



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO - UFMA

CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS - CCH

MESTRADO EM PSICOLOGIA

RANIELE CIMARA DA CONCEIÇÃO GOMES

**Os sentidos do trabalho e carreira no setor público: um estudo sobre a trajetória
profissional dos Assistentes em Administração de uma IES**

São Luís - MA

2023



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO - UFMA

CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS - CCH

MESTRADO EM PSICOLOGIA

RANIELE CIMARA DA CONCEIÇÃO GOMES

Os sentidos do trabalho e carreira no setor público: um estudo sobre a trajetória
profissional dos assistentes em administração de uma IES

Dissertação apresentada ao Programa de Pós -
Graduação de Psicologia da Universidade Federal
do Maranhão – UFMA para obtenção do título de
Mestre em Psicologia.

Orientadora: Profa. Dra. Carla Vaz dos Santos
Ribeiro.

São Luís – MA

2023

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Diretoria Integrada de Bibliotecas/UFMA

Gomes, Raniele Cimara da Conceição.

Os sentidos do trabalho e carreira no setor público :
um estudo sobre a trajetória profissional dos assistentes
em administração de uma IES / Raniele Cimara da Conceição
Gomes. - 2023.

78 p.

Orientador(a): Carla Vaz dos Santos Ribeiro.

Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-graduação em
Psicologia/cch, Universidade Federal do Maranhão, São Luís
- MA, 2023.

1. Assistente em Administração. 2. Carreira. 3.
Prazer e sofrimento no trabalho. 4. Sentidos do
trabalho. I. Ribeiro, Carla Vaz dos Santos. II. Título.

RANIELE CIMARA DA CONCEIÇÃO GOMES

Os sentidos do trabalho e carreira no setor público: um estudo sobre a trajetória
profissional dos Assistentes em Administração de uma IES

Dissertação apresentada ao Programa de Pós -
Graduação de Psicologia da Universidade Federal
do Maranhão – UFMA para obtenção do título de
Mestre em Psicologia.

Orientadora: Profa. Dra. Carla Vaz dos Santos
Ribeiro.

Data de Aprovação: 26/01/2023

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dr^a. Carla Vaz dos Santos Ribeiro (Orientadora)
Universidade Federal do Maranhão (UFMA)

Prof. Dr. José Rômulo Travassos da Silva
Universidade Estadual do Maranhão (UEMA)

Prof^a. Dr^a. Raquel Pereira Belo
Universidade Federal do Delta do Parnaíba (UFDFPar)

Prof^a. Dr^a. Denise Bessa Leda (Suplente)
Universidade Federal do Maranhão (UFMA)

RESUMO

O trabalho é um elemento importante para a construção da identidade pessoal e profissional do ser humano, é por meio dele que as pessoas atribuem sentidos e significados as suas ocupações. Diante disso, este projeto propõe como objetivo analisar o sentido do trabalho para Assistentes em Administração da Universidade Federal do Maranhão (UFMA) que construíram carreira em uma área diferente da sua formação acadêmica. Para isso, o caminho metodológico percorrido foi o qualitativo quanto aos instrumentos, foram aplicados um questionário sociodemográfico e um roteiro de entrevista semiestruturado. E para decodificar e analisar as falas dos entrevistados, utilizou-se a Teoria Social do Discurso de Norman Fairclough. Quanto aos resultados e discussão, observou-se que entre as razões que influenciaram na escolha por uma carreira como Assistente em Administração na UFMA, o desejo de estabilidade no mercado de trabalho se apresenta de forma pontual, ou seja, na maioria dos casos a escolha não ocorreu por vocação e sim por necessidade financeira. No que diz respeito as vivências de prazer no trabalho, os participantes destacaram que o reconhecimento e valorização do trabalho que executam e o bom relacionamento com a chefia e os demais colegas são fatores agradáveis. Já nas vivências de sofrimento, parte dos assistentes em administração, descrevem uma sensação de fragmentação, no que diz respeito a adequação do próprio perfil ao cargo ocupado, também pontuaram o potencial subutilizado, pois realizam atividades de uma função de nível médio e a maioria dos trabalhadores possui cargo superior em áreas diferentes da atual atuação profissional, além disso também destacaram as cobranças excessivas e a estrutura física inapropriada. Sobre as estratégias de mediação adotadas, as coletivas não foram identificadas, os participantes apresentaram a mobilização individual como forma de ressignificar e enfrentar o sofrimento vivido no ambiente de trabalho. Por fim, este projeto buscou trazer contribuições acadêmicas e sociais, a fim de promover reflexões a respeito do trabalho do Assistente em Administração desconstruindo preconceitos e inspirar mais pesquisas que investiguem tal categoria.

Palavras-Chave: Sentidos do trabalho. Assistente em Administração. Carreira. Prazer e sofrimento no trabalho.

ABSTRACT

Work is an important element for building the personal and professional identity of the human being, it is through it that people attribute meanings and meanings to their occupations. Therefore, this project aims to analyze the meaning of work for administration assistants at the Federal University of Maranhão (UFMA) who built a career in an area different from their academic training. For this, the methodological path taken was qualitative, regarding the instruments, a sociodemographic questionnaire and a semi-structured interview script were applied. And to decode and analyze the interviewees' statements, Norman Fairclough's Social Theory of Discourse was used. As for the results and discussion, it was observed that among the reasons that influenced the choice for a career as an Assistant in Administration at UFMA, the desire for stability in the job market is presented in a punctual way, that is, in most cases the choice it did not happen by vocation but by financial necessity. With regard to the experiences of pleasure at work, the participants highlighted that the recognition and appreciation of the work they perform and the good relationship with the boss and other colleagues are pleasant factors. In the experiences of suffering, part of the assistants in administration, describe a feeling of fragmentation, regarding the adequacy of their own profile to the position held, they also punctuated the underused potential, as they carry out activities of a mid-level function and most of the workers have a higher position in different areas of their current professional activity, in addition, they also highlighted the excessive demands and the inappropriate physical structure. Regarding the adopted mediation strategies, the collective ones were not identified, the participants presented individual mobilization as a way of re-signifying and facing the suffering experienced in the work environment. Finally, this project sought to bring academic and social contributions, in order to promote reflections on the work of the Assistant in Administration, deconstructing prejudices and inspiring more research that investigates this category.

Keywords: Meanings of work. Assistant in Administration. Career. Pleasure and suffering at work.

Dedico este trabalho a Deus, sem ele eu não teria capacidade para desenvolver este trabalho, também dedico a todos os que me ajudaram ao longo desta caminhada.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, Criador do Universo, porque sem ele nada seria possível.

Em especial ao meu Esposo Mesaque, que acima de tudo é um grande amigo, sempre presente nos momentos difíceis com uma palavra de incentivo, me apoiando e acreditando no meu potencial.

A a minha mãe Ana Marcia, ao meu pai Josué e a minha irmã Thaís pelo carinho, atenção e apoio que eles me deram durante toda a minha vida.

Agradeço a minha orientadora Professora Dra. Carla Vaz por sempre me fazer pensar e questionar sobre o tema do meu trabalho de pesquisa.

Sou grata aos professores que ministraram aula no mestrado pelo apoio técnico prestado durante todo o desenvolvimento do projeto.

Agradeço a todos os meus colegas de curso, pela oportunidade do convívio, mesmo que de forma remota e pela cooperação mútua durante estes anos.

Também agradeço aos funcionários da Universidade, de modo especial aos assistentes em administração que contribuíram direta e indiretamente para a conclusão deste trabalho.

“Trabalhar não é somente produzir, mas também transformar-se a si mesmo. Depois do trabalho, eu sou mais inteligente do que antes”.

(Christophe Dejours)

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística Funções Comissionadas
IES	Instituição de Ensino Superior
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TRE/MA	Tribunal Regional Eleitoral do Maranhão
UFMA	Universidade Federal do Maranhão
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 MUNDO DO TRABALHO.....	18
2.1 Modelos de produção, gestão da subjetividade e sentidos da atividade laboral.....	18
3 CARREIRAS	24
3.1 Os sentidos do trabalho na trajetória profissional.....	24
4 PSICODINÂMICA DO TRABALHO.....	32
4.1 Origem e principais conceitos	32
5 MÉTODO	40
5.1 Tipo de Estudo.....	40
5.2 Amostra	41
5.3 Critérios de Inclusão e Exclusão.....	41
5.4 Procedimento de Coleta de Dados	42
5.5 Aspectos Legais e Éticos	42
5.6 Riscos e Benefícios.....	43
5.7 Análise dos Dados	43
6 RESULTADOS E DISCUSSÃO	45
6.1 Caracterização do perfil dos participantes da pesquisa	45
6.2 Afinal, o que é o trabalho?.....	46
6.3 Carreira no setor público como Assistente em Administração.....	49
6.4 Sentidos atribuídos ao trabalho como Assistentes em Administração	53
6.5 Vivências de prazer e sofrimento como Assistente em Administração na UFMA	56
6.6 Estratégias de mediação adotadas na atuação em uma carreira como Assistente em Administração na UFMA	61
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	63
REFERÊNCIAS.....	66
APÊNDICES	73

1 INTRODUÇÃO

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 a atividade laboral 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 em discordância com as profissionais, o impacto da pandemia COVID – 19, entre outros aspectos que 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 suficiente 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.

Segundo os indicadores da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínuo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2019), as taxas de desemprego no Brasil oscilam entre 6% e 10% desde o ano 2012, mas entre o primeiro trimestre de 2017 até março de 2019, houve um aumento significativo em relação aos anos anteriores, variando entre 11% e 13% da população, uma estimativa em cerca de 27,6 milhões de pessoas desempregadas. Complementando, de acordo com as informações da edição digital do Jornal O Estado de São Paulo, publicado no dia 28 de novembro de 2020, devido a pandemia COVID -19 e a crise econômica, economistas projetaram que a taxa de desemprego subiria para aproximadamente 17% até o final do ano de 2021.

De acordo com Pacheco e Fileto (2015), uma possível solução para o desemprego é a qualificação no ensino superior, que aumenta as chances do ingresso ao mercado de trabalho e garante o retorno do investimento financeiro da capacitação profissional em até quatro vezes mais. Os autores, também ressaltam o notável aumento do ingresso de jovens e adultos em instituições de educação nos segmentos público e privado, processo que se tornou viável com as facilidades de exames nacionais, financiamentos, bolsas de estudo e vestibulares.

Essa possível solução para as elevadas taxas de desocupação se propagou entre a

sociedade levando muitas pessoas a se qualificarem para integrar o universo do trabalho, sem mesmo ter a garantia de uma vaga, tanto, que após a conclusão da graduação os recém-formados têm encontrado dificuldades para atuar na sua área de formação (ANJOS; MENDES, 2015).

Diante da realidade do desemprego, um número significativo de egressos do ensino superior tem 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) apresentam que entre as formas de inserção no mercado, o concurso é uma opção, caracterizado por uma trajetória disputada, que demanda do candidato uma rotina exaustiva de estudos, esforço, foco e determinação para alcançar 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 dos candidatos as vagas ofertadas 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, a motivação para concorrer advém do status social que a aprovação pode trazer.

Assis e Ribeiro (2017), pontuam que um grupo significativo de 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 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 outros casos apresentando algum tipo de adoecimento físico e/ou mental (RIBEIRO; MANCEBO, 2009). Uma das causas do comprometimento na saúde do trabalhador pode ser a ausência de sentido na relação sujeito-trabalho.

Considerando que um número considerável de pessoas presta concurso para cargos que não correspondem ao seu nível de escolaridade ou mesmo se candidatam a ocupações que não

tem relação alguma com o 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.

O termo recomposição, usado por Bendassolli (2009) em um de seus estudos sobre os modelos emergentes de carreira, enfatiza a complexidade da definição do termo carreira, a fragilização, a precarização e a desmontagem dos modelos de carreira "tradicionais", que são influenciados pela noção de emprego herdada da sociedade industrial.

Bendassolli (2009), descreve os seguintes modelos emergentes de carreira: Carreiras 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).

O autor destaca que os tipos de carreiras mencionadas estão diretamente associados as transformações no mundo do trabalho, nas organizações e na sociedade industrial, 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 (BENDASSOLLI, 2009).

Baseando-se na situação do mercado, nos seus impasses e nas discussões realizadas acima, este projeto investiga o sentido do trabalho para profissionais formados, que decidiram pleitear e seguir carreira no setor público em uma função distinta da qualificação acadêmica que receberam.

Diante da proposta, sugere-se 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, mas especificamente o cargo de Assistente em Administração da Universidade Federal do Maranhão (UFMA).

De acordo com Ribeiro (2011), o cargo de Assistente em Administração encontra diversos problemas de adequação de perfil dos aprovados devido a incompatibilidade entre a formação que possuem e as exigências da função, pois para o ingresso na UFMA, após a aprovação em concurso público, deve-se apresentar apenas o diploma do ensino médio completo. Ademais, a autora destaca que a UFMA conta com um quadro expressivo de

ocupantes do cargo de Assistente em Administração e que tal categoria também apresenta altos índices de rotatividade dentro da instituição.

Dessa forma, a execução deste trabalho baseia-se no objetivo de analisar o sentido do trabalho para assistentes em administração da UFMA que construíram carreira em uma área diferente da sua formação acadêmica.

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).

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 UFMA 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 UFMA em uma área diferente da sua formação acadêmica;
- Verificar as estratégias de mediação adotadas na atuação em uma carreira como Assistente em Administração na UFMA 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.

Ao descrever a discussão sobre o tema, outros questionamentos foram surgindo, como:

- O que é o trabalho para o servidor público ocupante do cargo de Assistente em Administração?
- Como o trabalho do Assistente em Administração impacta na construção da sua subjetividade?
- Como o trabalho para essa categoria pode ser fonte de sofrimento e ao mesmo tempo de prazer?
- Qual o motivo de ter escolhido uma vaga com atribuições diferentes da sua formação? Como ocorreu essa escolha? O que o levou a escolher a UFMA?
- A carreira profissional de Assistente em Administração gera quais vivências para esses trabalhadores?
- E se tivessem oportunidade, mudariam de carreira?

Diante dos questionamentos acima, o viés escolhido para compreender a proposta desta pesquisa baseou-se na Psicodinâmica do Trabalho com a possibilidade de assimilar o sentido do trabalho a partir das vivências, ou seja, das experiências de prazer e sofrimento nas

situações ocupacionais (MERLO; MENDES, 2009).

A partir da discussão, é importante deixar claro que o conceito de trabalho é demasiadamente abrangente e complexo para interpretá-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 (BARRO; ÁLVARO; BORGESA, 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; CARVALHO-FREITAS; OLIVEIRA, 2014).

