
Artigo de Pesquisa

"Não dá para a gente tá vivendo só de amor pela profissão"

Raniele Cimara da Conceição Gomes¹, Carla Vaz dos Santos Ribeiro²

¹ <https://orcid.org/0000-0001-7552-6726/> Universidade Federal do Maranhão, São Luís, MA, Brasil.

² <https://orcid.org/0000-0002-5518-9619/> Universidade Federal do Maranhão, São Luís, MA, Brasil.

Resumo

O presente artigo buscou analisar os sentidos do trabalho para Assistentes em Administração de uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES) que construíram carreira em uma área diferente da sua formação acadêmica. A partir de uma abordagem qualitativa, análises teóricas baseadas no materialismo histórico-dialético e na Psicodinâmica do Trabalho foram articuladas as entrevistas semiestruturadas realizadas com quinze Assistentes em Administração com formação superior. Nos resultados, observou-se que na escolha por uma carreira, o desejo de estabilidade financeira se apresentou de forma preponderante. Nas vivências de prazer, destacaram-se, reconhecimento, valorização, bom relacionamento com os colegas e a chefia. Nas vivências de sofrimento, frisaram a sensação de fragmentação na adequação do próprio perfil ao cargo ocupado, potencial subutilizado, cobranças excessivas e estrutura física inapropriada. Como estratégias de mediação, alguns evitam conflitos no trabalho, desabafam e pedem conselhos sobre como agir, outros acreditam que o trabalho é uma missão divina e há aqueles que buscam ajuda psicológica individual para lidar com as adversidades laborais. Portanto, este estudo buscou evidenciar a necessidade da implementação de estratégias que incorporem ações de apoio psicológico e a criação de estratégias coletivas que auxiliem no bem-estar dos colaboradores. Ademais, prazer e sofrimento atravessam os sentidos atribuídos ao trabalho.

Palavras-chave: Trabalho, Escolha de Carreira, Formação Profissional

"We can't live alone on the love of the profession"

Abstract

This article sought to analyze the meanings of work for Administration Assistants at a Federal Higher Education Institution (IFES) who built a career in an area different from their academic training. Using a qualitative approach, theoretical analyzes based on historical- dialectical materialism and the Psychodynamics of Work were combined with semi-structured interviews

Submissão: 28/01/2024
Aceite: 24/02/2025
Editora Responsável: Liliam Deisy Ghizoni
Editora de Leiante: Gracilene Paiva Araujo
Editora Administrativa: Thamyris Pinheiro Maciel

Como citar este artigo: Gomes, R. & Ribeiro, C. (2025). "NÃO DÁ PARA A GENTE TÁ VIVENDO SÓ DE AMOR PELA PROFISSÃO". *Trabalho (En)Cena*. 10 (contínuo), e025006. 01-31. <https://doi.org/10.20873/2526-1487e025006>

carried out with fifteen Administration Assistants with higher education. In the results, it was observed that when choosing a career, the desire for financial stability was preponderant. In experiences of pleasure, recognition, appreciation, good relationships with colleagues and management stood out. In their experiences of suffering, they highlighted the feeling of fragmentation in adapting their own profile to the position held, underutilized potential, excessive demands and inappropriate physical structure. As mediation strategies, some avoid work conflicts, vent and ask for advice on how to act, others believe that work is a divine mission and there are those who seek individual psychological help to deal with adversities at work. Therefore, this study sought to highlight the need to implement strategies that incorporate psychological support actions and the creation of collective strategies that assist in the well-being of employees. Furthermore, pleasure and suffering cross the meanings attributed to work.

Keywords: Work, Career Choice, Vocational training

O estudo sobre o fenômeno social trabalho e suas configurações, demanda uma compreensão ampliada sobre a complexidade de elementos que influenciam as relações estabelecidas entre o sujeito e a sua ocupação. Diante disso, a produção deste estudo contou com a construção de diálogos que permitiram assimilar o impacto que o sentido do trabalho exerce sobre a saúde e subjetividade do trabalhador.

A princípio é importante entender que a situação econômica do país, o aumento da procura de emprego em desequilíbrio com as oportunidades de oferta, a precarização e flexibilização do trabalho, a interferência dos modelos de gestão e controle das organizações, a insatisfação com o emprego, os conflitos entre aspirações pessoais e as profissionais, o impacto da pandemia COVID – 19, entre outros aspectos interferem diretamente nas formas de trabalho.

De acordo com Dejours (2011), as mudanças que ocorrem no mundo do trabalho exigem alterações no perfil do trabalhador, ou seja, aquele que antes era considerado apto e competente por ser especializado em determinada área, agora precisa ampliar seus horizontes e se tornar cada vez mais polivalente para conseguir se manter na sua ocupação e ser valorizado. Ademais, essas transformações alteram a constituição da subjetividade do trabalhador.

Diante da realidade de desemprego, egressos do ensino superior têm optado em trabalhar por conta própria ou decidem buscar outra ocupação diferente da formação profissional (Ribeiro & Siqueira, 2018). Já aqueles que conseguem assumir um cargo na área de formação, trabalham em empresas privadas, onde geralmente não esperam permanecer até a aposentadoria, devido à instabilidade do mercado ou porque almejam alcançar outros objetivos e estão abertos a novas propostas e experiências futuras (Papalia & Feldman, 2013).

Anjos e Mendes (2015) apontam que o concurso é uma forma de seleção para inserção no mundo laboral, que demanda do candidato uma rotina exaustiva de estudos, esforço, foco e

determinação para obter a tão sonhada estabilidade que o emprego no setor público oferece, principalmente, com as oscilações do mercado e o risco frequente do desemprego.

De acordo com Carreteiro (2014), há três hipóteses que podem justificar o elevado número de inscrições nos concursos públicos. A primeira está relacionada a baixa oferta de emprego no mercado, a segunda a maior probabilidade de conseguir alcançar um cargo público quando há o aumento da quantidade de vagas ofertadas e por último, o status social que a aprovação pode trazer.

Segundo Assis e Ribeiro (2017), pessoas com diferentes níveis de escolaridade, desde o fundamental até o superior, prestam concurso com o intuito e desejo de se estabilizarem financeiramente e não por vocação. Diante disso, percebe-se que antes de assumir o cargo público pleiteado não há uma reflexão sobre a execução do trabalho, ou seja, a escolha não é realizada a partir da autoidentificação com o cargo e esse processo influencia diretamente na construção de sentido que o sujeito atribui ao seu trabalho.

Dessa forma, após todo o esforço investido e o alcance da aprovação no concurso público, depois de algum tempo, é comum encontrar servidores públicos desmotivados e em certos casos apresentando algum processo de adoecimento físico e/ou mental (Ribeiro & Mancebo, 2009). Uma das prováveis causas do comprometimento na saúde do trabalhador pode ser a ausência de sentido na relação sujeito-trabalho.

Considerando que as pessoas prestam concurso para cargos que não correspondem ao seu nível de escolaridade ou mesmo se candidatam a ocupações que não tem relação alguma com o seu curso de formação, é importante salientar que a condição de trabalhar e construir carreira em outra área diferente da qual o colaborador se qualificou, destaca uma recomposição na relação sujeito-trabalho.

Bendassolli (2009), em um de seus estudos, enfatiza a complexidade da definição do termo “carreira” devido a ampla diversidade de definições que possui, além disso, também destaca alguns modelos de carreiras emergentes que evidenciam a fragilização, precarização e a desmontagem dos modelos de carreira "tradicionais". O autor destaca as seguintes recomposições: Carreira sem Fronteiras (Variados contextos de trabalho); Carreira Proteana (Abertura para outras experiências profissionais); Craft Career (Reinvenção do próprio trabalho); Carreira Portfólio (Atividade profissional diversificada); Carreira Multidirecional (Flexibilidade do trabalho); Carreira Transicional (Contínua construção e reinterpretação do trabalho); Carreira Narrativa (Trabalho como narrativa social e pessoal); Carreira Construcionista (Trabalho como processo de construção social e de interação).

Bendassolli (2009) também destaca que os tipos de carreiras mencionadas estão diretamente associados as transformações no mundo do trabalho, considerando a reelaboração dos repertórios de significados das tradições sociológica, psicológica e gerencial que põem novas metáforas sobre como se constroem e como se gerenciam as carreiras na atualidade.

Baseando-se na situação do mercado, nos seus impasses e nas discussões realizadas acima, este artigo propõe como problema de pesquisa o seguinte questionamento: Qual o sentido do trabalho para profissionais formados que prestaram concurso e construíram carreira no setor público, ocupando cargo em uma área diferente da formação acadêmica que possuem? Havendo a necessidade de um recorte do público participante da análise proposta, definiu-se a categoria profissional técnico administrativo em educação, mais especificamente o cargo de Assistente em Administração de uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES).

Ribeiro (2011) demonstra em seu estudo que o cargo de Assistente em Administração encontra diversos problemas de adequação de perfil dos aprovados devido a incompatibilidade entre a formação de nível superior que possuem e as exigências da função, pois para o ingresso, após a aprovação em concurso público, deve-se apresentar apenas o diploma do ensino médio completo.

É importante salientar que a carreira do servidor público, no caso o Assistente em Administração, baseia-se no Plano de Carreira dos Técnico Administrativos em Educação – PCCTAE que é regido pela Lei 11.091/2005.

O PCCTAE é dividido em cinco níveis de classificação (A, B, C, D e E), cada nível corresponde a um conjunto de cargos de mesma hierarquia classificados a partir dos seguintes requisitos: escolaridade, que pode variar desde o ensino fundamental incompleto até o superior, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada e tempo de experiência para o desempenho das atribuições exigidas, de acordo com a Lei Nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Para o cargo de Assistente em Administração, classificação D, são exigidos para ingresso o médio completo ou médio profissionalizante acompanhado de uma experiência de 12 meses na área (Brasil, 2005).

