamos assim, de uma raça para outra, do que em Portugal. Na História do povo português o fato que, a nosso ver, se deve tomar na maior consideração é o social e econômico da precoce ascendência da burguesia, da qual cedo se fizeram aliados os reis contra os nobres. Destes, o prestígio logo empalideceu sob a onipotência das ordens religiosas latifundiárias ou a astúcia dos capitais judeus” (FREYRE, 1981, p. 209).

Freyre vai além ao especificar este caráter dinâmico e flexível da sociedade portuguesa quando propõe: “O que vem reforçar a nossa convicção de ter sido a sociedade portuguesa móvel e flutuante como nenhuma outra, constituindo-se e desenvolvendo-se por intensa circulação tanto vertical como horizontal” (FREYRE, 1981, p. 217).

No que tange a dimensão estrutural, Freyre (1981) comenta através da exemplificação de dois casos emblemáticos da sociedade portuguesa quando em contato com os invasores maometanos:

“Azis- Ibn- Muza não só tomou por esposa a viúva de Roderico como por concubinas muitas virgens cristãs. Por outro lado, Ramiro II, de Leão, fascinado pela beleza de uma sarracena de estirpe nobre – sem dúvida das que depois se tornaram mours encantadas – matou a mulher legítima, casando-se, em seguida com a exótica, de quem teve numerosa prole. Os dois casos são típicos: um da penetração pela violência exercida pelo invasor polígamo sobre as mulheres do povo vencido; outro de atração da mulher sarracena, especialmente quando nobre, sobre os homens da população desbaratada” (FREYRE, 1981, p. 214).

Estes dois casos da população portuguesa demonstram as relações com a família e também um costume que migrou para o Brasil, o da poligamia. A população indígena contribui com costumes como a poligamia aceita por todos (capital social – dimensão estrutural).

Este costume continuou a ser perpetrado na cultura brasileira, ao lado do casamento católico conforme demonstrado abaixo (capital social relacional):

“Uma grande tolerância para com toda espécie de união de que resultasse o aumento de gente. Uma grande benignidade para com os filhos naturais. Na própria Espanha, notaram viajantes dos séculos XVI e XVII que havia o maior desprezo pelas leis contra a mancebia, educando-se juntos, em muitas casas, filhos legítimos e naturais” (CARDIM *apud* FREYRE, 1981, p. 246).

Já o negro contribuiu junto com os indígenas de forma enfática para a linguagem conforme atesta Freyre (1981, p. 150), Capital social – dimensão cognitiva, “enquanto nas casas de família criavam-se, misticamente, português e índios, predominando nessas relações domésticas a língua dos escravos ou semiescravos; nas escolas missionárias a língua dos indígenas era ensinada”.

Para o capital social na dimensão relacional diz:

“Outras vezes, em sair à criança vestida de anjo ou de santo em alguma procissão; em estudar para padre; em tornar-se freira; em deixar crescer o cabelo até criar longos cachos que servissem para ofertar à imagem do Senhor Bom Jesus dos Passos; em vestir-se até a idade de doze ou treze anos de branco e azul ou só de branco em homenagem à Virgem Maria. Deve-se ainda registrar o costume dos ex- votos de mulheres grávidas: ofertas de meninos de cêra ou madeira às santas e Nossas Senhoras conhecidas como protetoras da maternidade” (FREYRE 1981, 324- 325).

Essas dimensões (estrutural, cognitiva e relacional) que irão compor o constructo capital social abordado nesta pesquisa.

2.2 Capital cultural

Cultura significa tudo o que o ser humano produz ao construir sua existência: as práticas, as teorias, as instituições, os valores materiais e espirituais. Se o contato com o mundo é intermediado pelo símbolo, a cultura é o conjunto de símbolos elaborados por um povo.

A cultura de uma organização, por sua vez, pode ser definida pelo que é produzido na organização, seja material ou imaterial. Assim é composta por um rol de valores, crenças e sentimentos que, juntamente aos artefatos culturais (mitos, símbolos, metáforas e rituais), permitem gerar, absorver e transmitir dentro de um grupo os valores essenciais da cultura de uma organização (COOK; YANOW, 1993). Segundo Silva (2001) e Fleury (1995), a concepção do capital cultural está no processo de aprendizagem e se origina no momento da sua constituição, como também na transmissão dos valores básicos da organização.

Pode-se definir como cultura tudo o que for produzido pelo homem, o que varia desde um desenho com carvão até um foguete espacial, passando por um mito. A cultura compreende o conjunto de valores morais e éticos que são compartilhados por uma comunidade e que estabelece uma ordem e uma classificação para o mundo naturalmente heterogêneo e disperso, diferenciando-a das demais comunidades (SLATER, 2002).

Para Bourdieu (2011), o mundo social é formado por campos ou espaços de relações objetivas, que carregam uma lógica própria. Configura-se tanto como um “campo de forças” ou “campo de lutas.” Nesse sentido, o que determina a existência de um campo e o que demarca os seus limites são os interesses específicos, os investimentos econômicos e psicológicos que ele solicita aos agentes dotados de um *habitus* e as instituições nele inseridas (Holt, 1998). Por meio do *habitus*, podem-se classificar gostos e pessoas, escolha de alimentos, bebidas, vestimenta que, dependendo do contexto, pode ser considerada de bom gosto ou não (BOURDIEU, 1996).

A relação dos conceitos de *habitus*, de campo e de capital cultural, defendidos por Bourdieu (2011), diz respeito à dinâmica social no interior de cada campo e é conduzida pelas lutas onde cada indivíduo procura manter ou transformar as relações de força. Ou seja, é a socialização dos indivíduos e este depende das trajetórias de grupos sociais (família, escola, grupos de amigos e trabalho).

Bourdieu (2007), em suas obras sobre capital cultural estende sua definição sobre o capital cultural falando que este é definido pela disposição do gosto ou do consumo das formas culturais e que este define as pessoas como membro de diferentes classes.

Capital cultural segundo Bourdieu (2011) surge para compreender as necessidades de desempenho escolar dos indivíduos de diferentes grupos sociais, atribuem ainda níveis de capital cultural mais alto às famílias de classes mais altas devido ao fácil acesso a ambientes culturais como museus e teatros. Defende ainda que a herança cultural do indivíduo e os níveis de capital cultural são obtidos pelos meios, como família e escola. O capital cultural aborda questões profundas como habilidades práticas, gostos raros e conhecimentos adquiridos através do seio familiar. Dentre outras coisas, foi apresentado de três formas: incorporado, objetivado e institucionalizado.

Os fatores determinantes dos comportamentos individual e coletivo são as posições particulares de cada indivíduo na estrutura de relações.

Na maior parte das vezes, ele é produto das aprendizagens sem intenção, tornando possível uma disposição adquirida através da aquisição familiar da cultura legítima (BOURDIEU, 2011). Assim, pode-se apresentar de três formas: a) incorporado, como

conhecimentos implícitos, habilidades e disposições; b) objetivado como um produto cultural; c) institucionalizado através de certificados e de diplomas oficiais que comprovem a existência da forma incorporada (BOURDIEU, 2011; HOLT, 1998).

Di Maggio (1982), em uma de suas pesquisas sobre o impacto do capital cultural no grau de escolaridade dos estudantes, identificou uma relação positiva entre capital cultural e o grau de escolaridade.

Conforme Holt (1998) em suas pesquisas amparadas pelas teorias de BOURDIEU, explorou os gostos e práticas de consumo influenciadas pelos recursos do capital cultural. Dividiu as pessoas em dois grupos: o primeiro Baixo Capital Cultural (BCC) e o segundo Alto Capital Cultural (ACC). O primeiro se caracteriza com as rotinas materiais (contas a pagar, conservação do carro entre outras rotinas), ou seja, o gosto está ligado à necessidade. O segundo grupo se caracteriza de uma forma distante da necessidade. Define-se ainda que capital cultural seja classificado como alto ou baixo e o gosto dos que detém este capital está distante da necessidade.

Fernandes (2001) realizou uma pesquisa no Brasil a fim de explorar a relação entre o capital cultural e a possibilidade de ter um cargo de gerência. Em seu estudo constatou indivíduos com a mesma escolaridade, sexo e mesmos anos de experiência no mercado de trabalho, Portanto, diferem nas oportunidades de pleitear um cargo de gerência devido à falta de capital cultural. Detectou também que os pais com um ano a mais de escolaridade têm maior chance de ocupar cargo de gerência. Concluiu em sua pesquisa que o capital cultural possui um efeito positivo e significativo na determinação das chances do indivíduo ocupar cargos de gerências no Brasil.

O Quadro 02 demonstra definições a respeito do capital cultural.

Quadro 02 - Conceitos de Capital Cultural

Fonte	Conceito
Bourdieu (2007)	O Capital cultural é definido pela disposição do gosto ou do consumo de formas culturais específicas que definem certa pessoa como membro de diferentes classes.
Holt (1998)	Capital cultural de determinada pessoa é classificado como alto ou baixo. O gosto dos que detém alto capital cultural está mais distante da necessidade.
Mohr e Di Maggio (1985)	O capital cultural é definido pelos gostos orientados pelo prestígio, objetos ou estilos validados por centros de autoridade cultural, os quais mantêm e disseminam padrões de comportamento social e servem a coletividade, clarificando e revisando periodicamente a moeda cultural.

Fonte: Calic (2017).

2.2.1 Os estados do capital cultural

Na visão de Bourdieu (1998), o capital cultural pode existir sob três estados: incorporado, objetivado e institucionalizado.

O capital incorporado diz respeito a prestígio e mérito ao seu portador, não pode ser transmitido por doação ou transmissão hereditária por compra ou troca e morre com o seu portador. Este capital, de cunho pessoal, é um trabalho de aquisição que pressupõe ser um trabalho de orientação e assimilação; que custa tempo e deve ser investido pelo “sujeito” sobre si mesmo (BOURDIEU, 1998).

O estado incorporado acontece sob a forma de disposições duráveis do organismo, tendo como principais elementos constitutivos os gostos, o domínio maior ou menor da língua culta e as informações a respeito do mundo escolar:

“Sendo pessoal, o trabalho de aquisição é um trabalho do “sujeito” sobre si mesmo (fala-se em “cultivar-se”). O capital cultural é um ter que se tornou uma propriedade que se faz corpo e tornou-se parte integrante da “pessoa”; um *habitus*. Aquele que o possui “pagou com sua própria pessoa” e com aquilo que tem de mais pessoal, o seu tempo. Esse capital “pessoal” não pode ser transmitido instantaneamente (diferentemente do dinheiro, do título de propriedade ou mesmo do título de nobreza) por doação ou transmissão hereditária, por compra ou troca” (BOURDIEU, 1998, p.74-75).

O capital cultural no estado objetivado é representado de forma material (esculturas, pinturas, livros, etc.) e transmissível em sua materialidade. “Mas o que é transmissível é a propriedade jurídica e não (ou não necessariamente) o que constitui a condição da apropriação específica” (BOURDIEU, 1998, p.77). Ou seja, a posse de instrumentos que permitam desfrutar de uma pintura ou um livro. Porém, para ser transferido, o indivíduo necessita de ter o capital incorporado para demonstrar conhecimento e poder (Bourdieu, 1998).

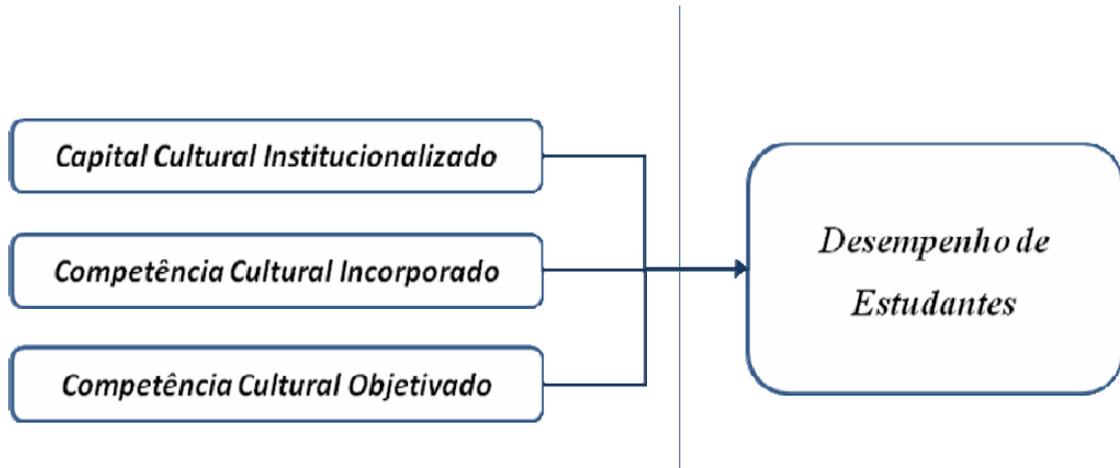
Segundo Bourdieu (1998), o capital institucionalizado permite estabelecer taxas de convertibilidade entre o capital cultural e o capital econômico; garante um valor em dinheiro de determinado capital cultural. Esse capital cultural, garantido pelo diploma, pode ser trocado no mercado de trabalho. A objetivação do capital cultural sob a forma de diploma torna-se argumento de diferenciação entre as classes e a respectiva legitimidade de suas relações com a cultura.

Segundo Bourdieu (1998):

“Um jovem da camada superior tem oitenta vezes mais chances de entrar na Universidade que o filho de um assalariado agrícola e quarenta vezes mais de um filho de operário, e suas chances são, ainda, duas vezes superiores às das de um jovem de classe média” (BOURDIEU, pag.41).

A figura 02 demonstra o modelo original dos estudos de Bourdieu (2007) sobre a influência do Capital Cultural no desempenho de estudantes.

Figura 02 - Modelo de Capital Cultural de Bourdieu



Fonte: Bourdieu (2007).

Contextualizado para o cenário brasileiro, os estados do capital cultural, através de sua obra “Casa Grande e Senzala”, Freyre (1981) descreve uma análise da cultura portuguesa nas bases europeias, porém mesclada com a cultura islâmica. Esta cultura mesclada com o português trouxe para o Brasil (capital cultural incorporado).

“O português trazia mais a seu favor e a favor da nova colônia toda a riqueza e extraordinária variedade de experiências acumuladas durante o século XV na Ásia e na África, na Madeira e em Cabo Verde. Entre tais experiências, o conhecimento de plantas úteis, alimentares e de gozo que aqui seriam transplantadas com êxito, o de certas vantagens só sistema de construção asiática, adaptável ao trópico americano, o da capacidade do negro para o trabalho agrícola” (FREYRE 1981, p. 22).

Sob a dimensão do capital cultural institucionalizado do brasileiro rico, filho do senhor de engenho, Freyre (1981, p. 412) comenta: “Aos sete anos, muito menino, dizia os nomes das capitais da Europa; os dos “treze inimigos da alma”, somava, diminuía, multiplicava, dividia; declinava em latim, recitava em francês”.

Os indígenas, apesar da grande variedade de etnias, possuíam alguns traços em comum. O capital cultural na dimensão, objetivado conforme Whiffen *apud* Freyre (1981, p.96-98) “os principais traços das tribos do nordeste do Brasil nos seguintes, muitos deles extensivos a quase todo o Brasil: caça, pesca, cultura de mandioca, tabaco e coca, (...) e que inclui quase o Brasil inteiro”.

Com o contato com os portugueses e os jesuítas, percebe-se a dimensão incorporada do capital cultural nesta citação de Freyre (1981, p. 93) que trata dos filhos ilegítimos entre europeus e índias. “Neste o amor foi só o físico, com gosto só de carne, dele resultando filhos que os pais cristãos pouco se importaram de educar ou de criar à moda europeia ou à sombra da igreja.”

O capital cultural institucionalizado é percebido na presença de índios batizados na população brasileira como demonstra Freyre (1981, p. 136): “Bem cedo os curumins apreendiam a dançar e a cantar. O referido Padre Cardim descreve várias danças só de meninos. Alguns missionários da Companhia de Jesus adotaram no seu sistema de educação e catequese”.

A população negra chegou ao Brasil como uma resposta diante do problema da necessidade de braços fortes e determinados para a agricultura. Não obstante, sua condição servil tem uma influência muito grande na modelação da cultura brasileira. Na perspectiva institucionalizada do capital cultural, Freyre (1981, p. 357) diz que:

A verdadeira iniciação do „negro novo” na língua, na religião, na moral, nos costumes dos brancos, ou antes, dos negros “ladinos”, fez-se na senzala e no eito, os “novos” imitando os veteranos. Foram ainda os “ladinos”, os que iniciaram os “boçais” na técnica ou na rotina das plantações da cana e do fabrico do açúcar.

Já pela sua dimensão objetivada, podem-se citar tipos variados de comidas introduzidas na alimentação como vatapá, caruru, entre outros pratos típicos igualmente mencionados por Freyre (1981).

Na sua dimensão incorporada, o capital cultural da população negra pode ser observado nesta citação de Koster apud Freyre (1987, p. 352-353) diz:

"Brasil de formação social" profundamente católica sempre se fez questão de que nas Antilhas e no sul dos Estados Unidos da condição religiosa do escravo: “Os africanos importados de Angola,” informa Koster, “são batizados em massa antes de saírem de sua terra, e chegando ao Brasil ensinam-lhes os dogmas religiosos e os deveres do culto que vão seguir”.

Estes estados (incorporado, institucionalizado e objetivado) que irão compor o constructo capital cultural abordado nesta pesquisa.

2.3 Capital psicológico

O Capital Psicológico apresenta as seguintes dimensões: Autoeficácia (autoconfiança), Esperança, Otimismo e a Resiliência.

O Capital Psicológico, também descrito como Capital Psicológico Positivo ou *PsyCap* tem como seu impulsionador Fred Luthans. O capital psicológico é definido como um fator psicológico de positividade, sendo composto pela integração de diversas capacidades psicológicas positivas (Luthans, 2007). As capacidades psicológicas que melhor cumprem estes critérios de inclusão são a autoeficácia, o otimismo, a esperança e a resiliência.

Sendo assim, as pesquisas na área têm se ocupado para analisar esta relação capital humano/organização. Pesquisas ressaltam que o comprometimento afetivo de um empregado está direta e proporcionalmente ligado ao bem-estar do mesmo na organização.

Para Souza (2011), esses indivíduos devem se sentir acolhidos e envolvidos na organização. Para criarem laços de comprometimento com a mesma, a organização deve oferecer todo o suporte necessário para que a relação dure o máximo possível. Nesse contexto, surge a Psicologia Positiva e o comportamento organizacional Positivo. Tanto o comportamento organizacional quanto o capital psicológico são originados da Psicologia Positiva conforme Seligman, Lee Duckworth e Steen (2005).

Avey (2008) relata que o trabalhador otimista, mesmo diante de problemas, mudanças e contratempos, continua sempre com expectativas positivas. O otimismo se refere à responsabilidade, aprendizado contínuo e, mesmo diante de dificuldade, sempre ser positivo (LUTHANS, 2007). West (2009) em seu estudo diz que quanto maior o otimismo no trabalho melhor será o desempenho individual do trabalhador.

O Quadro 03 definiu-se capital psicológico.

Quadro 03 - Conceito de Capital Psicológico

Fonte	Conceito
(Luthans, 2007); Luthans e Youssef (2004).	O Capital psicológico (<i>PsyCap</i>) trata do desenvolvimento das características individuais do tipo estado, que são maleáveis e suscetíveis à mudança. Foca capacidades psicológicas que se bem administradas e desenvolvidas podem trazer desempenho no trabalho. As capacidades são autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência.

Fonte: Elaboração Própria (2017).

2.3.1 Autoeficácia

Conforme Bandura (2003), “Autoeficácia é definida como as crenças das pessoas sobre suas capacidades para atingir níveis designados de desempenho individual que exercem influência sobre os eventos que afetam suas vidas”. Portanto, a confiança de um indivíduo é

uma capacidade do capital psicológico positivo por terem uma forte relação positiva com o trabalho e o seu desempenho (LUTHANS, 2004).

Ainda segundo Luthans e Youssef (2004), a autoeficácia pode, nesse contexto, ser entendida como a crença que o indivíduo detém na sua capacidade de se motivar.

