

REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO

FACES

JOURNAL

<https://revista.fumec.br/index.php/facesp>

*Publicação Trimestral da Faculdade
de Ciências Empresariais*



Belo Horizonte - MG
FACES R. Adm. • Belo Horizonte
v.24 • n.1 • Jan./Mar. • 2025

FUNDAÇÃO MINEIRA DE EDUCAÇÃO E CULTURA - FUMEC

Presidente: Prof. Air Rabelo

REITOR

Prof. Guilherme Guazzi Rodrigues

PRÓ-REITORA DE GRADUAÇÃO

Prof.^a. Claudia Silveira da Cunha

PRÓ-REITOR DE PÓS-GRADUAÇÃO, PESQUISA E EXTENSÃO

Prof. Dr. Sérgio Henriques Zandona Freitas

DIRETORA GERAL DA FACE - FACULDADE DE CIÊNCIAS EMPRESARIAIS

Prof.^a. Renata de Sousa da Silva Tolentino

EDITOR

Prof. Thiago Soares Nunes – Editor Geral

CONTATO PRINCIPAL

Thiago Soares Nunes

Professor Doutor

Universidade FUMEC

Rua Cobre, 200 - 1º andar - Bairro Cruzeiro

30310-190 - Belo Horizonte - MG

E-mail: thiago.nunes@fumec.br

CONSELHO EDITORIAL TÉCNICO-CIENTÍFICO NACIONAL

Edson Luiz Riccio, FEA/USP

Antonio Balloni, CENPRA/MICT

Oscar Dalfovo, Universidade Regional de Blumenau

Marília Damiani Costa, UFSC

Ricardo Teixeira Veiga, CEPEAD/UFMG

Antônio Artur de Souza, CEPEAD/UFMG

Eduardo André Teixeira Ayrosa, EBAP/FGV/RJ

Sérgio Carvalho Benício de Melo, PPGA/UFPE

Sérgio Henrique A. C. Forte, UNIFOR - CE

Rodrigo Bandeira de Melo, Univale/SC

Jorge Ferreira da Silva, IAG/PUC-RJ

Sérgio Bulgacov, CEPPAD/UFPR

CONSELHO EDITORIAL TÉCNICO-CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Thomas Brashear, UMASS

Luc Quoniam, Université du Sud Toulon-Var

David Bruce, Institute of International Business

Jürgen Müller, Berlin School of Economics

César Archuby, Universidad de La Plata

Armando Malheiro, Universidade do Porto

Gustavo Guzman, Griffith University

Suzana Braga Rodrigues, Erasmus University Rotterdam

CONSULTORES EXTERNOS

Sylvana Maria Brandao, UFPE

Tereza Souza, Universidade Potiguar

Milena Rodrigues, Toledo Araçatuba

Rolf Hermann Erdmann, Universidade Federal de Santa Catarina

Carlos Alberto Costa, Universidade de Caxias do Sul

Ralph Santos Silva, UNIP

Maria Emilia Camargo, Universidade de Caxias do Sul

Luiz Alberto Nascimento Campos Filho, Faculdades Ibmecc RJ, Brasil

Camila Juvencio Dias, UniToledo - Araçatuba-SP

Mauro Neves Garcia, Universidade Municipal de SCS

Antonio Carlos Giuliani, Universidade Metodista de Piracicaba

Heloisa Guimarães Peixoto Nogueira, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

André Gustavo Carvalho Machado, Universidade Federal da Paraíba

Denise Del Prá Netto Machado, Universidade Regional de Blumenau

Maria Augusta Soares Machado, IBMEC-RJ, Brasil

Frederico Poley Marins Ferreira, Fundação João Pinheiro

Arsênio Firmino Novaes Netto, Universidade Metodista de Piracicaba

Pelayo Munhoz Olea, Universidade de Caxias do Sul

José Arimatés Oliveira, UFRN - Universidade Federal do Rio Grande do Norte

Mauro Sudano Ribeiro, Faculdades Pedro Leopoldo

Sandra Maria Santos, Universidade Federal do Ceará

Valeria Rueda Elias Spers, Universidade Metodista de Piracicaba

Priscilla Ferreira da Fonseca, Newton Paiva

Eduardo Damião da Silva, PUCPR

Roberto Marcos da Silva Montezano, Faculdades Ibmecc RJ, Brasil

PROJETO GRÁFICO(REDESIGN) E EDITORAÇÃO:

Therusa Santana / Tecnologia da Informação

Revista de Administração FACES Journal / Universidade FUMEC, Faculdade de Ciências Empresariais. - v. 24, n. 1 (jan./mar. 2025) - . - Belo Horizonte : Universidade FUMEC, Faculdade de Ciências Empresariais, 2000 - .

v. : il.

Trimestral

ISSN 1984-6975 (online)

1. Administração. 2. Negócios. I. Universidade FUMEC. Faculdade de Ciências Empresariais.

CDU: 658

Periodicidade: trimestral

Data de início da circulação: 1º semestre 2000

Versão virtual integral: <http://revista.fumec.br/index.php/facesp>

Indexação:

CAPES – Portal Periódicos

DOAJ - Directory of Open Access Journals

EBSCO - Host

E-Revistas - La Plataforma Open Access de Revistas Científicas Electrónicas

Espanólas y Latinoamericanas

IBICT – Instituto Brasileiro de informação em Ciência e Tecnologia

ISI Web of Knowledge

Latindex - Sistema regional de información en línea para revistas científicas

de América Latina, el Caribe, España y Portugal

PKP - Public Knowledge Project

REDALYC - Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Sumários.org

Endereço para Correspondência: FACE - FUMEC / Revista Faces
Rua Cobre, 200 - Cruzeiro - 30310-190 - Belo Horizonte / MG
www.fumec.br/publicacoes/revistas-faces@fumec.br

INTRODUÇÃO

A Revista de Administração FACES Journal, há 25 anos, é uma publicação da Faculdade de Ciências Econômicas, Administrativas e Contábeis de Belo Horizonte, da Fundação Mineira de Educação e Cultura que, com mais de 50 anos de existência, consolida-se como uma instituição de ensino, atingindo sua maturidade e o reconhecimento de seu trabalho. Com um quadro docente de alto nível, a Universidade FUMEC dedica-se a atividades de graduação, pós-graduação, pesquisa e extensão.

A instituição, sem fins lucrativos, fundada por um grupo de professores que buscavam criar novas alternativas de formação acadêmica, é dotada de completa infraestrutura: salas amplas, espaços multimeios, apoio de informática, laboratórios nas diversas áreas, auditórios, anfiteatro e três bibliotecas com acervo de mais de 90 mil volumes.

MISSÃO DA UNIVERSIDADE FUMEC

A Universidade FUMEC, em atendimento às suas funções de ensino, pesquisa e extensão e com fundamento nos princípios e fins da educação nacional, tem por missão: formar cidadãos conscientes de sua responsabilidade social, portadores dos valores de justiça e ética, nas diferentes áreas do conhecimento, aptos para a inserção nos diversos setores profissionais e para a participação no desenvolvimento da sociedade brasileira.

MISSÃO DA REVISTA FACES

Fomentar a produção e a disseminação do conhecimento em Administração de Empresas, contribuindo para o desenvolvimento e o progresso do país e da sociedade.