Além disso, o desenvolvimento de uma carreira no setor público encontra limitação a partir da Constituição de 1988 que impede progressões para outro cargo ou função, ou seja, o trabalhador que desejar uma “promoção” precisa prestar concurso novamente, pois a estrutura do órgão não permite seleção interna (Silva et al., 2014).

Dessa forma, a execução desta pesquisa baseou-se no objetivo de analisar os sentidos do trabalho para Assistentes em Administração de uma IFES que construíram carreira em uma área diferente da sua formação acadêmica.

Para alcançar o objetivo geral, foi necessário recorrer aos seguintes objetivos específicos: Identificar as razões que influenciaram na escolha por uma carreira como Assistente em Administração na IFES em uma área diferente da sua formação acadêmica; Reconhecer as vivências de prazer e sofrimento na atuação em uma carreira como Assistente em Administração na IFES em uma área diferente da sua formação acadêmica; Verificar as estratégias de mediação adotadas na atuação em uma carreira como Assistente em Administração na IFES em uma área diferente da sua formação acadêmica; Identificar os sentidos atribuídos ao trabalho pelos Assistentes em Administração que escolheram uma carreira em uma área diferente da sua formação acadêmica.

Mediante ao exposto até aqui, é importante deixar claro que o conceito de trabalho é demasiadamente abrangente e complexo para compreendê-lo por meio de uma única definição, principalmente, por se tratar de um termo que permeia perspectivas coletivas e individuais construídas desde o início da história (Barros et al., 2018).

Entende-se que o trabalho é um elemento importante para a construção da identidade pessoal e profissional, é por meio dele que as pessoas atribuem sentidos e significados as suas ocupações. O sentido é a percepção individual do espaço que o trabalho ocupa na vida das pessoas e os significados estão relacionados a forma como o meio social enxerga e atribui valores ao trabalho coletivo (Tete et al., 2014).

Em relação a definição de sentido do trabalho, entende-se, que é algo singular, uma produção individual do lugar que o trabalho ocupa na vida de cada pessoa a partir da representação social e coletiva que influencia na construção da subjetividade do trabalhador (Ribeiro & Leda, 2018, Ribeiro et al., 2019).

O trabalho é sinônimo de movimento, exige o engajamento do corpo e do intelecto do trabalhador que constitui sua subjetividade a partir das vivências no cotidiano laboral. É na experiência do trabalho que o sujeito experimenta prazer, sofrimento, autorrealização, frustração, desenvolvimento de potencialidades até então desconhecidas, concretiza projetos pessoais e profissionais, estabelece relações sociais, busca ser reconhecido e descobre qual o lugar que o trabalho ocupa na sua vida (Assis & Ribeiro, 2017).

Trabalho e identidade são componentes indissociáveis e estão presentes na vida das pessoas desde a infância, por exemplo, quando se pergunta a uma criança o que ela deseja ser quando crescer, provavelmente irá se identificar por meio de uma determinada profissão. Diante disso, a discussão sobre o conceito trabalho e a inserção do sujeito no mercado, não começa somente com as responsabilidades da vida adulta (Ribeiro & Mancebo, 2009).

Dejours (1992) destaca que o trabalho precisa ter um sentido para o trabalhador, para seus colegas de profissão e para a sociedade. Mas, quando o trabalho perde sua função e passa a ser uma atividade simples, repetida e sem sentido gera desprazer e sofrimento, comprometendo a saúde do sujeito.

Para Ferreira e Barros (2003), é pelo trabalho que ocorre a mediação entre objetividade-subjetividade, ou seja, é na realidade da atividade laboral e nas relações sociais de trabalho que o sujeito gera significação, constrói sua identidade e busca garantir o equilíbrio psíquico diante das suas vivências de prazer e sofrimento na atividade laboral.

Dessa forma, a discussão apresentada até aqui, trouxe alguns termos e definições para facilitar a compreensão do leitor sobre o que é o trabalho e a carreira. Os fatores que interferem nas vivências de prazer, sofrimento e as influências que refletem diretamente na construção única e dialética do sentido que os trabalhadores constroem e inferem as suas atividades.

Diante disso, no tópico a seguir, estão descritos os caminhos percorridos para a construção do estudo, como ocorreu a coleta e a análise das falas dos entrevistados. Além de apresentar o perfil do público selecionado e os aspectos legais e éticos que conduzem o estudo científico com seres humanos.

Método

O presente artigo está fundamentado nos princípios do materialismo histórico-dialético em diálogo com a Psicodinâmica do Trabalho a fim de compreender o mundo laboral, suas contradições, seus elementos, relações, conteúdos de base histórica e social.

A pesquisa, com base epistemológica no materialismo histórico-dialético, visa compreender a relação que se dá entre o mundo material, as contradições da realidade e a sua historicidade (Richardson et al., 2012). Diante disso, é possível perceber o homem como um ser social e histórico que interage com o mundo material mesmo sem construir uma consciência objetiva sobre a matéria, no entanto sua subjetividade é transformada, ou seja, ele constrói sentido para o trabalho e para a carreira profissional, vivencia a contradição entre prazer e sofrimento na atividade laboral, produz sua realidade e ao mesmo tempo é produzido pelo meio onde está inserido.

Dessa forma, a dialética propõe uma interlocução com a Psicodinâmica do Trabalho permitindo a análise da vivência subjetiva da dinâmica prazer e sofrimento, da inteligência prática quando o sujeito consegue subverter o sofrimento em prazer, das estratégias de mediação do sofrimento utilizadas pelo trabalhador para não adoecer diante dos objetivos e controle da organização do trabalho (Moraes, 2013).

A abordagem dessa pesquisa é qualitativa, na qual os dados coletados e interpretados possuem relação dinâmica entre o mundo real/objetivo e o sujeito/subjetivo. Dessa forma, a atribuição de significados ao fenômeno estudado é característica fundamental da pesquisa qualitativa e não requer resultados expressos por meio de números ou técnicas estatísticas (Lakatos & Marconi, 2007).

A pesquisa contou com a participação de 15 Assistentes em Administração de uma IFES, esse cargo é de nível de classificação D e exige como requisito de qualificação o ensino médio profissionalizante ou médio completo. Os entrevistados foram 09 mulheres e 06 homens, cuja faixa etária variou entre 30 e 59 anos. A maioria declarou-se casado (a) ou em união estável, todos possuem ensino superior completo e alguns deles já alcançaram uma pós-graduação. No que se refere ao tempo de serviço, os entrevistados possuem de 02 a 16 anos de trabalho prestado na IFES (Tabela 1).

Tabela 1.

Perfil dos Entrevistados

	Tempo de serviço	Escolaridade	Curso
Assistente 01	7 anos	Graduação	Pedagogia
Assistente 02	4 anos	Especialização	Recursos Humanos
Assistente 03	10 anos	Especialização	Turismo
Assistente 04	7 anos	Especialização	Administração Pública
Assistente 05	9 anos	Graduação	Biologia
Assistente 06	4 anos	Graduação	Engenharia Química
Assistente 07	7 anos	Graduação	Engenharia de Produção
Assistente 08	15 anos	Graduação	Pedagogia e Ciências Sociais
Assistente 09	3 anos e 8 meses	Especialização	Gestão de Negócios e Inovação
Assistente 10	4 anos e 6 meses	Mestrado	Matemática
Assistente 11	8 anos	Graduação	Química
Assistente 12	10 anos	Mestrado	Química
Assistente 13	16 anos	Graduação	Veterinária
Assistente 14	15 anos	Graduação	Engenharia Eletrônica
Assistente 15	2 anos	Graduação	Biologia

A coleta dos dados teve início após os participantes assinarem o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE, atendendo aos princípios éticos da Resolução n.º 510 de 07 de abril de 2016, do Conselho Nacional de Saúde - CNS que reporta sobre a pesquisa envolvendo seres humanos, considerando o respeito pela dignidade humana, proteção aos participantes das pesquisas, desenvolvimento e o engajamento ético. Esta Resolução incorpora, sob a ótica do indivíduo e das coletividades, os quatro referenciais básicos da bioética:

autonomia, não maleficência, beneficência e justiça, entre outros, e visa assegurar os direitos e deveres que dizem respeito à comunidade científica, aos sujeitos da pesquisa e ao Estado.

Em relação aos entrevistados que optaram pela pesquisa online, a pesquisa seguiu as orientações para procedimentos em pesquisas com qualquer etapa em ambiente virtual de acordo com o ofício circular nº 2/2021/CONEP/SECNS/MS. Diante disso, entende-se que o meio ou ambiente virtual: envolve a utilização da internet (como e-mails, sites eletrônicos, formulários disponibilizados por programas), do telefone (ligação de áudio, de vídeo, uso de aplicativos de chamadas), assim como outros programas e aplicativos que utilizam esses meios.

Quanto aos instrumentos, foi realizada a aplicação do questionário sociodemográfico, ferramenta que possibilitou colher informações como idade, gênero, nível de escolaridade, tempo de trabalho, entre outros. Após a etapa citada, ocorreram as entrevistas semiestruturadas com roteiro predefinido e tópicos para discussão relacionados a proposta da pesquisa (Triviños, 1987).

Todas as entrevistas foram gravadas e transcritas mediante autorização prévia dos sujeitos pesquisados e com o objetivo de manter o sigilo da identificação dos entrevistados, optou-se por nomeá-los como Assistente 1, Assistente 2, Assistente 3 e assim consecutivamente.