Dentro do modelo do *PsyCap* a definição de autoeficácia é a confiança nas capacidades que um indivíduo tem para mobilizar a motivação, os recursos cognitivos e as ações necessárias para executar uma tarefa específica com êxito em determinado contexto (Stajkovic & Luthans, 1998; Luthans, 2002; Luthans&Youssef, 2004). A autoeficácia está ligada à probabilidade estimada pelo indivíduo de conseguir realizar uma determinada tarefa ou desafio (BANDURA & LOCKE, 2003).

Os indivíduos precisam ter confiança na sua eficácia para perceberem e sustentarem o esforço necessário para terem sucesso. A autoeficácia percebida prevê as metas pessoais e o desempenho que são estabelecidos para si próprios.

2.3.2 Esperança

A esperança seria uma disposição positiva, otimista e desembaraçada, alicerçada na coragem perante o futuro e na capacidade de mobilizar vários elementos positivos na solução dos problemas. (LUTHANS, LUTHANS, LUTHANS, 2004).

Os indivíduos que apresentam níveis mais elevados de esperança têm capacidade para definir e perseguir objetivos, mantendo-se motivados ao longo de todo o processo. É importante referir que, para ter esperança, é preciso que exista alguma incerteza acerca da possibilidade de alcançar esse objetivo ou meta (SNYDER, 2000).

Norman (2005), conclui em seu estudo que aqueles que têm mais esperança apresentam resultados com uma maior *performance* e maior eficácia.

Segundo Cunha e Lopes (2007) é necessário ter coragem para enfrentar as dificuldades que fazem parte do crescimento e desenvolvimento pessoal, social e profissional. Neste contexto, a esperança é crucial se estiver em busca da felicidade. Esta capacidade está relacionada com o desempenho do indivíduo.

2.3.3 Otimismo

Para Luthans, Luthans e Luthans (2004) o otimismo, assim como a esperança, é uma forma de qualificar um indivíduo que projeta o lado positivo dos acontecimentos. Então, o capital psicológico está diretamente proporcional ao desempenho.

Para Seligman (1998) o otimismo é um estilo explicativo positivo. Assim, são atribuídas aos eventos positivos causas internas e permanentes. Contrariamente aos eventos negativos são atribuídas causas específicas externas, temporárias e situacionais.

O otimismo é uma maneira de caracterizar indivíduos que sempre veem o lado mais favorável da vida. O otimismo pode ter uma ligação direta com a esperança, pois ambos planejam para atingir um determinado objetivo conforme relata os autores (CUNHA; LOPES 2007; VISEU, 2012).

Carver, Scheier e Segerstrom (2010) propõem que o otimismo é uma versão generalizada da confiança, não num contexto específico, mas perante a vida. Também, consideram que o otimismo tem implicações na maneira como os indivíduos lidam com o *stress*.

2.3.4 Resiliência

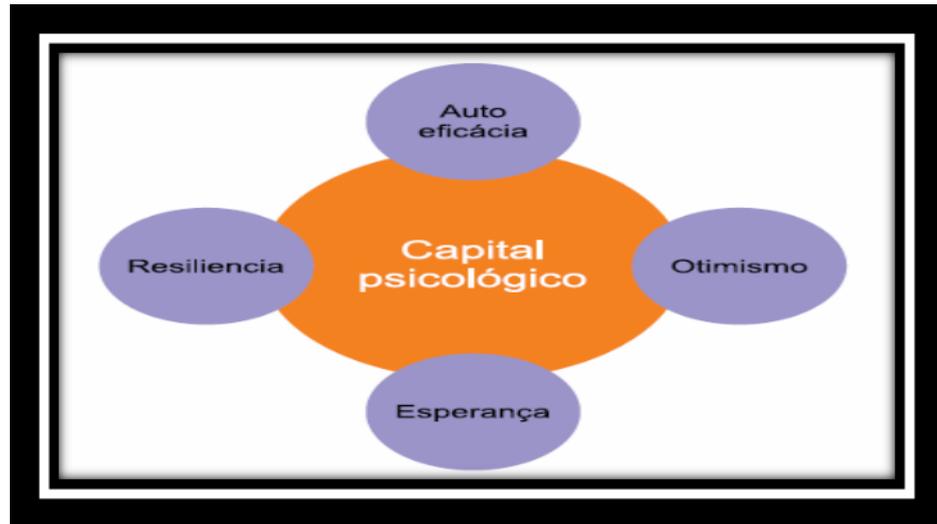
Souza et al. (2013) destacam que pessoas resilientes não só têm maiores possibilidades de superar os problemas e as adversidades da vida como aprendem com essas lições que serão úteis para a solução de novos obstáculos a aparecer pelo caminho.

A resiliência desenvolve mecanismos de proteção que operam através da melhoria e da redução dos fatores de risco dos indivíduos e do seu ambiente (LUTHANS & YOUSSEF, 2004).

Masten e Reed (2002) definem a resiliência como um conjunto de fenômenos caracterizados por uma adaptação positiva num contexto de risco e adversidade.

A autoeficácia leva à resiliência, que pode ser entendida como a perseverança e a resistência, a capacidade de se recuperar diante das adversidades (LUTHANS; AVOLIO; YOUSSEF, 2007).

Figura 03 - Modelo Teórico do Capital Psicológico



Fonte: Luthans, Luthans e Luthans (2004).

2.4 Desempenho individual

Primeiramente é importante diferenciar o desempenho organizacional do individual. O primeiro é medido através da eficiência operacional e de indicadores que, conseqüentemente, é alcançado com a contribuição do desempenho dos indivíduos.

Um grande desafio no gerenciamento de pessoas nas organizações refere-se à gestão do desempenho humano no trabalho a fim de obter vantagem competitiva. Oliveira (2009) relata que capacidade técnica, administrativa e de integração de indivíduos e equipes, relacionada ao exercício de suas atribuições e responsabilidades, deve ser continuamente planejada, incentivada e desenvolvida pelos gestores organizacionais.

Portanto, desempenho individual se conceitua: “O desempenho pode ser reconhecido como a manifestação concreta, objetiva do que o empregado é capaz de fazer. É algo que pode ser definido, acompanhado e mensurado” (LUCENA, 1992, p. 29).

Coelho Junior (2011) relata em seu estudo que fatores tais como tempo, custo, qualidade e quantidade de trabalho seriam considerados fundamentais à determinação e planejamento do desempenho dos indivíduos no exercício de suas atribuições. Portanto, a falta de desempenho do indivíduo pode ser provocada por fatores de ordem individual (falta de motivação no trabalho), relacionados à tarefa (não saber desempenhar a função) ou ao contexto de trabalho (não conseguir realizar determinada tarefa devido ao ambiente de trabalho).

Sonnentag e Frese (2002) descrevem três perspectivas conceituais quando se investiga empiricamente desempenho no trabalho: perspectiva individual, perspectiva situacional ou contextual e perspectiva de regulação do desempenho. Estas perspectivas permitem que se avalie desempenho sob diversos aspectos.

Para Coelho Junior (2011) a perspectiva individual refere-se a pré-requisitos pessoais ou profissionais capazes de facilitar o bom desempenho no trabalho (capacidades mentais, grau de conhecimento da tarefa e traços de personalidade). O desempenho individual gera impacto sobre os resultados no trabalho. Na perspectiva situacional ou contextual é investigado como as características organizacionais são capazes de restringir o bom desempenho (como a falta de apoio da chefia à execução das tarefas).

A perspectiva de regulação de desempenho é considerada como um processo ativo que tem relação direta com o interesse do indivíduo em sua manutenção, ou seja, analisa como os indivíduos executam o seu trabalho (Coelho, 2011).

Em suma, as três perspectivas (individual, situacional ou contextual e de regulação) apresentadas por Sonnentag e Frese (2002) representam diferentes linhas de pesquisa sobre o desempenho no trabalho. Pesquisadores combinam duas ou mais perspectivas quando tentam prever parcela de variância de desempenho.

A análise da literatura sugere que a integração entre as três diferentes perspectivas de desempenho seja necessária. Devido a este fator, a ação de desempenhar não é responsabilidade somente de ordem individual, ou seja, o bom ou mau comportamento não é culpa somente do indivíduo. Outras variáveis devem ser levadas em consideração como a natureza da tarefa e o seu contexto na gestão do desempenho.

No estudo realizado por Jordão (2012) o desempenho individual representa o conjunto dos comportamentos de natureza distinta que os trabalhadores adotam para a concretização dos objetivos da organização e do posto de trabalho. O desempenho individual em qualquer posto de trabalho integra duas dimensões: desempenho de tarefa (eficácia com que estes desempenham suas atividades a nível técnico de cargo ou ocupação) e desempenho contextual (integra os comportamentos que, não estando diretamente relacionados com a função específica do trabalhador, moldam o contexto organizacional, social e psicológico).

Sonnentag e Frese (2002) explicam em seus estudos que a dimensão de desempenho de tarefa é previsto por meio de habilidades e competências de um funcionário; este deve cumprir a fim de atingir as metas organizacionais. Já a dimensão contextual refere-se à personalidade do indivíduo; as ações não prescritas nas tarefas, ou seja, são os comportamentos extra papel.

2.4.1 Desempenho de tarefa e desempenho de contexto

Este tópico será para embasar o estudo do constructo desempenho e suas duas ramificações: tarefa e contexto.

Borman (1997) aponta que o desempenho de tarefa se define quanto à proficiência (competência ou mestria) com que o indivíduo desempenha as atividades que são formalmente reconhecidas como parte do seu trabalho.

Para Motowidlo (1997), o desempenho da tarefa tem uma relação direta com o núcleo técnico da organização pela execução de seus processos técnicos ou de manutenção e pela assistência dos seus requisitos técnicos.

Para Bendassolli e Malvezzi (2013) o desempenho de contexto refere-se a todos os comportamentos não previstos pela estrutura formal, fundamentados na espontaneidade e na iniciativa dos indivíduos que visam beneficiar o ambiente do trabalho. Os autores ainda comentam que o ato de ajudar e cooperar com os outros, seguir normas e procedimentos organizacionais, mesmo quando inconvenientes, são exemplos de desempenho contextual.

O desempenho das tarefas inclui comportamentos que contribuem para as atividades de transformação e manutenção em uma organização, como venda de mercadorias, aquisição de inventário, gestão de subordinados ou Serviços (MOTOWIDLO e SCHMIT, 1999).

O desempenho contextual refere-se a comportamentos que contribuem para a cultura e o clima da Organização, ou seja, o contexto dentro do qual a transformação e manutenção são exercidas voluntariamente para trabalho extra, persistir com entusiasmo, ajudando e cooperando com os outros, seguindo regras e procedimentos e apoiar ou defender a organização são todos exemplos de desempenho de contexto (MOTOWIDLO e SCHMIT, 1999).

Principais distinções entre desempenho de tarefa e desempenho de contexto descrito na figura 04.

Figura 04 – Distinções entre desempenho de tarefa e desempenho de contexto

Desempenho de Tarefa	Desempenho Contextual
<ul style="list-style-type: none"> • Contribuição do indivíduo para o núcleo técnico de cargo ou ocupação. • Contribuição direta com a tarefa. • Comportamentos intra papel (atender às expectativas prescritas para o cargo ou função). • Desempenho de habilidades cognitivas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuição do indivíduo para a manutenção do ambiente psicossocial da organização. • Contribuição indireta com a tarefa. • Comportamentos extra papel (espontâneos e emergentes). • Dependência de habilidades emocionais e volitivas.

Fonte: Bendassolli e Malvezzi, (2013).

2.4.2 Avaliação de desempenho individual

A avaliação de desempenho é um mecanismo que busca conhecer e medir o desempenho dos indivíduos na organização (Lotta, 2002). Coelho Junior (2010) refere-se à avaliação de desempenho individual autoavaliativa (indivíduo se avalia) e heteroavaliativa (indivíduo avalia colegas, pares e chefias). Significa ainda que o agente de análise é o indivíduo por meio de suas crenças e percepções, não se referindo a um dado externo a ele (quantidade produtiva, o custo de produção ou outro dado tangível).

O desempenho dos empregados é recompensado conforme a política de remuneração de cada organização. Segundo Rodrigues (2006), a falta de clareza e objetividade dos critérios utilizados para medir o desempenho dos empregados cria ambiguidade de papéis, confusão e frustrações entre os trabalhadores para realizar seu trabalho (PALAIOLOGOS; PAPAZEKOS; PANAYOTOPOULOU, 2011).

Segundo Coelho Junior (2010), existem medidas de desempenho individual de natureza quantitativa (lucratividade, rentabilidade e outros) e subjetivas baseadas nas opiniões dos pares, chefias e na percepção do próprio indivíduo em relação às atividades que realiza. Essas medidas de desempenho perceptuais não devem ser descartadas ou ter sua importância minimizada, pois fornece um importante indicador acerca da percepção do indivíduo, bem como os demais atores sociais.

De acordo com Lotta (2012), a avaliação de desempenho serve como mecanismos de identificação e deficiência e aptidões do funcionário. Apoiar-se nos mecanismos de treinamento e desenvolvimento, aumentos salariais e promoção, comunicação, planejamento de recursos humanos e aspectos legais. Diante destes mecanismos, pode-se estabelecer uma comparação entre o desempenho esperado e o apresentado por esses indivíduos.

O diagnóstico efetivo da percepção do quanto cada indivíduo acha que está desempenhando na consecução de suas rotinas e atividades em nível individual (satisfação e envolvimento do trabalho) é de extrema importância para avaliação do desempenho manifestado pelo indivíduo em seu trabalho. O modelo de avaliação de autoavaliação de desempenho tem como objetivo mensurar o comportamento do indivíduo no cargo por meio do relato de seu desempenho ou de heteroavaliação feita por seus colegas e chefias (Coelho Júnior, 2010).

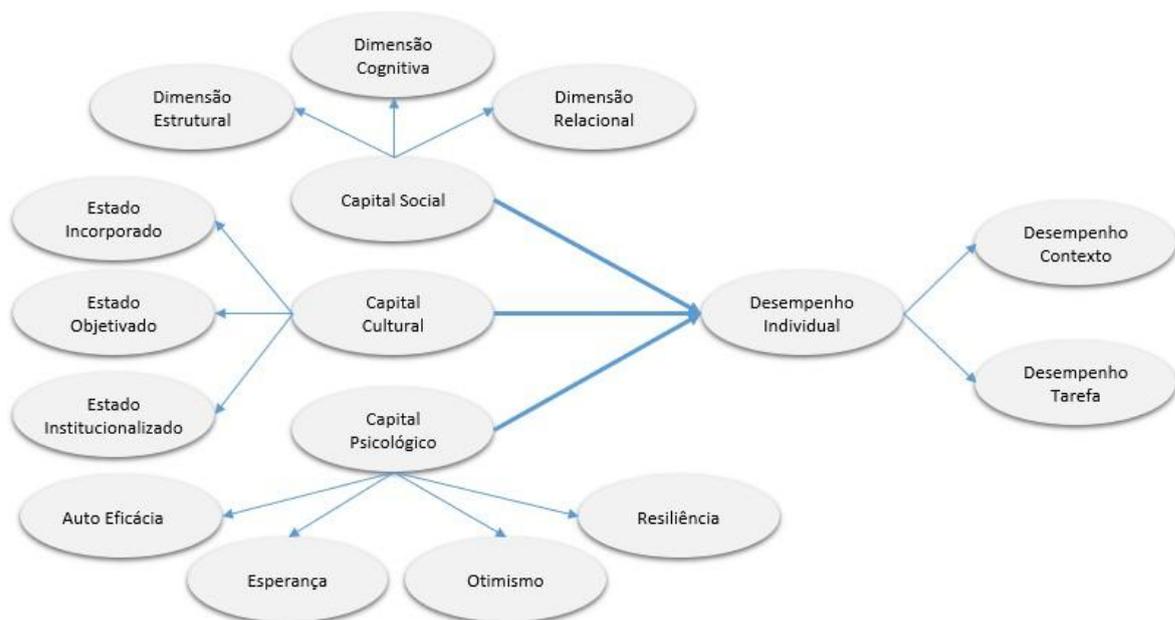
Dutra (2011), em seu estudo diz que o desempenho de uma pessoa se refere ao conjunto de entregas e resultados da mesma para a organização. A avaliação desse

desempenho divide-se em três dimensões (desenvolvimento, esforço e comportamento) que interagem, mas devem ser avaliadas de forma diferente.

2.5 Modelo teórico

O modelo teórico proposto na pesquisa busca analisar as relações entre os constructos e suas variáveis.

Figura 05 - Modelo TEÓRICO



Fonte: Boudieu (2007), Coleman (1988), Luthans (2004), Holt (1988), Lucena (2011) e Coelho Júnior (2011), Bendassolli e Malvezzi (2012) Gilberto Freyre (1981).

2.6 Relações entre variáveis

2.6.1 Capital social e seu alinhamento com o desempenho individual

O constructo capital social seguirá o modelo de Nahapiet & Ghoshal (1998), organizado nas dimensões estrutura de laços familiares e profissionais, cognitiva e relacional. Nesse tópico será abordada a relação desse constructo com o desempenho individual.

Ng & Chow (2005) descobriram quando os gerentes de um elevado escalão procuram obter maiores conhecimentos. Surge então a criação de redes com grandes laços que se

mostram positivos em relação ao desempenho no trabalho. Os laços são desejáveis porque permitem que as partes troquem conhecimentos complexos.

Sobral (2011) defende em seu estudo que colegas de trabalho influenciam a imagem que cada indivíduo constrói da própria organização, afetando o desempenho no trabalho. Conclui-se que quanto maiores os laços com colegas de trabalho maior o desempenho do indivíduo.

Recursos de nível cognitivo (viabilização de ideias), afetivo (apoio social) e comportamental (trabalho em equipe) podem influenciar o desempenho do indivíduo. (LIN, 1999; LUTHANS & YOUSSEF, 2004; NG & CHOW, 2005).

A relação entre o capital social e o desempenho individual profissional mostra-se nesta primeira hipótese desse trabalho. Nesse sentido, formula-se a hipótese um (1): Quanto maior o Capital Social melhor o desempenho individual no trabalho.

2.6.2 Capital cultural e seu alinhamento com o desempenho individual

Em seu estudo Helal (2005) espera que jovens oriundos de famílias com maior estoque de capital cultural levem vantagem no mercado de trabalho. Espera-se que indivíduos socializados em lares cujos pais tenham níveis culturais mais elevados apresentem desempenho individual no trabalho superior em relação àqueles cujos pais possuam menor nível.

A influência do Capital Cultural, é capaz de influenciar e até modificar gostos, hábitos e escolhas. Existe também influência no acesso à cultura e ensino que geram consequências por toda a vida. É possível o indivíduo modificar, alterar ou moldar suas escolhas e hábitos, mas de forma progressiva, pois um indivíduo de classe desfavorecida tem dificuldades para superar o baixo capital cultural.

A relação entre o capital cultural e o desempenho individual constitui a segunda hipótese do trabalho. Supõe-se que o capital cultural tenha um efeito positivo sobre o desempenho do trabalhador no seu ambiente de trabalho. Formula-se a hipótese dois (2): Quanto maior o Capital Cultural melhor o desempenho individual.

2.6.3 Capital psicológico e seu alinhamento com o desempenho individual

Avey (2008) relata que o trabalhador otimista, mesmo diante de problemas, mudanças e contratemplos, continua sempre com expectativas positivas. O otimismo se refere à

responsabilidade, aprendizado contínuo e, mesmo diante de dificuldades, sempre positivo (LUTHANS, 2007). West (2009), em seu estudo, diz que quanto maior o otimismo no trabalho maior será o desempenho individual do trabalhador.

Stajkovic e Luthans (1998) em seu estudo percebem quando os funcionários altamente eficazes irão ativar esforços suficientes que, se bem executados, produzirão resultados bem sucedidos, ao contrário dos funcionários com percepção de autoeficácia baixa, pois estes são suscetíveis de cessar seus esforços na primeira tentativa e falhar na realização da tarefa.

Nesse sentido, formula-se a hipótese três (3): Quanto maior o Capital psicológico melhor o desempenho individual no trabalho.