FOCO DA REVISTA FACES

A Revista de Administração FACES Journal tem como foco e escopo publicar artigos no campo da Administração e áreas afins com uma contribuição teórica e gerencial. A intenção é publicar artigos decorrentes de pesquisas robustas, que resultem em avanço do conhecimento, com argumentos que destaquem a relevância e importância do estudo, com alto grau de ineditismo e que apresentem o estado da arte do fenômeno estudado.

TIPOS DE ARTIGOS VEICULADOS NA FACES

Desenvolvimento teórico: sustentados por ampla e aprofundada pesquisa bibliográfica com propostas de novos modelos e interpretações para fenômenos relevantes no campo da Administração de Empresas e áreas afins.

Trabalhos empíricos: direcionados mais para a prática do administrador. Os artigos baseiam-se em pesquisas metodologicamente bem fundamentadas, podem apresentar hipóteses que compreendem as teorias e suas variáveis, os resultados que comprovam (ou não) a teoria.

A revista não aceita artigos bibliométricos, ensaio teórico.

TEMAS E LINHAS EDITORIAIS

- Comportamento Organizacional
- Contabilidade
- Empreendedorismo
- Ensino e Pesquisa em Administração
- Estratégia em Organizações
- Finanças
- Gestão da Informação
- Gestão de Operações e Logística
- Estudos Organizacionais
- Gestão de Pessoas
- Gestão Internacional
- Gestão Pública e Governança
- Inovação e Tecnologia
- Marketing
- Organizações
- Relações de Trabalho
- Teoria das Organizações

Prezados Pesquisadores, Acadêmicos, Dirigentes e Comunidade Empresarial

O primeiro número do volume 24 de 2025 da Revista de Administração *FACES Journal* apresenta artigos de diversos campos da Administração e áreas correlatas. As temáticas contemplam empreendedorismo, absenteísmo, liderança, qualidade de vida, significados e sentidos do trabalho, jovens trabalhadores.

Nosso objetivo é que os trabalhos selecionados acrescentem conhecimentos e auxiliem no suporte científico das diversas áreas de estudo abarcadas nesta edição da Revista de Administração *FACES Journal*. Os trabalhos que compõem este número são:

ENTREPRENEURIAL PROFILE OF ARCHITECTURE AND URBANISM PROFESSIONALS: DIFFERENT DIMENSIONS PRESENT IN THE FORMATION

Rafael Venturin Piacentini; Maritane Prior; Marcelo Roger Meneghatti; Ivano Ribeiro

ANTECEDENTES DO ABSENTEÍSMO: UM ESTUDO COM OPERADORES DE PRODUÇÃO DE UM FRIGORÍFICO DE AVES

Egnaldo Silva; Lucia Barbosa de Oliveira; Joaquim Rubens Fontes-Filho

COMO LIDERANÇA E QUALIDADE DE VIDA SE RELACIONAM NO CONTEXTO DO TELETRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO? O PAPEL MEDIADOR DAS PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS

Bruna Stamm de Barros Barreto; Gisela Demo

ESTUDO SOBRE SIGNIFICADOS E SENTIDOS DO TRABALHO COM PROFISSIONAIS DA ASSISTÊNCIA DO SERVIÇO DE ATENDIMENTO MÓVEL DE URGÊNCIA (SAMU) DO ESTADO DE ALAGOAS

Bresser Kenison Lima Diniz; Jesuina Maria Pereira Ferreira

“EU SEMPRE FUI ADULTO, PORQUE NA REALIDADE, EU SEMPRE TRABALHEI”: TRABALHO E TRANSIÇÃO PARA A VIDA ADULTA DE JOVENS TRABALHADORES

Jane Kelly Dantas Barbosa; Silas Dias Mendes Costa; Kely César Martins de Paiva; Adriana Ventola Marra

Prof. Dr. Thiago Soares Nunes
Editor-chefe da Revista de Administração *FACES Journal* - Universidade FUMEC

7 ENTREPRENEURIAL PROFILE OF ARCHITECTURE AND URBANISM PROFESSIONALS: DIFFERENT DIMENSIONS PRESENT IN THE FORMATION

RAFAEL VENTURIN PIACENTINI, MARITANE PRIOR, MARCELO ROGER MENEGHATTI, IVANO RIBEIRO

This study aims to analyze the entrepreneurial profile of architecture and urbanism professionals based on the dimensions proposed by Schmidt and Bohnenberg (2009). It is a quantitative study that used the Structural Equation Modeling (SEM) technique. Data was collected through an electronic questionnaire, resulting in 175 responses from professionals registered with the Council of Architecture and Urbanism. The collected data were analyzed using the Partial Least Squares Method (PLSM) with the software SmartPLS v. 3.0. The results indicate a hierarchical order among the dimensions that comprise the entrepreneurial profile of the surveyed professionals, namely: self-sufficiency, planning, sociability, innovation, leadership, and risk. These findings suggest that such professionals have a profile primarily focused on market perception (self-sufficiency), which obtained the greatest weight in the formation of the profile, and planning, which had the second-highest weight. As a contribution, this study provides important clues about the formation of the entrepreneurial profile of professionals trained in architecture and urbanism.

26 ANTECEDENTES DO ABSENTEÍSMO: UM ESTUDO COM OPERADORES DE PRODUÇÃO DE UM FRIGORÍFICO DE AVES

EGNALDO SILVA, LUCIA BARBOSA DE OLIVEIRA, JOAQUIM RUBENS FONTES-FILHO

Este estudo investiga fatores que contribuem para o absenteísmo de operadores de produção de um frigorífico de aves, com foco nas demandas do trabalho, burnout, qualidade da relação líder-liderado (LMX) e comprometimento organizacional afetivo. A pesquisa foi realizada em um frigorífico avícola no Triângulo Mineiro e envolveu 157 operadores. Os dados foram analisados por meio de modelagem de equações estruturais. Os resultados mostraram que as demandas do trabalho contribuem para a exaustão e o desligamento, componentes do burnout, enquanto a qualidade da relação líder-liderado reduz as demandas percebidas. Além disso, o comprometimento organizacional afetivo, influenciado pela exaustão e desligamento, teve efeito significativo na redução do absenteísmo. A pesquisa contribui para a compreensão das dinâmicas psicossociais no setor frigorífico, caracterizado por condições laborais adversas. De uma perspectiva aplicada, as evidências apontam que intervenções focadas na gestão de demandas e no fortalecimento da relação líder-liderado podem contribuir para mitigar o absenteísmo.

47 COMO LIDERANÇA E QUALIDADE DE VIDA SE RELACIONAM NO CONTEXTO DO TELETRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO? O PAPEL MEDIADOR DAS PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS

BRUNA STAMM DE BARROS BARRETO, GISELA DEMO

O teletrabalho é cada vez mais comum no setor público, impulsionado pelos efeitos pandêmicos e pós-pandêmicos da Covid-19. No entanto, ainda há uma lacuna na literatura no que se refere ao teste de modelos mais sofisticados envolvendo variáveis de gestão de pessoas e comportamento organizacional. Notadamente, a relação entre liderança, práticas de gestão de pessoas (GP) e qualidade de vida no teletrabalho (QVTe) ainda é inexplorada. Por conseguinte, o principal objetivo do estudo foi verificar, utilizando a modelagem por equações estruturais, se as práticas de GP podem mediar a relação entre liderança e QVTe em servidores públicos que atuam ou atuaram no teletrabalho. A pesquisa caracterizada como quantitativa e explicativa reuniu uma amostra de 158 servidores públicos de aproximadamente 50 organizações diferentes. Os resultados revelaram a mediação parcial das práticas de GP em relação ao contexto do teletrabalho, um dos fatores de QVTe. Esses achados constituem um avanço para a literatura ao preencher a lacuna identificada. Enquanto implicações práticas, os resultados coligidos fornecem insights para os gestores públicos, já que compreender a importância da liderança e das práticas de GP na promoção de um ambiente de teletrabalho saudável pode melhorar a experiência dos servidores públicos nesse contexto.