A coleta de dados foi interrompida quando se julgou ter alcançado a saturação teórica, ou seja, quando não houve novos dados que alterassem a compreensão do fenômeno estudado e as respostas dos entrevistados começaram a apresentar repetições (Gaskell, 2000).

Para a construção da análise e discussão dos dados, foi utilizada a Teoria Social do Discurso de Norman Fairclough (2001), que consiste em três dimensões que se complementam: a) Análise de textos falados e/ou escritos, a nível de léxico, gramática, coesão e estrutura que contribuem para a construção da identidade social; b) Prática discursiva, que busca analisar o processo de produção, distribuição e consumo de textos, almejando a interpretação dos mesmos e de que forma contribuem para as relações sociais, e por último; c) Explicar como os acontecimentos discursivos se revestem de práticas socioculturais que constroem sistemas de conhecimento e crenças.

Adiante, os resultados e discussão trazem recortes das falas dos entrevistados e promovem um diálogo científico com a literatura selecionada para a construção e compreensão dos elementos apresentados a seguir.

Resultados e Discussão

A partir da análise dos dados empíricos foi possível construir cinco categorias temáticas, entre elas: A categoria “Afimal, o que é o trabalho?” evidencia a centralidade que a atividade laboral ocupa na vida dos sujeitos entrevistados. Na categoria “O Concurso Público e a possibilidade da estabilidade” está descrito como ocorreu o processo de escolha pela ocupação do cargo e que motivos levaram os participantes a concorrerem ao Concurso Público para ocupar um cargo com funções tão diferentes da sua formação acadêmica. A categoria “Os sentidos do trabalho ao atuar em áreas diferentes da formação”, descreve a manifestação subjetiva do trabalho, que sentidos os participantes atribuem às atividades que executam como Assistentes em Administração em uma IFES. E por fim, as categorias denominadas “Prazer e sofrimento na vivência do trabalho” e “Estratégias de mediação adotadas para trabalhar”, expõem, sequencialmente, as experiências do real do trabalho vivenciadas pela categoria em destaque e como conseguem lidar com o fator sofrimento no trabalho.

Afinal, o que é o trabalho?

De acordo com Neves et al. (2018 p. 319) “o trabalho humano é uma atividade complexa, multifacetada, polissêmica, que não apenas permite, mas exige diferentes olhares para sua compreensão”. Na fala do Assistente 11, o trabalho é uma atividade fundamental e por isso é importante.

O trabalho é fundamental para a minha vida e eu acho que eu não conseguiria viver sem um trabalho, se eu tivesse a oportunidade de deixar de trabalhar pra viver de renda, de alguma outra coisa, eu acho que eu não conseguiria, mesmo assim eu continuaria trabalhando, porque para mim é isso a importância do trabalho (Assistente 11).

Tete et al., (2014) definem que o trabalho é o intermediário entre pensamento e ação, ou seja, o trabalhador atribui significado ao seu trabalho e age por meio dos motivos que o levam a trabalhar. Durante as entrevistas foi solicitado que os participantes descrevessem o que o trabalho representava para eles, é importante salientar que a orientação para as respostas foi que manifestassem a primeira definição que viesse a mente, para que não tivessem tempo para elaborar as respostas.

Diante dos relatos, surgiram algumas respostas mais objetivas e diretas como: “Obrigação” (Assistente 07), “Disciplina” (Assistente 09) e “Comprometimento” (Assistente 14). Bem como, também houve Assistentes que se prolongaram na definição do termo, como: “Uma forma de você ocupar o seu tempo, é muito importante isso” (Assistente 03), “Cumprir o objetivo para receber uma remuneração” (Assistente 10) e “Manter as minhas contas em dia né, ter o dinheiro pra pagar o básico” (Assistente 15).

A palavra trabalho é polissêmica e para muitos, esse termo pode trazer conotações negativas associadas à ideia de um castigo divino, ou seja, como uma consequência da desobediência do homem no jardim do Éden, que ao ser expulso do paraíso passou a sobreviver do próprio suor. Além disso, o trabalho também pode ser considerado como um mero instrumento de sobrevivência para suprir necessidades básicas como alimentação, para muitos esse é o único objetivo do trabalho (Neves et al., 2018), como segue o relato: “Trabalho pra mim é um modo de sobrevivência, é um modo também que a gente encontra pra ganhar a vida, sustentar a nossa família, nos sustentar e é também uma forma de objetivo de vida, né?” (Assistente 02).

Além das implicações negativas que algumas pessoas atribuem a atividade laboral, é importante pontuar que o trabalho pode ser muito mais que uma ocupação ou um meio de sobrevivência, por meio da ocupação as pessoas podem se sentir realizadas (Assis & Ribeiro, 2017).

Nos depoimentos dos Assistentes 01 e 08 é possível observar que o trabalho pode ser, ao mesmo tempo, instrumento de sobrevivência, valorização, prazer, satisfação e realização pessoal e profissional: “O trabalho pra mim é algo que...é, traz o meu sustento e também além de trazer o meu sustento, é algo que me faz eu ficar, me sentir valorizada frente as outras pessoas” (Assistente 01), “Trabalho é para mim... tá vinculada a satisfação pessoal, satisfação profissional, e além dessas coisas, que me possibilita relacionar com as pessoas, relacionar bem com o público e claro, objetivamente, é um meio de honrar com as minhas contas” (Assistente 08).

A fala do Assistente 11 corrobora:

Trabalho é... eu sinto prazer com o meu trabalho entendeu!? É... sempre me vi trabalhando em um lugar adequado que eu conseguisse suprir as minhas necessidades, é... não só de salário, mas também pessoais, em relacionamento, de tá trabalhando num lugar que me desse prazer, é que eu gostasse de estar todo dia lá e que eu pudesse, na medida do possível, é... crescer profissionalmente (Assistente 11).

Segundo Dejours (2011, p. 208), “o trabalho é ainda um mediador essencial da construção da identidade psicológica”. Durante as entrevistas, grande parte dos participantes destacou que o trabalho é um elemento importante para a constituição da identidade, como descrevem os Assistentes 05 e 12: “O trabalho pra mim significa desenvolver uma atividade com o qual me identifico e que eu tenho algum certo prazer em desenvolver” (Assistente 05) e “Propósito, objetivo, identidade” (Assistente 12).

Ainda sobre a definição de trabalho que os participantes trouxeram, alguns o descreveram como uma execução de procedimentos, onde são utilizados instrumentos e materiais específicos para alcançar objetivos, entre eles, realizar tarefas específicas do cargo, desenvolver habilidades e se relacionar com pessoas. Como afirmam Bendassolli e Soboll (2011), no trabalho o sujeito se depara com prescrições, com uma hierarquia e com colegas que precisará conhecer e se vincular para executar as exigências da organização. Segundo o Assistente 04 “O trabalho é uma forma de eu colocar minhas habilidades em prática, é uma forma de me conectar com outras pessoas, é uma forma de trazer o sustento pra minha casa”.

O Assistente 06 descreve que o trabalho, “pela ótica do serviço público que é basicamente executar tarefas né? Através de atos administrativos que dentro da minha função, ato administrativo basicamente é enviar documentos, regime de documentos, processos, atas de reunião, basicamente isso”.

De acordo com Almeida et al. (2022), o trabalho tem sua centralidade percebida na construção da identidade e na experiência, é a partir dessa relação que trabalhador consegue perceber a atividade laboral que executa como fonte de saúde, satisfação, realização e prazer ou como uma obrigação facilitadora de adoecimento.

O Concurso Público e a possibilidade da estabilidade

Cardoso Junior e Souza (2020, p. 74) trazem algumas considerações a respeito de prováveis benefícios de o trabalhador ter o Estado como empregador. Diante disso os autores descrevem o emprego público da seguinte forma:

O emprego público tende a ser não apenas um emprego de qualidade e dignidade elevadas no espectro total de ocupações em uma sociedade emergente como a brasileira, como ainda se reveste de atribuições e competências algo distintas daquelas que prevalecem no mundo das contratações privadas. De um lado, tende a ser uma ocupação de qualidade relativa elevada, porque sendo o Estado o empregador em primeira instância, há obviamente a necessidade de que se cumpram todos os requisitos legais e morais mínimos à contratação e manutenção desses empregos sob sua custódia e gestão. Requisitos esses que dizem respeito, basicamente, às condições gerais de uso (jornada padrão), remuneração (vencimentos equânimes), proteção (saúde, segurança e seguridade nas fases ativa e pós-laboral), representação (sindicalização e demais direitos consagrados pela OIT) e acesso à justiça contra arbitrariedades porventura cometidas pelo Estado- empregador.

Dessa forma, é possível perceber que o setor público oferece ao trabalhador possibilidades distintas das do setor privado. Como ressaltam os autores Cardoso Junior e Sousa (2020, p. 11.), “o emprego público não está fundado – conceitual e juridicamente – em relações contratuais tais quais aquelas que tipificam as relações de assalariamento entre trabalhadores e empregadores no mundo privado”.

De acordo com Gonçalves et al. (2021, p. 44), “o serviço público, com sua estabilidade, proporciona um maior grau de segurança quanto à permanência no emprego. Atrelado a isso, ainda se encontram os benefícios internos que o serviço público oferece, como plano de saúde, férias, entre outros”.