3 Metodologia

Neste capítulo será apresentada a metodologia de pesquisa para a realização deste estudo.

3.1 Caracterização da pesquisa

A metodologia é apresentada por Minayo (1998) como o caminho e o instrumental próprios de abordagem da realidade. Para a autora, ela ocupa o lugar central no interior das teorias sociais. A metodologia “inclui as concepções teóricas de abordagem, o conjunto de técnicas que possibilitam a apreensão da realidade e também o potencial criativo do pesquisador” (MINAYO, 1998, p.21-22).

A fim de estabelecer o tipo de pesquisa a ser utilizado, toma-se como base a taxonomia apresentada no estudo conforme o quadro 04.

Quadro 04 – Tipologia metodológica do estudo

Abordagem da Pesquisa	Quanto aos fins	Quanto aos meios
Quantitativa	Descritiva explicativa	<i>Survey</i>

Fonte: Elaboração Própria (2017).

A estratégia metodológica que será utilizada adota técnicas quantitativas. Segundo Gonçalves e Meirelles (2004), as pesquisas quantitativas são aquelas cujos dados estão representados por métricas quantitativas, tendo como elemento de apoio central a linguagem matemática que é sua forma de expressão e tratamento.

Appolinário (2009) em sua pesquisa acrescenta que a abordagem quantitativa busca medir variáveis predeterminadas, visando verificar e explicar sua influência sobre outras variáveis. Caracteriza-se a natureza deste estudo como quantitativo, pois se refere à aplicação e ao teste de uma escala para avaliar os capitais social, cultural e psicológico de empregados de baixa renda em relação com desempenho individual.

A pesquisa é de natureza descritiva explicativa. De acordo com Perin (2002), o objetivo da pesquisa descritiva é descrever as características de determinada população ou fenômeno, sendo possível estabelecer relações entre variáveis e definir sua natureza, ou seja, trata-se de uma pesquisa explicativa no sentido de procurar estabelecer a relação entre

variáveis, assim como identificar fatores que influenciam, em maior ou menor grau, determinados constructos.

Quanto aos meios, a pesquisa é classificada como tipo *survey*. O método *Survey* é um método de coleta de informações realizadas através de questionários aplicados ao público alvo escolhido para realização da pesquisa.

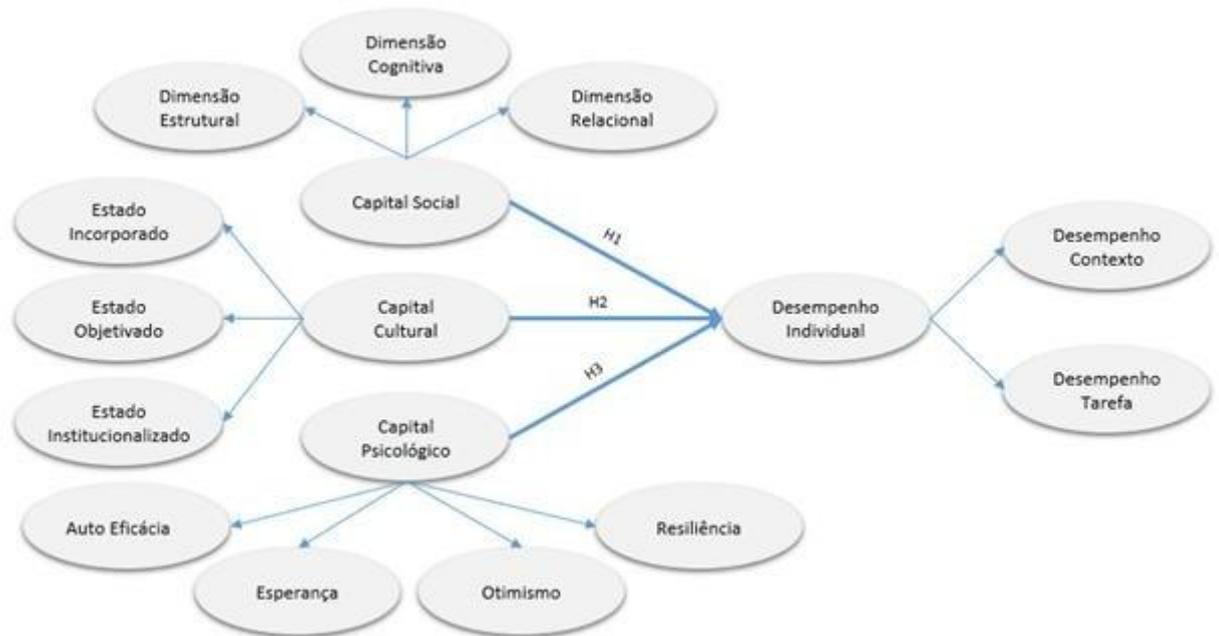
Babbie (1999) diz que a principal diferença do método de pesquisa *survey* de um censo é que ele tenha uma amostra bem definida da população, enquanto o censo busca uma enumeração da população toda.

3.2 Modelo hipotético

Constituem-se hipóteses deste estudo, representados na Figura 06, as seguintes:

- **H1:** Quando maior o Capital Social melhor o desempenho individual;
As relações teóricas que sustentam essa hipótese estão descritas no referencial teórico “2.5.1” (Apêndice B);
- **H2:** Quando maior o Capital Cultural melhor o desempenho individual;
As relações teóricas que sustentam essa hipótese estão descritas no referencial teórico “2.5.2”. (Apêndice B);
- **H3:** Quando maior o Capital Psicológico melhor o desempenho individual.
As relações teóricas que sustentam essa hipótese estão descritas no referencial teórico “2.5.3” (Apêndice B).

Figura 06 - Modelo hipotético da pesquisa



Fonte: Boudieu (2007), Coleman (1988), Luthans (2004), Holt (1988), Lucena (2011) e Coelho Júnior (2011), Bendassolli e Malvezzi (2013) Gilberto Freyre (1981).

3.3 Amostra e procedimento amostral

O mercado de trabalho no Brasil possui características bem próprias, apresentando um setor formal organizado, porém é importante ressaltar o fator escolaridade para definição da posição dos indivíduos na busca por um emprego. A amostra utilizada na pesquisa são trabalhadores considerados de baixa renda. Estes são muitas vezes caracterizados pela baixa escolaridade e estão alocados em setores da população com menos qualificação, com salários mais baixos e com rotação constante de mão de obra. Pode-se afirmar que a escolaridade surge como a variável mais representativa e tem atuação significativa na determinação das possibilidades ocupacionais de cada indivíduo no mercado de trabalho.

Em seu estudo Natt (2017) estudou os grupos de baixa renda no setor informal de acessórios femininos. O consumo variava em função da renda, tamanho da família e perfil do chefe de família. Optaram por adotar a classificação indicada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) de que a baixa renda corresponde às famílias que têm renda per capita de até um salário mínimo.

Silva e Freitas (2016) esclareceram em parte do seu trabalho os indicativos de que o trabalho de baixa renda está caracterizado pelo mundo da seguinte maneira: são postos de trabalho ocupados predominantemente por jovens; há uma presença desproporcionalmente maior de mulheres; os níveis educacionais dos trabalhadores são baixos; esse grupo está mais propenso a ser formado por membros de uma minoria desfavorecida, seja em face de questões étnico-raciais.

A discussão sobre o tamanho da amostra tem suas raízes nos obstáculos enfrentados ao se conduzir a Modelagem de Equações Estruturais via Matriz de Covariância (CBSEM) com pequenas amostras. Boomsma e Hoogland (2001) concluíram que quando se utiliza a CBSEM não existem convergência e problemas de soluções impróprias para pequenas amostras ($N=200$ ou menos). Em contrapartida, o tamanho da amostra pode ser consideravelmente menor quando se utiliza a Modelagem de Equações Estruturais via PLS (SEM-PLS). Uma regra empírica para estimativas robustas em SEM-PLS é ter um tamanho de mostra maior ou igual ao seguinte (BARCLAY, 1995): (1) 10 vezes o número de itens que formam o indicador formativo com o maior número de itens (se houver indicador formativo) ou (2) 10 vezes o maior número de setas diretas a um particular constructo do modelo estrutural.

Porém, geralmente, aceitando a regra empírica de 10 vezes para o PLS, pode-se chegar a níveis não aceitáveis de poder estatístico sendo que somente em casos de tamanhos de efeitos realmente grandes, os níveis de poder estatístico estariam em limites aceitáveis utilizando a regra empírica de 10 vezes (HENSELER; RINGLE e SINCOVICS, 2009). De acordo com Chin (2010) devem-se utilizar tabelas de poder para regressão (Cohen, 1992) para determinar o tamanho mínimo de amostra exigido. No modelo ajustado o constructo Desempenho Individual recebe 3 setas. O tamanho mínimo amostral, para detectar com um nível de 5% de significância um efeito médio como significativo, seria de 98 amostras, com um poder igual a 90%. Porém, de acordo com Hair (2009), para possibilitar também outras análises multivariadas, é aconselhável ter uma amostra de 5 a 10 indivíduos por cada item. Como nesse estudo foram avaliados 48 itens, o tamanho amostral mínimo seria de 240 indivíduos.

O procedimento amostral foi realizado de acordo com a disponibilidade do entrevistado e conveniência do entrevistador.

3.4 Unidade de análise

A população pesquisada envolveu trabalhadores registrados em carteira de trabalho, contrato de trabalho e autônomos. Aplicou-se questionário estruturado através de questões fechadas para trabalhadores que exercem várias funções na região de Mariana-MG.

Diante do modelo teórico, foram utilizadas tabelas de poder para regressão (Cohen, 1992) para determinar o tamanho mínimo de amostra exigido. Deve-se ter, no mínimo, 98 amostras para testar as hipóteses de interesse com um nível de 5% de significância, poder de teste de 90% e tamanho de efeito médio. Porém, de acordo com Hair (2009), para possibilitar também outras análises multivariadas, é aconselhável ter uma amostra de 5 a 10 indivíduos por cada item.

3.5 Análise descritiva de dados

O banco de dados foi formado por 329 indivíduos que responderam a 52 questões, sendo 4 variáveis de caracterização dos indivíduos e 48 variáveis relacionadas a 12 constructos. Em um total de 15.792 respostas para as 48 questões sobre o objeto de estudo, foram encontrados 236 (1,49%) dados faltantes, sendo estes tratados com a imputação pela média da variável por ser um dos métodos mais adequados e amplamente empregados (Hair, 2009).

Na análise descritiva das variáveis de caracterização da amostra foram utilizadas as frequências absolutas e relativas. Já na descrição dos itens dos constructos foram utilizadas medidas de posição, tendência central e dispersão, sendo que uma das medidas utilizadas foi o intervalo percentílico *bootstrap* com 95% de confiança. O método *bootstrap* (Efron e Tibishirani, 1993) é muito utilizado na realização de inferências quando não se conhece a distribuição de probabilidade da variável de interesse. Os itens estavam codificados em uma escala Likert de concordância, variando de 1 (Discordo Totalmente) a 10 (Concordo Totalmente). Cabe ressaltar que as variáveis Q5 (escolaridade própria), Q6 (escolaridade do pai) e Q7 (escolaridade da mãe) estavam codificadas em uma escala de 1 à 10, sendo que quanto maior este maior a escolaridade.

De acordo com Hair (2009), a SEM (*Structural Equations Modeling*) é uma continuidade de algumas técnicas de análise multivariadas, principalmente da análise de regressão múltipla e análise fatorial. O que a difere das demais técnicas multivariadas é que a SEM permite examinar diversas relações de dependência ao mesmo tempo, enquanto que as

demais técnicas são capazes de verificar e examinar um único relacionamento entre as variáveis de cada vez.

O modelo de mensuração e o modelo estrutural foram realizados utilizando a abordagem PLS. A abordagem PLS (*Partial Least Squares*) oferece uma alternativa à abordagem tradicional, baseada na estrutura de covariância, CB-SEM (*Covariance-based Structural Equation Modeling techniques*). O método PLS, tem sido referido como uma técnica de modelagem suave com o mínimo de demanda, considerando as escalas de medidas, o tamanho amostral e distribuições residuais (MONECKE & LEISCH, 2012).

Os constructos Capital Social, Capital Cultural, Capital Psicológico e Desempenho Individual eram constructos de segunda ordem, ou seja, não eram formados diretamente pelos itens (perguntas), mas por outras variáveis latentes (indicadores). Para tratar a característica da estrutura de mensuração, foi utilizada a abordagem “*Two-Step*” (SANCHES, 2013). Dessa forma, primeiramente foram computados os escores das variáveis latentes de primeira ordem, utilizando a Análise Fatorial com o método de extração das componentes principais e rotação *promax* (MINGOTI, 2007).

Para analisar a qualidade e validade dos constructos de primeira ordem foi verificada a dimensionalidade, confiabilidade e validade convergente. Para verificar a validade convergente foi utilizado o critério proposto por Fornell e Larcker (1981) que indica validação convergente quando a Variância Média Extraída – AVE for superior a 50% de acordo com Henseler, 2009 ou 40% no caso de pesquisas exploratórias (Nunnally, 1994). Para mensurar a confiabilidade foi utilizado o Alfa de Cronbach (AC) e a Confiabilidade Composta (CC) (Chin, 1998). De acordo com Tenenhaus, (2005) os indicadores AC e CC devem ser maiores que 0,70 para uma indicação de confiabilidade do constructo, sendo que em pesquisas exploratórias com valores acima de 0,60 também são aceitos (Hair, 2009). Para verificar a dimensionalidade dos constructos foi utilizado o critério da Análise Paralela (*Parallel Analysis*) elaborado por Horn (1965) que determina a quantidade de dimensões do constructo. A adequação da amostra para utilização da análise fatorial foi medida através do indicador KMO que indica a proporção da variância dos dados que pode ser considerada comum a todas as variáveis. É uma medida que varia de 0,0 a 1,0, sendo que quanto mais próximo de 1,0 (unidade), mais apropriada será a amostra à aplicação da análise fatorial. É adequado aplicar a Análise Fatorial Exploratória ao conjunto de variáveis quando o KMO for maior que 0,50.

Na abordagem reflexiva, para analisar a qualidade e validade dos constructos, foram verificados novamente a dimensionalidade, confiabilidade e validade convergente além da validade discriminante. Para a validade discriminante foi utilizado o critério de Fornell e

Larcker (1981) que garante a validade discriminante quando a variância extraída (AVE) de um constructo não for menor que a variância compartilhada desse constructo com os demais.

Na abordagem formativa, apesar dos constructos de primeira ordem serem reflexivos, os constructos de segunda ordem foram considerados formativos. Dessa forma, os constructos de primeira ordem são as causas de seus respectivos constructos de segunda ordem, enquanto os itens (perguntas) são os reflexos de seus respectivos constructos de primeira ordem. A validação de um modelo estrutural formativo requer diferentes abordagens do modelo reflexivo. A avaliação convencional de validação e confiabilidade dos constructos não deve ser aplicada nos modelos formativos (BOLLEN, 1989). Portanto, para avaliar o modelo formativo foi verificado se os pesos eram significativos ou maiores que 0,20 e se as cargas fatoriais eram maiores que 0,60 (LOHMOLLER, 1989; CHIN, 1998). Uma vez que houver pesos não significativos e cargas fatoriais baixas não existe suporte empírico para manter o indicador no modelo (CENFETELLI e BASSELLIER, 2009). Também foi avaliado se os Fatores de Inflação da Variância (VIF) eram maiores que 5, evitando assim problemas de multicolinearidade.

Na avaliação da qualidade do ajuste do modelo reflexivo foram utilizados o R^2 e o GoF enquanto o modelo formativo foi utilizado apenas o R^2 (TENENHAUS, 2004). O R^2 representa em uma escala de 0% a 100%, o quanto os constructos independentes explicam os dependentes, sendo que, no geral, valores menores que 25% representam capacidade explicativa fraca, valores entre 25% e 50% indicam capacidade explicativa moderada e valores acima de 50% evidenciam uma capacidade explicativa substancial (Hair, 2014). Já o GoF é uma média geométrica das AVEs dos constructos e dos R^2 do modelo e também varia de 0% a 100%. O GoF em PLS não tem a capacidade de discriminar modelos válidos de inválidos. Além de não se aplicar para modelos com constructos formativos, ele apenas permite uma síntese das AVEs e dos R^2 do modelo em uma única estatística, podendo ser útil para futuras comparações de aderência de diferentes amostras ao modelo (HENSELER e SARSTEDT, 2012). O software utilizado nas análises foi o R (versão 3.4.1).

Com base nas técnicas apresentadas nesse capítulo, consolida-se no Quadro 05 a síntese da metodologia da pesquisa.

Quadro 05 – Síntese da metodologia da pesquisa

DESENHO DA PESQUISA	DISSERTAÇÃO
Abordagem	Quantitativa
Natureza	Descritiva e explicativa
Método	<i>Survey</i>
Procedimentos	Questionário em escala Likert de 10 pontos.
Coleta de Dados	Pessoalmente
Sujeito	Trabalhadores de baixa renda
Amostra	Não probabilística
Tamanho da amostra	329 questionários válidos
Tratamento de Dados	Análise Estatística Multivariada
Método	Modelagem de Equações Estruturais
Software	R (versão 3.4.1)

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

4 Análise dos Dados e Resultados Obtidos

Para obtenção dos dados e resultados realizou-se:

- Análise descritiva exploratória dos dados para descrever o perfil da amostra, identificar linearidade, normalidade, *outliers* e identificar os itens (perguntas) que mais impactam em cada constructo;
- Verificação da dimensionalidade, consistência interna, validação convergente e discriminante dos constructos;
- Avaliação das relações entre os constructos conforme o modelo hipotético;
- Correlação de cada indicador do modelo com as demais variáveis levantadas.

4.1 Descrição da base de dados

- Análise de dados faltantes e outliers

Foram encontrados 236 (1,49%) dados faltantes, sendo estes tratados com a imputação pela média da variável. Por ser um dos métodos mais adequados e amplamente empregados, não houve a necessidade de retirar nenhum questionário da amostra.

Foi realizada uma análise dos *outliers*, que são observações que apresentam um padrão de resposta diferente das demais. Podemos classificar, de acordo com Hair, et al. (2009), quatro tipos de *outliers*: (1) erros na tabulação dos dados ou falhas na codificação; (2) observações decorrentes de algum evento extraordinário; (3) observações extraordinárias para as quais o pesquisador não tem uma explicação; (4) observações que estão no intervalo usual de valores para cada variável, mas são únicas em sua combinação de valores entre as variáveis. Os *outliers* do tipo 2 e 3 podem ser classificados como univariados, enquanto os outliers do tipo 4 podem ser classificados como multivariados.

Não foi encontrado nenhum valor fora do intervalo da escala de sua respectiva variável, não evidenciando assim o tipo de *outlier* relacionado a erro na tabulação dos dados. Além disso, buscou-se verificar a existência de *outliers* univariados que consiste na verificação de alguma resposta divergente com base em cada uma das variáveis do modelo e os multivariados que apresentam um padrão de resposta diferente, considerando todas as variáveis ao mesmo tempo.

Os *outliers* univariados foram diagnosticados por meio da padronização dos resultados, de forma que a média da variável fosse 0 e o desvio padrão 1. Para tanto, observações com escores padronizados fora do intervalo de $[-3,29]$ foram consideradas *outliers* (HAIR, 2009). De acordo com este critério foram encontradas 64 (0,41%) observações consideradas atípicas e de forma univariada.

Já os *outliers* multivariados foram diagnosticados com base na medida D^2 de Mahalanobis. De acordo com Hair, (2009) tal medida verifica a posição de cada observação comparada com o centro de todas as observações em um conjunto de variáveis, sendo que, ao final, é realizado um teste qui-quadrado. Os indivíduos que apresentam uma significância da medida inferior a 0,001 foram considerados *outliers* multivariados. Com base neste critério foram encontrados 7 (2,13%) indivíduos atípicos de forma multivariada.

Por acreditar-se que as observações sejam casos válidos da população e que, caso fossem eliminadas, poderiam limitar a generalidade da análise multivariada, apesar de possivelmente melhorar seus resultados optou-se por não excluir nenhum dos casos (Hair, 2009).