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 ele deseja ser quando crescer, provavelmente ela 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.

Percebendo o trabalho como uma produção social e histórica, optou-se pela orientação epistemológica com base no materialismo histórico-dialético, a fim de compreender o fenômeno da pesquisa. De acordo com Triviños (1987), a dialética tem um percurso histórico e dentro do materialismo o seu valor está na essência da contradição e a sua verdade na relação que estabelece entre si.

Consequentemente, a partir do método de abordagem dialético, será possível perceber o trabalhador como um sujeito ativo que constrói um sentido para o seu trabalho, vivenciando no labor a contradição entre prazer e sofrimento e dentro dessa dinâmica transformando o seu meio e ao mesmo tempo sendo transformado por ele.

Portanto, ao analisar os sentidos do trabalho para pessoas formadas em uma área e que atuam em outra diferente, é importante compreender que cada sujeito tem uma visão singular sobre a sua ocupação e que essa percepção também pode ser coletiva e histórica. Além disso, é importante considerar o contexto da formação do indivíduo, se aquela qualificação foi gerada de um projeto pessoal, se houve influência de terceiros, se tiveram outras opções, entre outros possíveis motivos, bem como entender o que levou a pessoa a prestar um concurso e construir uma carreira no setor público sem descartar qualquer outra relação que possa emergir a partir das interpretações dos dados que foram coletados.

Diante disso, o caminho metodológico percorrido seguiu o olhar da pesquisa qualitativa, onde o principal instrumento utilizado foi um roteiro de entrevista semiestruturado. As entrevistas apenas tiveram início após os participantes aceitarem colaborar com a pesquisa e assinarem o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE, atendendo aos princípios éticos da Resolução nº 510/2016, do Conselho Nacional de Saúde – CNS (2016), que reporta sobre a pesquisa envolvendo seres humanos. E para decodificar e analisar as falas dos entrevistados, utilizou-se a Teoria Social do Discurso de Norman Fairclough (2001).

A fim de contextualizar o fenômeno estudado, este projeto obedece a seguinte estrutura:

Esta introdução que contém uma apresentação sobre a temática proposta, introduzindo alguns conceitos que serão explorados no decorrer do trabalho, assim como os objetivos, justificativa e problema da pesquisa.

Um referencial teórico dividido em três sessões, em que a primeira traz uma discussão sobre a relação do homem com o trabalho e a influência dos modelos de gestão na produção e controle da subjetividade, a segunda destaca os tipos de carreiras emergentes e que perfis de trabalhadores se enquadram nas exigências do mundo do trabalho e cumprem os objetivos do capitalismo e a terceira traz um breve histórico e principais conceitos da Psicodinâmica do Trabalho.

Uma metodologia que descreve os caminhos percorridos para a construção do projeto, a coleta de dados e análise das falas dos entrevistados. Além de apresentar os benefícios e riscos da pesquisa, o perfil do público estudado e aspectos legais e éticos que conduzem o estudo científico com seres humanos.

Os resultados e discussão trazem recortes das falas dos entrevistados que descreveram suas vivências no trabalho e como complemento os relatos foram confrontados com a literatura existente.

Por fim, as considerações finais trazem contribuições acadêmicas e sociais, a fim de promover reflexões a respeito do trabalho do Assistente em Administração desconstruindo preconceitos e propondo mais pesquisas que investiguem tal categoria.

2 MUNDO DO TRABALHO

2.1 Modelos de produção, gestão da subjetividade e sentidos da atividade laboral

Considerando as características dos modos de gestão e a história do desenvolvimento do capitalismo, percebe-se que em cada modelo de produção, a exemplo os clássicos: taylorismo, fordismo e toyotismo, exige-se um perfil ideal de trabalhador, considerando que atualmente esses três modelos se apresentam de forma híbrida impactando diretamente e indiretamente na construção da subjetividade dos trabalhadores (RIBEIRO; LEDA, 2018).

Para o taylorismo o trabalhador deveria ter pouca qualificação e mínima participação intelectual nos assuntos referentes a produção, além de ser forte fisicamente, submisso aos gestores e dependente do emprego. No fordismo, aqueles trabalhadores com algum talento mental apenas poderiam trazer sugestões que contribuíssem para o aumento do capital, mas essa participação não era suficiente, o controle desses trabalhadores ultrapassava os muros da empresa que também “sugeria” um modelo de vida que atendia aos princípios da organização e caso o trabalhador não estivesse de acordo, não serviria para o trabalho. E por último, no toyotismo, o trabalhador é capturado subjetivamente a fim de se dispor intelectualmente e afetivamente para o aumento da produção sem perceber que o custo desse investimento é alto para sua saúde física e mental (JOST; FERNANDES; SOBOLL, 2014).

Diante disso, Linhart (2014) afirma que os modelos de gestão buscam moldar a subjetividade do trabalhador às determinações da organização, exigindo que o sujeito tenha disponibilidade para trabalhar em qualquer horário e lugar, flexibilidade para se encaixar aos padrões impostos e mobilidade para estender as regras da organização para a sua vida privada.

A autora, também traz o termo “precariedade subjetiva” que diz respeito ao sentimento do trabalhador considerar-se incapaz de alcançar cobranças que não correspondem a sua realidade, desencadeando a sensação de estar sozinho e não ter domínio do próprio trabalho (LINHART, 2014).

De acordo com Rodrigues, Barrichello e Morin (2016), com as mudanças das formas de regulação do trabalho, por meio de contratos temporários, horários flexíveis, entre outros afrouxamentos, as empresas têm adquirido maiores benefícios, enquanto os trabalhadores cada vez mais perdem seus direitos e a capacidade de mobilização coletiva, pois para manterem-se no mercado precisam ser individualistas.

Em relação ao sentimento de solidão, Antunes (2020) destaca o termo uberização do trabalho que se configura como um processo no qual as relações de trabalho são cada vez

mais individualizadas e invisibilizadas. O autor considera que a principal característica relacionada a esse processo de uberização é a de que o trabalho tem a aparência de prestação de serviços. É ainda mais comum a existência de trabalhadores das mais diversas categorias profissionais à mercê de uma plataforma, que os invisibiliza, mas ao mesmo tempo amplia as possibilidades de trabalho.

Essa nova realidade corporativa faz parte de algo maior, a indústria 4.0 ou também chamada de 4ª Revolução Industrial, marcada pela incorporação de novas tecnologias relacionadas ao ambiente de produção, acarretando mudanças nos processos de trabalho e nas competências exigidas aos trabalhadores. Deve-se atentar também que esse contexto gera inúmeras repercussões na saúde dos trabalhadores (ANTUNES, 2020; COUTINHO, 2021).

Dessa forma, com a escassez do trabalho formal, precarização, uberização, flexibilização do trabalho e incertezas, inclusive na atividade informal, cada vez mais as pessoas têm buscado alternativas para lidar com o aumento do desemprego, principalmente após os impactos socioeconômicos causados pelo período pandêmico da COVID-19.

Segundo Costa (2020), o isolamento social, medida de proteção adotada para diminuir os casos de infecção do vírus COVID-19, provocou bruscas mudanças no mercado de trabalho. O atual contexto gerou impactos negativos, principalmente para aqueles que trabalham de maneira informal, aproximadamente 37,3 milhões de pessoas perderam sua principal fonte de renda e sustento. A autora ainda destaca que os trabalhadores formalizados também foram atingidos, pois com a paralisação da economia e das atividades produtivas algumas empresas intensificaram as demissões de seus funcionários.

Adiante estão descritos, na sequência, os estudos de Silva (2020), Barbosa, Ferreira e Kato (2020), Teixeira, *et al* (2020), Maia, Agostine e Azize (2020) e Gondim (2020), a fim de exemplificar como a pandemia COVID-19 afetou as formas de trabalhar a partir das experiências laborais de algumas categorias profissionais distintas:

➤ O estudo de Silva (2020), destaca que a pandemia COVID-19 acelerou a precarização e a uberização da atividade laboral a partir da regulamentação de práticas que inviabilizam o cumprimento dos direitos trabalhistas. A discussão da autora gira em torno do termo precarizado professoral, classe trabalhadora docente do setor público que possui vínculo de contratação temporária ou eventual. A contratação temporária diz respeito à ocupação do cargo por um tempo específico que chegando ao final do contrato há a possibilidade da renovação ou do desemprego, enquanto o contrato eventual trata de situações em que o profissional trabalha substituindo outros que faltam devido alguma eventualidade. Esses tipos de contratos fragilizam as relações de trabalho e desprotegem os

trabalhadores deseus direitos.

➤ De acordo com Barbosa, Ferreira e Kato (2020), o cenário pandêmico trouxe o trabalho para dentro da casa dos professores e dos alunos, pois, o governo federal propôs o Parecer do Conselho Nacional de Educação (CNE/CP) nº 9/ 2020) que apontou como caminho o ensino remoto por meio do uso de Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação (TDICs) para dar continuidade às atividades escolares. Diante dessa medida, foram escancaradas as desigualdades sociais e econômicas dos professores e alunos, ou seja, muitos deles não tinham suporte tecnológico e financeiro para dar conta da nova realidade, mas deveriam se adequar a qualquer custo para que não tivessem maiores prejuízos, além dos evidentes como a invasão do trabalho no ambiente, antes considerado de descanso, a casa dos professores e alunos agora se transformou em outros espaços, ou seja, agora tudo junto e misturado.

➤ A pesquisa de Teixeira, *et. al.* (2020), apresenta o impacto da pandemia na uberização do trabalho dos profissionais de saúde, principalmente enfermeiros, que foram contratados temporariamente, sem garantias trabalhistas, devido a implementação dos “hospitais de campanha”. Além dessa terceirização dos profissionais, houve também a agilização da conclusão dos cursos de saúde e fornecimento de diplomas desses alunos para preencher as novas vagas criadas para dar conta do serviço e do sistema precarizado pela falta de infraestrutura em relação a leitos hospitalares, UTIs e equipamentos de respiração mecânica (respiradores) no SUS.

➤ O artigo de Maia, Agostine e Azize (2020) traz como principal discussão o desmonte do Sistema Único de Saúde, caracterizando especificamente os esfacelamentos enfrentados pela Estratégia de Saúde na Família (ESF), protagonizado por interesses neoliberais que se preocupam apenas com a gestão dos serviços, banalizando o cuidado com a população, sobretudo as mais carentes e marginalizadas. Os autores expõem as perdas dos direitos trabalhistas, enfraquecimento dos coletivos, a uberização do trabalho (plantões coringas), dentre outros fatores que vêm demonstrando esse deterioramento das políticas de proteção social no Brasil. Discutem também o quanto o contexto da pandemia demonstra a necessidade desse programa e a falta de alento pelos governantes às populações pobres e marginalizadas.

➤ Por fim, o estudo de Gondim (2020) interessou-se por analisar a existência de coletivos de trabalhadores vinculados a plataformas digitais, que se unem em prol da luta

pela obtenção de direitos trabalhistas, como segurança, remuneração, dentre outros. Discute em sua pesquisa como, em meio ao cenário de crise atual, a uberização promove oferta de trabalho, mas ao mesmo tempo expõe os trabalhadores à precariedade e o quanto alguns aspectos desse trabalho mediado pelas TIC's (Tecnologias de Informação e Comunicação) acaba desfavorecendo o ativismo e as lutas coletivas, mas que apesar disso existem casos como os que acabou constatando por meio de sua pesquisa.

As contribuições dos estudos descritos acima, a partir da observação das categorias profissionais destacadas, permite uma compreensão maior sobre como as mudanças no mundo do trabalho ocorrem a todo instante, seja por meio do controle dos modos de produção, da gestão da subjetividade, situação socioeconômica local e mundial, crise sanitária e no sistema de saúde, entre vários outros eventos, o trabalho é dinâmico.

Diante disso, é importante pontuar que o desemprego no Brasil está longe de ser um problema recente, pois a cada ano que passa a porcentagem de pessoas sem ocupação torna-se mais expressiva devido a lógica desproporcional entre a oferta de vagas e alta da demanda na busca por um emprego (OLIVEIRA; MOITA; AQUINO, 2016).

De acordo com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, 14, 4 milhões de brasileiros estão desempregados, o que equivale a 14, 1% da população geral, que se distribuem da seguinte forma nas regiões do país: Norte 14,0%, Nordeste 18,2%, Sudeste 14, 5%, Sul 8,2%, e Centro-Oeste 8, 6% (IBGE, 2021). Considerando que o maior percentual se encontra no Nordeste.

Diante dessa realidade, surgem alguns discursos sobre como superar a dificuldade da inserção no mercado de trabalho, entre eles, o incentivo ao aumento da capacitação profissional, gerando uma disputa entre aqueles que possuem mais titulações e experiência profissional. Dessa forma, muitas pessoas têm ingressado no curso superior com a expectativa de ter encontrado o antídoto contra o desemprego, além da promessa de conseguir melhores condições de trabalho por possuir tal qualificação. No entanto, o número de pessoas formadas hoje é maior do que a quantidade de vagas ofertadas mesmo para aqueles que possuem um grau de escolaridade mais elevado (ANJOS; MENDES, 2015).

Posto isto, quando o recém-formado vivencia o desemprego, surgem sentimentos de inutilidade, de desprestígio familiar e social. Além disso, sente-se culpado e envergonhado por ter optado por uma graduação que não possibilitou o retorno esperado ou por ainda não ter um emprego e precisar depender financeiramente da família. Para não sofrer tanto com a condição de desocupação, alguns egressos ingressam em pós-graduações e/ou buscam

por um emprego independentemente da área de formação, essas estratégias ajudam a manter a saúde psicológica do sujeito (LIMA; GOMES, 2010).

A partir da pesquisa de Silva (2010), que contou com a participação de egressos dos cursos de Administração de Empresas, Direito, História, Pedagogia e Odontologia de três instituições de ensino diferentes, sendo uma federal, uma estadual e uma privada, é possível perceber que o alcance do trabalho pode ocorrer de diversas formas. Por exemplo, o resultado da investigação indicou que há três modos predominantes de acesso ao mercado de trabalho, são eles, por “intermédio da família”, “intermédio dos amigos” e “concurso público”. Quanto ao ingresso por meio do “concurso público”, os participantes da pesquisa consideraram ser um acesso mais democrático e meritocrático, pois é uma via disponível a todas as pessoas sem distinção, mas que nas entre linhas observa-se a sutilidade da segmentação social.

Outro discurso disseminado como solução para o desemprego é a lógica do empreendedorismo. De acordo com Oliveira, Moita e Aquino (2016), a atividade empreendedora vem acompanhada de uma promessa de sucesso, onde você pode ser seu próprio patrão, ter o poder de gerenciar pessoas, alcançar resultados satisfatórios e garantir um retorno lucrativo que promova qualidade de vida. Porém o resultado do negócio é de responsabilidade do trabalhador, seja ele positivo ou negativo, além disso tal prática fragiliza os vínculos e direitos trabalhistas, com isso, fortalecendo a precarização laboral.