A Assistente 09 relatou que não pensava em ser servidora pública quando estava na graduação, mas o fato de se formar e passar por uma experiência de trabalho em uma organização privada a incentivou buscar por outras oportunidades, como descreve a seguir:

Na verdade não era algo que eu pensava antes, porque eu me graduei em economia pela universidade e é assim, após concluir que a gente vai entrando no mercado de trabalho, vai vendo que na esfera privada as oportunidades são poucas, é aqui no Maranhão tem muito isso da indicação e eu não tinha contatos pra ser indicada, então a minha mãe ela é servidora pública, então ela já martelava isso na minha cabeça desde a faculdade, ah faz um concurso público, faz um concurso público e eu não dava muita atenção, então foi depois de graduar e de ter contato com o mercado de trabalho, eu trabalhei na empresa privada que não foi uma boa experiência aí eu comecei a me dedicar a concursos (Assistente 09).

Outro relato semelhante, é o da Assistente 14 que decidiu seguir o ramo do empreendedorismo e durante esse período, apesar de estar à frente de um negócio próprio, ela não podia contar com um salário fixo, muito menos programar e garantir suas férias quando bem quisesse.

A gente montou uma microempresa, eu e meu marido, bom... foi muito legal, foi uma experiência excelente pra mim, mas é aquela história né, você trabalha por conta própria, você não tem aquela coisa que você terá o seu salário tudo bonitinho, você não pode se programar né, você não pode tirar férias, uma coisa que você não tem uma possibilidade de quando você tá com seu próprio negócio (Assistente 14).

No entanto, também houve relatos contrários, um dos entrevistados ao ser questionado sobre a possibilidade de mudar de carreira, respondeu que voltaria para uma organização privada e que inclusive já estava participando de alguns processos seletivos e na primeira

oportunidade mudaria, mesmo que fosse para uma função diferente da formação acadêmica. Segue um trecho do relato do Assistente 10:

Sim, mudaria (de carreira), inclusive eu já participo de alguns processos na esfera da área privada, eu senti um baque muito grande quando eu vim pra área pública, são realidades muito diferentes, mas eu sinto muita falta disso, de ter um desafio pra cumprir, no serviço público a gente vive o mesmo dia praticamente todos os dias, isso me incomoda um pouco porque não tem para onde a gente crescer (Assistente 10).

Anjos e Mendes (2015) realizaram um estudo com um grupo de 3 pessoas, sendo dois homens e uma mulher, com idade entre 30 e 35 anos desempregados e concurseiros, ou seja, que dedicavam a maior parte do tempo aos estudos para concursos há mais de 5 anos. Segundo os autores, o principal interesse no ingresso no serviço público está relacionado ao status, estabilidade financeira e benefícios que o cargo de servidor pode oferecer, mas alcançar a aprovação exige do candidato muito esforço e desgaste físico no trabalho de estudar.

Eu fiz concurso por muitos anos, é... esse cargo não é que eu tenha escolhido ele, foi o que eu passei no concurso, porque eu só queria trabalhar se eu fosse concursada, nunca quis trabalhar pra empresas privadas, então eu não escolhi esse cargo, ele foi o que deu pra passar e com muito esforço, eu me sinto realizada por estar nele (Assistente 01).

Segundo Elias (2018), os concursos públicos ainda são uma opção para as pessoas que desejam alcançar estabilidade e por isso estão cada vez mais concorridos, mesmo com a desistência de candidatos que se assustam com a quantidade de concorrentes ou daqueles que não se prepararam o suficiente, a corrida por uma vaga é bastante acirrada. O artigo da autora traz alguns exemplos, o concurso do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS em 2016 contou com a inscrição de 1.043.807 pessoas concorrendo a 800 vagas de nível técnico, sendo assim a concorrência foi de 1.304 candidatos para cada posição disponível. Outro contexto envolve o vestibular para o curso de medicina da Universidade de São Paulo – USP realizado em 2018 em que 135,7 concorrentes disputavam por uma vaga.

Os dois exemplos anteriores apresentam situações diferentes, uma para ocupar uma vaga de emprego e outra para conseguir uma qualificação profissional. Diante disso, percebe-se que a disputa inicia muito antes do trabalho começar. No relato do Assistente 12 é possível perceber que a corrida pelo trabalho teve início desde a graduação, mesmo que no caso dele não tenha ocorrido um planejamento objetivo.

No meu caso não teve nenhum plano, nenhum planejamento, foi uma oportunidade que surgiu pra que eu pudesse alcançar um outro objetivo, era pra ser um trampolim pra que

eu pudesse alcançar outros objetivos como casamento, emancipação e tal, então por isso que hoje eu acho que a palavra-chave maior aí é necessidade (Assistente 12).

Segundo Dejours (2008), o trabalho não se limita somente a estrutura física de uma instituição, pelo contrário, ele ultrapassa seus muros e acompanha o sujeito atravessando seus planos pessoais e profissionais, assim como outros diversos contextos, como o familiar, cultural, econômico e social. As falas dos Assistentes 07 e 10 corroboram a afirmação do autor, os entrevistados justificam a escolha do cargo em função de planos que não correspondem apenas as aspirações da organização, mas possuem forte relação com a vida privada do trabalhador.

Foi uma época que minha filha estava nascendo. Eu precisava, eu estava no trabalho que já era um serviço público, mas que remunerava um pouco menor. A remuneração era muito menor que o cargo de Assistente em Administração em Universidade e aí eu precisava buscar uma outra colocação, na época eu estava na graduação, terminando a graduação e a oportunidade que surgiu era exatamente fazer um seletivo pra cargo de nível médio e que remunerasse um pouquinho melhor. E aí surgiu a oportunidade, eu prestei e aí eu entrei para Assistente de Administração (Assistente 07).

Na verdade, não era minha primeira opção, eu ia fazer um mestrado em Santa Catarina, mas aí o edital abriu praticamente no mesmo dia do concurso técnico aqui e optei por ficar por aqui mesmo, que minha família mora aqui e aí eu dei preferência para testar o concurso e durante 2 meses eu fiz a preparação e conseguir aprovação em 2017 (Assistente 10).

Além do aumento dos inscritos nos processos, Anjos e Mendes (2015) ressaltam que os cursinhos preparatórios para concursos públicos também se beneficiaram a partir da venda de informações e técnicas para ter sucesso nas provas e conseguir a tão sonhada aprovação, além de reforçar o discurso sobre os benefícios que somente um concurso pode oferecer. Dessa forma, aspectos da subjetividade como objetivos profissionais, sonhos, família e trabalho influenciam o sujeito a enfrentar a corrida pelo concurso público, o relato da Assistente 04 evidencia tais aspectos:

É, eu escolhi quando eu me formei, aí passei dois anos, eh sem ter um emprego fixo, tava estudando por iniciativa da família para concurso, né? Só pra concursos. Consegui uma coisa ou outra só pra conseguir pagar as contas, nada fixo assim de carteira assinada, nada, porque meu foco era estudar pra concurso, gente trabalhar meio expediente, mas só mesmo como se fosse um bico. E aí eu coloquei na minha cabeça que eu queria um concurso federal e aí eu fiz, eu só tava focando em concursos federais,

fiz a última aqui do IFMA, e aí surgiu pra nível médio, aí a família toda dizendo que era, me incentivando a fazer esse concurso, eu já tenho um tio que era, que na época ainda estava na ativa, mas depois que eu entrei, ele se aposentou e era esse meu cargo. E aí o pessoal me incentivando e eu acabei fazendo (Assistente 04).

Segundo Anjos e Mendes (2015), ao ingressar no serviço público, além da aquisição das responsabilidades do cargo e estabilidade financeira, outros benefícios como, valorização e reconhecimento da família, dos amigos e o status social também acompanham esse perfil de trabalhador.

A pesquisa de Albrecht e Krawulski (2011) buscou investigar a motivação de jovens adultos em início de carreira da cidade de Florianópolis para prestar concurso, o resultado indicou que a estabilidade, remuneração e a possibilidade de fazer carreira no setor público são aspectos fundamentais para a candidatura e preparação para alcançar a aprovação. De acordo com o Assistente 02: “Sempre foi o meu sonho ser servidor público, eh eu venho de uma família de servidores públicos e o meu pai sempre nos incentivou a estudar pra ter um emprego, já que ele também foi servidor público”

O Assistente 05 relata:

A primeira coisa seria estabilidade. E não é um trabalho dos sonhos, mas é factível e é no momento em que a gente vive hoje está estou bem satisfeito, lógico que a questão salarial a gente queria ser melhor essas coisas, mas eu não diria que eu estaria insatisfeita (Assistente 05)

Segundo Assis e Ribeiro (2017), a estabilidade que o emprego público oferece viabiliza ao trabalhador negociar seus projetos pessoais e profissionais desistindo de seguir carreira na sua área de formação, inclusive muitos se candidatam para cargos com grau de escolaridade abaixo do que possuem e muitas vezes vão morar longe da família e dos amigos, pois precisam se mudar para outras cidades e começar uma nova vida após a aprovação no concurso. Seguem os relatos os Assistentes 08 e 13:

Já trabalhei na minha área, eu sou graduada em pedagogia, sou pós graduada em psicopedagogia e gestão educacional, só que a área educacional, pelo menos até onde eu tinha tido acesso, não me gerava com uma remuneração satisfatória. No mesmo período em que eu fiz o concurso para a universidade, eu fiz pra Petrobras e também pra supervisor escolar do Estado, então todos eles me pagavam, iriam me fornecer um salário bem menor do que esse de Assistente em Administração aqui na universidade federal, então eu optei pela remuneração maior [...] a gente vive num mundo físico

financeiro que a gente precisa honrar com as nossas contas, as nossas questões, e não dá para a gente tá vivendo só de amor pela profissão (Assistente 08).

Foi uma questão de necessidade porque eu vinha de uma outra formação [...] a doença foi me trazendo outros desafios e chegou um momento que eu achei que seria por segurança né, segurança financeira que deveria fazer um concurso público e não poderia mais fazer específico na minha área, da qual eu já vinha me afastando (Assistente 13).