Resumindo, não houve *Outliers* por erro de tabulação nem um evento extraordinário registrado que impacte na análise das amostras.

- Normalidade e linearidade

Por definição, o conjunto de dados não apresenta distribuição normal univariada e nem mesmo multivariada, uma vez que estão limitados em uma escala discreta e finita. A abordagem PLS (*Partial Least Square*) foi desenvolvida como uma alternativa à abordagem tradicional, baseada na matriz de covariância (CBSEM), sendo uma técnica que oferece maior flexibilidade na modelagem dos dados, uma vez que não é necessário satisfazer algumas suposições mais duras, tais como normalidade multivariada dos dados, independência entre as observações e tamanho amostral elevado (VINZI, 2010). Mesmo utilizando o método tradicional (CBSEM) existem diversos estimadores robustos a desvios de normalidade. Sendo assim, a ausência de normalidade dos dados deixou de ser um grande problema quando se trabalha com Equações Estruturais.

Para avaliar a linearidade dos dados, inicialmente foram analisadas as correlações das variáveis par a par, uma vez que um coeficiente de correlação significativo ao nível de 5% é indicativo da existência de linearidade. Através da matriz de correlação de Spearman foram

observadas 730 de 1128 relações significativas ao nível de 5%, ou seja, 64,71% das correlações possíveis (HOLLANDER, 1999).

Além disso, foi realizado o teste de Bartlett (Mingoti, 2007) para verificar a linearidade em cada constructo. Em todos os constructos foram observados valores-p menores que 0,05, indicando que existem evidências significativas de linearidade dentro dos mesmos. Por ser uma análise por meio de equações estruturais, a ausência de normalidade não se torna um problema. Em todos os constructos os valores $p < 0.050$ significam que houve influência significativa e positiva.

4.2 Análise descritiva

- Caracterização dos indivíduos

A tabela 1 apresenta a análise descritiva das variáveis de caracterização dos indivíduos. Dessa forma, pode-se concluir que:

- 45,29% dos indivíduos tinham idade de 26 até 35 anos.
- 73,24% dos indivíduos tinham como vínculo empregatício CLT.
- 36,81% dos indivíduos tinham tempo de ocupação até 1 ano, enquanto que apenas 8,90% tinham mais de 10 anos de ocupação.
- 35,80% dos indivíduos apresentaram até 1 ano de tempo na empresa, enquanto 13,58% apresentaram mais de 10 anos de tempo na empresa.

Tabela 1 - Descritiva de caracterização dos indivíduos

Variáveis	N	%
Idade	Até 25 anos	46 13,98%
	De 26 até 35 anos	149 45,29%
	De 36 até 45 anos	103 31,31%
	De 46 até 55 anos	24 7,29%
	Mais de 55 anos	7 2,13%
Vínculo empregatício	CLT	219 73,24%
	Contrato temporário	2 0,67%
	Autônomo	78 26,09%
Tempo na ocupação atual	Até 1 ano	120 36,81%
	Mais de 1 até 3 anos	85 26,07%
	Mais de 3 até 5 anos	56 17,18%
	Mais de 5 até 10 anos	36 11,04%
	Mais de 10 anos	29 8,90%
Tempo na empresa	Até 1 ano	116 35,80%
	Mais de 1 até 3 anos	73 22,53%
	Mais de 3 até 5 anos	51 15,74%
	Mais de 5 até 10 anos	40 12,35%
	Mais de 10 anos	44 13,58%

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Pode-se destacar que a maior parte dos respondentes tinha entre 26 a 35 anos (45,29%). Todos os indivíduos estavam empregados, sendo que a maioria (73,24%) tinha vínculo CLT, 36,81% dos indivíduos estavam na ocupação atual até um ano e 35,80% dos respondentes trabalhavam até um ano na empresa atual. Não há um perfil predominante que possa influenciar uniformemente os resultados da pesquisa.

- Análise descritiva das variáveis dos constructos

A análise descritiva dos itens dos constructos é apresentada na Tabela 2 e os Gráficos de 1 a 5 ilustram estes resultados. Os itens estavam codificados em uma escala Likert de concordância, variando de 1 (Discordo Totalmente) a 10 (Concordo Totalmente). Cabe ressaltar que as variáveis em relação a Q5 (escolaridade própria), Q6 (escolaridade do pai) e da Q7 (escolaridade da mãe) estavam codificadas em uma escala de 1 a 10, sendo que quanto maior a escala maior a escolaridade. Logo, intervalos estritamente menores que 5,5 indicam que os indivíduos tenderam a discordar do item, enquanto intervalos estritamente maiores que 5,5 indicam uma tendência a concordar com o item; intervalos que contêm 5,5 não indicam concordância nem discordância com o item. Dessa maneira, pode-se destacar que:

- No constructo Dimensão Estrutural houve uma tendência a discordar com os itens Q8, Q10 e Q11. Vale ressaltar que o item Q9 (“Tenho bom relacionamento com as pessoas que exercem a mesma função que eu exerço”) teve a maior concordância média;
- No constructo Dimensão Relacional houve uma tendência a concordar com os itens Q12 e Q14 e uma tendência a discordar com o item Q13. Vale ressaltar que o item Q12 (“Todo tipo de pessoa, independente de sua crença religiosa, orientação sexual e cor são bem recebidas na local de trabalho”) apresentou maior concordância média e foi significativamente maior que os demais itens;
- No constructo Dimensão Cognitiva houve uma tendência em discordar com os itens Q16, Q17 e Q18 e uma tendência a concordar com os demais itens. Vale ressaltar que o item Q19 (“Trabalho com pessoas de religiões diferentes”) apresentou maior concordância média;
- No constructo Institucionalizado houve uma tendência a discordar com os itens Q6 e Q7. Vale ressaltar que o item Q20 (“Qual a importância para você de títulos escolares (diplomas) como fator de crescimento”) apresentou maior concordância média e foi significativamente maior que os demais itens;
- O constructo Objetivado houve uma tendência em concordar com os itens Q21, Q23, Q24 e Q25. Vale ressaltar que o item Q25 (“Participo de eventos culturais (festa típica)”) apresentou maior concordância média;
- O constructo Incorporado houve uma tendência em discordar com os itens Q27, Q28, Q29 e Q30. Vale ressaltar que o item Q28 (“Tenho a mesma profissão de quem me criou”) apresentou menor concordância média Q28 e foi significativamente menor que os demais itens;

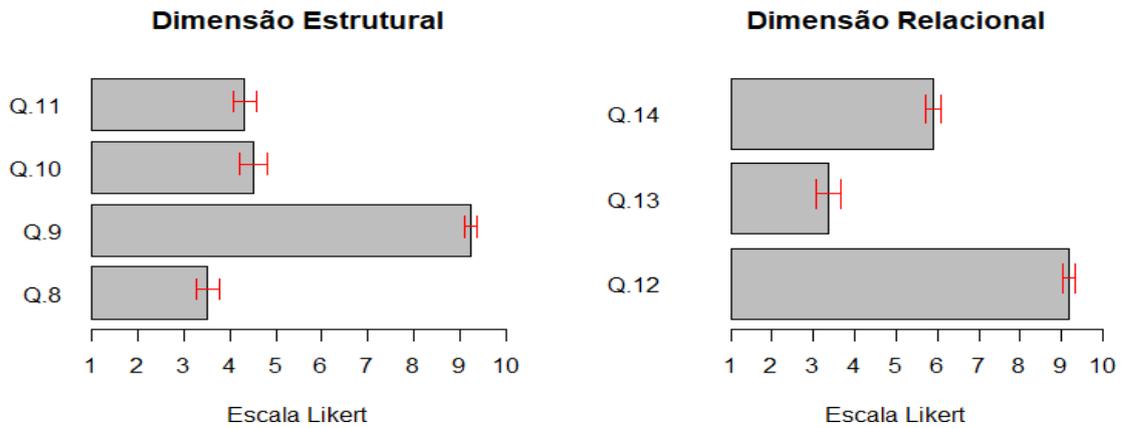
- O constructo Eficácia no Trabalho houve uma tendência em concordar com todos os itens. Vale ressaltar que o item Q31 (“Domino as tarefas novas que surgem no meu trabalho”) apresentou maior concordância média e foi significativamente maior que os demais itens;
- O constructo Esperança no trabalho houve tendência a concordar com todos os itens, sendo que o item Q32 (“Concentro para atingir metas do trabalho”) apresentou a maior concordância média;
- O constructo Otimismo no trabalho houve tendência em concordar com todos os itens, sendo que o item Q36 (“Acredito que dias melhores virão no meu trabalho”) apresentou a maior concordância média;
- O constructo Resiliência no Trabalho houve tendência em concordar com todos os itens, sendo que o item Q37 (“Sou forte para reerguer diante de uma derrota”) apresentou a maior concordância média;
- O constructo Desempenho de Tarefa houve tendência em concordar com todos os itens. Vale ressaltar que o item Q45 (“Tenho cuidados com as ferramentas de trabalho para economia da empresa”) apresentou a maior concordância média e foi significativamente maior que os demais itens;
- No constructo Desempenho de Contexto houve tendência em concordar com os itens Q49, Q50, Q51 e Q52, sendo que Q49 (“Mostro respeito pelos superiores”) apresentou maior concordância média. Vale ressaltar que o item Q48 (“Sou atualizado na minha área de atuação”) apresentou concordância média significativamente menor que os demais itens do constructo.

Tabela 2 - Descritiva dos constructos

Constructos	Itens	Média	D.P.	I.C. - 95%¹
Dimensão Estrutural	Q.8	3,52	2,46	[3,27; 3,78]
	Q.9	9,25	1,21	[9,10; 9,37]
	Q.10	4,53	2,70	[4,22; 4,80]
	Q.11	4,32	2,44	[4,06; 4,58]
Dimensão Relacional	Q.12	9,18	1,44	[9,02; 9,33]
	Q.13	3,37	2,71	[3,05; 3,65]
	Q.14	5,91	1,79	[5,73; 6,10]
Dimensão Cognitiva	Q.15	9,21	1,50	[9,03; 9,36]
	Q.16	4,62	2,13	[4,40; 4,87]
	Q.17	4,85	2,53	[4,55; 5,11]
	Q.18	4,22	2,52	[3,96; 4,47]
	Q.19	9,21	1,70	[9,02; 9,39]
Institucionalizado	Q.5	5,54	1,82	[5,34; 5,73]
	Q.6	2,73	1,31	[2,59; 2,88]
	Q.7	2,40	1,28	[2,26; 2,53]
	Q.20	9,22	1,35	[9,08; 9,35]
Objetivado	Q.21	6,30	1,75	[6,12; 6,48]
	Q.22	4,90	1,86	[4,70; 5,11]
	Q.23	6,09	2,03	[5,89; 6,30]
	Q.24	6,08	1,68	[5,91; 6,26]
	Q.25	6,43	1,60	[6,25; 6,61]
Incorporado	Q.26	6,58	1,82	[6,38; 6,78]
	Q.27	5,00	1,98	[4,79; 5,22]
	Q.28	2,04	1,73	[1,86; 2,23]
	Q.29	3,22	3,10	[2,89; 3,56]
	Q.30	4,11	2,91	[3,81; 4,44]
Eficácia no trabalho	Q.31	9,32	1,22	[9,19; 9,45]
	Q.39	6,81	1,65	[6,63; 6,99]
	Q.40	7,71	1,65	[7,52; 7,88]
Esperança no trabalho	Q.32	9,50	1,03	[9,39; 9,60]
	Q.33	9,49	1,02	[9,37; 9,59]
	Q.41	9,19	1,22	[9,06; 9,32]
Otimismo no trabalho	Q.35	9,45	1,04	[9,34; 9,55]
	Q.36	9,47	1,12	[9,33; 9,59]
Resiliência no trabalho	Q.34	9,20	1,60	[9,02; 9,35]
	Q.37	9,48	1,02	[9,36; 9,59]
	Q.38	9,26	1,24	[9,13; 9,40]
	Q.42	9,31	1,16	[9,18; 9,44]
Desempenho de tarefa	Q.43	7,23	1,64	[7,05; 7,41]
	Q.44	7,09	1,49	[6,93; 7,25]
	Q.45	9,45	1,06	[9,33; 9,57]
	Q.46	5,74	1,85	[5,55; 5,95]
	Q.47	7,46	1,28	[7,33; 7,59]
Desempenho de contexto	Q.48	5,22	1,75	[5,03; 5,40]
	Q.49	9,53	1,13	[9,40; 9,65]
	Q.50	6,58	1,49	[6,42; 6,75]
	Q.51	9,42	0,92	[9,32; 9,51]
	Q.52	9,41	1,28	[9,27; 9,54]

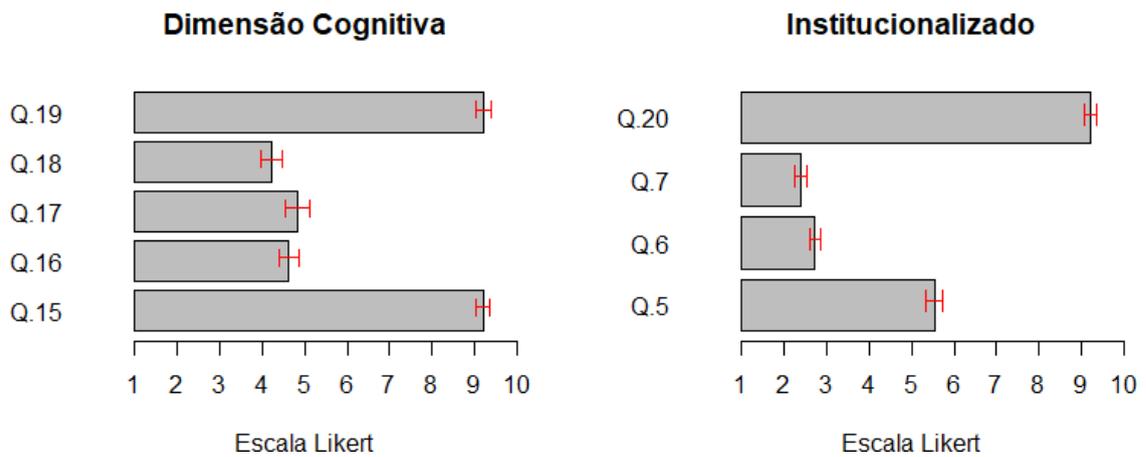
Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Gráfico 1 - Descritiva dos constructos dimensão estrutural e dimensão relacional



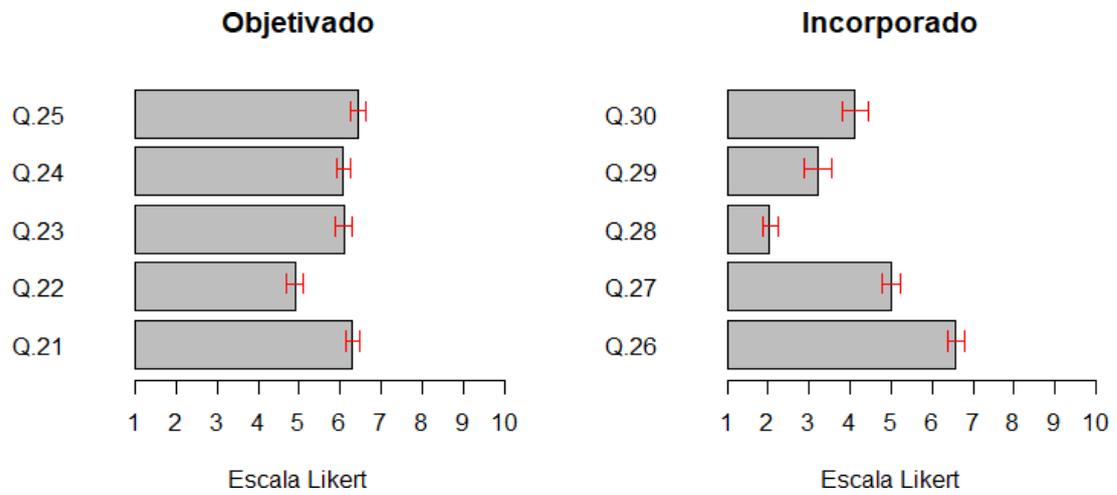
Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Gráfico 2 - Descritiva dos constructos dimensão cognitiva e institucionalizada



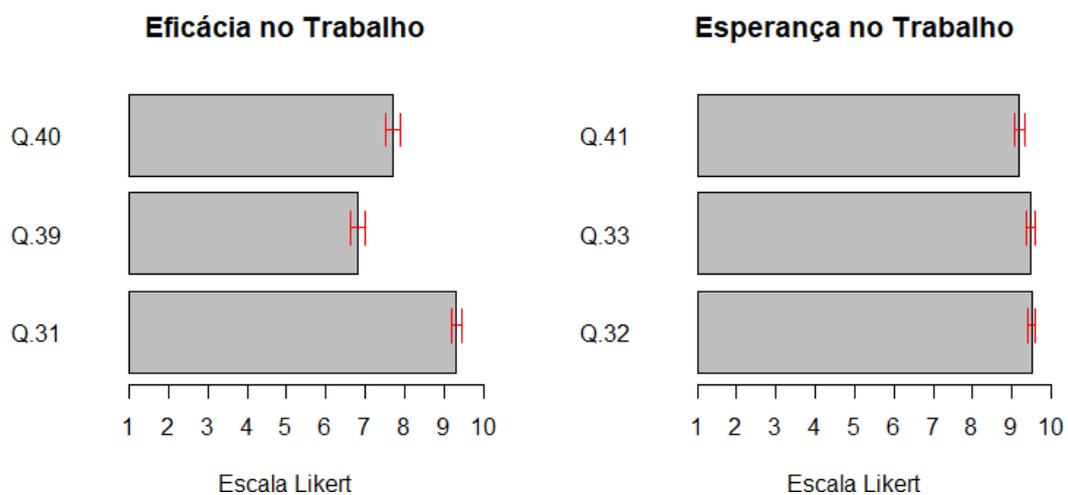
Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Gráfico 3 - Descritiva dos constructos objetivado e incorporado



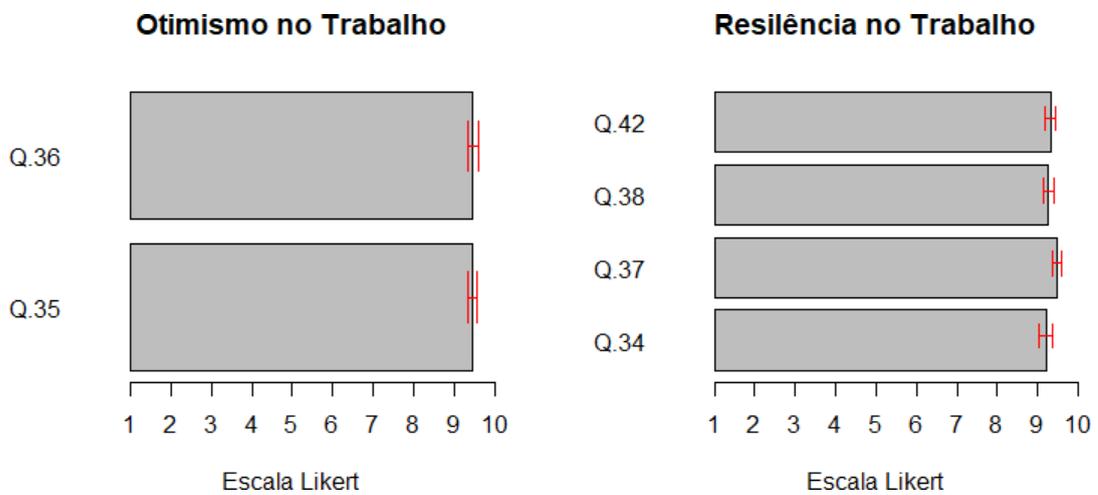
Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Gráfico 4 - Descritiva dos constructos eficácia no trabalho e esperança no trabalho



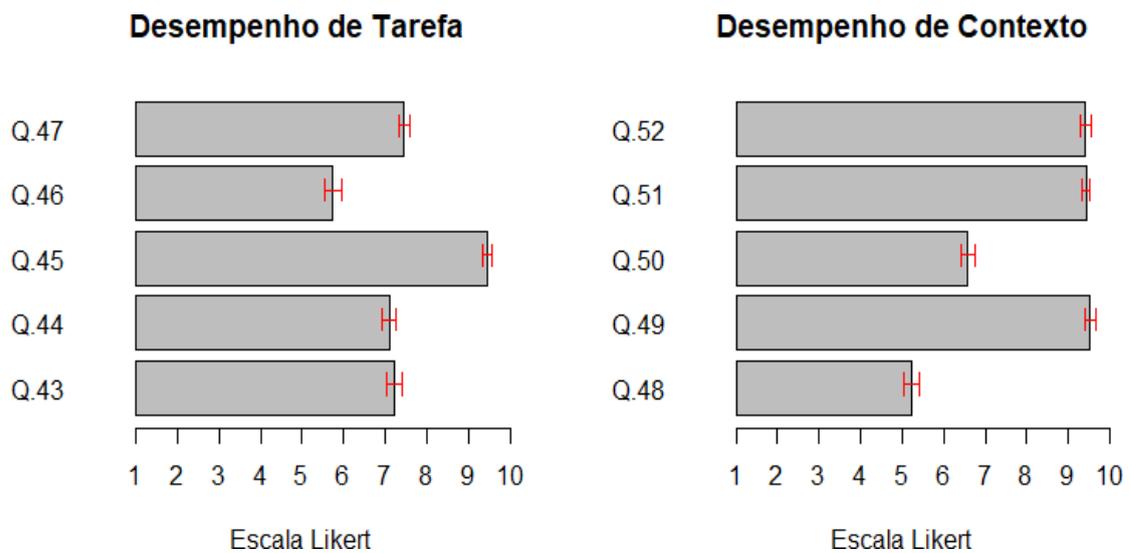
Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Gráfico 5 - Descritiva dos constructos otimismo no trabalho e resiliência no trabalho



Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Gráfico 6 - Descritiva dos constructos desempenho de tarefa e desempenho de contexto



Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Através da aplicação do método de Bootstrap foi possível detectar, dentro de cada construto, os que obtiveram maior nível de concordância foram: Q9, Q12, Q19, Q20, Q25, Q31, Q32, Q36, Q37 e Q45. Em relação aos de menor concordância foram: Q28 e Q48.