Portanto, a partir das discussões realizadas até aqui e como discorrem os autores Oliveira, Moita e Aquino (2016), Alves (2013) e Braga (2012), devido a desestabilização do mercado e as transformações no mundo laboral, as relações de trabalho tornaram-se cada vez mais frouxas, onde intensificaram-se o processo de terceirização e subcontratação, aumentando o número de trabalhadores desprotegidos pelas leis do trabalho. E essas mudanças se justificam por meio de promessas de melhores oportunidades de carreira e discursos de incentivo a possibilidade do trabalhador está aberto à multifuncionalidade, explorando e desenvolvendo suas habilidades e competências.

É importante destacar que mediante tantas transformações, o trabalho passa a adquirir, constantemente, outras atribuições na vida das pessoas, ou seja, o trabalho ganha sentidos que não se restringem somente a subjetividade e a experiência íntima do trabalhador, como destacam os autores Pratt e Ashforth (2003).

Rodrigues, Barrichello e Morin (2016), afirmam que “o sentido do trabalho” pode ser definido por meio do senso comum, no entanto só pode ser interpretado a partir da subjetividade e certamente os fatores sociais e culturais influenciam nessa compreensão, mas

para cada trabalhador a sua atividade laboral adquire uma simbologia distinta.

Rosso, Dekas e Wrzesniewski (2010), por meio de uma revisão bibliográfica, conseguiram identificar o uso do termo “sentido do trabalho” a partir de quatro perspectivas: do eu, do outro, do contexto e da vida espiritual. A primeira perspectiva diz respeito aos valores e crenças pessoais, bem como as motivações internas que levam o sujeito a trabalhar. Para a segunda perspectiva, o olhar do outro, ou seja, das lideranças, da equipe ou da família sobre o trabalho executado considera o reconhecimento e prestígio atribuído. Em relação ao contexto, o sentido é influenciado pela missão da empresa, natureza das tarefas e cultura organizacional. Por fim, a vida espiritual encara o trabalho como uma trajetória de crescimento espiritual pleno.

Por consequência, o sentido do trabalho, segundo Rodrigues, Barrichello e Morin (2016), é a base da chamada regulação identificada, os autores discriminam o conceito como um estado de realização, ou seja, o sujeito que executa a tarefa sente-se realizado por identificar-se com ela e diante disso atribui um valor individual para aquela atividade. Pessoas que atribuem sentido e se identificam com o seu trabalho são mais engajadas e comprometidas pois alinham seus valores ou objetivos aos da organização.

Diante do exposto até aqui, o próximo capítulo continuará com a discussão abordando o conceito de carreira e suas possibilidades. Ademais, seguir uma carreira demandado sujeito um envolvimento que vai além da sobrevivência, então que sentidos os trabalhadores atribuem suas trajetórias profissionais? Por que trabalham ocupando uma determinada função durante anos? Como se veem nesse trabalho?

3 CARREIRAS

3.1 Os sentidos do trabalho na trajetória profissional

O termo carreira possui definição ampla, envolvendo uma variação de conceitos ambíguos e complexos que ao longo dos anos sofreram transformações devido a influência das mudanças no mundo do trabalho e dos modos de gestão de carreira. Diante disso, este capítulo apresenta os conceitos de carreira mais recorrentes na literatura, bem como o surgimento de novos tipos, denominados modelos emergentes.

Bendassolli (2009), destaca que a carreira, assim como outros conceitos das ciências sociais, apresenta complexidade na sua definição, de certa forma não é difícil explicar o termo, no entanto, sua descrição envolve aspectos que não se resumem somente a quantidade de anos trabalhados exercendo uma mesma função, empregar-se em uma organização até a aposentadoria ou cumprir etapas para alcançar uma promoção. O autor apresenta que a carreira pode significar uma trajetória prazerosa, com realizações por meio de um emprego assalariado ou voluntário sem remuneração, assim como, pode ser permeada pela necessidade em razão da sobrevivência, ou ainda pode ser considerada como um roteiro de realização pessoal por meio do empreendimento.

Segundo Greenhaus, Callanan e Godshalk (2010), um conceito abrangente de carreira seria considerar todas as experiências laborais que uma pessoa vivenciou no decorrer da vida. Diante disso, não há um padrão ou sequência de etapas seguidas, pelo contrário, carreira é a soma de todas as ocupações que um trabalhador já exerceu, remunerada ou não, independente do tempo de serviço em um determinado cargo/organização ou da transição de um emprego para outro.

De acordo com Silva, Balassiano e Silva (2014), a carreira é compreendida sob duas dimensões: a organizacional e a individual. A primeira diz respeito à estrutura, a rotina e a padronização da organização, enquanto a segunda considera a subjetividade do trabalhador e as estratégias que utiliza para alcançar seus objetivos por meio da experiência da carreira profissional. Os autores também destacam que em relação às duas dimensões, as carreiras sofrem influência mediante as mudanças que ocorreram na sociedade, na economia e na política que modificam as relações existentes entre as organizações e os trabalhadores.

Considerando as mudanças que ocorrem no mundo do trabalho, é possível perceber que no início do século XX, houve uma grande e diversificada oferta de trabalho assalariado devido a industrialização e a necessidade de mão de obra nas organizações. Esse evento evidenciou a necessidade de auxiliar as pessoas a encontrarem um emprego em que pudessem

se adaptar e seguir carreira. Diante disso, surgiram as primeiras práticas de orientação vocacional com o intuito de padronizar um perfil de trabalhador ideal para aquele momento histórico com um perfil de dependência do emprego, subordinado e leal a organização com a promessa de receber em troca a segurança no emprego (DUARTE; *et al.*, 2009). Ainda sobre o conceito de carreira, Greenhaus, Callanan e Godshalk (2010), pontuam que é necessário compreender as definições tradicionais para entender o surgimento das atuais.

Diante disso, os autores trazem duas visões distintas. A primeira considera a carreira como uma responsabilidade da organização, ou seja, a organização proporciona uma trajetória com etapas em que o trabalhador inicia na base e à medida que seu desempenho aumenta, consegue alcançar outros níveis. Na segunda visão, a responsabilidade é do trabalhador, ou seja, ele é responsável pela construção da própria carreira, considerando toda a trajetória profissional do trabalhador como uma única carreira independentemente da quantidade de empregos que teve ou experiências distintas de ocupações. Diferente da primeira visão, nessa segunda a carreira não possui uma sequência rígida de estágios.

Sobre a compreensão da definição de carreira como uma passagem de estágios, Oliveira-Silva (2021), apresenta algumas críticas devido à instabilidade econômica e política que afeta diretamente o mercado de trabalho, sendo inviável uma ideia de continuidade de etapas em que as organizações fossem completamente responsáveis em direcionar a carreira profissional dos trabalhadores. Outra crítica, diz respeito a responsabilidade da escolha por uma carreira ainda no início da vida laboral ou antes de entrar em uma universidade para segui-la o resto da vida e se esforçar para passar os estágios sem realmente ter certeza e vivenciar outras experiências profissionais.

Compreender a carreira como algo de total responsabilidade do trabalhador implica outros aspectos e desafios. Segundo Duarte (2004), é possível perceber que a autogestão de carreira, ou seja, o fato do próprio trabalhador se responsabilizar pela trajetória da sua ocupação exige flexibilidade e adaptação diante das mudanças e das exigências do mundo do trabalho, além disso é necessário autonomia e assertividade na tomada de decisões. Dessa forma, o próprio indivíduo se responsabiliza e é responsabilizado por suas escolhas, independentemente do resultado, seja ele positivo no ponto de vista do sucesso no trabalho ou negativo indicando o fracasso da trajetória profissional. A isenção da responsabilidade da organização em relação ao resultado da carreira do trabalhador tem se tornado uma visão predominante no meio corporativo.

A partir da concepção que a carreira pertence ao indivíduo e não à organização, os trabalhadores tornaram-se eternos aprendizes, sempre abertos para novas oportunidades de

aprendizagem, pois aquele que estiver mais capacitado tem uma maior probabilidade de sucesso no mundo do trabalho (DUARTE; *et al.*, 2009). Além da exigência do desenvolvimento de capacidades e competências, é necessário que o trabalhador assuma uma postura de flexibilidade diante de uma realidade instável do mercado, pois para manter a sua empregabilidade precisa estar disposto e atento para criar suas próprias oportunidades.

Diante disso, a percepção na qual a carreira pode ser guiada pelo próprio indivíduo, proporcionando sua autonomia na tomada de decisão sobre o que deseja seguir parece atraente. No entanto, Oliveira-Silva (2021), apresenta algumas reflexões a respeito do nível de consciência que os trabalhadores possuem em relação aos seus objetivos profissionais ou se ao menos se sentem preparados para planejar e criar estratégias a fim de alcançá-los, quando o ideal é que assumissem uma postura objetiva e autoconfiante. Porém, muitos não sabem responder o que é melhor para si ou para o futuro da própria carreira, se estão atuando na área correta, se serão bem-sucedidos na área que escolheram ou se precisam mudar de carreira para alcançar o sucesso profissional, alguns não conseguem entender por que não são felizes em suas ocupações.

De acordo com Duarte *et al* (2009), as teorias de carreiras do século XX são insuficientes para dar conta da complexidade do termo, é necessário um novo olhar considerando-a como um roteiro de vida que não se restrinja somente ao percurso profissional, pois cada vez mais as pessoas têm considerado outros âmbitos da vida como a saúde e os relacionamentos pessoais, por exemplo, que influenciam diretamente na escolha por uma determinada carreira. Os autores ainda reforçam que o modelo de carreira baseado na construção de vida deve considerar todo o ciclo vital do trabalhador de forma holística, contextual e preventiva.

De fato, as mudanças da economia, a expansão do mercado, das formas de negociação e consumo, o avanço da globalização, da tecnologia e o aumento da população mundial influenciaram a competitividade e a renovação de paradigmas que anteriormente se adequavam a uma determinada época, mas que não dão conta das transformações da sociedade atual, assim como as teorias atuais não conseguirão fundamentar a posterior (BENDASSOLLI, 2009). Dessa forma, entende-se que as teorias de carreira surgiram para explicar a realidade de um período histórico, não significa que perderam a sua verdade, no entanto não correspondem aos novos acontecimentos.

De acordo com Coelho (2006), existem dois modelos de carreira, o tradicional e o moderno. No primeiro, a carreira consiste na lógica em que o trabalhador integra a mesma organização ao longo da vida e é por meio do cumprimento de etapas e ascensão de cargos que

concretiza o sucesso na trajetória profissional. O autor afirma que o modelo tradicional de carreira surgiu a partir da revolução industrial e consequentemente dos sistemas de produção taylorismo, fordismo e toyotismo baseando-se no controle do trabalho e na lógica de carreira linear e ascendente do indivíduo que estivesse vinculado a uma organização.

Enquanto no segundo modelo, de acordo com Chanlat (1996), a carreira é o resultado das transformações da sociedade que originaram o surgimento de cinco paradoxos que modificaram o modo de pensar a gestão de carreiras. O primeiro paradoxo diz respeito a diminuição da oferta de empregos estáveis e financeiramente atrativos; o segundo evidencia o interesse das organizações ao precarizarem as relações de trabalho, aumentando consequentemente o desemprego em detrimento das preocupações financeiras e seu retorno a curto prazo; o terceiro é o declínio da ética e dos valores do trabalho devido à predominância das relações de trocas de interesse e diminuição da ideia de crescimento profissional baseados na dedicação e comprometimento; o quarto paradoxo apresenta a crise dos sistemas educacionais e de formação gerando profissionais com competências incapazes de atender as demandas surgidas no mundo do trabalho; e por último, o encurtamento do horizonte profissional incentivando a aposentadoria dos profissionais, desvalorizando o saber e o conhecimento acumulados.

Em relação as teorias de carreira atuais, Bendassolli (2009), traz em seu estudo o conceito “recomposição” com o intuito de descrever como ocorre o vínculo entre sujeito-trabalho, enfatizando a complexidade da definição do termo carreira, assim como, a fragilização, precarização e a desmontagem dos modelos de carreira "tradicionais", que são influenciados pela noção de emprego herdada da sociedade industrial. O autor destaca as seguintes carreiras emergentes, entre elas: sem fronteiras, proteana, *craft career*, portfólio, multidirecional, transicional, narrativa e construcionista, estão diretamente associados as transformações no mundo do trabalho, nas organizações e na sociedade industrial, considerando a reelaboração dos repertórios de significados das tradições sociológica, psicológica e gerencial que expressam novas metáforas sobre como se constroem e como se gerenciam as carreiras na atualidade.

Sobre as carreiras emergentes, seguem as definições e principais características dos oito modelos mencionados acima:

a) *Carreira sem Fronteiras*: Nesse modelo a trabalhador é fiel aos seus interesses, sabe o que está fazendo quando precisa tomar uma decisão e se for preciso rompe o contrato com a organização quando os objetivos não são passíveis de negociação. O autodesenvolvimento ultrapassa os limites de uma função ou ocupação, essa crença é fundamental para o

trabalhador que percorre esse tipo de trajetória profissional (COELHO, 2006).

b) *Carreira Proteana*: Refere-se aos trabalhadores que mudam de acordo com a própria vontade e gerenciam a carreira sem que haja qualquer intervenção da organização. Diz respeito a um perfil de profissional que se adapta, é resiliente diante de situações difíceis e usa do senso de direção, planeja suas decisões para executá-las com maior precisão (SILVA; BALASSIANO; SILVA, 2014).

c) *Carreira Craft Career*: Entende-se que esse modelo se aproxima do trabalho artístico que demanda do trabalhador autonomia, criatividade, invenção e reinvenção, onde o resultado é a soma da relação única e sem mediação entre o sujeito e a atividade laboral. (BENDASSOLLI, 2009).

d) *Carreira Portfólio*: É uma trajetória marcada por uma variação de experiências profissionais. Nesse modelo o trabalhador busca o sucesso psicológico a partir da negociação entre as próprias expectativas e as da organização (RIBEIRO, 2021).

e) *Carreira Multidirecional*: O próprio termo é sugestivo, esse modelo é flexível e oferece várias possibilidades e direções. No modelo tradicional de carreira o trabalhador seguia uma linha reta e hierárquica, mas a carreira multidirecional vislumbra o sucesso a partir de movimentos horizontais, por recuos ou trocas, o sujeito tem a liberdade de desconstruir objetivos e buscar novos interesses, seja em cargos mais elevados ou não (BENDASSOLLI, 2009).

f) *Carreira Transicional*: Diferente do modelo portfólio, a carreira transicional diz respeito a construção de novos roteiros de carreiras e não a soma de diversas experiências profissionais. O trabalhador agência sua própria carreira e muda de ocupação/organização vivenciando um processo de contínua construção (BENDASSOLLI, 2009).

g) *Carreira Narrativa*: Nesse modelo o *Self* é o principal por interpretar o enredo da trajetória profissional do trabalhador que carrega consigo narrativas sociais e históricas repletas de significados (BENDASSOLLI, 2009).

h) *Carreira Construcionista*: De acordo com Bendassolli (2009, p. 394), “os autores que partilham dessa visão construcionista pretendem questionar as definições convencionais e estabelecidas de carreira”. Dessa forma, a carreira é entendida como um processo de construção social em que a identidade profissional está em constante metamorfose e negociação com as estruturas sociais.