Considerando as falas de parte significativa dos entrevistados, verificou-se que a motivação dos recém-formados para ingressar no serviço público é a instabilidade no mercado e a falta de oportunidade de trabalho. Dessa forma, percebe-se que as transformações no mundo do trabalho refletem na forma em como as pessoas agregam sentido a atividade laboral e como buscam formas para se adaptar aos impactos econômicos.

Os resultados descritos até aqui corroboram com os da pesquisa de Gonçalves, Dannenhauer e Souza (2021, p. 48), pois apontam que as principais vantagens percebidas no serviço público “foram segurança financeira, remuneração inicial maior que na iniciativa privada, maior qualidade de vida e condições de ingresso em uma carreira”.

Os sentidos do trabalho ao atuar em áreas diferentes da formação

O sentido do trabalho é uma atribuição individual que o sujeito confere a atividade laboral que desenvolve, a construção de tal sentido é possível devido as experiências que vivencia, bem como as influências sociais e culturais que revestem a temática (Rodrigues et al., 2016; Ribeiro et al., 2019).

Durante as entrevistas foi possível observar que cada participante atribuiu ao seu trabalho um sentido singular, reflexo das próprias experiências laborais. Para a Assistente 01, o trabalho representa valorização, como descreve abaixo:

Representa é a valorização, é... me sinto valorizada perante os olhos das pessoas próximas, é... minhas filhas tem assim um certo orgulho por eu ter o meu emprego, meu marido e eu me sinto, também, tão bem, eu trabalho recentemente, somente há sete anos que eu trabalho e eu passei a minha vida inteira sendo só dona de casa, e mãe, e esposa e quando eu passei a trabalhar, que eu passei no concurso, parece que a visão, as pessoas passaram a me olhar com outros olhos, como se que quem fica dentro de casa não tivesse valor e quem tem valor é quem trabalha e não é valorizado o trabalho dentro de casa (Assistente 01)

É importante destacar que os sentidos atribuídos ao trabalho também estão relacionados à remuneração, ou seja, independência financeira ou meio de alcance para aquisição de outros bens (Carminatti et al., 2021). Seguem abaixo os relatos dos Assistentes 03 e 04 que corroboram tal concepção:

Eu acho que tem a ver com a minha obtenção de renda, pra dar um, um conforto pra minha família, pra sustentar a minha família. Na verdade, na conjuntura atual de tudo caro, tudo aperreado, agora eu tenho dois filhos, então é o conforto, tá um pouquinho, ficou um pouquinho deixado de lado, tá meio que suprimindo como necessidades essenciais (Assistente 03).

Meu trabalho hoje é o meu sustento, o sustento da minha casa, o sustento da minha mãe, a forma como eu encontrei de conseguir pagar as nossas contas, né? De conseguir que a gente tivesse uma melhor qualidade de vida (Assistente 04).

Além do aspecto financeiro, o sentido de utilidade também esteve presente nas falas dos entrevistados, como descrevem abaixo:

Representa apoio assim, seria um apoio financeiro ao meu marido, um só trabalhando hoje em dia não dá conta, é seria também, de certa forma, um passatempo para você não ficar ocioso e se sentir útil. Não representaria tipo eh objetivo de vida. Porque também não é o trabalho dos sonhos (Assistente 05).

É, ele significa isso, que a gente passa um terço da vida da gente no ambiente de trabalho né? então um terço da vida da gente é uma coisa muito extensa então ele é representação, é vital das nossas necessidades, assim satisfações de estar executando é de estar sendo útil né para mim isso (Assistente 08).

Nas falas dos entrevistados também surgiram concepções de trabalho como prazer. De acordo com Almeida et al. (2022, p.3), “o prazer se torna explícito quando o sujeito possui liberdade para, mesmo diante das normas institucionais, negociar com a organização suas necessidades e desejos”. Os Assistentes 03 e 13 apresentam o trabalho com o sentido de prazer: “Dependendo da pessoa e dependendo da atividade que ela venha exercer, é uma forma de prazer, as vezes a gente trabalha naquilo que gosta e sente prazer em fazer isso. Então não se torna uma obrigação” (Assistente 03). “É algo assim que sempre foi, de certa forma, desafiador, mas trouxe um certo prazer, não trouxe muito lucro financeiro, mas eu gosto de desafios” (Assistente 13).

Segundo Carminatti et al. (2021), as pessoas desenvolvem afinidades com as tarefas que executam por meio dos sentidos que atribuem ao trabalho, dessa forma, também podem

encontrar valores e propósitos que estimulam o engajamento na atividade que exercem. De acordo com os Assistentes 01 e 02, tal identificação acontece da seguinte forma:

É o sentido de pertencer a algo, eu tenho muito orgulho de ser servidora de uma universidade, eu tenho orgulho de ser servidora de uma instituição de ensino que é algo que o Brasil hoje não é valorizado por muitos, mas a gente sabe que é o caminho de... é um local discussões, de as pessoas abrirem as mentes e entender como funciona as coisas, é um local mais aberto pra ideias e debates (Assistente 01).

Ah representa muita coisa né? Como eu te falei foi a realização de um sonho né? E eu acredito que quando a pessoa consegue atingir esse sonho que ela tá lá nesta posição, ela dá o melhor de si né? Então eu sempre digo que dou o melhor de mim porque eu tô satisfeito num objetivo de vida que eu achei (Assistente 02).

Foi possível observar que assim como a identificação com o trabalho pode influenciar no melhor desempenho da tarefa, a não identificação, como descreve o Assistente 12, pode ser um elemento de limitação, aonde o trabalho se constitui apenas como um meio de sobrevivência e sofrimento. “O sentido é mais de necessidade hoje, esse é o sentido maior, que com esse desajuste fica realmente um senso aí de limitação de identidade aí, embora eu tente alinhar ali com o que eu creia que seja trabalho” (Assistente 12).

Ribeiro e Mancebo (2013) destacam outro ponto que influencia na construção de sentido do trabalho para o servidor público abordando como o discurso depreciativo atribuído ao servidor impacta a sua subjetividade e fragiliza as relações que ele estabelece com o seu trabalho. As autoras destacam que a desvalorização, falta de reconhecimento e a reprodução de estereótipos negativos abrem espaço para o seguinte questionamento: Ainda há lugar para o funcionário público no mundo do trabalho? Na fala do Assistente 02 é possível observar como essa visão pode afetar o trabalhador ao reafirmar tais concepções:

Tem essa sensação de sempre falar mal do serviço público ou do servidor público que não gosta de trabalhar, que não cumpre suas funções eh de forma, digamos assim, com razão, né? E no nosso caso, quem tá lá numa universidade, os colegas que eu tenho de trabalho, principalmente essa nova geração, a gente tem feito um bom trabalho. Talvez ali os mais antigos, né? Eh deixaram uma marca ruim porque eles digamos que são um pouco folgados, né? Eu sei por quê. Não sei se porque eu também vim de empresa privada e já com o ritmo do privado e levei isso para o público, né? Pra o serviço público, mas eu sempre tento fazer o meu melhor trabalho e engraçado que quando você faz um trabalho bem-feito você é reconhecido até onde você pensa que nem as pessoas nem

estavam te observando, mas sim é inclusive recebo até várias propostas de trabalhar em outros setores (Assistente 02).

Para Neves et al. (2018, p. 327), o sentido do trabalho “pode ser compreendido como um componente da realidade social construída e reproduzida, que interage com diferentes variáveis pessoais e sociais e influencia as ações das pessoas e a natureza da sociedade num dado momento histórico”, ou seja, o trabalho é um fenômeno influenciado por ações humanas e ao mesmo tempo afeta o comportamento e transforma a subjetividade do trabalhador.

Prazer e sofrimento na vivência do trabalho

O estudo de Assis e Ribeiro (2017) traz a perspectiva de vida após a aprovação no concurso público, os autores realizaram a pesquisa com um grupo de treze analistas judiciários da área administrativa do TRE/MA, sendo sete mulheres e seis homens. A proposta da pesquisa foi analisar a dinâmica prazer-sofrimento desses trabalhadores diante dos modos de organização do trabalho, por meio de entrevistas semiestruturadas com roteiro predefinido. Os resultados revelaram que os motivos para prestar concurso público incluem a preocupação com a instabilidade do mercado de trabalho e a promessa de uma vida estável financeiramente.

Assis e Ribeiro (2017) salientam que geralmente essa categoria profissional ocupa um cargo diferente da formação que possui por conta da incompatibilidade com o cargo ou pelo fato de terem se candidatado para cargos abaixo do seu nível de escolaridade, situação que muitas vezes pode gerar sofrimento na vivência laboral. Como afirma o Assistente 12:

Eu sou bem fragmentado, na verdade a minha formação é em uma área que eu não sei se é minha vocação até hoje e o meu trabalho já é bem distante dessa formação que já é desajustada e o que eu gosto de fazer eu acho que não dá dinheiro (Assistente 12).

As falas dos Assistentes 04 e 06 evidenciam o processo de estudar para o Concurso Público como uma perspectiva de impulsionar para algo melhor, ou seja, ocupar um cargo de nível médio seria apenas parte do plano para que o trabalhador possa adquirir maior confiança e possa continuar estudando para passar e assumir um cargo de nível superior ainda na esfera pública.

Eu optei por fazer logo de nível médio como se fosse, o que chamam no mundo dos concursos, de concursos em escada. Aquele concurso que você faz para você conseguir ter um fôlego maior para conseguir se sustentar, pra conseguir eh até acreditar que você consegue passar que você tem capacidade e aí você depois pode continuar estudando sem tanta pressão para um concurso de nível superior, ou um outro concurso que você almeja de um outro órgão (Assistente 04).