4.3 Análise fatorial exploratória

Para criar os indicadores Dimensão Estrutural, Relacional, Cognitiva, Institucionalizado, Objetivado, Incorporado, Eficácia no Trabalho, Esperança no Trabalho, Otimismo no Trabalho, Resiliência no Trabalho, Desempenho de Tarefa e Desempenho de Contexto que representassem cada um dos constructos foi utilizada uma Análise Fatorial. A Análise Fatorial tem como objetivo verificar a necessidade de excluir algum item (pergunta) dos constructos que não esteja contribuindo com a formação dos índices, uma vez que, de acordo com Hair, et al (2009), itens com cargas fatoriais menores que 0,50 devem ser eliminados dos constructos, pois ao não contribuir de forma relevante para formação da variável latente prejudica o alcance das suposições básicas para validade e qualidade dos indicadores criados para representar o conceito de interesse.

Na tabela seguinte podem ser verificados os pesos, as cargas fatoriais e as comunalidades da análise fatorial inicial e final. Vale ressaltar que os itens identificados com o “I” depois do nome foram invertidas para que ficassem no mesmo sentido dos demais itens de seus respectivos constructos, sendo eles: Q.13I, Q.15I, Q.19I, Q.30I e Q.50I. Desta forma, pode-se concluir que:

- O item Q9 (“Tenho bom relacionamento com as pessoas que exercem a mesma função que eu exerço”) do constructo Dimensão Estrutural foi excluído por apresentar uma carga fatorial menor que 0,50;
- O item Q.14 (“As tradições religiosas são importantes na minha formação”) do constructo Dimensão Relacional foi excluído por apresentar carga fatorial menor que 0,50;
- Os itens Q.15I (“Acredito que é possível melhorar o padrão de vida com o trabalho”) e Q.19I (“Trabalho com pessoas de religiões diferentes”) do constructo Dimensão Cognitiva foram excluídos por apresentarem carga fatorial menor que 0,50;
- O item Q.20 (“Qual a importância para você de títulos escolares (diplomas) como fator de crescimento”) do constructo Institucionalizado foi excluído por apresentar carga fatorial menor que 0,50;

- O item Q.28 (“Qual a importância para você de títulos escolares (diplomas) como fator de crescimento”) foi excluído do constructo Incorporado por apresentar carga fatorial menor que 0,50;
- Os itens Q.45 (“Tenho cuidado com as ferramentas de trabalho para economia da empresa”) e Q.46 (“Já refiz um trabalho várias vezes”) foram excluídos do constructo desempenho de tarefa por apresentarem carga fatorial menor que 0,50;
- O item Q.50I (“Apresentei ideias criativas e aplicáveis para a empresa”) foi excluído do constructo Desempenho do Contexto por apresentar carga fatorial menor que 0,50;
- No modelo final, todos os itens apresentaram cargas fatoriais satisfatórias.

Mesmo com a exclusão de algumas perguntas, conforme a tabela 3, por motivo de menor correlação que as outras dentro do constructo e por estar fora do contexto, sugere-se formulação de novo questionário de acordo com o anexo 2.

Tabela 3 - Análise fatorial exploratória para criação dos indicadores

Constructos	Variáveis	Modelo Inicial			Modelo Final		
		C.F.	Com.	Peso	C.F.	Com.	Peso
Dimensão Estrutural	Q.8	0,849	0,720	0,363	0,847	0,717	0,363
	Q.9	0,104	0,011	0,045	-	-	-
	Q.10	0,912	0,832	0,390	0,915	0,837	0,392
	Q.11	0,880	0,775	0,376	0,882	0,778	0,378
Dimensão Relacional	Q.12	0,792	0,627	0,580	0,823	0,677	0,608
	Q.13I	0,835	0,698	0,612	0,823	0,677	0,608
	Q.14	0,200	0,040	0,147	-	-	-
Dimensão Cognitiva	Q.15I	0,340	0,115	0,152	-	-	-
	Q.16	0,665	0,443	0,297	0,718	0,515	0,337
	Q.17	0,874	0,765	0,390	0,903	0,815	0,424
	Q.18	0,889	0,790	0,396	0,893	0,798	0,420
	Q.19I	0,361	0,130	0,161	-	-	-
Institucionalizado	Q.5	0,754	0,569	0,346	0,762	0,580	0,366
	Q.6	0,855	0,731	0,392	0,870	0,757	0,418
	Q.7	0,844	0,712	0,387	0,863	0,744	0,414
	Q.20	0,411	0,169	0,189	-	-	-
Objetivado	Q.21	0,604	0,364	0,249	0,604	0,364	0,249
	Q.22	0,584	0,342	0,241	0,584	0,342	0,241
	Q.23	0,756	0,571	0,311	0,756	0,571	0,311
	Q.24	0,776	0,602	0,320	0,776	0,602	0,320
	Q.25	0,740	0,548	0,305	0,740	0,548	0,305
Incorporado	Q.26	0,748	0,560	0,362	0,805	0,648	0,406
	Q.27	0,809	0,654	0,391	0,807	0,651	0,407
	Q.28	0,408	0,167	0,198	-	-	-
	Q.29	0,665	0,443	0,322	0,586	0,344	0,296
	Q.30I	0,493	0,244	0,239	0,583	0,340	0,294
Eficácia no trabalho	Q.31	0,584	0,341	0,374	0,584	0,341	0,374
	Q.39	0,752	0,566	0,483	0,752	0,566	0,483
	Q.40	0,808	0,652	0,518	0,808	0,652	0,518
Esperança no trabalho	Q.32	0,915	0,838	0,409	0,915	0,838	0,409

	Q.33	0,911	0,831	0,408	0,911	0,831	0,408
	Q.41	0,753	0,567	0,337	0,753	0,567	0,337
Otimismo no trabalho	Q.35	0,944	0,891	0,530	0,944	0,891	0,530
	Q.36	0,944	0,891	0,530	0,944	0,891	0,530
Resiliência no trabalho	Q.34	0,752	0,566	0,278	0,752	0,566	0,278
	Q.37	0,902	0,813	0,333	0,902	0,813	0,333
	Q.38	0,837	0,701	0,309	0,837	0,701	0,309
	Q.42	0,792	0,628	0,293	0,792	0,628	0,293
Desempenho de tarefa	Q.43	0,848	0,718	0,455	0,843	0,710	0,457
	Q.44	0,750	0,563	0,403	0,772	0,596	0,419
	Q.45	0,194	0,037	0,104	-	-	-
	Q.46	0,023	0,001	0,013	-	-	-
	Q.47	0,736	0,542	0,396	0,733	0,537	0,398
Desempenho de contexto	Q.48	0,175	0,031	0,099	-	-	-
	Q.49	0,680	0,462	0,383	0,674	0,454	0,385
	Q.50I	0,094	0,009	0,053	-	-	-
	Q.51	0,843	0,711	0,475	0,845	0,713	0,482
	Q.52	0,749	0,562	0,422	0,764	0,584	0,436

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Para verificar a validade do conjunto de indicadores de cada constructo e representar com precisão seu respectivo conceito, foram avaliadas a dimensionalidade, confiabilidade e validade convergente. A unidimensionalidade dos constructos foi verificada através do critério da Análise Paralela (*Parallel Analysis*) elaborado por Horn (1965), que retorna o número de fatores que devem ser retidos na Análise Fatorial Exploratória, ou seja, a quantidade de dimensões do constructo.

Para verificar a validade convergente foi utilizado o critério proposto por Fornell e Larcker (1981) que indica a validação convergente quando a Variância Média Extraída – AVE for superior a 50% segundo Henseler (2009) ou 40% no caso de pesquisas exploratórias (NUNNALLY, 1994). Para mensurar a confiabilidade foi utilizado o Alfa de Cronbach (A.C.) e a Confiabilidade Composta (C.C.) (CHIN, 1998).

De acordo com Tenenhaus, (2005) os indicadores A.C. e C.C. devem ser maiores que 0,70 para uma indicação de confiabilidade do constructo, sendo que em pesquisas exploratórias com valores acima de 0,60 também são aceitos (HAIR, 2009).

Além disso, para avaliar se a utilização da análise fatorial era adequada aos dados da pesquisa, foi utilizada a medida de adequação da amostra de Kaiser-Meyer-Olkin – KMO que verifica a proporção da variância dos dados que pode ser considerada comum a todas as variáveis. Os valores desta medida variam entre 0 e 1 e a utilização da análise fatorial é adequada aos dados quando o KMO for maior ou igual 0,50, sendo que quanto mais próximo de 1 mais apropriada é a amostra à aplicação da análise fatorial.

Os resultados para a validade e qualidade dos constructos são mostrados na Tabela 4 e, dessa maneira, conclui-se que:

- Houve validação convergente em todos os constructos, visto que todos apresentaram AVEs superiores a 0,50;
- Os indicadores de Alfa de Cronbach (A.C.) ou de Confiabilidade Composta (C.C.) apresentaram valores acima de 0,70 em todos os constructos. Portanto, todos os constructos atingiram os níveis exigidos de confiabilidade;
- Todos os constructos apresentaram valores de KMO iguais ou superiores a 0,50, evidenciando assim que o ajuste da Análise Fatorial foi adequado em todos;
- De acordo com o critério da análise paralela todos os constructos foram unidimensionais.

Tabela 4 - Confiabilidade, validade convergente e dimensionalidade dos constructos

Constructos	Itens	A.C. ¹	C.C. ²	Dim. ³	AVE ⁴	KMO ⁵
Dimensão Estrutural	3	0,856	0,855	1	0,777	0,708
Dimensão Relacional	2	0,454	0,714	1	0,677	0,500
Dimensão Cognitiva	3	0,795	0,815	1	0,709	0,635
Objetivado	3	0,752	0,802	1	0,694	0,670
Institucionalizado	5	0,727	0,761	1	0,485	0,723
Incorporado	4	0,592	0,726	1	0,496	0,673
Eficácia no trabalho	3	0,537	0,682	1	0,520	0,568
Esperança no trabalho	3	0,814	0,838	1	0,745	0,651
Otimismo no trabalho	2	0,877	0,897	1	0,891	0,500
Resiliência no trabalho	4	0,819	0,835	1	0,677	0,772
Desempenho de tarefa	3	0,685	0,749	1	0,615	0,634
Desempenho de contexto	3	0,619	0,728	1	0,584	0,595

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

4.4 Modelagem de equações estruturais

De acordo com Hair (2009), a SEM (*Structural Equations Modeling*) é uma continuidade de algumas técnicas de análise multivariadas, principalmente da análise de regressão múltipla e análise fatorial. O que a difere das demais técnicas multivariadas é que a SEM permite examinar diversas relações de dependência ao mesmo tempo, enquanto que as demais técnicas são capazes de verificar e examinar um único relacionamento entre as variáveis de cada vez.

A Modelagem de Equações Estruturais foi realizada utilizando a abordagem PLS. A abordagem PLS (*Partial Least Squares*) oferece uma alternativa à abordagem tradicional baseada na estrutura de covariância, CB-SEM (*Covariance-based Structural Equation Modeling techniques*). O método PLS, tem sido referido como uma técnica de modelagem

suave com o mínimo de demanda, considerando as escalas de medidas, o tamanho amostral e distribuições residuais (MONECKE e LEISCH, 2012).

O modelo de mensuração e o modelo estrutural foram realizados utilizando o método PLS (*Partial Least Square*). Modelos de Equações Estruturais (SEM) são muito populares em muitas disciplinas, sendo a abordagem PLS uma alternativa à abordagem tradicional baseada na covariância. A abordagem PLS tem sido referida como uma técnica de modelagem suave com o mínimo de demanda ao se considerar as escalas de medidas, o tamanho amostral e as distribuições residuais (MONECKE, 2012).

Na avaliação da qualidade do ajuste do modelo foram utilizados o R^2 e o GoF (TENENHAUS, 2004). O R^2 representa em uma escala de 0% a 100% o quanto os constructos independentes explicam os dependentes, sendo que, no geral, valores menores que 25% representam capacidade explicativa fraca, valores entre 25% e 50% indicam capacidade explicativa moderada e valores acima de 50% evidenciam uma capacidade explicativa substancial (HAIR, 2014). Já o GoF é uma média geométrica das AVEs dos constructos e dos R^2 do modelo e também variam de 0% a 100%. O GoF em PLS não tem a capacidade de discriminar modelos válidos de inválidos, além de não se aplicar para modelos com constructos formativos, ele apenas permite uma síntese das AVEs e dos R^2 do modelo em uma única estatística, podendo ser útil para futuras comparações de aderência de diferentes amostras ao modelo (HENSELER e SARSTEDT, 2012).

Portanto, o R^2 encontrado na pesquisa foi de 44,90% o que representa uma capacidade explicativa moderada. O GoF encontrado foi de 49,61%. Cabe ressaltar que a pesquisa de Santos (2016) teve como objetivo geral medir a influência especificamente do capital cultural, social e psicológico no desempenho individual no trabalho. A nível gerencial foi encontrado R^2 de 57,10% e um GoF 63,69%. Apesar de a população estudada ser diferente, as duas pesquisas obtiveram índices satisfatórios para validação da pesquisa. Em ambos os trabalhos o capital psicológico tem maior influência sobre o desempenho individual, porém na população de baixa renda o capital social exerce maior influencia sobre o desempenho individual que o capital cultural. No trabalho de Santos (2016) a população era composta por gerentes. O capital cultural exerce maior influência sobre o desempenho individual que o capital social.

- Modelo de mensuração – abordagem reflexiva

Na Tabela 5 são apresentados os pesos, as cargas fatoriais e as comunalidades do modelo de mensuração. Vale ressaltar que, apesar do item “Desempenho do Contexto” ter apresentado carga fatorial menor que 0,50, o mesmo não foi retirado da análise uma vez que isso não impossibilitou a validação do seu respectivo constructo.

Tabela 5 - Modelo de mensuração-abordagem reflexiva

Constructos	Itens	Peso (α)	C.F.	Com.
Capital Social	Dimensão Estrutural	0,499	0,601	0,361
	Dimensão Relacional	0,728	0,669	0,447
	Dimensão Cognitiva	0,343	0,623	0,388
Capital Cultural	Estado Incorporado	0,42	0,571	0,326
	Estado Objetivado	0,318	0,556	0,309
	Estado Institucionalizado	0,737	0,791	0,626
Capital Psicológico	Autoeficácia	0,246	0,733	0,537
	Esperança	0,317	0,934	0,872
	Otimismo	0,284	0,91	0,829
	Resiliência	0,298	0,888	0,789
Desempenho Individual	Desempenho de Tarefa	0,224	0,376	0,141
	Desempenho do Contexto	0,939	0,975	0,951

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

A análise da validade convergente, a validade discriminante, dimensionalidade e a confiabilidade dos constructos do modelo de mensuração final foram realizadas na Tabela 6, onde se pode destacar que:

- Em todos os constructos os índices de confiabilidade A.C. ou C.C. apresentaram valores acima de 0,60, evidenciando assim a confiabilidade dos mesmos;
- Pelo critério Análise Paralela (*Parallel Analysis*) todos os constructos foram unidimensionais;
- Todas as AVEs foram superiores a 0,40, indicando que houve validação convergente em todos os constructos;
- Pelo critério proposto por Fornell (1981), houve validação discriminante para todos os constructos, uma vez que as variâncias compartilhadas máximas foram menores que as respectivas AVEs.

Tabela 6 - Validação do modelo de mensuração-abordagem reflexiva

Constructos	Itens	A.C. ¹	C.C. ²	Dim. ³	AVE ⁴	VCM ⁵
Capital Social	3	0,339	0,632	1	0,400	0,193
Capital Cultural	3	0,390	0,700	1	0,421	0,025
Capital Psicológico	4	0,890	0,925	1	0,757	0,417
Desempenho Individual	2	0,278	0,735	1	0,546	0,417

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

- Modelo estrutural – abordagem reflexiva

Os resultados do modelo estrutural são apresentados na Tabela 7 e ilustrados na Figura 7. Dessa maneira, pode-se concluir que:

Em relação ao Desempenho Individual:

- Houve influência significativa (valor-p=0,000) e positiva ($\beta=0,181$) do Capital Social sobre o Desempenho. Portanto, quanto maior o Capital Social, maior tende a ser o Desempenho Individual;
- Houve influência significativa (valor-p=0,019) e positiva ($\beta=0,099$) do Capital Cultural sobre o Desempenho Individual. Logo, quanto maior o Capital Cultural maior tende a ser o Desempenho Individual;
- Houve influência significativa (valor-p=0,000) e positiva ($\beta=0,554$) do Capital Psicológico sobre o Desempenho Individual. Dessa forma, quanto maior o Capital Psicológico maior tende ser o Desempenho Individual;
- O Capital Cultural, Psicológico e Social explicaram 44,90% do Desempenho Individual e, além disso, o modelo apresentou um GoF de 49,61%.