Além dos modelos de carreira descritos, é importante apresentar outro tipo de carreira emergente denominada como carreira inteligente. De acordo com Silva, Balassiano e Silva (2014), nesse tipo de carreira o trabalhador cria oportunidades, traça estratégias de

desenvolvimento profissional construindo habilidades que correspondam às exigências do mercado e garantam seu sucesso. Dessa forma, a relação entre o sujeito e a organização se configura em um contrato psicológico onde o vínculo de trabalho passa de relacional para transicional, ou seja, a estabilidade de longo prazo no emprego transforma-se no alcance de interesses dinâmicos a curto prazo.

De acordo com Oliveira, Melo-Silva e Taveira (2021), a crise econômica além de flexibilizar e precarizar as relações laborais, também afetou o ingresso dos recém-formados no mercado de trabalho devido à baixa oferta de empregos compatíveis com o seu nível de formação. Diante disso, é comum encontrar egressos do nível superior trabalhando em funções que exigem uma qualificação inferior à adquirida.

Entende-se que os conceitos e modelos de carreira se transformam de acordo com as mudanças da realidade. Diante disso, a escolha por um determinado tipo de carreira depende somente da escolha e responsabilidade do trabalhador? São os modelos de carreiras que produzem determinados perfis de profissionais? Ou essa variação de tipos são uma resposta adaptativa a incerteza do futuro das carreiras? O que se espera do trabalhador em relação a gestão da própria carreira? O que pode se esperar do futuro da carreira profissional e das relações sujeito-trabalho?

Oliveira-Silva (2021), afirma que a gestão de carreira tem passado por muitas transformações ao longo dos anos. Inclusive o investimento no planejamento da própria carreira pode ser considerado um luxo, quando o objetivo principal é conseguir um emprego para conseguir sobreviver e mesmo aquele que tem acesso a opções atraentes de trabalho não considera importante uma orientação vocacional, mesmo tendo dificuldade em escolher que percurso profissional vai seguir. Segundo a autora, uma justificativa é porque as pessoas consideram a carreira como algo dado que não precisa de planejamento, principalmente por não terem sido estimulados no decorrer da vida e essa é uma realidade bastante presente no Brasil por possuir uma cultura do improviso com apostas em resoluções baseadas no acaso, sorte ou intervenção divina.

Além disso, é comum que as pessoas sigam carreira em funções que ofereçam em troca uma remuneração atraente, status ou prestígio social, mesmo que o trabalhador tenha outras preferências laborais e pessoais (OLIVEIRA; MELO-SILVA; TAVEIRA, 2021).

Segundo Jost, Fernandes e Soboll (2014), o desenvolvimento da sociedade capitalista e da sua história da humanidade tem relação direta com a produção de um perfil ideal de trabalhador que tenha uma subjetividade adequada para aquela dada época. Dessa forma, a relação que o homem estabelece com o seu trabalho está em constante transformação, em cada

época ou geração o trabalho representa significado ou sentido diferente.

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, onde, 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 (TETTE; CARVALHO-FREITAS; OLIVEIRA, 2014).

Considerando as transformações no mundo do trabalho e a forma como as gerações estabelecem relação com ele, surgem algumas reflexões, como: Será se as gerações não são apegadas ao trabalho ou não têm oportunidade no mercado? Os vínculos frágeis com o trabalho têm relação direta com os objetivos do trabalhador ou são resultado das ações dos modelos de gestão? A carreira que o trabalhador segue é o seu sonho de consumo? E quando o trabalhador segue uma carreira, mas não se sente à vontade em permanecer, o que fazer?

Cabe salientar, como destacam Silva, Balassiano e Silva (2014) que existem diversas investigações sobre as carreiras e como são construídas no setor privado, mas no setor público brasileiro ainda constitui uma lacuna teórica sobre a temática. Os autores destacam que 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.

Considerando o público selecionado para a presente pesquisa, 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).

Conforme a Lei 11.091/2005, o PCCTAE considera as seguintes formas: Progressão por Capacitação Profissional, Progressão por Mérito Profissional e Incentivo à Qualificação (BRASIL, 2005).

§ 1º Progressão por Capacitação Profissional é a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 18 (dezoito) meses.

§ 2º Progressão por Mérito Profissional é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, a cada 2 (dois) anos de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo nível de capacitação.

Art. 11. Será instituído Incentivo à Qualificação ao servidor que possuir educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular, na forma de regulamento.

Então a partir dia 29 de junho de 2006, conforme o decreto Nº 5.824/2006, os Técnicos Administrativos que possuíam ou desejavam alcançar uma titulação superior ao requisito mínimo do cargo que ocupavam poderiam ter seus títulos reconhecidos e receber efeitos financeiros na forma de Incentivo à Qualificação -IQ (BRASIL, 2006).

Esta seção discorreu sobre carreira e os impasses que o servidor público encontra ao construir sua trajetória profissional. E para atender a proposta deste projeto, o próximo capítulo discorrerá sobre as experiências vivenciadas pelos trabalhadores na atividade laboral sob a luz da Psicodinâmica do Trabalho, mas para uma maior compreensão sobre a temática a discussão iniciará com um breve histórico dos estudos e principais conceitos da teoria.

4 PSICODINÂMICA DO TRABALHO

4.1 Origem e principais conceitos

Pesquisadores como, L. Le Guillant, C. Veil, P. Sivadon, A. Fernandez-Zoila e J. Bégoïn, inauguraram a disciplina Psicopatologia do Trabalho entre os anos de 1950 e 1960, por meio de estudos que evidenciaram um conflito existente entre a organização do trabalho e o funcionamento psíquico, e que por sua vez repercutia na saúde do trabalhador desencadeando síndromes e doenças mentais características que pareciam ter alguma associação com a atividade laboral (DEJOURS, 2011).

Entre os estudos dos pesquisadores mencionados acima, destacam-se os de Le Guillant, psiquiatra francês, que percebeu relações existentes entre o trabalho e o adoecimento mental nas organizações, principalmente quando percebeu que “a forma de controle da organização sobre o trabalhador: a imposição do ritmo do trabalho, em tarefas repetitivas [...] atingiam o sistema nervoso mais do que o sistema muscular” (SANTOS; GALERY, 2011, p. 34).

Inclusive, o estudo de Le Guillant com mais visibilidade na literatura, realizado em 1956, descreve a vivência laboral das telefonistas de Paris, em que as trabalhadoras foram diagnosticadas com o quadro de Síndrome Geral de Fadiga Nervosa, caracterizado por alterações de humor, caráter, sono e somáticas devido às condições precarizadas de trabalho e as altas exigências por produtividade (LOUREIRO, 2020).

Bendassolli e Soboll (2011), afirmam que os estudos de Le Guillant trouxeram grandes contribuições para a compreensão que o trabalho pode exercer influência sobre o adoecimento do trabalhador. No entanto, havia lacunas nessa perspectiva ao considerar o trabalho como produtor de doença que por sua vez suscita improdutividade, por exemplo, na pesquisa com as telefonistas de Paris, apesar do sofrimento, das mudanças psíquicas e comportamentais, as trabalhadoras ainda assim mantinham os resultados das metas elevados.

Diante do contexto, o estudo de Guillon, realizado em 1962, traz uma perspectiva diferente, destacando que a relação entre o trabalho e o trabalhador não produzia somente adoecimento mental, longe disso, a atividade laboral poderia exercer influência terapêutica, isso quando o trabalhador conseguia se adaptar ao regulamento da organização em que estava inserido (MERLO, 2002). No entanto, essa perspectiva também apresenta lacunas, pois para o trabalhador se manter saudável precisaria se adequar aos modelos de produção e gestão do trabalho. Mas e se o trabalhador não conseguisse? O que ou quanto a dificuldade de adaptação lhe custaria? Em 1980, Christophe Dejours, precursor do estudo em Psicodinâmica do

Trabalho, publica na França o livro “*Travail: usure mentale. Essai de psychopathologie du travail*”, que foi traduzido em 1986 no Brasil como “A Loucura do Trabalho: estudo de Psicopatologia do Trabalho”. A substituição do termo Psicopatologia do Trabalho, deu-se a partir da mudança de foco da doença no trabalho para a compreensão da normalidade, entendendo que há sofrimento no trabalho devido a existência dos conflitos entre as prescrições da organização e a realidade do trabalho (MERLO, 2002).

Diante das diferentes vertentes teóricas que se desenvolveram a partir da Psicopatologia do Trabalho, considerando a influência do capital, dos modos de gestão, da organização do trabalho, da experiência laboral e do impacto desses aspectos na subjetividade do trabalhador, surgiram as teorias da clínica do trabalho longe de serem homogêneas. Diante disso, o termo apropriado é “clínicas” do trabalho, que diz respeito a diversidade dos caminhos teóricos que se debruçaram a estudar as relações entre trabalho, saúde e subjetividade, entre elas destacam-se, a Psicodinâmica do Trabalho, a Psicossociologia, a Ergologia, a Clínica da Atividade, e diversas outras. Das clínicas citadas, a Psicodinâmica do Trabalho foi pioneira no Brasil (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011).

Vale enfatizar que o interesse nesse estudo é caracterizar a Psicodinâmica do Trabalho. Portanto, segundo Araújo (2013, p. 91), para a Psicodinâmica, a clínica do trabalho é o espaço que “acolhe as opiniões, impressões e sensações dos trabalhadores em relação a todos os aspectos que fazem parte da vida da organização, identificando fatores que geram sofrimento físico e psíquico e resultam no adoecimento dos indivíduos e na perda de produtividade”, ou seja, é na investigação da relação sujeito-sujeito e sujeito-trabalho no âmbito objetivo e subjetivo da organização que é possível perceber a expressão do sofrimento para poder se pensar em intervenções que o transformem em prazer.

De acordo com Merlo e Mendes (2009), a inserção da Psicodinâmica do Trabalho no Brasil deu-se com a chegada da obra de Dejours, seu livro trouxe muitas respostas e reflexões para os estudos do trabalho abordando a forma como a atividade laboral era organizada e como as suas consequências influenciavam na saúde dos trabalhadores. Os autores destacam que o estudo da Psicodinâmica do Trabalho no Brasil teve início na década de 1980 e seguiu dois caminhos distintos: 1) como categoria teórico metodológica e 2) como categoria teórica.

O primeiro caminho utiliza-se da teoria e do método da Psicodinâmica do Trabalho baseados na proposta de Dejours, onde a teoria e o método se complementam por meio das seguintes etapas: pré-pesquisa, pesquisa, devolução e validação dos resultados. Em relação a categoria teórica, segundo caminho, a construção com base na literatura fundamenta-se na discussão teórica da Psicodinâmica do Trabalho, mas é o delineamento do objeto de pesquisa

que define o método, onde geralmente utilizam-se entrevistas que podem ser individuais, coletivas, estruturadas ou semiestruturadas, além disso pode-se usar questionários, escalas, análise documental, observação sistemática, entre outros e geralmente a análise dos dados é qualitativa (MERLO; MENDES, 2009).

Inclusive, essa pesquisa de dissertação baseia-se na perspectiva da categoria teórica em diálogo com procedimentos metodológicos distintos da Psicodinâmica do Trabalho a fim de compreender o trabalho, suas contradições, seus elementos, relações, conteúdos de base histórica e social a partir do método dialético do materialismo histórico.

De acordo com Ferreira e Barros (2003), a Psicodinâmica do Trabalho é uma disciplina que busca compreender a relação existente entre as vivências da realidade do trabalho e suas contradições, compreendendo como essas experiências repercutem na subjetividade do trabalhador e que estratégias de mediação são utilizadas para superar o sofrimento, transformando o trabalho em fonte de prazer. Para isso, o principal objetivo da Psicodinâmica do trabalho é analisar as estratégias individuais e coletivas de mediação empregadas na busca da saúde mental nas organizações.

No entanto, para compreender a proposta da Psicodinâmica do Trabalho, é necessário conhecer alguns aspectos históricos que influenciaram o seu desenvolvimento. Dessa forma, o movimento da teoria teve início na década de 1950, quando os estudos da Psicopatologia do Trabalho não conseguiram responder como algumas pessoas que estavam expostas a ambientes de trabalho desestruturantes adoeciam e outras não (LOUREIRO, 2020).

Posto isso, não é de hoje que o fenômeno do trabalho é estudado e percebido como um fator que influencia no equilíbrio ou desequilíbrio da saúde física e mental dos trabalhadores, afinal, ele é uma atividade exclusivamente humana que produz o homem enquanto ser social que atribui sentido e significado ao seu trabalho e a partir dele constitui a sua subjetividade (MERLO, 2002).

De acordo com Silva e Ramminger (2014), o trabalho pode ser considerado como um operador de saúde quando a pergunta não é como o trabalho adoce o sujeito, mas como ele consegue se manter “normal” diante das pressões do trabalho, pois é na normalidade que surge o enigma na relação entre saúde e trabalho na teoria da Psicodinâmica do Trabalho.

Para os 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.

Dejours destaca que o sofrimento é inerente ao ser humano e como o trabalho é uma

ação humana, nele pode ser vivenciado o sofrimento por meio de diversos sentimentos como: “insatisfação, insegurança, estranhamento, desorientação, inquietude, angústia, depressão, tristeza, agressividade, impotência para promover mudança, desgaste, desestímulo, desânimo, desgaste físico e emocional, desvalorização, culpa, tensão e raiva” (MORAES, 2013, p. 415).

É importante destacar que na experiência do trabalho não há ausência de angústia e que esse sentimento pode mobilizar o trabalhador a buscar alternativas para alcançar objetivos e metas que diminuam o sofrimento, mas não o impede de se manifestar. Diante disso, a saúde não é a inexistência da angústia, mas é a viabilidade da esperança e do alcance dos desejos que podem ser realizados, mas quando isso não é possível o trabalhador adoce (ASSIS; RIBEIRO, 2017).