67 ESTUDO SOBRE SIGNIFICADOS E SENTIDOS DO TRABALHO COM PROFISSIONAIS DA ASSISTÊNCIA DO SERVIÇO DE ATENDIMENTO MÓVEL DE URGÊNCIA (SAMU) DO ESTADO DE ALAGOAS

BRESSER KENISON LIMA DINIZ, JESUINA MARIA PEREIRA FERREIRA

Este trabalho se insere na perspectiva funcionalista na qual predomina os estudos gerencialistas. Buscou-se analisar e descrever as variáveis dos significados e sentidos do trabalho, segundo a percepção dos trabalhadores da assistência do SAMU do estado de Alagoas. O estudo foi de abordagem quantitativa, caráter descritivo e do tipo estudo de caso. Obteve-se 226 questionários válidos e a análise dos dados usou as estatísticas descritiva e bivariada, com o uso do software SPSS. Os resultados indicaram que os profissionais investigados percebem a contribuição do seu trabalho para a população, seus direitos e deveres, porém, ainda não notam o reconhecimento pelos seus esforços. Os sentidos do trabalho têm se apresentado mais pelo fato dele ser útil para a sociedade, percebendo que o produto do seu trabalho serve a algum propósito. Outro achado interessante foi que todas as correlações entre os significados do trabalho e as variáveis dos sentidos do trabalho se mostraram significativas e positivas, sendo ou de intensidades fortes ou consideradas moderadas. Pode-se inferir que o aumento da percepção de utilidade social, de autonomia, de reconhecimento e de retidão moral tende a elevar a percepção sobre os significados do trabalho para os profissionais do SAMU-AL.

**86 “EU SEMPRE FUI ADULTO, PORQUE NA REALIDADE, EU SEMPRE TRABALHEI”:
TRABALHO E TRANSIÇÃO PARA A VIDA ADULTA DE JOVENS TRABALHADORES**

JANE KELLY DANTAS BARBOSA, SILAS DIAS MENDES COSTA, KELLY CÉSAR MARTINS DE PAIVA, ADRIANA VENTOLA MARRA

O objetivo deste artigo é analisar as percepções de jovens egressos de um programa de aprendizagem profissional em relação à transição para a vida adulta. Foi realizado um estudo qualitativo, com 26 aprendizes egressos de diferentes regiões do país. A pesquisa foi conduzida a partir de entrevistas, submetidas à técnica de análise de conteúdo. Os resultados indicam paradoxos entre as representações sociais do que é ser adulto e ser jovem, que remetem, no primeiro caso, ao trabalho, à responsabilidade e à autonomia; e no segundo, à ausência de experiência, à dependência e à imaturidade. Essas concepções são elaboradas a partir de aspectos socialmente construídos, em detrimento de critérios biológicos e etários. No processo de transição para a vida adulta, pode ocorrer a adultização precoce, destacando-se a necessidade de ter autonomia e independência financeira, aspectos que tendem a colocar o trabalho em uma posição de centralidade na vida desses jovens. Apesar de a inserção profissional via aprendizagem possibilitar um emprego formal e experiências valorizadas no futuro, a trajetória dos jovens trabalhadores se mostra não linear e condicionada por marcadores sociais.

ENTREPRENEURIAL PROFILE OF ARCHITECTURE AND URBANISM PROFESSIONALS: DIFFERENT DIMENSIONS PRESENT IN THE FORMATION

PERFIL EMPREENDEDOR DE PROFISSIONAIS DE ARQUITETURA E URBANISMO: DIFERENTES DIMENSÕES PRESENTES NA FORMAÇÃO

RAFAEL VENTURIN PIACENTINI

Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE)
rafael.venturin@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-6182-4439>

MARITANE PRIOR

Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE)
maritane.prior@unioeste.br
<https://orcid.org/0000-0002-3232-1533>

MARCELO ROGER MENEGHATTI

Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE)
frmeneghatti@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-5736-4230>

IVANO RIBEIRO

Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE)
ivano.adm@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-1113-2810>

A B S T R A C T

This study aims to analyze the entrepreneurial profile of architecture and urbanism professionals based on the dimensions proposed by Schmidt and Bohnenberg (2009). It is a quantitative study that used the Structural Equation Modeling (SEM) technique. Data was collected through an electronic questionnaire, resulting in 175 responses from professionals registered with the Council of Architecture and Urbanism. The collected data were analyzed using the Partial Least Squares Method (PLSM) with the software SmartPLS v. 3.0. The results indicate a hierarchical order among the dimensions that comprise the entrepreneurial profile of the surveyed professionals, namely: self-sufficiency, planning, sociability, innovation, leadership, and risk. These findings suggest that such professionals have a profile primarily focused on market perception (self-sufficiency), which obtained the greatest weight in the formation of the profile, and planning, which had the second-highest weight. As a contribution, this study provides important clues about the formation of the entrepreneurial profile of professionals trained in architecture and urbanism.

K E Y W O R D S

Entrepreneurship; Urban architect; Self-sufficiency; Planning; Formation.

R E S U M O

Este estudo tem como objetivo analisar o perfil empreendedor de profissionais de Arquitetura e Urbanismo com base nas dimensões propostas por Schmidt e Bohnenberg (2009). Trata-se de um estudo quantitativo que utilizou a técnica de Modelagem de Equações Estruturais (SEM). Os dados foram coletados por meio de um questionário eletrônico, resultando em 175 respostas de profissionais registrados no Conselho de Arquitetura e Urbanismo. Os dados coletados foram analisados utilizando o Método de Mínimos Quadrados Parciais (PLSM) com o software SmartPLS v. 3.0. Os resultados indicam uma ordem hierárquica entre as dimensões que compõem o perfil empreendedor dos profissionais pesquisados, a saber: autossuficiência, planejamento, sociabilidade, inovação, liderança e risco. Essas descobertas sugerem que tais profissionais têm um perfil primariamente voltado para a percepção de mercado (autossuficiência), que obteve o maior peso na formação do perfil, e planejamento, que teve o segundo maior peso. Como contribuição, este estudo oferece pistas importantes sobre a formação do perfil empreendedor dos profissionais formados em Arquitetura e Urbanismo.

P A L A V R A S - C H A V E

Empreendedorismo; Arquiteto urbanista; Autossuficiência; Planejamento; Formação.

INTRODUCTION

In this study, it is understood that undertaking is having the ability to perceive opportunities and take advantage of them to obtain profits by exploring them in a creative and innovative way, different from the way that other individuals do it, and the way they act in the face of different phenomena and opportunities (Sarasvathy & Venkataraman, 2011). This means that the entrepreneur has a set of characteristics, skills or abilities that differentiate him.