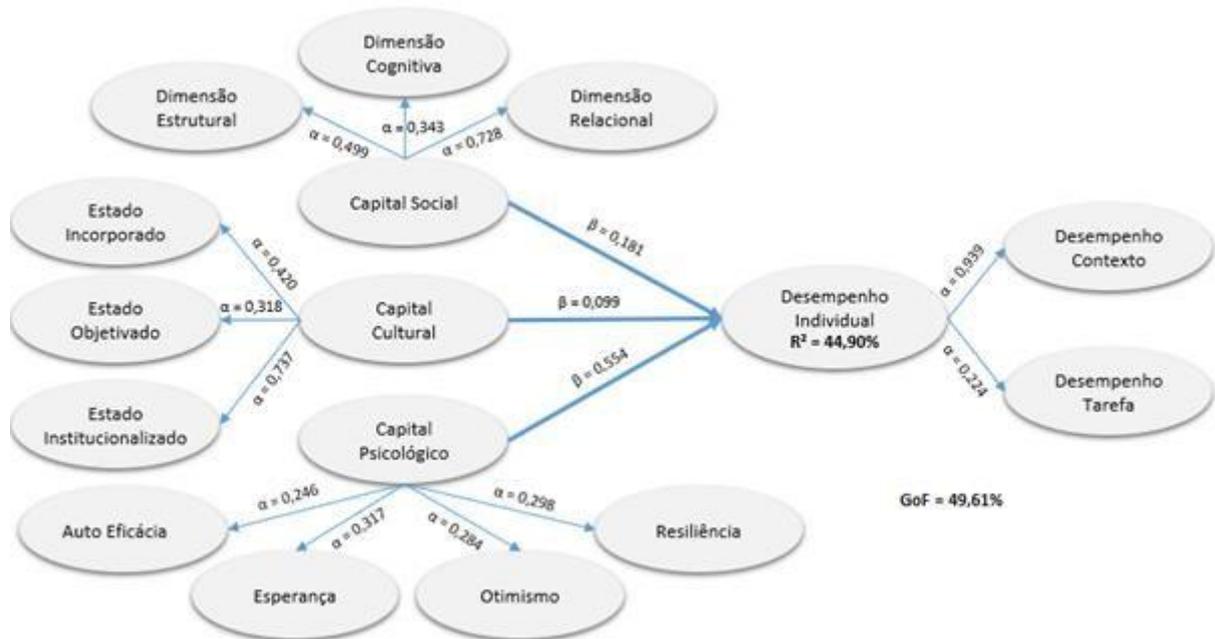
Tabela 7 - Modelo estrutural - abordagem reflexiva

Endógena	Exógena	B	E.P.(β) ¹	Valor-p	R ²
Desempenho Individual	Capital Social	0,181	0,046	0,000	44,90%
	Capital Cultural	0,099	0,042	0,019	
	Capital Psicológico	0,554	0,046	0,000	

¹Erro Padrão; GoF = 49,61%.

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Figura 07 – Ilustração do modelo estrutural



Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Tabela 8 - Tabela de hipóteses

Hipóteses	Resultado
H1: Existe um efeito positivo do Capital Social sobre o Desempenho	Confirmada
H2: Existe um efeito positivo do Capital Cultural sobre o Desempenho	Confirmada
H3: Existe um efeito positivo do Capital Psicológico sobre o Desempenho	Confirmada

Fonte: Dados da pesquisa.

A abordagem reflexiva é mais indicada no modelo, pois não se perde nenhuma variável de segunda ordem conforme anexo 1.

4.5. Comparação dos indicadores com as variáveis do estudo

A Tabela 9 apresenta a descrição dos indicadores do modelo reflexivo. Dessa forma, pode-se destacar que houve uma tendência a concordar com todos os indicadores, exceto com o Capital Cultural. Além disso, ao observar os intervalos de confiança, tem-se que o Capital Cultural apresentou uma média significativamente menor que a dos demais.

Tabela 9 - Descrição dos indicadores do modelo reflexivo

Indicadores	Média	D.P.	I.C. - 95%	Mín.	1° Q	2° Q	3° Q	Máx.
Capital Social	7,486	1,257	[7,35; 7,62]	3,230	6,799	7,727	8,267	10,000
Capital Cultural	5,019	1,003	[4,92; 5,13]	2,364	4,402	4,928	5,538	9,704
Capital Psicológico	9,057	0,885	[8,95; 9,15]	5,100	8,768	9,374	9,611	10,000
Desempenho Individual	9,025	0,751	[8,94; 9,11]	4,581	8,756	9,229	9,482	10,000

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

A Tabela 10 apresenta a comparação dos indicadores de segunda ordem entre os vínculos empregatícios. Dessa forma, tem-se que:

- Houve diferença significativa (valor-p=0,000) do indicador Capital Social entre os tipos de vínculos empregatícios, sendo que os trabalhadores autônomos ou com contrato temporário apresentaram um maior Capital Social;
- Houve diferença significativa (valor-p=0,001) do indicador Capital Psicológico entre os tipos de vínculos empregatícios, sendo que os trabalhadores autônomos ou com contrato temporário apresentaram um maior Capital Psicológico;
- Houve diferença significativa (valor-p=0,000) do indicador Desempenho Individual entre os tipos de vínculos empregatícios, sendo que os trabalhadores autônomos ou com contrato temporário apresentaram um maior Desempenho Individual.

Tabela 10 - Comparação dos indicadores de segunda ordem entre os vínculos empregatícios

Variáveis		N	Média	E.P.	1° Q	2° Q	3° Q	Valor-p ¹
Capital Social	CLT	219	7,243	0,088	6,392	7,491	8,138	0,000
	Autônomo/Contrato Temporário	80	8,085	0,113	7,683	8,074	8,739	
Capital Cultural	CLT	219	5,073	0,072	4,428	4,95	5,593	0,060
	Autônomo/Contrato Temporário	80	4,831	0,104	4,287	4,737	5,389	
Capital Psicológico	CLT	219	9,008	0,058	8,677	9,369	9,516	0,001
	Autônomo/Contrato Temporário	80	9,142	0,113	9,088	9,611	9,698	
Desempenho Individual	CLT	219	8,976	0,051	8,694	9,175	9,422	0,000
	Autônomo/Contrato Temporário	80	9,187	0,086	9,021	9,482	9,623	

¹ Teste de Mann-Whitney. Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

A Tabela 11 apresenta a comparação dos indicadores com as variáveis, idade, tempo na empresa e escolaridade. A partir dela pode-se destacar que:

- Houve uma correlação positiva e significativa ($r = 0,02$; valor-p = 0,000) entre o indicador Capital Social e a idade, ou seja, quanto maior a idade maior tende a ser o Capital Social;
- Houve uma correlação negativa e significativa ($r = -0,13$; valor-p = 0,000) entre o indicador Capital Cultural e a idade, ou seja, quanto maior a idade menor tende a ser o Capital Cultural;

- Houve uma correlação negativa e significativa ($r = -0,08$; valor-p = 0,000) entre o indicador Capital Psicológico e a idade, ou seja, quanto maior a idade menor tende a ser o Capital Psicológico;
- Houve uma correlação negativa e significativa ($r = -0,18$; valor-p = 0,000) entre o indicador Desempenho Individual e a idade, ou seja, quanto maior a idade menor tende a ser o Desempenho Individual;
- Houve uma correlação negativa e significativa ($r = -0,13$; valor-p = 0,018) entre o indicador Capital Social e o Tempo na Ocupação, ou seja, quanto maior o Tempo na Ocupação menor tende a ser o Capital Social;
- Houve uma correlação negativa e significativa ($r = -0,15$; valor-p = 0,005) entre o indicador Capital Cultural e o Tempo na Empresa, ou seja, quanto maior o Tempo na Empresa menor tende a ser o Capital Cultural.

Tabela 11 - Correlação dos indicadores com a idade, tempo de ocupação e tempo na empresa

Variáveis	Idade		Tempo na Ocupação		Tempo na Empresa	
	r ¹	Valor-p	r ¹	Valor-p	r ¹	Valor-p
Capital Social	0,02	0,000	-0,13	0,018	0,03	0,601
Capital Cultural	-0,13	0,000	-0,07	0,202	-0,15	0,005
Capital Psicológico	-0,08	0,000	-0,05	0,416	0,00	0,947
Desempenho Individual	-0,18	0,000	0,03	0,586	0,03	0,580

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

A tabela 12 demonstra que as hipóteses foram confirmadas de acordo com o Apêndice B.

Tabela 12 - Correlações das hipóteses

Hipóteses	Helau(2005) e Holt(1998)	Chow(2009), Sobral et.al(2011) e	Avey et al.(2008),Luthans e Youssef(2004) e West et al.(2009)	Pesquisa	Caminho Estrutural	P	R ²
H1: CS → DI	X	-	-	Comprovada	0,181***	0,0000	44,90%
H2: CC → DI	-	X	-	Comprovada	0,099*	0,019	
H3: CP → DI	-	-	X	Comprovada	0,554***	0,0000	

NS = não significativa | *** p < 0,01 | ** p < 0,05 | * p < 0,10

Nota. Fonte: Elaborada pelo autor

Todas hipóteses confirmadas sendo o capital psicológico de maior influencia sobre o desempenho do trabalhador de baixa renda

5 Considerações Finais

Essa pesquisa teve o objetivo de analisar a influência do capital social, cultural e psicológico no desempenho individual. A pesquisa foi realizada em trabalhadores de baixa renda, de natureza descritiva e quantitativa. Realizou-se um percurso metodológico de apresentação dos conceitos, verificação de procedimentos metodológicos, definição de instrumentos, aplicação de questionários, tratamento dos dados e verificação dos resultados.

A correlação encontrada foi de capacidade explicativa moderada com R^2 de 44,90% e GoF encontrado de 49,61% .

Verificou-se quanto maior o capital social melhor o desempenho individual e, portanto, quanto maior o Capital Social de uma pessoa supõe-se que maior será o desempenho individual no trabalho, confirmando a primeira hipótese da pesquisa.

Na explicação do constructo capital cultural, mesmo apresentando um coeficiente significativo menor que as demais variáveis no modelo reflexivo, mesmo assim foi validado. Foi verificado que quanto maior o capital cultural melhor desempenho individual, confirmando a segunda hipótese da pesquisa.

O capital psicológico foi o que obteve maior influência no desempenho individual. Pode-se explicar este fato pela população estudada e a tabulação dos dados dos questionários respondidos. Uma vez que os trabalhadores de baixa renda têm uma percepção positiva diante da realidade vivida, foi verificado que quanto maior o capital psicológico melhor o desempenho individual, confirmando a terceira hipótese da pesquisa.

No que diz respeito ao desempenho individual de tarefa e contexto, a pesquisa demonstrou que a abordagem reflexiva é mais adequada que a formativa conforme Anexo 1 (comprovada estatisticamente) ou seja, o desempenho individual reflete no desempenho de contexto e de tarefa.

Considerando o modelo de mensuração, os constructos Capital Social, Capital Cultural, Capital Psicológico e Desempenho Individual atingiram os critérios de validação, de modo que apresentaram unidimensionalidade, indicadores de confiabilidade, validade convergente e discriminante. De acordo com o objetivo da pesquisa, isso demonstra que o instrumento é satisfatório e sensível para avaliar a influência dos capitais social e cultural e psicológico no desempenho individual.

O resultado encontrado explica que o aumento da variável Capital Cultural por meio do Capital Social tem baixa relevância sobre as teorias de Bourdieu que vão ao encontro à

possibilidade de conversão de capitais, no qual as pessoas têm a possibilidade contínua de converter uma espécie de capital em outro. Isto demonstra que a aplicação das teorias de Bourdier, aplicado ao público de baixa renda, sobre a ótica de Gilberto Freyre em seu livro “Casa Grande e Senzala” não obteve uma relação tão significativa mesmo com a confirmação da hipótese 1 e 2.

Uma limitação do trabalho foi o questionário, pois existem questões que estão fora de contexto do constructo, mas não impediu a validação do modelo proposto.

Sugere-se uma análise multigrupo do tipo vínculo empregatício (autônomo/contratos temporários), pois não foi satisfatória devido ao numero de questionários respondidos serem inferior ao necessário estatisticamente.

Referências

ABEP: **Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa**, 2017.

Disponível: <http://www.abep.org/criterio-brasil>

APOLINÁRIO, F. Metodologia da ciência. **Filosofia e prática da pesquisa**. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

ARIANI, D. W. The relationship between social capital, organizational citizenship behaviors, and individual performance: An empirical study from banking industry in Indonesia. **Journal of management research**. 2012, p.226-241.

AVEY, J. B., WERNING, T. S., & LUTHANS, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. **The Journal of Applied Behavioral Science**, p.48-70.

BABBIE, Earl. **Métodos de pesquisas de survey**. Editora da UFMG, 1999. 519p.

BANDURA, A.; LOCKE, E. Negative self-efficacy and goals effects revisited. **Journal of Applied Psychology**, 2003, p. 87-99.

BARCLAY, D.; HIGGINS, C; THOMPSON, R. **The partial least squares (PLS) approach to causal modeling**: Personal computer adoption and use as an illustration. *Technology studies*, v2, n2, p. 285-309, 1995.

BARROS, R. P. de; MACHADO, A. F.; MENDONÇA, R. S. P. de. **A desigualdade da pobreza: estratégias ocupacionais e diferenciais por gênero**. Brasília, DF: IPEA, p.40 série. (IPEA: texto para discussão, 453), 1997.

BENDASSOLLI, P. F. (2012) **Desempenho no trabalho: Revisão da literatura**. *Psicologia Argumento*, v. 30, n. 68, p. 171-184.

BENDASSOLLI, P. F., & MALVEZZI, S. (2013). **Desempenho no trabalho**: definições, modelos teóricos e desafios a gestão. Porto Alegre: Artmed, 53-86.

BONAMINO, Alicia; ALVES, Fátima; FRANCO, Creso. Os efeitos das diferentes formas de capital no desempenho escolar: um estudo à luz de Bordieu e Coleman. **Revista brasileira de educação- ANPED**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 45, p. 487-594, set/dez. 2010.

BOOMSMA, A; HOOGLAND, J. J. **The robustness of LISREL modeling revisited**. *Structural equation models: Present and future. A Festschrift in honor of Karl Jöreskog*, p. 139-168, 2001.

BORGES, Cândido. O papel do capital social do empreendedor na criação de empresas tecnológicas DOI: 10.5773/rai. V8i3. 831. **RAI: revista de administração e inovação**, v. 8, n. 3, p. 162-181, 2011.

BORMAN, Walter C.; MOTOWIDLO, Stephan J. **Expanding the criterion domain to include element of contextual performance.** In: N. Schmitt & W.C. V Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass, 1993.

BOURDIEU, P. **A distinção.** Porto Alegre: Ed. Zouk, 2011.

BOURDIEU, P. **Physical space, social space and habitus.** Vilhelm Aubert Memorial lecture. ISO-rapport, No. 10, University of Oslo 1996.

BOURDIEU, P. The forms of capital. In.: RICHARDSON, J.G. **Handbook of theory and research for the sociology of education.** New York: Greenwood Press, p.241-258, 1986.

BOURDIEU, P. The forms of capital. In: RICHARDSON, J. (Ed.) **Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education.** New York: Greenwood, 1986, p. 241-258.

BOURDIEU, Pierre. (1998). **Escritos de educação.** Seleção, organização, introdução e notas de Maria Alice Nogueira e Afrânio Catani. Petropolis: Vozes, 1998.

BOURDIEU, Pierre. **A economia das trocas simbólicas.** Introdução, organização e seleção de Sérgio Miceli. São Paulo: Perspectiva, 2007.

BOURDIEU, Pierre. **Questões de sociologia.** Rio de Janeiro: Marco Zero, 1983.

BURT, R. **Structural holes:** The social structure of competition. Cambridge: Havard university press, 1992.

CALIC, F.; NETO, M. T. R. **The influence of cultural capital and social capital in the management performance (case study in Brazil).** *International Business Management*, 11: 1146-1156.

CARVER, C.; SCHEIER, M.; SEGERSTROM, S. **optimism.** *Clinical psychology review*. 30, p. 879-889, 2010.

CHIN, W. W. **“How to write up and report pls analyses”**, in *handbook of partial least squares: concepts, methods and applications in marketing and Related Fields*, V. E. Vinzi, W. W. Chin, J. Henseler and H. Wang (eds.), Berlin: Springer, pp. 655-690, 2010.

CHOW, I. H. The Relationship between Social Capital, Organizational Citizenship Behavior, and Performance Outcomes: An Empirical Study from China. **SAM Advanced management journal**, p. 44-53, 2009.

COELHO JR, F. A. (2011). **Gestão do desempenho humano no trabalho: interfaces teóricas, etapas constitutivas e implicações praticas.** 3o Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho. Joao Pessoa/PB.

COHEN, J. **A power primer.** *Psychological bulletin* (112:1), pp. 155-159, 1992.

COLEMAN, J. S. **The foundations of social theory.** Harvard University Press, Cambridge, 1990.

COOK, Scott D. N.; YANOW, Dvora, Culture and organizational learning. en **Journal of management inquiry**, vol. 2, n. 4, Dec. 1993.

CUNHA, M. P.; LOPES, M. P. Comportamento Organizacional Positivo e Empreendedorismo: uma influência mutuamente vantajosa. **Revista Comportamento Organizacional e Gestão**, v. 13, n.1, p.93-114, 2007.

DI MAGGIO, Paul. Cultural capital and school success: The impact of status culture participation on the grades of U.S high school students. **American sociological review**, v. 47, n. 2, p. 189-201, 1982.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2011.

EFRON, B; TIBSHIRANI, R. J. **An introduction to the bootstrap**. Chapman & Hall, 1993.

FERNANDES, D. C. **Capital humano, capital cultural e determinação da posição gerencial**. Encontro nacional de engenharia de produção, 21. 2001.

FLEURY, M. T. L. Aprendendo a mudar: aprendendo a aprender. **Revista de Administração USP**, v. 30, n. 3, p. 5-11, Jul./Set.1995.

FORNELL, C., & LARCKER, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of marketing research**, 39-50.

FORNELL, C; LARCKER, D. F. **Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error**. Journal of marketing research, p. 39-50, 1981.

FREYRE, Gilberto. **Casa grande e senzala: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal**. 21ª ed. Rio de Janeiro. Livraria José Olímpio. 1981.

FUKUYAMA, F. Social Capital and Development: The coming agenda: **SAIS Review**, 2002.

FUKUYAMA, F. **Trust: Social Virtues and the Creation of Prosperity**. NY: Free Press, 1995.

GONÇALVES, C. A.; MEIRELLES, A. M. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Editora Atlas, 2004. 199 p.

HAIR, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados**. Porto Alegre: Bookman. 2009.

HELAL, D. H. Flexibilização organizacional e empregabilidade individual: proposição de um modelo explicativo. **Cadernos ebape**, 2005.

HENSELER, J.; RINGLE, C. M. e SINKOVICS, R. R. The use of partial least squares path modeling in international marketing. **Advances in international marketing**, v. 20, n. 1, p. 277-319, 2009.

- HOLLANDER, M; WOLFE, D. A. **Nonparametric Statistical Methods**. New York: John Wiley & Sons, 1999.
- HOLT, Douglas B. Does Cultural Capital Structure American Consumption, **Journal of consumer research**, v. 25, p. 1-25, 1998.
- JUNIOR, Francisco Antônio Coelho. Gestão do Desempenho Humano no Trabalho: Interfaces Teóricas, Etapas Constitutivas e Implicações Práticas. **III encontro de gestão de pessoas e relações de trabalho**. João Pessoa, PB. 2011.
- KAISER, H. F. The varimax criterion for analytic rotation in factor analysis. *Psychometrika*, v. 23, n. 3, p. 187-200, 1958.
- LIN, N. **Building a network theory of social capital**. *Connections*, p. 28-51, 1999.
- LIN, N. **Social Capital: A Theory of Social Structure and Action**. Cambridge: Cambridge University Press, 2001.
- LIN, Nan, “**Building a network theory of social capital**”, In N. Lin; K. Cook; R. S. Burt (eds.), *Social capital: theory and research* , New York, Aldine de Gruyter. pp. 3-29, 2001.
- LOTTA, Gabriela Spanghero. Avaliação de desempenho na área pública: perspectivas e propostas frente a dois casos práticos. **RAE-eletrônica**, v. 1, n. 2, p. 1-12, 2002.
- LUCENA, Maria Diva da Salete. **Avaliação de Desempenho**. São Paulo: Atlas, 1992.
- LUTHANS, F. The need for and meaning of positive organizational behavior. **Journal of organizational behavior**, 23, p. 695-706, 2002.
- LUTHANS, F.; LUTHANS, K. W.; LUTHANS, B. C. Positive psychological capital: Beyond human and social capital. **Business horizons**. V. 41, n. 1, p. 45-50, 2004.
- LUTHANS, F.; YOUSSEF, C.; AVOLIUO, B. **Psychological capital: Developing Human Competitive Edge**. New York: Oxford University Press, 2007.
- LUTHANS, F.; YOUSSEF, C. M. Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. **Organizational dynamics**, p.143–160, 2004.
- MACEDO, S. B., SALES, A. P., REZENDE, D.C. O Perfil da Nova Classe Média e a Influência do Capital Cultural. **Revista pensamento Contemporâneo em Administração**. Rio de Janeiro, v.8, n.4 p.48-64, out/dez 2014.
- MARTINS, G. D. A.; THEÓPHILO, C. R. **Metodologia da Investigação Científica para ciências sociais aplicadas**. 2ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2009.
- MASTEN, A. S.; REED, M. G. J. Resilience in development. In C. R. Snyder, & S. Lopez (Eds.), **Handbook of positive psychology** (pp. 74– 88). Oxford, UK: OUP, 2002.