Ao final da graduação eh após algumas frustrações em processos seletivos de estágio e de emprego mesmo. Então eu decidi ingressar no serviço público. E a priori devido a minha situação financeira eu decidi começar por um cargo que fosse relativamente mais fácil digamos assim que fosse cargo de nível médio. Então eu comecei a estudar para concurso de Assistente em Administração (Assistente 06).

Ribeiro (2011), a partir da análise de cinquenta questionários e vinte e uma entrevistas semiestruturadas, identificou que é comum encontrar servidores públicos desmotivados ou com a saúde comprometida após a aprovação no concurso. A autora realizou a pesquisa com Assistentes em Administração que expuseram diversas queixas, entre elas, invisibilidade, desprestígio, distanciamento entre normas e condições para executá-las, falta de estrutura física e como consequência desconforto e dores constantes no corpo, dificuldade de adequação ao cargo que se candidatou devido a qualificação que possui, entre outros impasses que viabilizam o surgimento do sofrimento patogênico.

Nos relatos abaixo é possível encontrar pontos que convergem com os resultados apresentados acima na pesquisa de Ribeiro (2011), como a incompatibilidade do cargo com a formação acadêmica descrita pelo Assistente 05 que desencadeia a sensação de não colocar em prática todas as suas potencialidades. Assim como o Assistente 07 também expõe sobre a estrutura local e que não possui instrumentos para trabalhar, no momento consegue exercer sua função porque está usando a mesa e o computador de uma colega que não está indo para a instituição atualmente, por fim, na fala da Assistente 09 é possível observar reclamações a respeito da acústica do local que também infere na execução do trabalho devido à dificuldade de concentração por conta da variedade de estímulos sonoros.

Eu acho que isso é uma sensação de que tem uma formação de uma área um pouco mais abrangente assim. Quando está numa função que requer pouco a pessoa acha que a gente se sente um pouquinho menos eh sem explorar todas as potencialidades que a gente tem. (Assistente 05)

O ambiente do setor onde eu trabalhava, era um ambiente que trabalhava aproximadamente 18 pessoas e havia atendimento ao usuário e um fluxo constante de pessoas entrando e saindo, entrando e saindo e era difícil de você conseguir se concentrar na tarefa, tinha que se esforçar, isso me estressou bastante e por isso o motivo da minha remoção (Assistente 09).

De acordo com Linhart (2014) e Tessarini Júnior e Saltorato (2021), os trabalhadores assalariados com empregos estáveis, ou seja, com contratos de longa duração, incluindo os funcionários públicos, também são atingidos pela precarização na atividade laboral,

principalmente pelo fato de serem submetidos a exigências sem possuírem condições adequadas para correspondê-las. O relato do Assistente 12 descreve essa realidade de cobranças, falta de autonomia e estrutura física precária que dificulta a realização da tarefa e causa sofrimento no trabalhador.

Algumas cobranças que eu acho que não... essa tensão entre a falta de autonomia administrativa e ao mesmo tempo a cobrança que tenha resultados, essa tensão aí eu tenho dificuldade em lidar, então tem esses momentos de uma cobrança e eu não tenho autonomia administrativa, mas eu não sei se corresponde a realidade, se é uma coisa minha, uma frustração que eu projetei e que não tem nada a ver (Assistente 12).

Ademais, é importante destacar um evento mundial que atingiu profundamente o mundo do trabalho, “a pandemia da COVID-19 (SARS-CoV-2), uma ameaça à saúde pública, que acarretou impactos econômicos e sociais, afetando os meios de subsistência e o bem-estar de milhões de trabalhadores” (Almeida et al., 2022, p. 3).

Diante disso, é necessário destacar como a rotina do trabalhador mudou, de acordo com os relatos dos Assistentes 01 e 03:

Então são essas questões assim que fazem muita falta do trabalho presencial. Muito distanciamento, a gente não conversa mais com ninguém, não sabe o que as pessoas estão passando, não tem mais àquela hora do cafezinho, de chegar e tomar um cafezinho, ficou muito difícil esse distanciamento (Assistente 01).

A demanda de trabalho para mim aumentou muito, o fato de estar em casa não diminuiu, “há tu tá em casa!”, não!, fez foi piorar, tipo eu não tenho hora, assim como os professores também não tem hora para me ligar ou me mandar um ZAP, pode ser 11h da noite como 1 hora da tarde, na hora do almoço, entendeu, como 7 horas da manhã, então não existe mais horário, tipo se eu tiver que... a gente está fazendo as alterações do regimento 11 horas da noite eu estava no computador fazendo porque agora eu não tenho hora, um hora eu paro para fazer um almoço, uma hora eu limpo a casa, uma hora no computador, uma hora entendeu, então não tem mais uma rotina de horário, mas assim mesmo nunca deixei a desejar, sempre, sempre ficou tudo em dia (Assistente 03).

Para o Assistente 01, os momentos de confraternizações foram agradáveis e remetiam a saudade, pois naquele momento os colegas estavam distantes devido ao acontecimento da COVID-19.

Os momentos mais agradáveis que me vem a cabeça são as nossas confraternizações que a gente faz no setor que a gente trabalha com pizza, com almoço, tem muito essa questão de se sentar a mesa e compartilhar entre a gente. Isso faz muita falta pra gente,

a gente tem muita lembrança sobre essas confraternizações que a gente tinha. Eram muito frequentes, pelo menos uma vez na semana a gente fazia (Assistente 01).

As falas acima destacam vivências de sofrimento no trabalho. Com a pandemia, houve aumento da demanda, impasses entre os horários de trabalho, afazeres domésticos, descanso, e outros compromissos de ordem pessoal. Fatores que fortaleciam a vivências de prazer como a “hora do cafezinho” e a convivência com os colegas no trabalho tornaram-se inexistentes.

De acordo com Silva e Marcolan (2020), a precarização e a desorganização do trabalho, o relacionamento interpessoal fragilizado com gestores e colegas, as agressões, infraestrutura e recursos humanos insuficientes, bem como a desvalorização profissional são impulsionadores do sofrimento na vivência laboral e contribuem para o desenvolvimento do adoecimento físico e mental dos trabalhadores. O Assistente 01 descreve abaixo algumas situações que vivenciou:

Quando a chefe imediata assumiu, porque eu também não era do setor, e aí a adaptação foi difícil, até que a gente se conhecesse e conseguisse manter um bom relacionamento teve algumas estranhezas e aí algumas vezes ficou um clima muito ruim, eu cheguei até a pedir pra sair do setor, mas aí depois disso a situação melhorou. Como se eu não tivesse sendo valorizada pelo meu serviço, uma questão mesmo de não, como se eu não soubesse fazer as coisas (Assistente 01).

O relacionamento interpessoal com os colegas e os chefes pode ser um fator importante que contribui tanto para o prazer quanto para o sofrimento no trabalho (Tessarini et al., 2021). Duarte et al. (2018), a partir de um estudo realizado no setor de emergência de um hospital do Sul do Brasil, evidenciaram que o bom relacionamento interpessoal contribuiu para o estabelecimento do prazer no trabalho e diminuição de ocorrência de conflitos, pois quando a equipe não se relaciona de forma harmônica, encontra-se em sofrimento. Segue o relato da Assistente 08 que passou por situações desagradáveis com a sua chefe imediata:

Eu tinha uma gestora um pouco impaciente e eu fazia o trabalho de 4 pessoas, eu era office girl e quando ela não me via no setor, ela alterava a voz na frente das pessoas, eu não podia ser onipresente e isso incomodava ela (Assistente 08).

Ribeiro (2018) realizou uma pesquisa com a categoria técnico-administrativo em educação da Universidade Federal de Ouro Preto, por meio da aplicação de 186 questionários e entrevistas com 10 servidores. Ao final do estudo verificou que para esses servidores o trabalho que eles desempenham tem sentido quando oferecem a oportunidade de contribuir com a sociedade, ou seja, quando conseguem ser produtivos, mesmo diante dos impasses burocráticos, sentem-se satisfeitos com a atividade laboral que exercem. Na fala do Assistente

02 é possível observar que o trabalho é uma forma de retribuir a sociedade a oportunidade de ter se tornado um servidor público:

As pessoas já conhecem o meu trabalho, sabe que eu trabalho direitinho. Então, pra mim, assim, é um orgulho muito grande trabalhar numa Universidade. E ajudar a sociedade, né? No caso, são essas pessoas que pagam o meu salário porque são pagadores de impostos, né? Então eu eu tento dar o meu o meu melhor (Assistente 02).

De acordo com Almeida et al. (2022), o prazer vivenciado no ambiente de trabalho envolve fatores como amor pelo trabalho, reconhecimento, bom relacionamento interpessoal e capacidade de conciliar a vida pessoal e profissional. Como descreve o relato do Assistente 02:

É engraçado que quando você faz um trabalho bem-feito, você é reconhecido até onde você pensa que as pessoas não estavam te observando, inclusive eu já recebi várias propostas de trabalhar em outros setores também porque as pessoas já conhecem o meu trabalho, sabe que eu trabalho direitinho então para mim é uma honra muito grande trabalhar na Universidade (Assistente 02).

St-Onge et al (2005) destacam que quando a gestão reconhece o trabalho desempenhado pelos profissionais, estes se sentem valorizados. Os autores também acrescentam que o reconhecimento é uma ferramenta importante que potencializa o trabalhador a alcançar o sucesso e a realização na carreira profissional.