Segundo Ferreira e Mendes (2003), o prazer e o sofrimento são vivências psíquicas manifestadas muitas vezes de forma inconsciente, individual e/ou coletiva, posto isto, no sofrimento o sujeito sente angústia, medo e insegurança devido ao conflito entre os seus desejos e as regras do meio de produção de bens e serviços. Em contrapartida, no prazer há a satisfação dos desejos por meio do reconhecimento no trabalho.

Em relação ao reconhecimento, Dejourns (2004), destaca que para o trabalhador ser reconhecido é necessário um processo de julgamento constituído por dois posicionamentos: o de utilidade e o de beleza. O primeiro julgamento leva em consideração a avaliação da hierarquia em relação a produtividade, empenho e qualidade do trabalhador. E o segundo é o julgamento coletivo, onde os trabalhadores se avaliam entre si em relação a execução do trabalho e prática da criatividade para conseguirem dar conta das exigências da organização.

No mundo do trabalho, o sofrimento pode seguir alguns caminhos: um deles é guiado pela criatividade por meio da inteligência prática, enquanto o outro pode se tornar patogênico, quando o trabalhador adoce.

De acordo com Moraes (2013), o sofrimento criativo recorre a criatividade e engenhosidade para solucionar os impasses que o trabalho prescrito apresenta, ou seja, quando o sofrimento do trabalhador é capaz de guiá-lo a buscar alternativas para transformar uma condição que parece não haver possibilidade de resolver, ele está utilizando a inteligência prática para contornar o problema em solução consequentemente gerando prazer no trabalho.

Segundo Vasconcelos (2013), a inteligência prática é a experiência de criar algo distinto do que as regras do trabalho determinam e para isso, é necessário incorporar habilidades que ajudam o sujeito a dar conta do real do trabalho. Mas é importante pontuar que a inteligência prática não é a única solução, não depende somente de o trabalhador encontrar caminhos para desviar do sofrimento, é preciso que a organização apresente uma prescrição

flexível onde o trabalhador seja encorajado a desenvolver a sua autonomia e tomar algumas decisões onde as regras e normas não se aplicam.

Segundo Dejours (2007), quando a inteligência prática é compartilhada e validada entre os trabalhadores, sua efetividade se converte em uma sabedoria prática, ou seja, a inteligência prática está voltada para uma atividade mais individual que é desenvolvida diante de algum problema do real do trabalho e quando essa dificuldade é solucionada com sucesso o coletivo avalia o procedimento da resolução, julga sua efetividade e caso a solução seja aceita, torna-se uma prática coletiva.

Quando os trabalhadores não conseguem transformar o sofrimento a partir do investimento na criatividade, para conseguirem lidar com a dinâmica prazer-sofrimento, dispõem de estratégias de mediação, sejam elas de defesa ou de mobilização.

Em relação as estratégias de defesa, é importante evidenciar que elas surgem quando o trabalhador não consegue mais transformar o sofrimento por meio da engenhosidade da inteligência prática e quando essas estratégias alienam o sujeito e perdem seu efeito, o adoecimento surge por meio Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORTs), doenças psicossomáticas como, enxaqueca, síndrome do intestino irritado, alergias alimentares, respiratórias e/ou de pele, gastrite, impotência sexual, infertilidade, entre outras e perturbações psíquicas como, depressão e ansiedade (FERREIRA; MENDES, 2003).

Segundo Moraes (2013, p. 155), as estratégias de defesa acontecem de forma inconsciente e “podem ser definidas como recursos construídos pelos trabalhadores, de forma individual e coletiva, para minimizar a percepção do sofrimento no trabalho, funcionam através da recusa da percepção daquilo que faz sofrer”.

Segundo Ferreira e Mendes (2003), os principais elementos das estratégias de defesa são: negação e racionalização. A primeira diz respeito ao não reconhecimento do sofrimento do trabalho, banaliza-se as dificuldades enfrentadas dentro da organização, naturalizando as falhas como manifestações de incompetência ou falta de compromisso. Enquanto a racionalização busca justificar de forma passiva as adversidades em relação ao ritmo acelerado e as condições incômodas dos espaços laborais.

Além da racionalização e da negação, outras estratégias são utilizadas por meio do “uso de brincadeiras durante o trabalho, chegar antes do horário, optar por seguir ou não, os scripts, criar expressões verbais, buscar apoio no coletivo de trabalho, embotamento afetivo, distanciamento do cliente, individualismo e passividade” (MORAES, 2013, p. 156).

Considerando o exposto até aqui, é possível perceber que as estratégias de defesa propostas por Christophe Dejours estão diretamente relacionadas ao perigo de adoecimento no

trabalho e sem dúvida, o principal destaque da Psicodinâmica do Trabalho foi explorar as possibilidades de adoecimento mental originadas das condições desestruturantes da organização do trabalho e identificá-las ainda na fase pré-patológica, ou seja, na predominância do sofrimento no trabalho (PAYON, 2019).

Ainda sobre as formas de como lidar com a dinâmica prazer-sofrimento, Barros e Mendes (2003, p. 66) descrevem a estratégia de mobilização da seguinte forma:

Caracteriza-se pelo modo de agir coletivo dos trabalhadores e tem o objetivo de transformar o contexto de produção e reduzir o custo humano. A mobilização coletiva busca promover o predomínio de vivências de prazer por meio da criação de um espaço público de discussão, construído baseado na cooperação e na confiança mútuas dos trabalhadores no ambiente de trabalho.

Diante disso, as estratégias de mobilização coletiva podem se manifestar de três formas, de acordo com Ferreira e Mendes (2003):

- 1) Em espaços de discussão, onde os trabalhadores possam falar livremente sobre seus desejos sem julgamentos;
- 2) por meio da cooperação do grupo baseando-se na confiança, a partir da solidariedade e reconhecimento do trabalho de cada membro e;
- 3) a partir da inteligência prática, tentando lidar com o prescrito do trabalho por meio da busca de soluções que diminuem o sofrimento.

A partir das estratégias descritas acima, o trabalhador consegue ressignificar o sofrimento e transformar sua vivência em prazer.

É necessário pontuar que a Psicodinâmica do Trabalho se interessa pelo coletivo, seu foco não é diagnosticar o sofrimento e aplicar intervenções terapêuticas individuais, pelo contrário, a intenção é analisar as estratégias construídas coletivamente para conseguir negociar entre o trabalho prescrito (tarefa) que busca atender as expectativas da organização e o trabalho real (atividade) que é a execução do planejamento da tarefa, evitando o sofrimento e abrindo espaço para a predominância do prazer (MERLO; MENDES, 2009).

De acordo com Silva e Ramminger (2014), tanto a Psicodinâmica do Trabalho como a Ergonomia reconhecem a existência do distanciamento entre o trabalho real (atividade) e o prescrito (tarefa). Em relação a atividade, o trabalhador busca formas de superar as contradições e se adaptar as adversidades que o real apresenta, enquanto a tarefa estingue-se as regras e ao cumprimento de metas e prazos das descrições que determinado trabalho exige.

Quando o trabalhador se depara com as diferenças entre prescrito e o real, vivencia a experiência do fracasso por não saber o que deve fazer, então nesse momento ele coloca em

risco a autopercepção sobre sua identidade e competência profissional (MORAES, 2013).

Ferreira e Barros (2003), pontuam que quanto maior for a distância entre o trabalho prescrito e o trabalho real nas organizações, maior é o custo humano dos sujeitos, o que favorece o sofrimento no trabalho. Diante dessa realidade, para os trabalhadores cumprirem o prescrito e, ao mesmo tempo, não adoecerem, precisam utilizar as estratégias de defesa contra o sofrimento, como: alienação, negação de perigo, agressividade, passividade, entre outras, como já foram descritas.

Segundo Peyon (2019, p. 175), “os trabalhadores formam grupos que, unindo-se ou atuando de forma comum, podem suportar melhor as restrições relacionadas ao trabalho que executam”. Entende-se que as estratégias de defesa individuais são importantes para a Psicodinâmica do Trabalho, no entanto são as coletivas que tem maior destaque nas análises devido a força e partilha das vivências dentro da organização.

Antes de encarar o adoecimento, os trabalhadores vivenciam o sofrimento e utilizam estratégias para se defenderem da sua predominância, no entanto chega a um ponto que as defesas não surtem mais efeito. Segundo Peyon (2019, p. 184):

As estratégias de defesa dos trabalhadores são o melhor acordo possível com a realidade para o sujeito seguir em frente na vida, mas isso não significa que a adoção dessas estratégias seja positiva, mas apenas que elas possibilitam a continuidade do trabalhar, podendo ser cobrado um preço alto à saúde dos trabalhadores com o passar do tempo.

Dessa forma, entende-se que as estratégias de defesa têm validade para acabar, ou seja, quando o sujeito está inserido em um ambiente de regras rígidas que não permite uma flexibilização para conseguir transformar a sua realidade, ele pode vir a adoecer.

Posto isso, de acordo com Silva e Ramminger (2014), geralmente as pesquisas que relacionam saúde e trabalho apresentam uma perspectiva de adoecimento no trabalho descartando a sua outra face como operador de saúde e fonte do prazer. O fenômeno trabalho também exerce uma função positiva na vida das pessoas, por ele é possível construir uma identidade profissional, satisfazer alguns desejos, prevenir o adoecimento e sentimentos relacionados a inutilidade.

O trabalho nos coloca a todo instante frente a impasses. Se os trabalhadores não dispõem de recursos para ultrapassá-los, ou de meios para desenvolver tais recursos, estão em situação de atividade impedida ou contrariada. O trabalho, portanto, só produz saúde quando há atividade, sendo que a situação de atividade impedida é uma situação de sofrimento e desgaste (SILVA; RAMMINGER, 2014, p. 4756).

Dejours (1992), destaca que falar sobre saúde é difícil, mas relacionar o sofrimento a doença é fácil, pois as experiências que trazem em si conteúdos dolorosos se apresentam com maior facilidade. A colocação do autor pode justificar o fato da maioria dos estudos sobre trabalho o apontarem como produtor de adoecimento e distanciarem qualquer relação entre a atividade laboral e a promoção de saúde.

Portanto, entende-se o trabalho como um caminho que apresenta obstáculos, mas ao mesmo tempo leva ao alcance de um determinado objetivo. Além disso, ele é uma ação do homem que por sua vez é um ser social e histórico que interage com o mundo e se constrói a partir das relações que estabelece com a atividade laboral. Diante disso, o trabalho impacta o sujeito e exerce influência sobre a construção da sua subjetividade que é transformada pela objetividade, ou seja, o sujeito produz sua realidade e ao mesmo tempo é produzido por ela.

Considerando as contribuições e reflexões realizadas até aqui, a proposta do próximo capítulo é descrever o método e instrumentos utilizados para a construção, coleta, análise e discussão dos resultados.

5 MÉTODO

O presente projeto está fundamentado nos princípios do materialismo histórico-dialético em diálogo com a Psicodinâmica do Trabalho. Desse modo, as categorias de análise dessa pesquisa são: sentido do trabalho, prazer-sofrimento laboral, setor público, Assistente em Administração e carreira profissional.

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).

5.1 Tipo de Estudo

A abordagem dessa pesquisa é qualitativa, onde 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). No entanto, caso haja necessidade, haverá a utilização de métodos quantitativos para a representação de dados numéricos.

Quanto a natureza, utilizou-se a aplicada, tendo como foco produzir conhecimentos para aplicação prática que busca oferecer soluções a problemas específicos envolvendo verdades e interesses locais (PRODANOV; FREITAS, 2013).

O desenvolvimento teórico desse estudo, teve como base pesquisas de natureza básica e aplicada disponibilizadas em bases de acesso a periódicos, como: Google Acadêmico, SciELO, Periódicos (Portal CAPES), LILACS e EBSCO. E para filtrar assuntos específicos e/ou associados ao objeto de estudo, as buscas foram feitas a partir de palavras-chave como:

sentido e significado do trabalho, carreiras, servidor público, gerações de trabalho, prazer e sofrimento no trabalho, entre outros termos relacionados. Também foi necessário, pesquisas em fontes documentais, dispositivos legais, legislações e regulamentações.

O material coletado no que diz respeito aos artigos, dissertações, teses e livros, têm, na maior parte, publicações dos últimos cinco anos, enquanto outra parte faz referência a pesquisas anteriores para comparação e fundamentação dos dados que foram coletados na execução da pesquisa.

5.2 Amostra

A amostra desta pesquisa contou com a participação de assistentes em administração da Universidade Federal do Maranhão - UFMA. A escolha por essa categoria justifica-se por serem profissionais que fazem parte de um grupo, no caso os técnicos administrativos, que para ocuparem o cargo precisam atender ao requisito nível de escolaridade que varia desde o fundamental incompleto até o superior completo.

Dessa forma para ocuparem o cargo não precisam ter uma qualificação específica. No entanto, após a aprovação no concurso é comum esses profissionais apresentarem dificuldades de adequação do perfil ao cargo, pois a qualificação profissional que possuem não corresponde as exigências da ocupação.

O estudo de Ribeiro (2011), sobre trabalho e condições de saúde realizado com assistentes em administração, destaca que esses profissionais possuem altos índices de rotatividade e constituem um dos maiores números de representantes na categoria dos técnicos dentro da instituição. Além disso, a autora também pontua que a qualificação acadêmica desses profissionais não tem relação com a atividade que desempenham.

5.3 Critérios de Inclusão e Exclusão

A delimitação da amostra foi definida a partir dos seguintes critérios de inclusão:

- a) Os participantes são profissionais ocupantes do cargo de Assistente em Administração;
- b) Devem ter formação acadêmica superior em uma área diferente da atual função desempenhada, apesar do cargo exigir apenas o ensino médio completo;
- c) Possuir, no mínimo 2 anos de experiência na instituição.

Em relação ao critério de exclusão, não participaram da pesquisa aqueles que não assinaram o TCLE e não se encaixaram nos critérios de inclusão.

5.4 Procedimento de Coleta de Dados

A pesquisa em campo foi possível após a conclusão das seguintes etapas:

- 1) Solicitação de autorização institucional para a realização da pesquisa, pois será necessária uma autorização prévia por envolver o quadro de colaboradores e as vivências laborais da Universidade Federal do Maranhão – UFMA;
- 2) Encaminhamento do projeto para a apreciação do Comitê de Ética;
- 3) Aquisição da lista de assistentes em administração da UFMA: Sistema Integrado de Gestão de Planejamento e Recursos Humanos (SIGPRH).