- MATOS, Heloiza. **Capital Social e Comunicação: interfaces e articulações**. São Paulo: Summus, 2009.
- MELO, Paulo Thiago Nunes Bezerra de; REGIS, Helder Pontes, BELLEN, Hans Michael Van. Princípios epistemológicos da teoria do capital social na área da administração. Rio de Janeiro **Cad. EBAPE.BR**, v.13, n.1, p.136-164, Jan/Mar 2015.
- MINAYO, M.C. **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 1998.
- MINGOTI, S. A. **Análise de Dados Através de Métodos de Estatística Multivariada: Uma Abordagem Aplicada**. Belo Horizonte: UFMG. 2007.
- MONE, M. A., BAKER, D. D.; JEFFRIES, F. Predictive validity and time dependency of Self-Efficacy, Self-Esteem, Personal Goals, and Academic Performance. **Educational and psychological measurement**, p. 716-727, 1995.
- MONECKE, A; LEISCH, F. sem PLS: **Structural equation modeling using partial least squares**. Journal of statistical software, 2012.
- MOTOWILDO, Stephan J. (Ed) Organizational Citizenship Behavior and Contextual Performance: a special issue of human performance. **Psychology press**, v. 10. n. 2, 1997.
- MOTOWILDO, Stephan J.; SCHMIT, Mark J. **Performance assessment in unique jobs**. In D.R. Ilgen & E. D. Pulakos (Eds.), *The changing nature of performance* (p. 56-86). San Francisco: Jossey-Bass, 1999.
- NAHAPIET, J.; GHOSHAL, S. Social Capital, intellectual capital and the organizational advantage. **Academy of management review**, v.23, n.2, p.242-266, 1998.
- NATT, Elisângela Domingues M.; BARBOSA, Bruna F.; VIEIRA, Francisco Giovanni D.; CARRIERI, Alexandre de Pádua . Baixa Renda: O Consumo Simbólico e o Comércio Informal de Acessórios Femininos. **RAD- Revista administração em diálogo**. v. 19, n.1, Jan/Fev/Mar/Abr, p.138-163, 2017.
- NG, I., & CHOW, I. H. S. Does networking with colleagues matter in enhancing job performance? **Asia pacific journal of management**, 22(4), p. 405-421, 2005.
- NORMAN, Luthans. The Proposed Contagion Effect Hopeful Leaders on the Resiliency of Employees and Organizations. **Journal of leadership & organizational studies**, 12(2), p. 55-64, 2005.
- NUNNALLY, J; BERNSTEIN, I. H. **Psychometric theory**. McGraw-Hill: New York. 1994.
- OLIVEIRA, D.P.R. **Sistemas, organização e métodos**. Uma abordagem gerencial. 18ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- PALAIOLOGOS, A.; PAPAZEKOS, P.; PANAYOTOPOULOU, L. Organizational justice and employee satisfaction in performance appraisal. **Journal of european industrial training**. v. 35, n. 8, p. 826-840, 2011.

PERIN, Marcelo Gatterman; SAMPAIO, Cláudio Hoffmann; FROEMMING, Lurdes Marlene Seide; LUCE, Fernando Bins. A Pesquisa Survey em Artigos de Marketing. **RIMAR- Revista interdisciplinar de marketing**. V.1, n.1, p.44-59, jan/abr. 2002.

PUTNAM, R. D. **Bowling alone: the collapse and revival of American community**. New York: Simon & Schuster, 2000.

PUTNAM, Robert D. Bowling Alone. **Journal of democracy**; Jan. 1995.

RÉGIS, H. P.; DIAS, S. M. R. C.; BASTOS, A. V. B. Articulando Cognição, Redes e Capital Social: um estudo entre empresários participantes de incubadoras de empresas. In: **Anais do encontro da ANPAD**. 30, ANPAD, Salvador, 2006.

RODRIGUES, J.M. Remuneração e competências: retórica ou realidade? **Revista de Administração de Empresas**, v. 46, edição especial, p. 23-34, 2006.

SANCHEZ, G. **PLS Path modeling with R**. Berkeley: Trowchez Editions. 2013.

SANTOS, Adailson Soares dos. **A influência do capital cultural, social e psicológico no desempenho individual no trabalho**. 157 f. Dissertação de Mestrado em Administração, Universidade FUMEC, Belo Horizonte - MG. 2016.

SELIGMAN, M. E. P.; LEE DUCKWORTH, A.; STEEN, T. Positive Psychology in Clinical Practice. Annual **Review. Clinical Psychologic**. 2005.

SELIGMAN, M. **Learned optimism**. New York, NY: Pocket Books, 1998.

SILVA, André Luis; FREITAS, Maria Ester de. Para além dos critérios econômicos do trabalho de baixa renda no Brasil. **O&S www.revistaoes.ufba.br** -, v. 23, n. 76, p. 037-056, Jan./Mar. 2016.

SILVA, N. As interseções entre cultura e aprendizagem organizacional. **Revista convergência**, n. 26, p. 55-76, Set./Dez. 2001.

SLATER, D. **Cultura, consumo e modernidade**. São Paulo: Nobel, 2002.

SNYDER, C. R. The past and possible futures of hope. **Journal of social and clinical psychology**, p. 11–28, 2000.

SOBRAL, F. J. B. A.; ALMEIDA, F. J. R.; PRISTA, J. **Impactos do capital Social e cidadania organizacional no trabalho**: Um estudo comparativo entre Brasil e Portugal. In: Anais do XXXV Encontro da ANPAD – ENANPAD: Rio de Janeiro- RJ, 2011.

SONNENTAG, S.; Frese, M. Performance concepts and performance theory. In: S. Sonnentag (Ed.), **Psychological management of individual performance**. Great Britain: John Wiley & sons Ltda. p. 3-27, 2002.

SOUZA, W. S; CONCEIÇÃO, G, S. **A influência do capital psicológico no bem-estar de trabalhadores: estudo com operadores de caixa de supermercados**. Raunp v.5, n. 2 abr/set 2013.

STAJKOVIC, A., LUTHANS, F. Self-efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis. **Psychological bulletin**, 124(2), p. 240- 261, 1998.

STAJKOVIC, Alexander D.; LUTHANS, Fred. **Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches**. *Organizational dynamics*, v. 26, n. 4, p. 62-74, 1998.

TENENHAUS, M.; VINZI, V.; CHATELIN, Y. e LAURO, C. **PLS path modeling. computacional statistics & data analysis**, 2005.

TONDOLO, R. R. P.; TONDOLO, V. A. G.; BITENCOURT, C. C. Correlação entre elementos do capital social e orientação empreendedora: um estudo exploratório. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, Campo Largo, v. 12, n. 1, p. 96-109, 2013.

TSAI, W.; GHOSHAL, S. Social capital and value creation: the role of intrafirm networks. **The academy of management journal**, v. 41, n. 4, p. 464-476, 1998.

VINZI, V. E.; CHIN, W. W.; HENSELER, J. e WANG; H. **Handbook of partial least squares**. Springer, 2010.

WEST, B. J.; PATERA, J. L.; CARSTEN, M. K. (2009). Team level positivity: Investigating positive psychological capacities and team level outcomes. **Journal of Organizational Behavior**, v. 30, n. 2, p. 249-267.

Anexo 1 - Modelo de Mensuração – Abordagem Formativa

Embora os constructos de primeira ordem sejam reflexivos, os constructos de segunda ordem são formativos. Dessa forma, os constructos de primeira ordem são as causas de seus respectivos constructos de segunda ordem, enquanto os itens (perguntas) são os reflexos de seus respectivos constructos de primeira ordem. A validação de um modelo estrutural formativo requer diferentes abordagens do modelo reflexivo. A avaliação convencional de validação e confiabilidade dos constructos não deve ser aplicada nos modelos formativos (BOLLEN, 1989). Portanto, para avaliar o modelo formativo foi verificado se os pesos eram significativos ou maiores que 0,20 e se as cargas fatoriais eram maiores que 0,60 (LOHMOLLER, 1989; CHIN, 1998b). Uma vez que houver pesos não significativos e cargas fatoriais baixas não existe suporte empírico para manter o indicador no modelo (CENFETELLI e BASSELLIER, 2009). Também foi avaliado se os Fatores de Inflação da Variância (VIF) eram maiores que 5, evitando assim problemas de multicolinearidade. Em seguida, foram calculadas as correlações entre os constructos de segunda ordem.

A Tabela 12 apresenta as cargas fatoriais, os pesos com seus respectivos intervalos de confiança e o Fator de Inflação da Variância (VIF) do modelo inicial e do modelo final. Dessa forma, tem-se que:

- As variáveis Dimensão Cognitiva do constructo Capital Social, Auto Eficácia do constructo Capital Cultural e Desempenho de Tarefa do Constructo Desempenho Individual foram retiradas do modelo por não possuírem peso significativo ou carga fatorial maior que 0,60;
- A estatística VIF foi menor que 5 em todos os itens, indicando assim ausência de problemas de multicolinearidade;
- Todas as cargas fatoriais foram maiores que 0,6, exceto o item estado objetivado e todos os pesos foram maiores que 0,2, exceto o item Otimismo.

Tabela 12 - Modelo de mensuração - abordagem formativa

Constructos	Itens	Modelo			Modelo Inicial		
		Peso (α)	C.F.	VIF	Peso (α)	C.F.	VIF
Capital Social	Dimensão Estrutural	0,555	0,557	1,098	0,658	0,556	1,016
	Dimensão Relacional	0,810	0,743	1,039	0,837	0,757	1,024
	Dimensão Cognitiva	0,181	0,493	1,091	-	-	-
Capital Cultural	Estado Incorporado	0,574	0,718	1,074	0,542	0,673	1,074
	Estado Objetivado	0,312	0,593	1,065	0,272	0,548	1,065
	Estado Institucionalizado	0,605	0,666	1,079	0,671	0,725	1,079

Capital Psicológico	Autoeficácia	-0,112	0,509	1,333	-	-	-
	Esperança	0,553	0,935	1,452	0,534	0,947	1,325
	Otimismo	0,046	0,867	1,506	0,036	0,870	1,497
	Resiliência	0,532	0,941	1,219	0,495	0,936	1,194
Desempenho Individual	Desempenho de Tarefa	-0,072	0,091	1,026	-	-	-
	Desempenho do Contexto	0,999	0,998	1,026	1,000	1,000	-

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Modelo Estrutural – Abordagem Formativa

Os resultados do modelo estrutural são apresentados na Tabela 13 e ilustrados na Figura 8. Dessa maneira, pode-se concluir que:

Em relação ao Desempenho Individual:

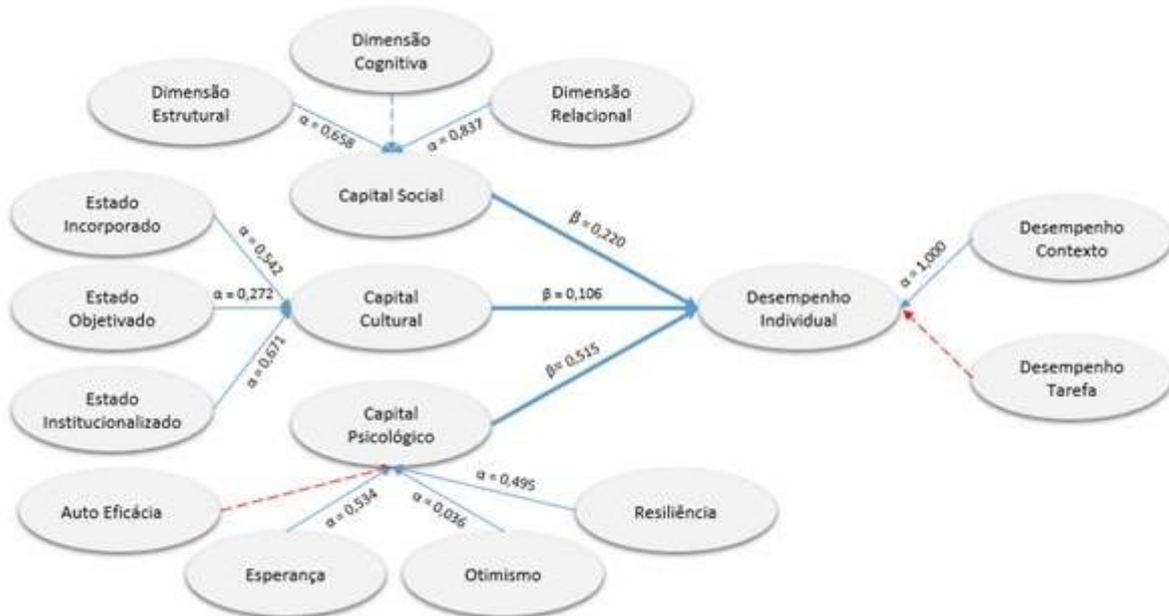
- Houve influência significativa (valor-p=0,000) e positiva ($\beta=0,220$) do Capital Social sobre o Desempenho. Portanto, quanto maior o Capital Social maior tende a ser o Desempenho Individual;
- Houve influência significativa (valor-p=0,011) e positiva ($\beta=0,106$) do Capital Cultural sobre o Desempenho Individual. Logo, quanto maior o Capital Cultural maior tende a ser o Desempenho Individual;
- Houve influência significativa (valor-p=0,000) e positiva ($\beta=0,515$) do Capital Psicológico sobre o Desempenho Individual. Dessa forma, quanto maior o Capital Psicológico, maior tende ser o Desempenho Individual;
- O Capital Cultural, Psicológico e Social foi capaz de explicar 44,40% do Desempenho Individual.

Tabela 13 - Modelo Estrutural - abordagem formativa

Endógena	Exógena	B	E.P.(β) ¹	I.C. - 95%	Valor-p	R
Desempenho Individual	Capital Social	0,220	0,047	[0,11; 0,30]	0,000	44,40%
	Capital Cultural	0,106	0,042	[-0,05; 0,22]	0,011	
	Capital Psicológico	0,515	0,047	[0,42; 0,65]	0,000	

¹Erro Padrão. Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Figura 08 – Ilustração do modelo estrutura - abordagem formativa



Fonte: Dados da pesquisa.

Anexo 2- Análise Fatorial Exploratória

Com o objetivo de reagrupar as perguntas dentro de 12 fatores, foi ajustada uma Análise Fatorial Exploratória, utilizando todas as perguntas e rotação promax. Dessa forma, essa análise juntamente com a análise apresentada na Tabela 3 possibilita uma orientação no processo de criação de um novo questionário para estudos futuros. A Análise Fatorial é apresentada na Tabela 15 onde é possível destacar que:

- O Fator 1 foi composto pelos itens Q.33, Q.35, Q.32, Q.31, Q.36, Q.37, Q.34, Q.42, Q.41, Q.38, Q.51 e Q.52;
- O Fator 2 foi composto pelos itens Q.44, Q.39, Q.50I, Q.47, Q.43 e Q.40;
- O Fator 3 foi composto pelos itens Q.16, Q.17, Q.11, Q.10, Q.18 e Q.8;
- O Fator 4 foi composto pelos itens Q.13I, Q.12, Q.30I, Q.9 e Q.15I;
- O Fator 5 foi composto apenas pelo item Q.21;
- O Fator 6 foi composto pelos itens Q.27, Q.26, Q.28, Q.29 e Q.14;
- O Fator 7 foi composto pelos itens Q.6 e Q.7;
- O Fator 8 foi composto pelos itens Q.25, Q.23 e Q.24;
- O Fator 9 foi composto pelos itens Q.46, Q.22 e Q.48;

- O Fator 10 foi composto pelos itens Q.5 e Q.20;
- O Fator 11 foi composto pelos itens Q.19I e Q.45;
- O Fator 12 foi composto apenas pelo item Q.49;
- Alguns itens apresentaram cargas fatoriais altas também em outros fatores, sendo eles: Q.52, Q.22, Q.48, Q.5 e Q.20.

Tabela 13 - Análise Fatorial Exploratória

Itens	Fator 1	Fator 2	Fator 3	Fator 4	Fator 5	Fator 6	Fator 7	Fator 8	Fator 9	Fator 10	Fator 11	Fator 12
Q.33	0,99	-0,03	0,04	-0,11	0,13	0,16	-0,05	0,01	0,20	-0,05	0,07	-0,05
Q.35	0,99	0,03	0,08	-0,09	0,01	-0,01	-0,03	0,04	0,00	-0,09	0,04	-0,01
Q.32	0,96	0,11	0,14	-0,05	0,00	0,03	-0,06	0,06	0,13	-0,03	0,09	0,04
Q.31	0,94	0,07	0,07	0,05	-0,15	-0,11	-0,02	0,09	0,08	-0,17	0,10	-0,07
Q.36	0,82	-0,01	0,02	-0,09	0,00	0,09	0,01	0,07	0,06	0,06	0,27	0,00
Q.37	0,74	0,08	-0,16	-0,03	0,25	-0,06	0,01	0,03	-0,01	0,05	-0,19	0,07
Q.34	0,69	0,13	-0,05	-0,12	-0,22	-0,18	0,11	-0,01	0,19	0,22	-0,01	0,10
Q.42	0,67	-0,05	-0,23	-0,02	0,04	0,05	0,18	-0,17	0,15	0,15	0,11	-0,20
Q.41	0,65	0,05	0,04	-0,07	0,17	-0,04	0,18	-0,22	-0,20	-0,17	-0,08	0,03
Q.38	0,56	0,12	-0,19	0,09	0,28	-0,08	-0,05	-0,01	-0,04	0,07	-0,30	0,06
Q.51	0,52	0,22	-0,12	0,16	0,00	0,18	0,07	-0,03	-0,05	-0,09	0,05	0,24
Q.52	0,37	-0,11	-0,07	0,06	-0,21	0,13	0,12	-0,06	-0,31	0,02	-0,15	0,36
Q.44	0,02	0,87	0,03	-0,08	-0,20	-0,09	0,00	0,04	-0,03	0,17	-0,07	0,25
Q.39	0,10	0,86	-0,10	0,07	-0,09	0,04	-0,11	0,08	0,25	0,21	-0,09	-0,07
Q.50I	0,01	-0,80	0,00	0,13	0,00	-0,08	0,06	-0,03	-0,06	-0,01	0,10	0,17
Q.47	-0,03	0,69	-0,02	0,17	-0,06	-0,24	0,03	0,01	0,00	-0,46	0,13	0,06
Q.43	0,25	0,67	0,23	0,08	-0,05	-0,10	-0,15	-0,06	-0,05	-0,26	0,10	0,01
Q.40	0,34	0,52	0,00	0,01	0,27	0,00	0,02	-0,10	-0,11	-0,15	-0,08	-0,03
Q.16	0,36	-0,15	0,81	-0,22	-0,24	0,10	-0,03	-0,12	-0,23	0,17	-0,10	-0,05
Q.17	-0,03	0,04	0,77	-0,11	0,15	0,09	-0,01	-0,21	0,16	0,06	0,12	0,07
Q.11	0,06	-0,11	0,72	0,22	0,05	0,00	0,14	0,13	0,03	-0,39	-0,17	-0,08
Q.10	-0,09	0,01	0,72	0,10	0,12	-0,01	0,21	0,11	0,22	-0,12	-0,17	-0,01
Q.18	-0,21	0,23	0,69	-0,01	-0,01	-0,09	0,00	-0,10	0,00	0,12	0,17	0,07
Q.8	-0,07	0,11	0,59	0,18	0,10	0,11	0,12	0,22	-0,01	0,00	-0,21	-0,06
Q.13I	-0,28	0,04	-0,08	0,90	-0,02	-0,07	0,12	-0,11	-0,19	-0,12	0,13	0,06
Q.12	0,20	0,06	0,11	0,72	-0,33	0,01	-0,24	0,06	-0,27	-0,07	0,06	-0,15
Q.30I	-0,18	-0,07	0,04	0,59	0,10	0,32	0,16	-0,09	-0,01	0,04	-0,04	0,16
Q.9	0,31	-0,04	0,16	0,57	0,06	-0,21	-0,10	0,06	0,18	0,02	0,20	-0,05
Q.15I	-0,35	0,19	0,11	-0,39	0,05	-0,22	0,02	0,14	-0,11	-0,19	-0,02	0,23
Q.21	0,13	-0,10	0,06	-0,09	1,00	0,02	-0,21	0,24	0,14	0,01	-0,20	0,06
Q.27	0,05	-0,16	0,10	-0,05	-0,10	0,93	-0,09	0,05	-0,12	0,14	0,01	0,12
Q.26	0,17	-0,01	-0,08	0,12	0,39	0,67	-0,11	0,15	0,17	-0,05	-0,01	0,10
Q.28	0,06	0,19	-0,09	-0,35	-0,54	0,64	0,11	0,18	-0,09	-0,16	0,03	-0,15
Q.29	-0,30	0,30	0,28	-0,13	0,11	0,46	-0,14	-0,03	0,14	-0,07	0,05	0,17
Q.14	-0,16	0,10	0,27	0,16	-0,02	0,42	-0,05	-0,23	-0,06	0,10	-0,13	0,00
Q.6	0,06	-0,19	0,05	0,05	-0,25	-0,10	0,91	0,08	0,09	0,19	0,02	-0,05
Q.7	0,04	-0,03	0,13	0,00	-0,15	-0,11	0,90	0,14	0,15	0,16	0,08	0,13
Q.25	0,16	0,03	-0,01	-0,07	0,05	0,13	0,13	0,88	0,02	-0,06	0,11	-0,16
Q.23	0,07	-0,15	0,14	-0,18	0,39	-0,08	-0,06	0,80	-0,28	-0,13	0,13	0,03
Q.24	-0,17	0,20	-0,30	0,07	0,15	0,14	0,20	0,73	-0,09	0,30	0,02	0,01
Q.46	0,31	0,08	0,12	-0,20	0,15	-0,04	0,20	-0,15	0,95	0,10	-0,06	-0,02