The entrepreneur is a social subject, a product of the environment in which he lives. A person who lives in an entrepreneurial environment will suffer stimuli from this environment to also undertake. Understanding entrepreneurship from this angle means understanding it as a cultural phenomenon, the result of the environment and habits, values and other social elements of the individuals that make up the group (Shane, 2003; Shane & Venkataraman, 2000). One who thinks differently than other individuals, makes decisions in unsafe environments, with high risks, time pressures and considerable emotional investment (Hisrich, Peters & Shepherd, 2014).

It is necessary to know the entrepreneurial profile and deepen the characteristics common to a group of subjects that work in the same segment (Kumar & Ali, 2010; Santos, Cazarini, Neto & Oliveira, 2008). In this regard, the research problem that guides this study is: What is the entrepreneurial profile of architecture and urbanism professionals registered with the Council of Architecture and Urbanism? To achieve this, the objective was to identify the entrepreneurial

profile of urban architects registered with the Council of Architecture and Urbanism. To achieve this objective, a quantitative study was carried out using Structural Equation Modeling (SEM) by the Partial Least Squares Method (MMQP) using the software *SmartPLS v. 3.0*.

For data collection, questionnaires were applied to a sample of 175 urban architects. The results demonstrate the existence of a hierarchy in the dimensions that make up the entrepreneurial profile of architects, which are more concentrated in self-sufficiency and planning. As for the dimensions of innovation, an important entrepreneurial characteristic (Jung & Peña 2004; Farah, Cavalcanti & Marcondes, 2008; Rocha, Carneiro & Amorim, 2015), and sociability, these obtained positive and significant relationships with the entrepreneurial profile.

The Leadership and Risks dimensions also showed positive and significant relationships with the entrepreneurial profile, however, they were the dimensions with the lowest coefficients, demonstrating the weakest associations. The contributions of this study lie in a better understanding of the dimensions that make up the entrepreneurial profile of urban architects.

This article is composed of the following structure: this introduction, the theoretical framework, the method, the results, the discussion of the results, the conclusion, and the bibliographical references.

THEORETICAL FRAMEWORK

Entrepreneurship is a recent field of study, but it has advanced significantly in different areas of knowledge. One of its main characteristics is the contrasting challenges, such as ambiguous roles, intense competition and uncertainty. However, this progress is still slow due to the fact that this knowledge is a set of different themes. The field of study, despite its breadth, is delimited and contributes to the understanding and conceptual advancement of entrepreneurship in a multifaceted way (Shane & Venkataraman, 2000; Shane, 2003; Ferreira et al., 2015; Ferreira, Colares, Rocha & Carvalho Junior, 2013; Agustian et al., 2023).

The creation of businesses is a factor that generates wealth and, for this reason, encourages entrepreneurship to begin to appear as an objective in the most diverse higher education courses at all universities, whether these are public or private. When entrepreneurial learning is encouraged and research on the subject is developed, this allows for the economic leverage and development of a given geographic space (Kuratko, 2005; Pittaway & Cope, 2007). Jobs, income, product and process innovation are just some of the benefits caused by encouraging entrepreneurship, and these benefits also move the local economy in a positive way, which helps markets to overcome crises (Vandor & Franke, 2016; Cross 2018).

Due to the importance that entrepreneurship has gained in recent years, several undergraduate courses offer it as a mandatory or even elective course. Certainly not all courses have entrepreneurship as a subject or even address it in their political and pedagogical projects. SEBRAE - Brazilian Support Service for Micro and Small Companies (2016), states that the university plays

a fundamental role in the training of entrepreneurs. Teaching entrepreneurship is essential for developing entrepreneurial behavior in students, which makes it indispensable in the formation of individuals with an entrepreneurial profile and, above all, with the necessary knowledge to transform ideas into successful businesses. Teaching should take place in different ways, with extracurricular training programs and efforts to improve contact with business environments (Souza et al., 2004; Sousa et al., 2023).

There have been numerous attempts to teach entrepreneurship in the world, including Brazil, since its teaching began at the Harvard Business School in 1947 with the aim of teaching and encouraging ex-combatants of the Second World War to open their own business (Rocha & Bacchi, 2010). Teaching entrepreneurship requires institutions to apply non-traditional study methods, as it requires, in addition to traditional teaching methods, that students practice entrepreneurial behavior through engagement with market entrepreneurs, development of projects and business plans, creation of new products, services and processes, and participation in other innovative and creative academic practices. Contact with external institutions, such as incubators and accelerators, which are known for generating knowledge and immersion in the field of business, are also efficient mechanisms (Vesper, 1987; Serpente et al., 2025).

In a practical sense, which is also defended by the authors as already mentioned, entrepreneurship can be defined as the process of elaborating and developing new business ideas, that is, it is a sequence of steps that begins with the conception of a business idea, going through its planning and maturation until its implementation and continuity. Another concept for entrepreneurship encompasses the involvement of people and processes in an effort to convert ideas into business opportunities (Bygrave, 2004).

As for entrepreneurial behavior, it reveals individuals with an inclination towards the business world, helping to define their profiles and areas of activity, since entrepreneurship is a process and, as such, requires time, dedication and financial investment. This process generates a certain personality, in this case, inclined towards entrepreneurship, with characteristics focused on innovation, risk-taking, achievement orientation, locus of control, proactivity, self-efficacy and orientation towards autonomy (Howard & Boudreaux, 2024). At the end of this process, the entrepreneurial individual takes risks, generates wealth and achieves his/her own economic and personal satisfaction (Hisrich et al., 2009).

This pattern of behavior can be an indicative parameter to establish concepts of what entrepreneurial profiles are. Characteristics common to a certain group of individuals who undertake successfully are the objects of study of numerous researchers (Santos et al., 2008). Because many researchers from many different areas dedicate themselves to studying entrepreneurs, and because they are from different areas, it becomes impossible to define a standard entrepreneurial profile. For researchers in the area of economics, an entrepreneur is an individual with a strong sense of innovation – whether in products or processes – however, for researchers with a behavioral approach, an entrepreneur would have behavior or competence more related to creativity and the desire for achievement. In any case, the entrepreneurial individual would be the one with the

capacity to, from an innovative idea, obtain success and consequently profit while assuming the risks involved in the process, configuring themselves within an environment that can be called the field of entrepreneurship, used both for action and for research, which makes the theme broad, covering topics such as skills, capabilities and competencies to be developed for this environment (Shane & Venkataraman, 2000; Shane, 2003; Pennetta et al., 2024).

Some individuals possess a natural inclination toward entrepreneurship, characterized by a desire to innovate, grow, and achieve success. These individuals have the ability to transform discoveries and ideas into products or services that are perceived as novel within their social context. By actively seeking opportunities, even in everyday situations, they enhance their observational skills and capacity to identify surrounding needs, thereby cultivating the competencies essential for entrepreneurial endeavors (Cher, 2008; Degen, 1989; Sarasvathy, 2024; Stevenson et al., 2024).