Após aprovação do projeto no Comitê de ética e a aquisição da lista dos profissionais, foram encaminhados e-mails para os assistentes em administração da IES contendo o questionário sociodemográfico (Apêndice) aplicado por meio do *Google Forms* e a partir das respostas, foram selecionados para a aplicação do roteiro de entrevista (Apêndice) os perfis que se encaixaram nos critérios de inclusão.

É importante destacar que as entrevistas foram realizadas de forma presencial, mas caso algum candidato não se sentisse seguro devido ao contexto da pandemia de COVID- 19, houve a opção de ocorrer de forma online por meio de chamadas de voz ou vídeo, garantindo distanciamento social entre os participantes e pesquisadores.

5.5 Aspectos Legais e Éticos

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 a aplicação do questionário sociodemográfico e a possibilidade de algum entrevistado optar pela pesquisa online, a pesquisa seguiu as orientações para procedimentos em pesquisas com qualquer etapa em ambiente virtual de acordo com o ofício circular n.º 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.

5.6 Riscos e Benefícios

Em relação aos riscos e desconfortos que pudessem ocorrer foram mínimos, pois o estudo envolveu questões particulares e subjetivas dos participantes. Se houvesse, o pesquisador responsável faria o encaminhando, se necessário, para suporte psicológico, oferecido no serviço de Psicologia da IES proponente ou de outras instituições que prestam este serviço.

Os benefícios desta pesquisa são mais relevantes que os riscos estabelecidos, pois traz informações que servem de aprimoramento do conhecimento sobre o tema abordado. Os resultados do estudo serão organizados em um relatório, que ao final da pesquisa e da defesa, serão repassados à instituição coparticipante, para que estes benefícios possam alcançar a comunidade assistida, através de ações futuras que subsidiem uma melhor assistência a demanda.

5.7 Análise dos Dados

Quanto aos instrumentos, foi realizada a aplicação do questionário sociodemográfico, ferramenta que possibilita 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 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.

A partir dos resultados encontrados, foram propostas sugestões para a melhoria dos aspectos organizacionais, incentivando o debate e a busca de alternativas que auxiliam no desenvolvimento da saúde dos trabalhadores, suscitando futuras reflexões que proponham novas formas de intervenção e apoio voltados para a realidade das organizações públicas.

6 RESULTADOS E DISCUSSÃO

6.1 Caracterização do perfil dos participantes da pesquisa

A pesquisa contou com a participação de 15 Assistentes em Administração, 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 local e tempo de serviço, os entrevistados atuam na Universidade Federal do Maranhão (UFMA) variando entre um período de 02 a 16 anos de trabalho prestado (Quadro 1).

Quadro 1. Perfil dos entrevistados (São Luís - MA, 2022)

Participante	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
Assistente 15	2 anos	Graduação	Biologia

Fonte: Próprio autor, 2022.

É importante destacar que os participantes da pesquisa possuem formação acadêmica em áreas diferentes da atuação profissional e que apenas alguns deles com Especialização em Recursos Humanos ou em Administração, relataram que a formação se assemelhava as exigências do cargo. No entanto, como a atuação desse profissional é muito ampla, não se limita apenas a prática administrativa, como segue o relato abaixo:

O cargo de Assistente em Administração da Universidade, ele é muito versátil. Cê pode trabalhar tanto naquela área mais fim da administração, dos recursos humanos, contabilidade ou você também pode trabalhar na parte administrativa de cursos sendo secretário de um curso, no caso lá essa é a minha função. Secretário de curso. Então dou todo apoio para alunos. Às vezes auxílio também alguns professores quando necessitam, mas nessa parte tecnológica que alguns mais antigos tem um pouquinho mais de dificuldade (Assistente 02).

Portanto, a fim de cumprir os objetivos da pesquisa, a análise dos dados empíricos possibilitou a construção de cinco categorias temáticas que serão explanadas no decorrer dessa sessão, entre elas:

A categoria “Afim, o que é o trabalho?” evidencia a centralidade que a atividade laboral ocupa na vida dos sujeitos entrevistados.

Na categoria “Escolha da carreira no setor público como Assistente em Administração” está descrito como ocorreu o processo de escolha pela ocupação do cargo e que motivos levaram os participantes a concorrerem em Concurso Público para ocupar um cargo com funções tão diferentes da sua formação acadêmica.

A categoria “Sentidos atribuídos ao trabalho como Assistentes em Administração”, descreve a representatividade subjetiva do trabalho, que sentidos e significados os participantes atribuem as atividades que executam como Assistentes em Administração em um Instituição de Ensino Superior (IES).

E por fim, as categorias denominadas “Vivências de prazer e sofrimento como Assistente em Administração na UFMA” e “Estratégias de mediação adotadas na atuação em uma carreira como Assistente em Administração na UFMA”, expõem, sequencialmente, as experiências do real do trabalho vivenciadas pela categoria em destaque e como conseguem lidar com o fator sofrimento no trabalho.

6.2 Afim, o que é o trabalho?

O trabalho é fundamental para a minha vida tá 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).

De acordo com o dicionário online de português a palavra trabalho é definida como “exercício humano que configura um elemento fundamental na realização de bens e/ou serviços”. Como afirma o Assistente 11, o trabalho é uma atividade fundamental e por isso é importante.

Freitas (2013), define 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 possível observar, por meio das falas dos entrevistados, que quando solicitado que descrevessem o que o trabalho representava para eles, trouxeram a primeira definição que veio em mente, como orientado antes da aplicação do roteiro de entrevista.

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).

Manter as minhas contas em dia né, ter o dinheiro pra pagar o básico (Assistente 15).

As repostas dos entrevistados foram variadas e por esse motivo é necessário considerar que a definição da palavra trabalho é subjetiva e para muitos, esse termo pode trazer conotações negativas associadas a 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 abaixo:

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, nele o indivíduo deposita suas realizações e desejos (ASSIS; RIBEIRO, 2017). Nos depoimentos dos Assistentes 01, 07, 08, 11 e 13 é possível observar que o trabalho pode ser, ao mesmo tempo, instrumento de sobrevivência, conhecimento, 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).

O trabalho é um instrumento de manutenção das minhas necessidades e ... financeira, e a necessidade de realização (Assistente 07).

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).

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).

É desenvolvimento, vem adquirir novos conhecimentos e é claro, aferir sustento né (Assistente 13).

Segundo Dejours (2011, p. 208), “o trabalho é ainda um mediador essencial da construção da identidade psicológica”. Durante as entrevistas, grande parte dos participantes destacaram 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).

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.

O trabalho é uma forma de colocar minhas habilidades em prática é uma forma de me conectar com outras pessoas é uma forma de prazer o sustento pra minha casa (Assistente 04).

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 (Assistente 06).

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.

6.3 Carreira no setor público como Assistente em Administração

Cardoso Junior e Souza (2020, p. 74), trazem algumas considerações a respeito dos fundamentos e diretrizes da ocupação e do desempenho no setor público no Brasil. 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”.

A Assistente 09 relatou que não pensava em ser servidora pública quando estava na graduação, mas ao se formar, ingressar no mercado de trabalho, perceber a competitividade, se deparar com poucas oportunidades e experienciar a rotina de trabalho em uma organização privada incentivou ela a buscar outras oportunidades, como ela disse:

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 aquela coisa que você terá o seu salário tudo bonitinho você pode se programar né você 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 três 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 ao ingresso no serviço público está relacionado ao status, estabilidade financeira e benefícios que o cargo de servidor pode oferecer. Por meio da entrevista coletiva semiestruturada os participantes destacam que o esforço para ser concursado exige desgaste físico no trabalho de estudar, além de passar várias horas na mesma posição sentindo dores, mas tentam lidar com esses desconfortos com a prática de exercícios físicos que favorecem a memória e conseqüentemente a aprendizagem.

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 essa cargo, ele foi o que deu pra passar e com muito esforço e eu me sinto realizada por estar nele (Assistente 01).

Segundo Elias (2018), o concurso público ainda é 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 no total da rota mesmo, 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 mais 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 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 pra UFMA (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 da UFMA 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. Como está descrito na fala da Assistente 04:

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 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. Como relatam os Assistentes 02 e 05:

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 (Assistente 02).

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)

De acordo com 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. Segue abaixo os relatos dos 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 alcançado 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 me fornecer um salário bem menor do que esse de assistente administração aqui na universidade federal então eu optei pela remuneração maior, porque é um pouco complicado né você não vai passar no supermercado o seu carro de compra entendeu olha eu gosto do que eu faço né então passa aqui para mim, não é, 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, é um pouco complicado (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 o estudo de Silva (2004), verificou-se que a motivação dos recém-formados para ingressar no serviço público é a instabilidade no mercado e falta de oportunidade de trabalho. Dessa forma, percebe-se que as transformações no mundo do trabalho refletem na forma como as pessoas agregam sentido a atividade laboral e como buscam formas para se adaptar aos impactos econômicos.

6.4 Sentidos atribuídos ao trabalho como Assistentes em Administração

O sentido do trabalho é uma atribuição subjetiva que o sujeito confere a atividade laboral que desenvolve, tal interpretação é possível devido as experiências que vivencia, bem como as influências sociais e culturais que revestem a temática (RODRIGUES; BARRICHELLO; MORIN, 2016).

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, ao ser questionada sobre o sentido que o trabalho representa na vida dela, sua resposta trouxe um sentido de valorização:

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, 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, 04, 06 e 09 que corroboram tal sentido:

Na minha vida 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 suprindo 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 da vida (Assistente 04).

Acho que na minha vida seria um meio de obtenção de renda. É assim a finalidade de qualidade de vida né? E complemento de responsabilidades da vida adulta, pagar contas, ajudar pessoas, família, essas coisas (Assistente 06).

Fonte de renda e conquista (Assistente 09).

Além de apoio financeiro, o sentido de utilidade também esteve presente na fala 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).

Significa muita coisa. É importante para me ocupar minha cabeça pra eu ter uma utilidade pra instituição, basicamente isso (Assistente 15).

Nas entrevistas também surgiram descrições com o sentido de 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”. Como relatam os Assistentes 03, 11 e 13:

Dependendo da pessoa e dependendo da atividade que ela venha exercer é uma forma de prazer, também de lazer pra ela que as vezes a gente trabalha naquilo que gosta e sente prazer em fazer isso. Então não se torna uma obrigação (Assistente 03).

Gosto do meu trabalho, sinto prazer e se tu me perguntasse, não sei se vale a pena falar isso, se é até quando eu pretendo trabalhar? até quando eu tiver forças, saúde e disposição pra mim tá trabalhando vou continuar trabalhando (Assistente 11).

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), os sentidos do trabalho constituem uma identificação onde as pessoas podem desenvolver afinidades com as tarefas que executam, dessa forma, também encontram valores e propósitos que estimulam o engajamento e o empenho no trabalho.

É o sentido de pertencer a algo, eu tenho muito orgulho de ser servidora de uma universidade, independente de ser UFMA ou não, 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 pode ser um elemento de limitação, onde 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 (não identificação com o trabalho) 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).

Eu já trabalhei em várias áreas diferentes e nunca aconteceu de eu dizer assim essa aqui é insuportável, eu realmente não me identifiquei com ela, eu sempre acabo arrumando uma linha onde eu consigo me identificar com o que eu tô fazendo (Assistente 14).

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 questionamento de se 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).

Diante do exposto até aqui, foi possível observar que, segundo 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.

6.5 Vivências de prazer e sofrimento como Assistente em Administração na UFMA

O estudo de Assis e Ribeiro (2017), traz a perspectiva da 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 a prestar concurso público incluem a preocupação com a instabilidade do mercado de trabalho e a promessa de uma vida estável financeiramente.

De acordo com o relato da Assistente 03, é possível corroborar que um dos motivos predominantes para almejar um concurso públicos ainda está fortemente ligado a questão da

estabilidade financeira.

Então o motivo de eu ter feito o concurso e ter escolhido a UFMA na época que eu passei, ter escolhido, optado a UFMA ao invés do Banco foi isso, a continuar na estabilidade, porque assim, o banco do Brasil é CLT, você é um empregado público, então você não tem estabilidade, vamos dizer assim (Assistente 03).

Os autores, também 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 podem gerar sofrimento na vivência laboral (ASSIS; RIBEIRO, 2017). Como declara 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 4 e 6 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 patológico.

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 está colocando 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 no momento, por fim, na fala da Assistente 09 é possível observar reclamações a respeito da acústica do local que também interfere 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 e sem explorar todas as potencialidades que a gente tem (Assistente 05)

Eu não tenho uma mesa e nenhum computador até hoje, acabo usando a de uma colega que não tá indo... é isso assim estrutura do local para trabalhar (Assistente 07).

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, são atingidos pela precarização na atividade laboral, principalmente pelo fato de serem submetidos a exigências sem possuírem condições adequadas para correspondê-las, como relata o Assistente 12 que durante sua fala, justifica que o erro pode estar nele e que talvez a queixa não corresponda com a realidade.

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 o relato 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).

As falas acima destacam vivências de sofrimento no trabalho. Com a pandemia, houve aumento da demanda de trabalho, 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.

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).

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).

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 JÚNIOR; SALTORATO, 2021). De acordo com Duarte *et al* (2018), a partir de um estudo realizado no setor de emergência de um hospital do Sul do Brasil, evidenciou que o bom relacionamento interpessoal contribuiu para o estabelecimento do prazer no trabalho e diminuição ocorrência de conflitos, pois quando a equipe não se relaciona de forma harmônica, encontra-se em sofrimento.

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).

É importante destacar que tanto as relações interpessoais, como as formas de gestão e o contexto de trabalho em que existe a falta de união entre os pares, atitudes de competição e desrespeito, se configuram como fonte de sofrimento no trabalho e que se propagam em outros contextos da vida do trabalhador, refletindo na vida social, familiar e impactando na saúde e mental (DARIO; LOURENÇO, 2018).

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-se 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.

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.

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).

Quando o funcionário se sente valorizado pelo trabalho que realiza, consegue atribuir importância e significado para si, para a organização e para a sociedade, relacionado ao orgulho do trabalho realizado que se adiciona à realização profissional e aos sentimentos de disponibilidade e produtividade (ALMEIDA, *et al*, 2022).

De acordo com Hoffmann *et al* (2019), o sofrimento no trabalho traz uma série de impactos à saúde física e mental dos trabalhadores, dentre eles: a vontade de não ir ao trabalho, a necessidade de buscar apoio profissional, automedicação indiscriminada, além de transtornos alimentares e diagnósticos de Síndrome de Burnout (SB) frequentes.

6.6 Estratégias de mediação adotadas na atuação em uma carreira como Assistente em Administração na UFMA

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).