Q.22	0,15	0,06	0,02	0,10	0,25	0,08	0,12	0,14	-0,35	0,34	0,02	-0,22
Q.48	-0,09	0,30	0,13	0,04	0,22	-0,11	0,11	0,08	-0,32	0,32	0,21	-0,14
Q.5	-0,17	0,02	0,19	0,01	-0,02	-0,03	0,61	-0,03	0,17	0,67	-0,01	0,02
Q.20	0,29	-0,23	0,09	0,01	0,27	0,16	-0,07	0,10	0,00	0,34	0,27	0,33
Q.19I	-0,15	0,10	0,08	-0,10	0,19	0,06	-0,02	-0,18	0,05	-0,14	-0,78	-0,26
Q.45	0,22	0,00	-0,08	0,28	-0,22	0,12	0,10	-0,02	-0,03	-0,24	0,62	0,16
Q.49	0,00	0,01	0,01	0,02	0,10	0,16	0,06	-0,09	0,00	0,03	0,31	0,85

Fonte: Dados da pesquisa, 2017.

Apêndices

Apêndice A – Definição dos Constructos Investigados na Pesquisa

Quadro 07 - Definição dos Constructos

CONSTRUCTOS	DEFINIÇÃO	AUTORES
1 Capital social	O conjunto de recursos atuais ou potenciais que são colocados à posse de uma rede durável de relações mais ou menos institucionalizadas pelo convívio e pelo reconhecimento; ou em outras palavras, ao pertencimento de um grupo, como um conjunto de agentes que não são apenas dotados de propriedades comuns (susceptíveis de serem percebidas pelo observador, por outros e por eles mesmos), mas são também unidos por laços permanentes e úteis.	Bourdieu (1980, p. 2)
1.1 A dimensão estrutural do Capital Social	A dimensão estrutural está centrada na qualidade dos laços familiares e dos laços com colegas de trabalho. Ou seja, quem você conhece no círculo pessoal, quais recursos estão disponíveis e a densidade e facilidade do acesso nesses laços e como pode ser um suporte para seu lado profissional.	Nahapiet & Ghoshal (1998, p. 244)
1.2 A dimensão relacional do Capital Social.	A dimensão relacional focaliza os seguintes conteúdos transacionados nas relações: a confiança, as normas partilhadas, as obrigações e a identificação com o grupo. Este conceito centra-se nas relações particulares que as pessoas têm, como o respeito e amizade, que influenciam o seu comportamento.	Nahapiet & Ghoshal (1998, p. 244)
1.3 A dimensão cognitiva do Capital Social.	A dimensão cognitiva refere-se à capacidade de compartilhar ideias, criar e partilhar conhecimento ou ajuda para resolver problemas. Está centrada na troca de conhecimentos através da comunicação entre os envolvidos que fazem parte do contexto específico da rede e que orientam as decisões e os comportamentos, incluindo o compartilhamento de linguagens, valores e códigos.	Nahapiet & Ghoshal (1998, p. 244)
2 Capital Cultural	Surge da necessidade de compreender as necessidades de desempenho escolar dos indivíduos de diferentes grupos sociais. Atribuem ainda níveis de capital cultural mais alto às famílias de classes mais altas devido ao fácil acesso a ambientes culturais, como museus e teatros. Defende ainda a herança cultural do indivíduo, os níveis de capital cultural são obtidos pelos meios, como família e escola. O capital cultural aborda questões profundas como habilidades práticas, gostos raros, conhecimentos adquiridos através do seio familiar dentre outras coisas.	Bourdieu (2011)
2.1 Capital Cultural no estado incorporado	Capital cultural no estado incorporado tem como principais elementos os maneirismos, gostos, posturas e o domínio maior ou menor da língua culta. Pressupõe um trabalho de aquisição, de inculcação e de assimilação pessoal que custa tempo que deve ser investido pelo “sujeito” sobre si mesmo.	Bourdieu (1998, p. 74)
2.2 Capital Cultural institucionalizado	O capital cultural institucionalizado ocorre basicamente na forma de títulos escolares.	Bourdieu (1998, p. 79)

2.3 Capital Cultural no estado objetivado.	O capital cultural no estado objetivado é representado em forma material Tais como esculturas, pinturas, livros, etc.	Bourdieu (1998, p. 77)
3 Capital Psicológico Positivo (<i>PsyCap</i>)	O Capital psicológico (<i>psyCap</i>) trata do desenvolvimento das características individuais do tipo estado, que são maleáveis e suscetíveis a mudança. Foca capacidades psicológicas que se bem administradas e desenvolvidas podem trazer desempenho no trabalho. As capacidades são autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência.	(Luthans, 2007); Luthans e Youssef (2004)
3.1 Autoeficácia	A autoeficácia está ligada à probabilidade estimada pelo indivíduo de conseguir realizar uma determinada tarefa ou desafio.	(Bandura & Locke, 2003)
3.2 Esperança	A esperança seria uma disposição positiva, otimista e desembaraçada, alicerçada na coragem perante o futuro e na capacidade de mobilizar vários elementos positivos na solução dos problemas.	(Luthans, luthans, luthans, 2004; viseu 2012)
3.3 Otimismo	O otimismo é uma maneira de caracterizar indivíduos que sempre vejam o lado mais favorável da vida. O otimismo pode ter uma ligação direta com a esperança, pois ambos planejam para atingir um determinado objetivo.	(Cunha; Lopes 2007; Viseu 2012)
3.4 Resiliência	Resiliência é a capacidade de recuperação das adversidades, incertezas, falhas e até mesmo de desafios aparentemente positivos com tarefas que aumentam a responsabilidade.	Luthans (2002); Page e Donohue
4 Desempenho individual	Desempenho individual pode ser reconhecido como a manifestação concreta, objetiva do que o empregado é capaz de fazer. É algo que pode ser definido, acompanhado e mensurado.	(Lucena, 1992, p. 29)

Fonte: Dados da pesquisa.

Apêndice B – Relação entre Variáveis

Quadro 08 - Relação entre variáveis

INFLUÊNCIAS	HIPÓTESES	AUTORES
Capital Social -> Desempenho individual	H1: Quanto maior o Capital Social maior o desempenho	Helal (2005); Holt (1998).
Capital Cultural -> Desempenho individual	H2: Quanto maior o Capital Cultural maior o desempenho.	Nahapiet & Ghoshal (1998); Chow (2009); Sobral, Almeida e Prista (2011); Ariani (2012).
Capital Psicológico -> Desempenho individual	H3: Quanto maior Capital Psicológico maior o desempenho.	Avey <i>et al.</i> (2008); Luthans e Youssef (2004), West <i>et al.</i> (2009).

Fonte: Dados da pesquisa.

Apêndice C- Questionário Capital Social

Quadro 09 - Questionário Capital Social

ITEM	PERGUNTAS	DIMENSÃO	AUTOR (ANO)
Q1	Converso sobre qualquer assunto com os meus pais como, por exemplo, sexo e doenças sexualmente transmissíveis.	Dimensão Estrutural	Gilberto Freyre (1998)
Q2	Tenho bom relacionamento com os colegas de trabalho.	Dimensão Estrutural	Gilberto Freyre (1998)
Q3	Aceito que meus filhos frequentem creches.	Dimensão Estrutural	Gilberto Freyre (1998)
Q4	O aprendizado na escola tem o mesmo valor do que é aprendido em família.	Dimensão Estrutural	Gilberto Freyre (1998)
Q5	Todo tipo de pessoa independente de sua crença religiosa, orientação sexual e cor são bem recebidas no local onde eu trabalho.	Dimensão Relacional	Gilberto Freyre (1998)
Q6	Já tive caso com uma pessoa no meu trabalho.	Dimensão Relacional	Gilberto Freyre (1998)
Q7	As tradições religiosas são importantes na minha formação.	Dimensão Relacional	Gilberto Freyre (1998)
Q8	Julgo possível melhorar meu padrão de vida com o trabalho.	Dimensão Cognitiva	Gilberto Freyre (1998)
Q9	Eu e meus colegas de trabalho temos a mesma opinião.	Dimensão Cognitiva	Gilberto Freyre (1998)
Q10	Troco conhecimento e experiências com os meus colegas de trabalho.	Dimensão Cognitiva	Gilberto Freyre (1998)
Q11	As diferenças individuais melhoram o desempenho no trabalho.	Dimensão Cognitiva	Gilberto Freyre (1998)
Q12	Trabalho com pessoas de religiões diferentes.	Dimensão Cognitiva	Gilberto Freyre (1998)

Fonte: Dados da pesquisa.

Apêndice D - Questionário Capital Cultural

Quadro 10 – Questionário Capital Cultural

Q1	GRAU DE ESCOLARIDADE	INSTITUCIONALIZADO	GILBERTE FREIRE (1998)
Q2	Até que série sua mãe ou mulher responsável por você estudou.	Institucionalizado	Gilberto Freyre (1998)
Q3	Até que série seu pai ou homem responsável por você estudou.	Institucionalizado	Gilberto Freyre (1998)
Q4	Considero que cursar uma faculdade é importante para o crescimento profissional.	Institucionalizado	Gilberto Freyre (1998)
Q5	Assisto filmes, séries ou novelas.	Objetivado	Gilberto Freyre (1998)
Q6	Leio livros.	Objetivado	Gilberto Freyre (1998)
Q7	Pratico atividade física.	Objetivado	Gilberto Freyre (1998)
Q8	Viajo com minha família nas férias.	Objetivado	Gilberto Freyre (1998)
Q9	Participo de eventos culturais (festas típicas).	Objetivado	Gilberto Freyre (1998)
Q10	Faço refeições com minha família nas comemorações de datas especiais ou finais de semana.	Incorporado	Gilberto Freyre (1998)
Q11	Tenho os mesmos gostos e costumes dos meus pais ou de quem me criou.	Incorporado	Gilberto Freyre (1998)
Q12	Tenho a mesma profissão de quem me criou.	Incorporado	Gilberto Freyre (1998)
Q13	Tenho a mesma religião de quem me criou.	Incorporado	Gilberto Freyre (1998)
Q14	Já tive caso extraconjugal (amantes).	Incorporado	Gilberto Freyre (1998)

Fonte: Dados da pesquisa.

Apêndice E – Questionário Capital Psicológico

Quadro 11 – Questionário Capital Psicológico

Q1	Domino as tarefas novas que surgem no meu trabalho.	Eficácia no trabalho	Luthans (2004)
Q2	Eu me empenho para atingir as metas do trabalho.	Esperança no trabalho	Luthans (2004)
Q3	Mostro ao meu chefe que faço bem feito o meu trabalho.	Esperança no trabalho	Luthans (2004)
Q4	Lido com muitas tarefas ao mesmo tempo em meu trabalho.	Resiliência no trabalho	Luthans (2004)
Q5	Acredito que tudo dará certo comigo no trabalho.	Otimismo no trabalho	Luthans (2004)
Q6	Acredito que dias melhores virão no meu trabalho.	Otimismo no trabalho	Luthans (2004)
Q7	Sou forte para reerguer diante de uma derrota.	Resiliência no trabalho	Luthans (2004)
Q8	Tenho facilidade para recuperar de contratempo e seguir em frente.	Resiliência no trabalho	Luthans (2004)
Q9	Tive ideias que já foram reconhecidas pelo meu chefe.	Eficácia no trabalho	Luthans (2004)
Q10	Sou confiante ao apresentar meu trabalho para o meu chefe.	Eficácia no trabalho	Luthans (2004)
Q11	Procuro melhorar minha produção ou desempenho no trabalho.	Esperança no trabalho	Luthans (2004)
Q12	Costumo ser perseverante quando as coisas são incertas para mim no trabalho.	Resiliência no trabalho	Luthans (2004)

Fonte: Dados da pesquisa.

Apêndice F- Questionário Desempenho Individual

Quadro 12 – Questionário Desempenho Individual

Q1	Recebo tarefas especiais (de confiança) para realizar.	Desempenho de tarefa	Coelho Junior (2010)
Q2	Tomo iniciativa para resolver problemas não definidos ou não previstos pelo meu chefe.	Desempenho de tarefa	Coelho Junior (2010)
Q3	Tenho cuidado com os bens da empresa que uso no trabalho.	Desempenho de tarefa	Coelho Junior (2010)
Q4	Já refiz um trabalho várias vezes a pedido do meu chefe.	Desempenho de tarefa	Coelho Junior (2010)
Q5	De 1 a 10, qual nota você acredita que seu chefe lhe atribuiria pelos resultados que você apresenta no trabalho.	Desempenho de Tarefa	Coelho Junior (2010)
Q6	Procuro me atualizar fazendo cursos ou lendo livros.	Desempenho de contexto	Coelho Junior (2010)
Q7	Mostro respeito pelos superiores.	Desempenho de contexto	Coelho Junior (2010)
Q8	Apresentei ideias criativas e aplicáveis para a empresa.	Desempenho de contexto	Coelho Junior (2010)
Q9	Sou responsável pelo resultado do meu trabalho.	Desempenho de contexto	Coelho Junior (2010)
Q10	Sigo aos valores da empresa, mesmo quando não concordo.	Desempenho de contexto	Coelho Junior (2010)

Fonte: Dados da pesquisa.

Apêndice G – Questionário Final a ser aplicado

Quadro 13: Questionário final a ser aplicado

1	IDADE: () até 25 anos () de 26 até 35 anos () de 36 até 45 anos () de 46 até 55 anos () Mais de 55 anos										
2	Qual é o seu tipo do vínculo empregatício? () CLT () Contrato Temporário () Autônomo										
3	Há quanto tempo você está na ocupação atual? () até 1 ano () mais de 1 até 3 anos () mais de 3 até 5 anos () mais de 5 até 10 anos () mais de 10 anos										
4	Há quanto tempo você trabalha na empresa atual? () até 1 ano () mais de 1 até 3 anos () mais de 3 até 5 anos () mais de 5 até 10 anos () mais de 10 anos										
5	Qual o seu grau de escolaridade? () Menos que a 5º série do fundamental () 5º ao 9º série completa () Ensino médio completo ou incompleto () Curso Técnico completo ou incompleto () Tecnólogo superior (curso normal com menos de 4 anos) completo ou incompleto () Curso superior completo ou incompleto										
6	Até que série seu pai ou homem responsável por você estudou? () Menos que a 5º série do fundamental () 5º ao 9º série completa () Ensino médio completo ou incompleto () Curso Técnico completo ou incompleto () Tecnólogo superior (curso normal com menos de 4 anos) completo ou incompleto () Curso superior completo ou incompleto () Pós-graduação										
7	Até que série sua mãe ou mulher responsável por você estudou? () Menos que a 5º série do fundamental () 5º ao 9º série completa () Ensino médio completo ou incompleto () Curso Técnico completo ou incompleto () Tecnólogo superior (curso normal com menos de 4 anos) completo ou incompleto () Curso superior completo ou incompleto () Pós-graduação										
Assinale o quanto as afirmativas abaixo são verdadeiras na sua vida		Discordo					Concordo				
		Totalmente (Nunca)					Totalmente (Sempre)				
8	Converso sobre qualquer assunto com os meus pais como, por exemplo, sexo e doenças sexualmente transmissíveis.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	Tenho bom relacionamento com os colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	Aceito que meus filhos frequentem creches.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	O aprendizado na escola tem o mesmo valor do que é aprendido em família.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12	Todo tipo de pessoa, independentemente de sua crença religiosa, orientação sexual e cor são bem recebidas no local onde eu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13	Já tive um caso com uma pessoa no meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14	As tradições religiosas são importantes na minha formação.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15	Julgo possível melhorar meu padrão de vida com o trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16	Eu e meus colegas de trabalho temos a mesma opinião.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

17	Troco conhecimento e experiências com os meus colegas de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18	As diferenças individuais melhoram o desempenho no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19	Trabalho com pessoas de religiões diferentes.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20	Considero que cursar uma faculdade é importante para o crescimento profissional.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21	Assisto filmes, séries ou novelas.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22	Leio livros.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23	Pratico atividade física.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24	Viajo com minha família nas férias.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
25	Participo de eventos culturais (festas típicas).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
26	Faço refeições com minha família nas comemorações de datas especiais ou finais de semana.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
27	Tenho os mesmos gostos e costumes dos meus pais ou de quem me criou.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
28	Tenho a mesma profissão de quem me criou.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
29	Tenho a mesma religião de quem me criou.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
30	Já tive caso extraconjugal (amantes).	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
31	Domino as tarefas novas que surgem no meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
32	Eu me empenho para atingir as metas do trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
33	Mostro ao meu chefe que faço bem feito o meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
34	Lido com muitas tarefas ao mesmo tempo em meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
35	Acredito que tudo dará certo comigo no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
36	Acredito que dias melhores virão no meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
37	Sou forte para reerguer diante de uma derrota.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
38	Tenho facilidade para recuperar de contratempos e seguir em frente.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
39	Tive ideias que já foram reconhecidas pelo meu chefe.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
40	Sou confiante ao apresentar meu trabalho para o meu chefe.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
41	Procuo melhorar minha produção ou desempenho no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
42	Costumo ser perseverante quando as coisas são incertas para mim no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
43	Recebo tarefas especiais (de confiança) para realizar.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
44	Tomo a iniciativa de resolver problemas não definidos ou não previstos pelo meu chefe.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
45	Tenho cuidado com os bens da empresa que uso no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
46	Já refiz um trabalho várias vezes a pedido do meu chefe.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
47	De 1 a 10, qual nota você acredita que seu chefe lhe atribuiria pelos resultados que você apresenta no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
48	Procuo me atualizar fazendo cursos ou lendo livros.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
49	Mostro respeito pelos superiores.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
50	Apresentei ideias criativas e aplicáveis para a empresa.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
51	Sou responsável pelo resultado do meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
52	Sigo os valores da empresa mesmo quando não concordo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Fonte: Dados da pesquisa.