It is interesting to note that the concept of entrepreneurial profile undergoes minor changes over time. When observing the first studies on the subject, there are definitions of the entrepreneur as an individual who takes risks (McClelland, 1961; Salim & Silva, 2010; Hisrich, Peters & Shepherd, 2014), with the ability to perceive and exploit opportunities of business (Schumpeter, 1959; Drucker, 1986; Lemes & Pisa, 2010). Another characteristic present in many definitions is innovation (Schumpeter, 1959; Drucker, 1986; Bernardes, 2005; Farah; Cavalcanti & Marcondes, 2008) alongside key traits like strategic vision, proactive planning, and strong leadership, the ability to manage and expand networks effectively is a powerful driver of business success. Sarasvathy (2024) emphasizes the role of effectual commitments in turning opportunities into reality, while Stevenson et al. (2024) highlight the MVP (Minimum Viable Product) approach as a strategy to strengthen connections and enhance entrepreneurial agility, which collaborates with other authors (Schumpeter, 1959; Gimenez, Inacio & Sunsin, 2001; Tachizwa & Faria, 2004; Bernardes, 2005; Mendes, 2009; Lemes & Pisa, 2010; Salim & Silva, 2010; Hisrich, Peters & Shepherd, 2014).

It is noticed that the authors have a common inclination regarding innovation, the ability to take risks and recognize opportunities as fundamental characteristics of the entrepreneur. However, there is no single profile capable of defining the entrepreneur, even with this similarity of characteristics. Many authors dedicated themselves to studying entrepreneurial profiles, Lopes and Souza (2005) aimed to build an instrument capable of measuring the entrepreneurial profile, which they did based on four factors, namely: accomplishment; planning, power and the innovation factor. It is interesting to point out that the analysis of his study identified the existence of two composite factors – Prospecting and innovation; Management and persistence – which led the authors to empirically conclude that there is only one factor, which they called entrepreneurial attitude, a kind of behavior that is a combination of the factors mentioned above. However, Schmidt and Bohnenberg (2009) carried out a study in which they identified characteristics common to entrepreneurs, namely: self-efficacy, ability to take risks, planning skills, ability to identify opportunities, persistence, sociability, innovation and leadership. Such characteristics are shown in illustration 01.

Illustration 01: description of entrepreneurial characteristics

Characteristics	Description
Self-efficacy	An individual's cognitive estimate of their ability to mobilize the motivation, cognitive resources, and courses of action needed to exercise control over events in their own lives.
Ability to take risks	A person who, when faced with a social project, lists and analyzes the variables that can influence its result, deciding, based on this, the continuity of the project.
Planning skills	Individual who prepares for the future
Ability to identify opportunities	Ability to capture, recognize and make effective use of abstract, implicit and changing information.
Persistence	Ability to work intensively, even subjecting oneself to social deprivation, in projects with uncertain returns.
Sociability	Degree of use of social network to support professional activity.
Innovation	Individual who relates ideas, facts, needs and market demands in a creative way.
Leadership	An individual who, based on his own objective, influences other people to voluntarily adopt that objective.

SOURCE: SCHMIDT AND BOHNENBERG (2009).

Based on the definition of the eight initial constructs, observed in illustration 01, Schmidt and Bohnenberg (2009) developed a research instrument to measure the entrepreneurial profile. The final instrument, a structured questionnaire measured using a five-point Likert scale, consists of six dimensions, since the authors identified that self-efficacy, ability to detect opportunities and persistence can be grouped to compose a single construct, self-sufficiency, as presented in item 3.1 of the Methodology.

Although the measurement of entrepreneurial profiles has evolved in recent years—incorporating dimensions related to cognitions, emotions, entrepreneurial orientation, and risk propensity, as evidenced by recent studies that assess individual characteristics (for example, innovative behavior, need for autonomy, proactivity, self-efficacy, locus of control, and tolerance for ambiguity)—the approach of Schmidt and Bohnenberg (2009) was adopted for its robustness and applicability in similar contexts. It is, however, recognized that other approaches might offer different perspectives, a fact that is noted as a limitation and suggested for future research.

METHODOLOGY

This is a quantitative study that features an exploratory and descriptive analysis, as it seeks to identify entrepreneurial profiles in architecture and urbanism professionals through tests and statistical analysis (Vergara, 2009). It is noteworthy that the study is also presented as interpretative,

since the data collected and the results obtained by the analyzes require interpretation by the authors (Creswell, 2007). The study consists firstly of a theoretical review, followed by the adaptation and application of an instrument for data collection, and subsequently the analysis of these data.

Data collection instrument

To identify the entrepreneurial profile, a questionnaire adapted from Schmidt and Bohnenberger (2009) was used as a data collection instrument, which originally has 24 questions distributed among 6 research dimensions: Self-sufficiency, Leadership, Planning, Innovation, Risks and Sociability, according to observed in illustration 02.

Illustration 02: Questionnaire to measure entrepreneurial profiles.

No.	Construct	Question
01	Self-sufficiency	I often spot business opportunities in the market.
		I believe I have to detect business opportunities in the market.
		I have control of the factors for my full professional achievement.
		Professionally, I consider myself a much more persistent person than the others.
02	Accept risks	I would assume a long-term debt believing in the advantages that a business opportunity would bring me.
		I accept taking risks in exchange for possible benefits.
		I always try to study a lot about each professional situation that involves some kind of risk.
03	Planning	It bothers me a lot to be taken by surprise by factors that I could have foreseen.
		I have matters related to work always very well planned.
		I have a good plan for my professional life.
		In my work, I always plan everything I do very well.
04	Sociability	The social contacts I have are very important for my professional life.
		I relate very easily with people.
		I know several people who could help me professionally, should I need it.
		I dedicate myself to helping people professionally.
		My social contacts have very little influence on my professional life.

05	Innovation	I always find very creative solutions to professional problems that I face.
		I prefer a job full of novelties to a routine activity.
		I like to change my way of working whenever possible.
		I like to suggest changes in my work environment.
06	Leaderships	At work, I often influence other people's opinions on a particular subject.
		I am often chosen as a leader in projects or professional activities.
		People respect my opinion.
		People often ask for my opinion on work matters.

SOURCE: ADAPTED FROM SCHMIDT AND BOHNENBERG (2009).

The Illustration 02 presents six main constructs that comprise the entrepreneurial profile: self-sufficiency, risk-taking, planning, sociability, innovation, and leadership. Each construct is represented by a set of questions that aims to capture specific aspects of behavior and related competencies. For example, the self-sufficiency construct addresses the ability to identify opportunities and control factors to achieve professional goals, while the risk-taking construct evaluates the willingness to engage in risky situations in exchange for potential benefits. The structure of the questions is clear and straightforward, which facilitates obtaining consistent and relevant responses.

Additionally, the constructs address essential characteristics for entrepreneurial development, enabling a comprehensive analysis of the professional profile. The inclusion of aspects such as innovation and sociability reflects the importance of interactive and creative competencies in today's market. Similarly, leadership is explored through questions that highlight influence and respect in work environments. The approach is robust, covering both individual and interpersonal dimensions, making it useful for diagnostic analyses and planning interventions in educational and professional contexts.

Although the data were collected in 2020, during the height of the COVID-19 pandemic, the present study remains highly relevant. The data collection period provided a unique perspective on the entrepreneurial profile, as the health crisis imposed unprecedented challenges and accelerated transformations in the business environment. Thus, the results not only reflect the resilience and adaptability of professionals in times of uncertainty, but also offer valuable insights for understanding the competencies required in a post-pandemic scenario.

Population and sample

The research was applied in the city of Cascavel, state of Paraná - Brazil, a municipality located in the western mesoregion of Paraná and composed of just over 300 thousand inhabitants. According to the Council of Architecture and Urbanism – CAU – Cascavel has a population of

architecture professionals registered at the regional office with 814 individuals and 187 architecture companies, by the year 2020, an ideal scenario for choosing these professionals as the object of this research study.