De acordo com o relato da entrevistada Assistente 1, mesmo diante de algumas vivências negativas, foi possível observar algumas estratégias para o enfrentamento do sofrimento vivido. No entanto, abaixo evidencia-se uma mobilização individual, a inferiorização marcada pela necessidade de abrir mão do direito de fala para evitar novos conflitos, além de precisar solicitar a transferência de setor para conseguir continuar trabalhando.

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 referidas como fonte de resiliência 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, conseqüentemente, melhorem o bem-estar do funcionário.

Assim, pensar no bem-estar dos colaboradores é pensar na eficácia organizacional. Nascimento *et al.* (2015) apontam essa inter-relação ao defender a necessidade de um melhor ambiente de trabalho e de uma organização do trabalho que privilegie as características interindividuais dos empregados, tornando-se um ambiente de trabalho propício à produtividade. Em síntese, se os funcionários possuem bem-estar na relação de trabalho dentro da organização, apresentam menor índice de adoecimento, portanto, menos faltas. Da mesma forma, se eles se sentirem confortáveis com suas obrigações e demandas, isso refletirá em uma maior autonomia, o nível de rotatividade diminuirá, a produtividade aumenta e o atendimento ao cliente melhora.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo apresentou como objetivo analisar o sentido do trabalho para assistentes em administração da UFMA que construíram carreira em uma área diferente da sua formação acadêmica.

Por sentido do trabalho, entende-se que a atividade laboral ocupa um lugar singular na vida do trabalhador produzindo sua subjetividade a partir das experiências que vivencia. Foi possível observar nas falas dos entrevistados que para eles o sentido do trabalho está relacionado as seguintes representações: se sentir valorizado(a) pela família após a aprovação em concurso, a independência financeira, sensação de utilidade, prazer na atividade que executa, pertencer a algum lugar, ter realizado um sonho ou ser um meio para alcançar outros objetivos pessoais e/ou profissionais.

Diante disso, é importante destacar que para o cargo de Assistente em Administração é frequente problemas de adequação de perfil dos aprovados devido a incompatibilidade entre a formação que possuem e as exigências da função, situação que pode influenciar no sentido que o trabalhador constrói e atribui a atividade que desempenha, além disso, também é comum, após algum tempo, encontrar servidores desmotivados ou apresentando algum tipo de adoecimento físico e/ou mental devido ao cenário apresentado.

O Assistente em Administração é um perfil de trabalhador que constrói uma recomposição na relação sujeito-trabalho, ou seja, ele investe em uma área diferente da qual se qualificou e essa configuração de carreira está diretamente associada as transformações no mundo do trabalho devido ao desemprego, ao acontecimento da pandemia COVID – 19, à precarização, uberização e flexibilização que mudam as formas de trabalhar e de construir a trajetória profissional.

Quanto aos resultados, observou-se que entre as razões que influenciaram na escolha por uma carreira como Assistente em Administração na UFMA, o desejo por uma estabilidade financeira se apresenta de forma pontual, na maioria dos casos a escolha não ocorreu por vocação.

A partir dos relatos dos entrevistados também foi possível perceber outros motivos, como: poucas oportunidades de trabalho na área de formação, buscar por um emprego que garantisse estabilidade financeira e os direitos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como as férias remuneradas, por exemplo, fator que no ramo do empreendimento próprio compromete a qualidade de vida no trabalho. Algumas experiências frustrantes de trabalho na esfera privada também influenciaram, bem como o incentivo familiar como reafirmação do

status que o concurso público promove, assim como a não identificação com a graduação que cursou e outras questões relacionadas a saúde física. Apenas um dos relatos trouxe como motivo o sonho de ser servidor público, mas ainda sim com o desejo de concorrer novamente em concurso para ocupar um cargo de nível superior.

No que diz respeito as vivências de prazer e sofrimento no trabalho, Dejours (2011) descreve que toda realidade ocupacional está sujeita ao risco de tal contradição. Dessa forma, entende-se que a atividade laboral pode promover prazer e ao mesmo tempo sofrimento, mas é imprescindível que as vivências de prazer sejam recorrentes para que haja saúde, caso contrário, o sofrimento torna-se um promotor de adoecimento físico e/ou mental.

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 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.

Outra situação importante envolve o acontecimento do COVID-19, os participantes destacaram que o período pandêmico causou sofrimento devido ao distanciamento dos colegas de trabalho, não tinha mais interação, a hora do café, cada um estava realizando seu trabalho de forma individual e isolada, além disso, a demanda de trabalho aumentou de forma exponencial causando exaustão, inclusive rompendo com as barreiras entre os horários de trabalho, descanso, realização de atividades pessoais, domésticas, entre outras.

Sobre as vivências de prazer, alguns relatos trazem a aprovação como um elemento importante para a autoconfiança de poder concorrer em outro concurso público e obter uma aprovação no cargo desejado. 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. Além disso, são vivências de prazer, de acordo com os resultados da pesquisa, o orgulho de trabalhar em uma Universidade Federal, o reconhecimento por parte da chefia pela execução do bom trabalho e a possibilidade de resolver com agilidade os imprevistos do real do trabalho.

Sobre as estratégias de mediação adotadas, as coletivas não foram identificadas. Os Assistentes em Administração apresentaram a mobilização individual para a ressignificar e

enfrentar o sofrimento vivido no ambiente de trabalho que mostrou-se eficiente para o momento relatado, como o fato de se manter 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 atribuídos ao trabalho, os assistentes em administração apresentaram palavras como: 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, ele constrói subjetividade e é repleto de sentido.

Pontua-se como limitações da pesquisa, a dificuldade de conseguir realizar as entrevistas com o público-alvo devido ao período pandêmico, alguns entrevistados tiveram receio com a possibilidade da entrevista presencial e em alguns casos que optaram por um formato remoto tivemos problemas de conexão com a internet. Também tivemos problemas em relação ao cumprimento de prazos devido à dificuldade de encontrar voluntários para participar das entrevistas e ao processo de análise e aprovação da pesquisa.

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 que favoreçam o bom desempenho das atividades laborais e que tornem o trabalho eficiente e mais leve; 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 importante 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.

Sugere-se ainda, a elaboração de novos estudos abordando esta temática com diferentes categorias profissionais, a fim de promover reflexões a respeito do trabalho, 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. Concurseiros e a busca por um emprego estável: reflexões sobre os motivos de ingresso no serviço público. **Cad. psicol. soc. trab.** v. 14, n. 2, dez. 2011.
- ALMEIDA, H. F. R.; PACHECO, M. A. B.; LEITE, L. M. C.; DOS SANTOS, R. D. C.; LOYOLA, C. M. D. Narrativas de prazer e sofrimento no trabalho: impactos na saúde do trabalhador. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 6, 2022.
- ALVES, G. **O que é precariado?** São Paulo: Boitempo, 2013. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2013/07/22/o-que-e-o-precariado/>>. Acesso em: 10 de outubro de 2021.
- ANJOS, F. B.; MENDES, A. M. A psicodinâmica do não trabalho: estudo de caso com concurseiros. **R. Laborativa**. v. 4, n. 1, 2015.
- ANTUNES, R. **Trabalho digital, Indústria 4.0 e uberização do trabalho**. In: Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade/organização: Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti, Vanessa Patriota da Fonseca. – Brasília: ESMPU, 2020.
- ARAÚJO, L. K. R. **Clínica do trabalho**. In: VIEIRA, Fernando de O.; MENDES, Ana M., MERLO; Alvaro R. C. (Orgs.) Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho. Curitiba: Juruá. 2013.
- ASSIS, L. G. C.; RIBEIRO, C. V. S. Fui aprovado em concurso público. E agora? 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**, v. 20, n. 2, p. 159-172, 2017.
- BARBOSA, A. T.; FERREIRA, G. L.; KATO, D. S. O ensino remoto emergencial de Ciências e Biologia em tempos de pandemia: com a palavra as professoras da Regional 4 da Sbenbio (MG/GO/TO/DF). **Revista de Ensino de Biologia da SBEnBio**, p. 379-399, 2020.
- BARROS, P. C. R.; MENDES, A. M. B. Sofrimento psíquico no trabalho e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil. **Psico-USF**, v. 8, n. 1, p. 63-70, 2003.
- BARROS, S. C.; ÁLVARO, J. L.; BORGESA, L. D. O. Significados do trabalho e do dinheiro: quais suas funções sociais?. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**. v. 18, n.1, p. 282-290, 2018.
- BENDASSOLLI, P. F. Recomposição da relação sujeito-trabalho nos modelos emergentes de carreira. **Revista de Administração de Empresas**, v. 49, n. 4, p. 387-400, 2009.
- BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P (Orgs.). **Clínicas do Trabalho: Novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade**. São Paulo: Atlas, 2011.
- BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. Clínicas do trabalho: filiações, premissas e desafios. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 14, n. 1, p. 59-72, 2011.

BRAGA, R. **A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2012

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016**. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 24 maio 2016. Seção 1, n. 98, p. 44-46.

BRASIL. **Decreto 5.824/2006, de 29 de junho de 2006**. Estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5824.htm > Acesso em 17 de novembro de 2021.

BRASIL. **Lei no 11.091, de 12 de janeiro de 2005**. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 13 jan. 2005. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm>. Acesso em 17 de novembro de 2021.

CAMPOS, E. B. D. (Org). **Psicologia da carreira: práticas em orientação, desenvolvimento e coaching de carreira**. São Paulo: Vetor Editora, 2021.

CARDOSO JUNIOR, J. C.; SOUSA, V. E. C. M. Cadernos da reforma administrativa: O Funcionalismo Público na Federação: novas evidências sobre ocupação, escolarização, remuneração e atuação da burocracia pública brasileira, 2020.

CARRETEIRO, T. C. A escolha da função pública como campo de emprego para jovens adultos. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. v.17, p. 85-96, 2014.

CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? (II). **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.36, n.1, p. 13-20, 1996.

COELHO, J. A. Organizações e carreiras sem fronteiras. In M. Balassiano & I. S. A. da Costa (Orgs.), **Gestão de carreiras: dilemas e perspectivas**. Rio de Janeiro: Editora Atlas, 2006.

COSTA, S. S. Pandemia e desemprego no Brasil. **Revista de Administração Pública**, v. 54, p. 969-978, 2020.

COUTINHO, R. L. Uberização das relações de trabalho: uma abordagem transnacional a partir da interrelação entre Direito Público e Privado. **Revista Eletrônica do CEJUR**, v. 2, n. 5, 2021.

DARIO, V. C.; LOURENÇO, M. L. Cultura organizacional e vivências de prazer e sofrimento no trabalho: um estudo com professores de instituições federais de ensino superior. **Revista Organizações em Contexto**, v. 14, n. 27, 2018.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1992.

DEJOURS, C. **Addendum**. In: S. Lancman, & L. I. Sznelwar, Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro; Brasília: Fiocruz; Paralelo 15, p. 47-104, 2004.

DEJOURS, C. **Avaliação do trabalho submetida à prova do real**. Críticas aos fundamentos da avaliação. São Paulo: Bluncher, 2008.

DEJOURS, C. **Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho**. In Lancman, S., & Sznelwar, L. I.; (Orgs.). Christophe Dejourns Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho, 5ª Ed., Brasília: Paralelo, 2011.

DEJOURS, C. Da Psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (orgs), p. 57-124. **Christophe Dejourns: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2011.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho: casos clínicos**. Dublinense, 2017

DEJOURS, C. **O fator humano**. Ed. 5. reimp. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

DUARTE, M. E. O indivíduo e a organização: Perspectivas de desenvolvimento. [The individual and the organization: Perspectives of development]. **Psychologica (extra-série)**, p. 549-557, 2004.

DUARTE, M. E.; LASSANCE, M. C.; SAVICKAS, M. L.; NOTA, L.; ROSSIER, J.; DAUWALDER, J.; GUICHARD, J.; SORESI, S.; ESBROECK, R. V.; VIANEN, A. E. M. V. A construção da vida: Um novo paradigma para entender a carreira no século XXI. **Interamerican Journal of Psychology**, v. 44, n. 2, p. 392-406, 2010.

DUARTE, M. L. C.; GLANZNER, C. H.; PEREIRA, L. P. O trabalho em emergência hospitalar: sofrimento e estratégias defensivas dos enfermeiros. **Rev Gaúcha Enferm.**, n. 39, 2018.

ELIAS, J. **Abstenção de até 60% e 'paraquedistas' deixam concurso público mais fácil**. Disponível em: <<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?cmpid=copiaecola>>. Acessado em: 05 de setembro de 2021

FAIRCLOUGH, N. **Discurso e mudança social**. Brasília, DF: Editora Universidade de Brasília, 2001.

FANTINI, C. A.; SOUZA, N. C. dos S. de. Análise dos fatores motivacionais das gerações baby boomers, X, Y e Z e as suas expectativas sobre carreira profissional. **Revista iPecege**, v. 1, n. 3/4, p. 126-145, 2015.

FERREIRA, M. C.; BARROS, P. C. R. 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**, v. 16, n. 1, p. 115-128, 2003.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores-fiscais da Previdência Social Brasileira. **Brasília: Ler, Pensar e Agir**, 2003.

GASKELL, G. Individual and group interviewing. Qualitative researching with text, image and sound, 2000.

GREENHAUS, J. H.; CALLANAN, G. A.; GODSHALK, V. M. **Career management**. 4 ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc, 2010.

GONDIM, T. P. A Luta por Direitos dos Trabalhadores “Uberizados”: Apontamentos Iniciais Sobre Organização e Atuação Coletivas. **Mediações**. v. 25, n. 2, p. 469-487, 2020.

HOFFMANN, C.; ZANINI, R. R.; MOURA, G. L.; MACHADO, B. P. Prazer e sofrimento no trabalho docente: Brasil e Portugal. **Educ. Pesqui.**, n. 45, 2019.

IBGE. 2019. **O que é o desemprego?** Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>>. Acesso em: 17 de setembro de 2021

IBGE. 2021. **Alta do emprego no Centro-Oeste e Sudeste puxa queda da desocupação**. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-08/alta-do-emprego-no-centro-oeste-e-sudeste-puxa-queda-da-desocupacao>>. Acesso em: 20 de novembro de 2021.

JORNAL S. PAULO. **Para economistas, desemprego pode ir a 17% em 2021**. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2020/11/28/para-economistas-desemprego-pode-ir-a-17-em-2021.htm?cmpid=copiaecola>>. Acessado em: fevereiro de 2021.