Quando o funcionário se sente valorizado pelo trabalho que realiza, consegue atribuir importância e significado para si, para a organização e para a sociedade (Almeida et al., 2022). Portanto, consegue sentir orgulho do trabalho que executa, alcança a realização profissional, sente-se produtivo e coloca-se sempre em disponibilidade, esses elementos contribuem para o aumento das vivências de prazer na atividade laboral.

Estratégias de mediação adotadas para trabalhar

As estratégias de mediação compreendem, tanto as estratégias defensivas como as estratégias de enfrentamento. Essas estratégias podem ser classificadas em coletivas ou individuais (Tundis et al., 2018). As estratégias de defesa são meios que os trabalhadores utilizam para se protegerem do sofrimento no trabalho e continuarem trabalhando sem adoecer, exercendo um papel de adaptação (Dejours, 2017). Já as estratégias de enfrentamento são um modo de resistência e de possibilidade de conquista do prazer no trabalho por meio da inteligência prática (Mendes, 2007).

No relato da entrevistada Assistente 01, mesmo diante de algumas vivências negativas, foi possível observar algumas estratégias utilizadas para lidar com o sofrimento vivido: “Olha

foi muita paciência e tendo que engolir algumas coisas, ficar calada porque não foi fácil não como eu falei até pedi pra sair do setor” (Assistente 01).

De acordo com Almeida et al. (2022), a busca pelo apoio familiar, bem como o apego à religiosidade também podem ser estratégias fortemente utilizadas frente ao sofrimento vivido no trabalho. As falas dos Assistentes 01 e 12 corroboram a percepção dos autores supracitados: “Conversando com meu marido ele dizia sempre que lá era um setor bom, que era pra eu ter paciência e que eu também não era fácil, então foi dessa forma que aí as coisas foram se ajustando” (Assistente 01).

Embora eu não entenda nada, eu quero saber o que Deus quer que eu faça aqui. Então uma frase que eu diria é que o trabalho é uma oportunidade que eu tenho de fazer a vontade de Deus naquele ambiente, embora a minha vontade ela não tá muito bem alinhada ali, mas a vontade de Deus é maior que a minha, é necessário eu deixar a minha pra fazer a dele e eu tô fazendo isso, mas eu ainda tenho dúvidas digamos assim (Assistente 12).

Como destacam os autores Vivian et al. (2019), a religiosidade pode ser considerada como uma estratégia mediadora em situações de sofrimento no trabalho, já a família pode representar uma espécie de âncora para que o indivíduo possa continuar trabalhando. No entanto, as estratégias individuais que não focam no problema, são eficazes por pouco tempo, podendo potencializar ainda mais o sofrimento e adoecimento do trabalhador.

Para Lima e Scatolin (2020), as estratégias de defesa, apesar de benéficas, podem se tornar alienantes, não proporcionar mudanças para o trabalhador e promover a manutenção de um ambiente de trabalho tóxico, gerador de sofrimento físico e psíquico. Dessa forma, é válido refletir o papel da organização com foco na criação de estratégias coletivas que busquem a prevenção do adoecimento e, consequentemente, melhorem o bem-estar do funcionário.

Considerações Finais

Ao analisar os sentidos do trabalho para Assistentes em Administração de uma IFES que construíram carreira em uma área diferente da sua formação acadêmica, foi possível observar que esse perfil de trabalhador investe em uma área diferente da qual se qualificou, preponderantemente, devido a estabilidade financeira e que na maioria dos casos a escolha pelo cargo não ocorreu por vocação.

Além disso, é importante destacar que a possibilidade de seguir uma carreira diferente da formação superior na qual se qualificou, pode estar diretamente associada às transformações no mundo do trabalho devido ao desemprego, à precarização, à uberização e à flexibilização

que mudam as formas de trabalhar e de construir uma trajetória profissional. Inclusive, a pandemia COVID – 19 foi um acontecimento que acelerou o processo de fragilização da relação sujeito-trabalho.

Sobre as experiências de sofrimento, os participantes compartilharam a sensação de incompatibilidade com o cargo em relação a formação que possuem e as funções que executam, trouxeram a ideia de fragmentação e pouca utilização de suas potencialidades, também pontuaram as cobranças em relação a atividades que não dependem somente deles e que isso traz um sentimento de impotência, além de reforçar preconceitos a respeito do servidor público que recebe a “fama” de acomodado, preguiçoso, entre outras descrições pejorativas. A escassez de recursos materiais para a execução das atividades e infraestrutura inadequada, falta de reconhecimento e a fragilidade no relacionamento com os líderes, foram destacados, ainda, como fonte de sofrimento.

No que diz respeito às vivências de prazer, alguns relatos mencionam que a aprovação para Assistente em Administração serve como um trampolim para alcançar outro(s) concurso(s) e cargos que correspondam com a formação acadêmica, pois a sensação de ser concursado proporciona autoconfiança para obter outras aprovações sem tanta pressão. Os entrevistados também destacaram que as confraternizações dos setores tanto dentro, quanto fora da instituição são momentos agradáveis que geram lembranças afetivas e fortalecem as relações interpessoais entre os trabalhadores. Alguns entrevistados também trouxeram como vivências de prazer, o fato de se orgulharem por trabalharem em uma Universidade Federal, bem como o reconhecimento por parte da chefia pela execução do bom trabalho e a possibilidade de resolver com agilidade os imprevistos do real do trabalho.

No que se refere às estratégias de mediação adotadas, as coletivas não foram identificadas. Os Assistentes em Administração apresentaram como estratégias para lidar com o sofrimento no trabalho, manter-se em silêncio em situações de conflitos com a chefia para que não houvesse mais consequências, desabafar com amigos ou familiares sobre as vivências desagradáveis e pedir conselhos sobre como agir, acreditar que o trabalho é uma missão divina e que há algum propósito na ocupação do cargo em questão e buscar ajuda psicológica para lidar com conflitos internos e externos referentes ao trabalho.

Sobre os sentidos do trabalho, os Assistentes em Administração atribuíram as seguintes palavras as suas ocupações: valorização, fonte de renda e sustento, apoio financeiro, conquista, utilidade, propósito, prazer, lazer, pertencimento e realização de um sonho. Diante disso, percebe-se que o trabalho não se resume meramente ao fato de receber dinheiro em troca da

força laboral, ou seja, vivências distintas no cotidiano laboral atravessam os sentidos que os trabalhadores constroem sobre a atividade que exercem.

A pesquisa teve como limitação a dificuldade de realizar as entrevistas presencialmente devido ao período pandêmico, pois alguns participantes tiveram receio e optaram por um formato remoto, em algumas das videochamadas houve problemas de conexão com a internet, o que dificultou, em alguns momentos, o entendimento das falas dos entrevistados.

Diante dos achados deste estudo, sugere-se para a instituição as seguintes estratégias: implantar capacitações de gestores a fim de melhorar a gestão dos relacionamentos das equipes de trabalho; investir em ferramentas e ambiente de trabalho adequados que favoreçam o bom desempenho das atividades laborais; planejar formas que tornem o trabalho do Assistente em Administração mais autônomo e menos burocrático; realizar uma triagem que identifique as habilidades e potencialidades dos Assistentes para um melhor direcionamento e adequação no cargo, considerando que a função do Assistente é ampla.

Além disso, é necessária a implementação de estratégias que incorporem ações de apoio psicológico, bem como a criação de estratégias coletivas que auxiliem na melhor qualidade de vida e bem-estar dos colaboradores. É importante destacar que os passos seguidos para a construção e planejamento de tais estratégias podem ser coletados a partir de reuniões em que os trabalhadores sintam segurança em apresentar as reais necessidades e possam propor intervenções que facilitem a ocorrência das vivências de prazer no trabalho.

Sugere-se ainda, a elaboração de novos estudos abordando o sentido do trabalho para diferentes categorias profissionais, a fim de promover reflexões a respeito da atividade laboral, conhecer suas necessidades e favorecer melhorias nos mais diversos contextos, por meio da promoção de estratégias que possam ser elaboradas a partir do conhecimento das experiências de prazer e sofrimento vivenciadas pelos trabalhadores

Referências

- Albrecht, P. A. T., & Krawulski, E. (2011). Concurseiros e a busca por um emprego estável: reflexões sobre os motivos de ingresso no serviço público. *Cad. Psicol. Soc. Trab.* 14(2)., 211-226. Recuperado de: <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v14i2p211-226>
- Almeida, H. F. R., Pacheco, M. A. B., Leite, L. M. C., dos Santos, R. D. C., & Loyola, C. M. D. (2022). Narrativas de prazer e sofrimento no trabalho: impactos na saúde do trabalhador. *Research, Society and Development*, 11(6), 1-18. Recuperado de: <https://doi.org/10.33448/rsd-v11i6.28645>

- Anjos, F. B. D., & Mendes, A. M. (2015). A psicodinâmica do não trabalho: estudo de caso com concurreiros. *R. Laborativa*, 4, 35-55. Recuperado de: <https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/1074>
- Assis, L. G. C., & Ribeiro, C. V. S. (2017). Fui aprovado em concurso público. E agora? Uma análise do prazer e sofrimento no trabalho dos analistas administrativos do tribunal regional eleitoral do maranhão. *Cadernos de psicologia social do trabalho*, 20(2), 159-172. Recuperado de: <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v20i2p159-172>
- Barros, S. C., Álvaro, J. L., & Borges, L. D. O. (2018). Significados do trabalho e do dinheiro: Quais suas funções sociais?. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 18(1), 282-290. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2018.1.13395>
- Bendassolli, P. F. (2009). Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. *Revista de Administração de Empresas*, 49, 387-400. Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/S0034-75902009000400003>
- Bendassolli, P. F., & Soboll, L. A. P. (2011). Clínicas do trabalho: filiações, premissas e desafios. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 14(1), 59-72. Recuperado de: <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v14i1p59-72>
- Brasil. Conselho nacional de saúde. (2016). Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016. *Diário oficial da união, poder executivo, Brasília, DF*. Seção 1, 98, 44-46.
- Brasil. Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005. (2005). *Diário oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF*.
- Cardoso Junior, J. C.; Sousa, V. E. C. M. (2020). Cadernos da reforma administrativa: o funcionalismo público na federação: novas evidências sobre ocupação, escolarização, remuneração e atuação da burocracia pública brasileira.
- Carminatti, S., Rech, L., Gallon, S., & Dalla, V. F. C. (2021). Os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem. *Revista reuna*, 26, 62-82. Recuperado de: <https://revistas.una.br/reuna/article/view/1234>
- Carreteiro, T. C. (2014). A escolha da função pública como campo de emprego para jovens adultos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17, 85-96. Recuperado de: <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v17ispe1p85-96>
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Dejours, C. (2008). *A avaliação do trabalho submetida à prova do real - Crítica aos fundamentos da avaliação*. São Paulo: Editora Blucher.
- Dejours, C. (2011). *Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. In: Lancman, S.; Sznclwar, L. I. (orgs), p. 57-124. Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de janeiro: Editora Fiocruz.