The sample was calculated a priori to have a confidence of 95%, the sample calculation was performed using the G*power software and adopted the values of effect size 0.3; alpha (standard error) 0.05; power 0.95, which resulted in a minimum sample of 134 questionnaires answered, as can be seen in Illustration 03. Only questionnaires answered by architects with up to 15 years of training and whose graduation took place in a Higher Education Institution were accepted – IES of the municipality of Cascavel - PR.

Illustration 03: Study sample calculation

t tests – Correlation: Point biserial model		
Analysis:	A priori: Compute required sample size	
Input:	Tail(s)	= Two
	Effect size $ \rho $	= 0.3
	α err prob	= 0.05
	Power (1- β err prob)	= 0.95
Output:	Noncentrality parameter δ	= 3.6404323
	Critical t	= 1.9780988
	Df	= 132
	Total sample size	= 134
	Actual power	= 0.9509217

SOURCE: SURVEY DATA (2020).

Based on this calculation, the research sample consisted of 175 professionals from the city of Cascavel-Paraná-Brazil who answered the questionnaire, which generated the database for statistical analysis using the *SmartPLS v. 3.0*. Only completely answered questionnaires were considered.

As the final sample was larger than initially calculated, a Post Hoc test was also performed to test the power of the sample. The result obtained was (Power = 0.985), which means that the confidence of the analyzed sample is approximately 99%, considering data with a normal and two-tailed distribution.

Data collection and analysis

For the collection of this data, the questionnaire was made available on Google Forms and the access link was sent virtually to the population of architects in Cascavel, Brazil, through social networks and e-mail, being available for access between August 24th and September 7th, 2020. The database obtained from the responses in Google Forms was downloaded in excel and subsequently imported into SmartPLS, after which the analyzes were carried out.

RESULTS

Of the total responses obtained, 66.29% were between 20 and 30 years old, 29.71% between 31 and 40 years old, 3.43% between 41 and 50 years old and 0.57% between 51 and 60 years old. As for gender, 77.14% were women and 22.86% were men. Among the respondents, 54.29% are single, 14.86% are in a stable relationship, 28.57% are married, 1.71% are divorced and only 0.57% are separated.

The structural model was composed by the Entrepreneur Profile construct (second-order construct) and its respective dimensions in a reflective model. Initially, the analysis of factor loadings between the researched variables was carried out, in this phase of analysis of the measurement model it was identified that some variables had low factor loadings, less than 0.6 (Cohen, 1988; Dancy & Reidy, 2006), being excluded from the final model, as shown in Illustration 04.

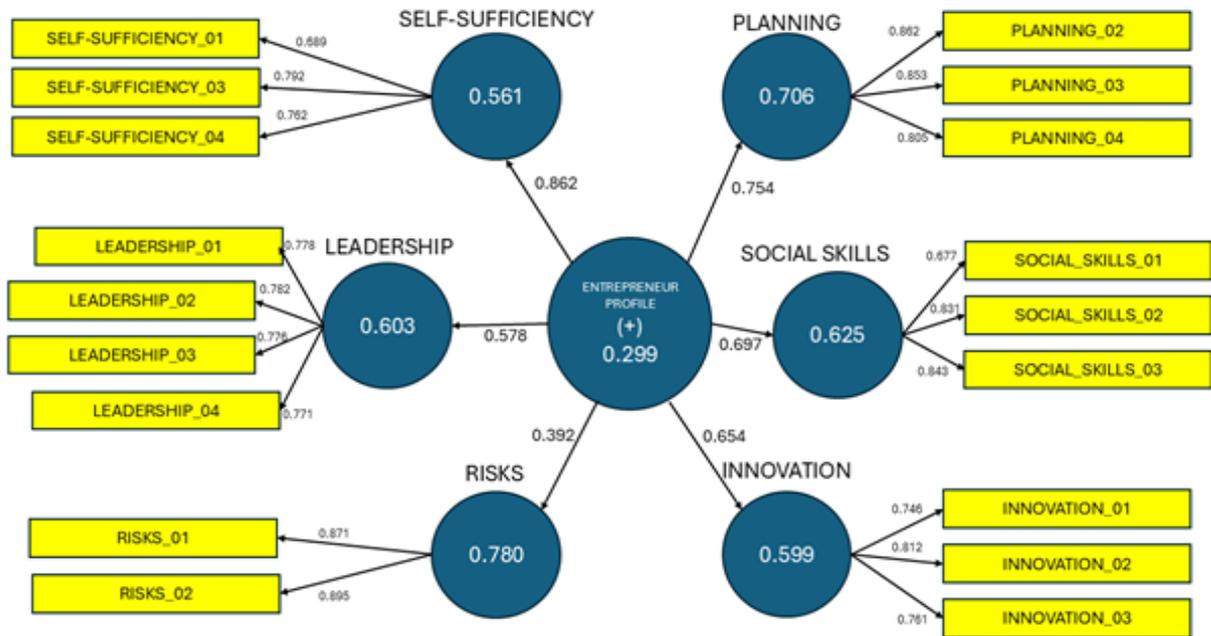
Illustration 4: Excluded variables

Construct	Excluded variables
Self-sufficiency	I believe I have to detect business opportunities in the market.
Planning	It bothers me a lot to be taken by surprise by factors that I could have foreseen.
Accept risks	I always try to study a lot about each professional situation that involves some kind of risk.
Innovation	I like to suggest changes in my work environment.
Sociability	I dedicate myself to helping people professionally.
Sociability	My social contacts have very little influence on my professional life.

SOURCE: SURVEY DATA (2020).

After removing these variables, a new round of analysis was carried out, where the values of Cronbach's Alpha (> 0.7), Composite Reliability (> 0.6), Average Variance Extracted (> 0.5) were verified (Cohen, 1988; Dancy & Reidy, 2006). Discriminant validity was attested by the criterion of Fornell and Larcker (1981). The final model can be seen in Illustration 05.

Illustration 05: Final analysis structure



SOURCE: SURVEY DATA (2020).

Observing Illustration 05, it is clear that there is a hierarchy of importance between the analyzed constructs. Observing the values indicated on the arrows that leave the main research dimension (Entrepreneur Profile) towards the latent constructs, it is noticed that it is possible to order the importance of the constructs based on the value of the presented path coefficient: 1) Self-sufficiency; 2) Planning; 3) Sociability; 4) Innovation; 5) Leadership and 6) Risk.

After verifying the factor loadings, the measurement model was analyzed using Composite Reliability, Cronbach's Alpha and AVE. To be accepted, the Composite Reliability must present a value greater than 0.6 since the closer to 1, the greater the reliability (Hair, Hult; Ringle & Sarstedt, 2014). As for Cronbach's alpha, it is an indicator of the relationship of one item with another, or with more items in the set (Nunnally & Bernstein, 1994). Cronbach's Alpha also has values between 0 and 1 where proximity to 1 shows greater consistency between the analyzed items.

In Illustration 06, the Composite Reliability, Alpha Cronbach and AVE values are observed. This last index must be greater than 0.5, an indicative result that a construct explains at least half of the variance of its own indicators (Hair et. al., 2014). All showed satisfactory rates for all constructs, demonstrating the internal consistency of the variables and reinforcing the existence of convergent validity of the model (Tabachnick & Fidell, 2001).