JOST, R.; FERNANDES, B.; SOBOLL, L. **A subjetividade do trabalhador nos diversos modelos de gestão**. In: SOBOLL, L; FERRAZ, L. (Orgs) *Gestão de Pessoas: armadilhas da organização do trabalho*. São Paulo: Atlas, pp.48- 66, 2014.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. DE A. **Fundamentos de metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

LINHART, D. **Modernização e precarização da vida no trabalho**. In R. Antunes (Org.), *Riqueza e miséria do trabalho no Brasil III* (pp. 45-54). São Paulo: Boitempo, 2014.

LIMA, A. V. Q.; GOMES, M. W. F. “ESTOU FORMADO (A), E AGORA?”: uma análise sobre o sofrimento psíquico de desempregados recém-formados em instituições de nível superior em São Luís-MA. **Cadernos de Pesquisa**, v. 17, n. 3, 2011.

LIMA, N. A.; SCATOLIN, H. G. Os mecanismos de defesas do trabalhador na visão da psicodinâmica do trabalho. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, v. 17, n. 11, 2020.

LOUREIRO, T. Trabalho, subjetividade e identidade dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia: análise de um caso sui generis. 2020.

LUQUES, I. **Mercado de concursos, aquecido, movimento cerca de 30 milhões ao ano no país**. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/emprego/mercado-de-concursosaquecido-movimenta-cerca-de-30-milhoes-ao-ano-no-pais-3015289>>. Acesso em: janeiro de 2021.

MAIA, A. C.; AGOSTINI, R.; AZIZE, R. L. Sobre jogos de (des)montar: Covid-19 e Atenção

Primária à Saúde. **Physis**. v. 30, n. 3, 2020.

MENDES, A. M. 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. 2007.

MERLO, Á. R. C.; MENDES, A. M. B. Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. **Cadernos de Psicologia Social do trabalho**, v. 12, n. 2, p.141-156, 2009.

MERLO, A.R.C. (Org.) **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.p. 415-420

MERLO, A. R. C. Psicodinâmica do trabalho. In M. DA. G. JAQUES & W. CODO (Eds.), **Saúde mental e trabalho: Leituras** (pp. 42-130). Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

MESQUITA, A. D.; OLIVEIRA, L. C.; MUNHOZ, G. S. A atuação dos integrantes da geração Z nas organizações. **Cadernos de Gestão e Empreendedorismo**, v. 8, n. 1, p. 104-118, 2020.

MORAES, R. D. Estratégias defensivas. In: VIEIRA, F.O.; MENDES, A. M.; MERLO,A.R.C. (Org.) *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá,2013.p. 153-158.

MORAES, R. D. Sofrimento Criativo e Patogênico, In: VIEIRA, F.O.; MENDES, A. M.; MORAES, R.D, VASCONCELOS, A. C. L. A subversão do sofrimento em prazer no trabalho. In: **Saúde mental e trabalho na Amazônia: múltiplas leituras sobre prazer e sofrimento no trabalho / organizadora Vanderléia de Lurdes Dal Castel Schindwein**. PortoVelho-RO: EDUFRO, 2013.

OLIVEIRA, E. N. P. ; MOITA, D. S. ; AQUINO, C. A. B. . O empreendedor na era do trabalho precário: relações entre empreendedorismo e precarização laboral. **REVISTA DE PSICOLOGIA POLÍTICA**, v. 16, p. 207-226, 2016.

OLIVEIRA, M. C.; MELO-SILVA, L. L.; TAVEIRA, M. C. Orientação de carreira para universitários e recém graduados na transição para o trabalho. In: SILVA, L. C. O.; CAMPOS, E. B. D. (Org). **Psicologia da carreira: fundamentos e perspectivas da psicologia organizacional e do trabalho**. São Paulo: Vetor Editora, 2021.

OLIVEIRA-SILVA, L. C. Conceitos e definições em carreira. In: SILVA, L. C. O.; CAMPOS, E. B. D. (Org). **Psicologia da carreira: fundamentos e perspectivas da psicologia organizacional e do trabalho**. São Paulo: Vetor Editora, 2021.

PACHECO, A. DOS S.; FILETO, B. Recrutamento e seleção: as dificuldades de inserção do jovem recém-formado no mercado de trabalho. Faculdade de Pindamonhangaba, 2015.

PAPALIA, D. E.; FELDMAN, R. D. Desenvolvimento humano. Artmed Editora, 2013.

PEYON, Eduardo Rodrigues. **Sobre o trabalhar contemporâneo: Diálogos entre a psicanálise e a psicodinâmica do trabalho**. Editora Edgard Blücher, 2019.

PRATT, M. G.; ASHFORTH, B. E. Fostering meaningfulness in working and at work. In K.

S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.). Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline (pp. 309-327). San Francisco, EUA: Berrett-Koehler, 2003.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2 ed. Editora Feevale, 2013.

RIBEIRO, C. V. S, LEDA, D. B. Sentidos atribuídos ao trabalho na sociedade contemporânea e as repercussões na subjetividade do trabalhador. **Revista Espaço Acadêmico**, n.211, pp.39-49, 2018.

RIBEIRO, C. V. S.; MANCEBO, D. Concurso público, uma alternativa sensata frente às turbulências do mundo do trabalho? Trabalho & Educação (UFMG), v. 18, p. 145-156, 2009.

RIBEIRO, C. V. dos S. **Trabalho técnico-administrativo em uma instituição federal de ensino superior: análise do trabalho e das condições de saúde**. 2011. Tese de Doutorado. Tese de Doutorado, Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro.

RIBEIRO, C. V. dos S.; MANCEBO, Deise. O servidor público no mundo do trabalho do século XXI. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 33, p. 192-207, 2013.

RIBEIRO, Elisa Leonardi. Sentidos do trabalho e satisfação no trabalho no setor público. 2018.

RIBEIRO, J. E. M.; SIQUEIRA, A. M. O. Fatores que influenciam a empregabilidade de recém-formados no mercado de trabalho. XLVI Congresso brasileiro de educação em engenharia, 2018.

RIBEIRO, M. A. Carreira: panorama dos principais enfoques teóricos. In: SILVA, L. C. O.; CAMPOS, E. B. D. (Org). **Psicologia da carreira: fundamentos e perspectivas da psicologia organizacional e do trabalho**. São Paulo: Vetor Editora, 2021.

RICHARDSON, R. J.; PERES, J. A. S.; Wanderley, J. C. V.; Correia, L. M.; PERES, M. H. M. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

RODRIGUES, Andrea Leite; BARRICHELLO, Alcides; MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem: Um estudo multimétodos. **Revista de Administração de Empresas**, v. 56, p. 192-208, 2016.

ROSSO, B. D., DEKAS, K. H.; WRZESNIEWSKI, A. On the meaning of work: A theoretical integration and review. **Research in Organizational Behavior**. v. 30, p. 91-127

SANTOS, A. P. L.; GALERY, A. D. Controle sobre o trabalho e saúde mental: resgatando conceitos, pesquisas e possíveis relações. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 14, n. 1, p. 31-41, 2011.

SILVA, A. M. DA UBERIZAÇÃO À YOUTUBERIZAÇÃO. **RTPS-Revista Trabalho, Política e Sociedade**, v. 5, n. 9, p. 587-610, 2020.

SILVA, C. O.; RAMMINGER, T. O trabalho como operador de saúde. **Ciênc. saúdecoletiva**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 12, pp. 4751-4758, 2014.

SILVA, J. R. da; BALASSIANO, M.; SILVA, A. R. L. da. Burocrata proteano: articulações de carreira em torno e além do setor público. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 18, n. 1, p. 01-19, 2014.

SILVA, M.M. **Inserção profissional e condição social: trajetórias de jovens graduados no mercado de trabalho**. 2004. 249f. Tese (Doutorado) – Centro de Ciências da Educação, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

SILVA, M. M. Redes de relações sociais e acesso ao emprego entre os jovens: o discurso da meritocracia em questão. **Educação & Sociedade**, v. 31, p. 243-260, 2010.

SILVA, M. R. G., MARCOLAN, J. F. Condições de trabalho e depressão em enfermeiros de serviço hospitalar de emergência. **Rev Bras Enferm.**, n. 73, 2020

TEIXEIRA, C. F. D. S.; SOARES, C. M.; SOUZA, E. A.; LISBOA, E. S.; PINTO, I. C. D. M.; ANDRADE, L. R. D.; ESPIRIDÃO, M. A. A saúde dos profissionais de saúde no enfrentamento da pandemia de Covid-19. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, p. 3465-3474, 2020.

TESSARINI JÚNIOR, G.; SALTORATO, P. Organização do trabalho dos servidores técnicos-administrativos em uma instituição federal de ensino: uma abordagem sobre carreira, tarefas e relações interpessoais. **Caderno EBSPE.PR**. Rio de Janeiro-RJ, v. 19, Edição Especial, p. 811-823, nov. 2021.

TETTE, P. G. R.; CARVALHO-FREITAS, N. M.; OLIVEIRA, M. S. Relações entre significado do trabalho e percepção de suporte para pessoas com deficiência em organizações brasileiras. **Estudos de Psicologia**. v. 19, n. 3, 2014

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

TUNDIS, A. G. O.; MONTEIRO, J. K.; SANTOS, A. S. D.; DALENOGARE, F. S. Estratégias de mediação no trabalho docente: um estudo em uma universidade pública na amazônia. **Educação em Revista**, v. 34, 2018.

VASCONCELOS, A. C. L. Inteligência Prática. In: VIEIRA, F.O.; MENDES, A. M.; MERLO, A.R.C. (Org.) **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.p. 153-158.

VASCONCELOS, K. C. DE A.; MERHI, D. Q.; GOULART, V. M.; SILVA, A. R. L. A geração y e suas âncoras de carreira. **Gestão. Org**, v. 8, n. 2, p. 226-244, 2010.

VIVIAN, C.; TRINDADE, L. L.; REZER, R.; VENDRUSCOLO, C.; JUNIOR, S. A. R. Estratégias de defesa contra o sofrimento no trabalho de docentes da pósgraduação stricto sensu. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 22, n. 2, 2019

APÊNDICES

APÊNDICE A

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado (a) para participar da pesquisa “**Os sentidos do trabalho e carreira no setor público: um estudo sobre a trajetória profissional dos assistentes em administração de uma IES**” coordenada pela professora Dr^a Carla Vaz dos Santos Ribeiro. O estudo tem como objetivo analisar o sentido do trabalho para assistentes em administração da UFMA que construíram carreira em uma área diferente da sua formação acadêmica.

O convite à sua participação por meio de entrevista se deve à sua condição de profissional de Assistente em Administração da UFMA com formação acadêmica superior.

Caso concorde, você participará de uma entrevista. As informações obtidas por meio da pesquisa serão gravadas e mantidas em sigilo e serão utilizadas para fins estritamente acadêmicos. Será preservado o seu anonimato, de modo que nenhuma identificação pessoal será usada em qualquer relato ou publicação que possam resultar do estudo. Serão utilizadas siglas ou nomes fictícios quando forem empregadas suas declarações, não sendo referenciadas, portanto, identidades pessoais.

Há a possibilidade de alguns riscos como cansaço ao responder as perguntas da pesquisa ou contato com sentimentos angustiantes ao relembrar vivências. Caso alguma dessas situações aconteça, faça uma pausa ou encerre a atividade, sem qualquer prejuízo a você. Ao longo da pesquisa você terá direito ao suporte da pesquisadora a qualquer momento.

Em relação aos benefícios espera-se com esta pesquisa, contribuir com informações que servirão de aprimoramento do conhecimento sobre o tema abordado, além de trazer benefícios para os sujeitos participantes em relação a execução e qualidade de vida no trabalho. Os resultados do estudo serão organizados em um relatório, que ao final da pesquisa, serão repassados à instituição coparticipante, para que estes benefícios possam alcançar a comunidade assistida, através de ações futuras que subsidiem uma melhor assistência a demanda.

Você receberá uma cópia deste termo onde consta o telefone e o e-mail do pesquisador, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação. Cabe ressaltar, que sua participação neste estudo é absolutamente voluntária, a qualquer momento você poderá

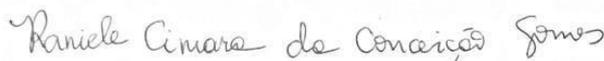
desistir de participar e retirar seu consentimento, sem qualquer prejuízo para você.

Caso você tenha alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Maranhão que está localizado no Prédio CEB Velho, em frente ao Auditório Sérgio Ferretti. E-mail: cepufma@ufma.br/ Telefone: 3272-8708

Considerando os itens acima expostos, eu, de maneira livre e esclarecida, expresso o meu interesse em participar desta pesquisa.

Em, ___/___/___

Assinatura do participante



Pesquisadora responsável: Raniele Cimara da Conceição Gomes
Mestranda do Programa de Pós-Graduação de Psicologia
raniele.gomes@discente.ufma.br (98) 98583-4408



Pesquisadora responsável: Dr^a Carla Vaz dos Santos Ribeiro
Professora do Departamento de Psicologia/UFMA
carla.vaz@ufma.br (98) 98862-1224

APÊNDICE B

QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

1. Nome:

2. Sexo:

Masculino

Feminino

Outro _____

3. Idade: _____ anos

4. Estado Civil:

Solteiro (a)

Casado (a)

União estável

Divorciado (a)

Viúvo (a)

5. Número de Filhos: _____

6. Nível de Escolaridade:

Médio Completo

Médio Profissionalizante

7. Graduação, completa ou incompleta? _____, curso? _____

8. Especialização, completa ou incompleta? _____, curso? _____

9. Mestrado, completo ou incompleto? _____, curso? _____

10. Doutorado, completo ou incompleto? _____, curso? _____

11. Nome da IES em que trabalha:

12. Qual cargo ocupa? _____ Há quanto tempo? _____

13. Permanece no primeiro setor de lotação? _____ Ou foi transferido de setor? _

APÊNDICE C
ROTEIRO DE ENTREVISTA

1. Descreva o que é o trabalho para você.
2. Fale sobre o que o seu trabalho representa na sua vida.
3. Expresse sobre o que fez você escolher o cargo de assistente administrativo na UFMA.
4. Fale sobre como ocorreu a escolha por uma vaga com atribuições tão diferentes da sua formação.
5. Exponha qual o sentido que seu trabalho representa para você.
6. Descreva como é a sua rotina de trabalho.
7. Exponha como é o seu relacionamento no trabalho com os colegas, gestores e usuários dos serviços.
8. Expresse sobre momentos agradáveis que você vivenciou ou vivência no trabalho.
9. Descreva as experiências desagradáveis que você experienciou ou experiência no trabalho.
10. Diante das experiências desagradáveis, explique como você consegue lidar com essas adversidades.
11. Se tivesse a oportunidade de mudar de carreira, descreva os motivos que influenciariam essa decisão.
12. Descreva seus projetos e se no momento você realiza outro trabalho ou pensa em investir em outra carreira.