- Dejours, C. (2017). *Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos*. Editora Dublinense.
- Duarte, M. D. L. C., Glanzner, C. H., & Pereira, L. P. (2018). O trabalho em emergência hospitalar: sofrimento e estratégias defensivas dos enfermeiros. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 39. Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/1983-1447.2018.2017-0255>
- Elias, J. (2018). Abstenção de até 60% e 'paraquedistas' deixam concurso público mais fácil. Recuperado de: <https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2018/07/22/abstencao-de-ate-60-e-paraquedistas-deixam-concurso-publico-mais-facil.htm#:~:text=Absten%C3%A7%C3%A3o%20pode%20chegar%20a%2060%25&text=Para%20se%20ter%20uma%20ideia,at%C3%A9%2060%25%E2%80%9D%2C%20disse.>
- Fairclough, N. (2001). *Discurso e mudança social*. Brasília: Editora Universidade de Brasília.
- Ferreira, M. C., & Barros, P. C. R. (2003). (In)Compatibilidade trabalho prescrito-trabalho real e vivências de prazer-sofrimento dos trabalhadores: um diálogo entre a ergonomia da atividade e a psicodinâmica do trabalho. *Revista Alethéia*, 16(1), 115-128.
- Gaskell, G. (2000). *Individual and group interviewing: Qualitative researching with text, image and sound*, London: Sage.
- Gonçalves, L. F., Dannenhauer, A. M., & de Souza, I. M. (2021). Motivação para a escolha profissional na carreira pública. *Gestão Contemporânea*, 11(2), 28-53. Recuperado de: <https://estacio.periodicoscientificos.com.br/index.php/gestaocontemporanea/article/view/47>
- Hoffmann, C., Zanini, R. R., Moura, G. L. D., & Machado, B. P. (2019). Prazer e sofrimento no trabalho docente: Brasil e Portugal. *Educação e Pesquisa*, 45. Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/S1678-4634201945187263>
- Lakatos, E. M., & Marconi, M. D. A. (2007). *Fundamentos de metodologia científica*. 5. reimp. São Paulo: Atlas, 310.
- Linhart, D. (2014). Modernização e precarização da vida no trabalho. In R. Antunes (org.), *riqueza e miséria do trabalho no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 45-54.
- Lima, N. A., & Scatolin, H. G. (2020). Os mecanismos de defesas do trabalhador na visão da psicodinâmica do trabalho. *Revista científica multidisciplinar núcleo do conhecimento*, 153-170. Recuperado de: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/psicodinamica-do-trabalho>
- Mendes, A. M. (2007). Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: Mendes, a. M. (org.). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método, pesquisas* (p. 29-48). São Paulo: Casa do psicólogo.
- Merlo, Á. R. C., & Mendes, A. M. B. (2009). Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. *Cadernos de Psicologia Social do trabalho*, 12(2), 141-156. Recuperado de:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172009000200002&lng=pt&tlng=pt

- Moraes, R. D. (2013). Estratégias defensivas. In: Vieira, F. O.; Mendes, A. M.; Merlo, A. R. C. (org.) *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá, 153- 158.
- Neves, D. R., Nascimento, R. P., Felix Jr, M. S., Silva, F. A. D., & Andrade, R. O. B. D. (2018). Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à scientific periodicals electronic library. *Cadernos ebape. Br*, 16, 318-330. Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/1679-395159388>
- Papalia, d. E. & Feldman, R. D. (2013). *Desenvolvimento humano*. Artmed editora.
- Ribeiro, C. V. S., & Leda, D. B. (2018). Sentidos atribuídos ao trabalho na sociedade contemporânea e as repercussões na subjetividade do trabalhador. *Revista Espaço Acadêmico*, 18(211), 39-49. Recuperado de: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/45047>
- Ribeiro, C. V. D. S., & Mancebo, D. (2009). Concurso público, uma alternativa sensata frente às turbulências do mundo do trabalho. *Trabalho & Educação*, 18(1), 145-156. Recuperado de: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/8626>.
- Ribeiro, C. V. dos S. (2011). Trabalho técnico-administrativo em uma instituição federal de ensino superior: análise do trabalho e das condições de saúde. Tese de doutorado, Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Rio de janeiro.
- Ribeiro, C. V. D. S., & Mancebo, D. (2013). O servidor público no mundo do trabalho do século XXI. *Psicologia: ciência e profissão*, 33, 192-207. Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932013000100015>
- Ribeiro, E. L. (2018). Sentidos do trabalho e satisfação no trabalho no setor público. Dissertação de mestrado, Universidade Feral de Viçosa. Minas Gerais.
- Ribeiro, J. E. M., & Siqueira, A. D. O. (2018). Fatores que influenciam a empregabilidade de recém-formados no mercado de trabalho. *XLVI COBENGE, Salvador*, 3. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/327546684_FATORES_QUE_INFLUENCIAM_A_EMPREGABILIDADE_DE_RECEMFORMADOS_NO_MERCADO_DE_TRABALHO
- Ribeiro, C. V. S, Costa, A. F. M., Cardoso, V. M. L., & Machado, B. B. (2019). “Se você se aposentar e não continuar tendo prazer na vida, você vai se aposentar pra quê?": um estudo sobre o trabalho de docentes aposentados de uma IFES. *Trabalho (en) cena*, 4(1), 323-343. Recuperado de: <https://doi.org/10.20873/2526-1487V4N1P323>
- Richardson, R. J., Peres, J. A., Wanderley, J. C. V., Correia, L. M., & Peres, M. D. H. D. M. (2012). *Pesquisa social: métodos e técnicas*. São Paulo: Atlas.

- Rodrigues, A. L., Barrichello, A., & Morin, E. M. (2016). Os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem: Um estudo multimétodos. *Revista de Administração de Empresas*, 56, 192-208. Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/S0034-759020160206>
- Silva, J. R. D., Balassiano, M., & Silva, A. R. L. D. (2014). Burocrata proteano: articulações de carreira em torno e além do setor público. *Revista de Administração Contemporânea*, 18, 01-19. Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/S1415-65552014000100002>
- Silva, M. M. (2004). Inserção profissional e condição social: trajetórias de jovens graduados no mercado de trabalho. Tese (doutorado). Centro de Ciências da Educação, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.
- Silva, M. R. G., & Marcolan, J. F. (2020). Condições de trabalho e depressão em enfermeiros de serviço hospitalar de emergência. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 73. Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0952>
- St-Onge, S., Haine III, V.Y., Aubin, I., Rousseau, C., & Lagassé, G. (2005). Pour une meilleure reconnaissance des contributions au travail, *Revue internationale de gestion*, 30 (2), 89-101. <https://doi.org/10.3917/riges.302.0089>
- Tessarini Junior, Geraldo, & Saltorato, P. (2021). Organização do trabalho dos servidores técnico-administrativos em uma instituição federal de ensino: uma abordagem sobre carreira, tarefas e relações interpessoais. *Cadernos EBAPE. BR*, 19, 811-823. Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/1679-395120200236>
- Tette, R. P. G., Carvalho-Freitas, M. N. D., & Oliveira, M. S. D. (2014). Relações entre significado do trabalho e percepção de suporte para pessoas com deficiência em organizações brasileiras. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 19, 217-226. Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2014000300007>
- Triviños, A. N. S. (1987). Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas.
- Tundis, A. G. O., Monteiro, J. K., Santos, A. S. D., & Dalenogare, F. S. (2018). Estratégias de mediação no trabalho docente: um estudo em uma universidade pública na Amazônia. *Educação em Revista*, 34. Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/0102-4698172435>
- Vivian, C., de Lima Trindade, L., Rezer, R., Vendruscolo, C., & Junior, S. A. R. (2019). Estratégias de defesa contra o sofrimento no trabalho de docentes da pós-graduação stricto sensu. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 22(2), 217-234. Recuperado de: <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v22i2p217-234>

Informações sobre os autores

Raniele Cimara da Conceição Gomes

Endereço institucional: Universidade Federal do Maranhão- Av dos Portugueses, 1966 - Vila Bacanga. São Luís- MA, 65080-805

E-mail: raniele.gomes@discente.ufma.br

Carla Vaz dos Santos Ribeiro

E-mail: carlavazufma@gmail.com

Contribuição das Autoras	
Autora 1	Administração do projeto; Metodologia; Investigação; Análise formal; Escrita – Primeira redação; Escrita – Revisão e Edição
Autora 2	Metodologia; Escrita – Revisão e Edição; Supervisão