Illustration 06: Indices observed by the modeling of reflected equations

Construct	Cronbach's alpha	Composite reliability	Average variance extracted	Path Coefficient
Self-sufficiency	0.606	0.792	0.561	0.826
Innovation	0.665	0.817	0.599	0.654
Leadership	0.781	0.859	0.603	0.578
Planning	0.795	0.878	0.706	0.754
Risks	0.718	0.876	0.780	0.392
Sociability	0.693	0.829	0.620	0.697

SOURCE: SURVEY DATA (2020).

The next step of the analysis included checking the discriminant validity between the constructs. It is important to prove that the variables of a “Construct A” are not associated with a “Construct B” (Fornell & Larcker, 1981; Hair et. al., 2014). Discriminant validity compares the square roots of the AVE values of each construct with the correlations between latent variables. To validate, it is necessary that a construct presents a greater correlation with it than with other constructs (Hair et al., 2014).

The value of the square roots of the AVEs – highlighted in bold – as well as the correlations between the values of their roots, can be seen in Illustration 07. All constructs present results that confirm the discriminant validity of the model.

Illustration 07: Correlation and the square root of the average variances extracted from the latent variables of the constructs.

	Self-sufficiency	Innovation	Leadership	Planning	Risk	Sociability
Self-sufficiency	0.749					
Innovation	0.378	0.774				
Leadership	0.383	0.405	0.776			
Planning	0.583	0.320	0.356	0.840		
Risk	0.347	0.244	0.090	0.096	0.883	
Sociability	0.459	0.291	0.439	0.380	0.146	0.788

SOURCE: SURVEY DATA (2020).

Based on the analyzes carried out, it is possible to state that architects have an entrepreneurial profile more focused on self-sufficiency and planning than on taking risks, which will be further explored in the discussion of the results, as shown in Illustration 08. This means that these professionals understand themselves as capable of perceiving market opportunities and that they are persistent in their search for professional success.

Illustration 08: Path coefficients between latent constructs and entrepreneurial profile

Construct	Path Coefficient	P. value
Self-sufficiency	0.826	<0.05
Innovation	0.654	<0.05
Leadership	0.578	<0.05
Planning	0.754	<0.05
Risks	0.392	<0.05
Sociability	0.697	<0.05

SOURCE: SURVEY DATA (2020).

Having the ability to perceive opportunities and plan to exploit them is a necessary factor for an entrepreneur. However, it is also necessary to have certain skills or competences to carry out such actions, therefore, in addition to knowing the entrepreneurial profile of architects, this study identified the necessary competences for these professionals to venture into the world of entrepreneurship.

DISCUSSION OF THE RESULTS

When observing the Self-sufficiency dimension, which stands out for having the highest path coefficient (0.826) – a value higher than that found by Schmidt and Bohnenberg (2009) which was 0.76 – this result corroborates the view that the entrepreneur is able to perceive opportunities that can be exploited (Schumpeter, 1959; Drucker, 1986; Farah, Cavalcanti & Marcondes, 2008; Lemes & Pisa, 2010; Rocha, Carneiro & Amorim, 2015). In the analysis of this construct, the only variable that obtained a correlation value lower than 0.7 was variable 01 “I often detect business opportunities in the market”, which presented a value of 0.689, still a positive value within the adopted value of 0.6 based on Cohen (1988) and Dancey and Reidy (2006), as described in the methodology, which indicates that in the Self-sufficiency dimension, the ability to perceive business opportunities is precisely what needs to be improved.

Self-sufficiency and the ability to perceive business opportunities are closely linked to entrepreneurship and how individuals identify and leverage innovation potential in their environment. Sarasvathy (2024) argues that through effectual commitments and a flexible approach, entrepreneurs

create opportunities through their actions, continuously adapting to market changes. This process requires self-sufficiency, as the entrepreneur must trust their own ability to identify and act on emerging opportunities. Additionally, Stevenson et al. (2024) highlight the importance of strategies like the MVP, which allows entrepreneurs to quickly test new ideas, identifying opportunities in an agile and effective manner. This combination of strategic vision, self-sufficiency, and adaptability reflects the entrepreneur's ability to perceive and transform business opportunities into tangible successes.

As for the Innovation dimension, attributed to the entrepreneur since the classic vision of entrepreneurship (Schumpeter, 1959), it presents a coefficient of 0.654, this may mean that the Innovation dimension is not a characteristic that stands out in the entrepreneurial profile of architects, when compared to the other evaluated dimensions. This does not mean that the architect is not innovative as an entrepreneur, since the results still approximate the entrepreneurial profile of these professionals to the concepts of authors who relate the innovation aspect directly to the exploration of opportunities (Jung & Peña 2004; Farah, Cavalcanti & Marcondes, 2008; Rocha, Carneiro & Amorim 2015).

For an architect seeking training in innovation and entrepreneurship, innovation must be closely aligned with ethical principles and social responsibility, playing a key role in developing solutions that minimize environmental and social impacts (Agustian et al., 2023). Additionally, personal traits such as proactivity, resilience, and willingness to take risks are essential for creative entrepreneurship in the field of architecture. Innovation is a competency that can be cultivated, and architects should enhance their leadership and project management skills to identify new market opportunities and adapt to technological and strategic changes in the field (Howard & Boudreaux, 2024; Pennetta, Anglani & Mathews, 2024).

When observing the results for the Leadership variable, it showed a low coefficient (0.578), but even so, architecture professionals have the perception that they are opinion leaders. The results obtained by the correlations of the variables, all above 0.7 and very close to 0.8 – as can be seen in illustration 05 – demonstrate that these individuals believe they are opinion makers and, therefore, are often seen as leaders and influencers, this characteristic is related to what was observed in studies by Renko (2018) that indicate the ability to influence people as a leadership characteristic in the entrepreneurial profile.

A dimension that presented a significantly high coefficient was Planning (0.754). This points out that the architect has a planner profile – possibly due to the characteristics of his training (Tibo & Safe, 2005). However, even with the emphasis on the Planning dimension, which demonstrates – by the results obtained – that these professionals have planning skills, it is emphasized that this capacity does not necessarily refer to strategic planning (Hofer & Schendel, 1978). Given this statement and the fact that only 44.90% of undergraduate courses in architecture and urbanism in Brazil offer entrepreneurial training courses (Piacentini & Meneghatti, 2020), it can be understood that this planning capacity, although perceived by those surveyed, still has a certain disability, when referring to planning at the strategic level of a business.

When observing the risk characteristic of the entrepreneurial profile of architects – or the ability to take risks – it presented a low coefficient (0.392), which may mean that professionals in this segment avoid risks, preferring safer markets and/or business models. This result goes

against some definitions that relate the entrepreneur to the ability to take risks. Although a planner, as already noted, this ability to plan is not enough for these professionals to take risks when undertaking (Schmidt & Bohnenberg, 2009). The ability to take risks is an important feature for an entrepreneur, from the beginning of studies on entrepreneurship to more recent studies (McClelland, 1961; Tachizawa & Faria, 2004; Lemes & Pisa, 2010; Salim & Silva, 2010; Hisrich, Peters & Shepherd, 2014).

Finally, the last evaluated dimension, which makes up the entrepreneurial profile of architects, is Sociability, which obtained a coefficient result (0.697). These professionals consider that the network of contacts has little influence on their professional activities, despite its relevance. All these investigated dimensions are the traits that make up the profile of an architect as an entrepreneur, however, having a profile, or having characteristics of an entrepreneur are not enough to guarantee that the individual will follow this path (McClelland, 1961; Hisrich, Peters & Shepherd, 2014).

In general, the results show that the architect, as an entrepreneur, does not have the classic inclination to take risks and still faces difficulties in innovating. On the other hand, their entrepreneurial profile gives them the ability to perceive market opportunities and seize them through planning. Sarasvathy (2024) reinforces this idea by suggesting that entrepreneurship, particularly in the case of architects, can be more effective when adopting an effectuation approach, where the focus is on utilizing available resources and continuous adaptation, rather than relying solely on seeking high-risk opportunities. It is interesting to note that this corroborates the view of Lopes and Souza (2005), the authors state that there is not a single profile that defines what it means to be an entrepreneur, despite the fact that the different profiles and their definitions have similar characteristics.

This leads to the conclusion of the study that pointed out that the characteristics of the entrepreneurial profile in architecture professionals can be classified on a hierarchical scale, different from the one proposed in the study by Schmidt and Bohnenberg (2009), through the values obtained in the final model, where this scale has the following organization 1) Self-sufficiency; 2) Planning; 3) Sociability; 4) Innovation; 5) Leadership and 6) Risk. This means that an entrepreneurial architect is more self-reliant and planning than leadership and risk-taking. However, it does not indicate that these professionals do not do it, just that there is a greater inclination for classes 1 to 4 than for 5 and 6.

Through the analysis of the data collected by the questionnaires, it was observed that a hierarchy of perception classes regarding the characteristics that make up the profile of entrepreneurial architects, different from that found by the study by Schmidt and Bohnenberg (2009), while these authors present the following order ; Self-sufficiency, Innovation, Leadership, Planning, Risks and Sociability The present study demonstrated that the entrepreneurial profile of architects is organized in; 1) self-sufficiency; 2) Planning; 3) Sociability; 4) Innovation; 5) Leadership and 6) Risk. Although this study presents contributions regarding a better understanding of the dimensions that compose the entrepreneurial profile of architecture and urbanism professionals, it emphasizes the need for further research on the topic in order to better understand the relationship between the entrepreneurial profile of architects and how it affects their businesses.

CONCLUSIONS

Part of the motivation for this study is the assertion that entrepreneurship is a generator of wealth and, for this reason, should be encouraged and researched, since it is responsible for generating jobs, income and innovation, among other benefits. This indicates the need to understand the entrepreneurial profile of the various professions, as the concepts of these profiles differ over time. This was presented in the theoretical framework where several concepts for the entrepreneurial profile were presented in order to build a theoretical basis for identifying the entrepreneurial profile in architects and consequently the possibility of discussing the results.

It is important to highlight that, although the present research was based on the approach of Schmidt and Bohnenberg (2009)—a well-established and robust tradition in the measurement of entrepreneurial profiles—this methodological choice can be enriched by incorporating more recent approaches. Future research may explore other theoretical perspectives and instruments that consider additional dimensions, such as cognitions, emotions, and entrepreneurial orientations, thereby broadening the understanding of the entrepreneurial profile in diverse contexts.

The limitations of this research do not invalidate it, but only reinforce the need for further studies on the subject. The geographic limitation, since the study is limited to only one municipality, demonstrates the need to expand the scale of coverage, allowing the comparison of results from a larger sample and verifying whether the same phenomenon is confirmed. Future work can also take this research as a basis, making it possible to expand the geographic scale.

Another limitation refers to the knowledge of the interviewees on the subject of entrepreneurship, due to their own training, they do not have extensive knowledge about management or administration. This limitation does not necessarily need to be overcome, since it indicates a phenomenon that can and should be investigated in future studies, including the possibility of comparing the different training programs that may or may not include disciplines focused on business management. It should be noted that this study contributes as a base material for future research, since the identification of the entrepreneurial profile of architecture professionals is a topic that needs further study.

This study contributes to the understanding of the entrepreneurial profile of Architecture and Urbanism professionals, highlighting that self-sufficiency and planning stand out as primary dimensions. These results can guide the revision of architecture curricula, encouraging the inclusion of courses that strengthen strategic competencies and the ability to identify market opportunities. Furthermore, the identification of methodological limitations points to avenues for future research that adopt alternative and more integrated approaches.

REFERENCES

- Agustian, K., Hejazziey, D., Zen, A., Sekarini, R. A., & Wiwin, W. (2023). Comparative Analysis of Ethical and Legal Principles in the Islamic Business Management Model. *Journal of Contemporary Administration and Management (ADMAN)*, 1(2), 101–107. <https://doi.org/10.61100/adman.v1i2.52>
- Baruah, B. & Ward, A. (2015). Metamorphosis of intrapreneurship as an effective organizational strategy. *International Entrepreneurship and Management Journal*. 11(4), 811–822.
- Bernardes, M. E. B. (2005). Empreendedores visionários x proprietários dirigentes de pequenas empresas: histórias de pequenas empresas de sucesso sem visão. In: *Encontro de Estudos sobre Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas*. Curitiba, PR, Brazil, 4.
- Bygrave, W. D. (2004). *The entrepreneurial process*. In W. D. Bygrave & A. Zacharakis (Eds.).
- Chen, M. H.; Chang, Y. Y. & Chang, Y. C. (2015). Entrepreneurial orientation, social networks, and creative performance: Middle managers as corporate entrepreneurs. *Creativity and Innovation Management*, 24(3), 493–507.
- Cher, R. (2008). *Empreendedorismo na veia: um aprendizado constante*. Rio de Janeiro: Elsevier; SEBRAE.
- Creswell, J. W. (2007). *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto*. 2ed. Artmed, Porto Alegre.
- Cruz, E. C. O. da. (2018). *Perfil empreendedor dos alunos do curso de ciências contábeis da universidade federal do rio grande do Norte: um estudo comparativo entre ingressantes e concluintes*. In: Monografia (Graduação em Ciências Contábeis) Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Departamento de Ciências Contábeis. Natal, RN.
- Dancey, C. & Reidy, J. (2006). *Estatística Sem Matemática para Psicologia: Usando SPSS para Windows*. Porto Alegre, Artmed.
- Degen, R. G. (1989). *O empreendedor*. São Paulo: McGraw-Hill.
- Dew, N. & Sarasvathy, S. D. (2007). Innovations, stakeholders & entrepreneurship. *Journal of Business Ethics*. 74(3), 267–283.
- Drucker, P. F. (1986). *Inovação e espírito empreendedor: prática e princípios*. São Paulo: Pioneira.
- Farah, O. E., Cavalcanti, M. & Marcondes, L. P. (2008). *Empreendedorismo estratégico: criação e gestão de pequenas empresas*. São Paulo: Cengage Learning.
- Ferreira, M. P. V., Pinto, C.F. & Miranda, R.M. (2015). Três décadas de pesquisa em empreendedorismo: uma revisão dos principais periódicos internacionais de empreendedorismo. *READ. Rev. eletrôn. adm.* 21(2), 406-436.
- Ferreira, M. A., Colares, A. C. V., Rocha, P. M. & Carvalho Junior, L. E. (2013). O Ensino de Empreendedorismo nos Cursos de Graduação em Ciências Contábeis. *Revista Catarinense da Ciência Contábil*. 12(35), 63-78.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*. 18(1), 39-50. doi: 10.2307 / 3151312
- Gimenez, F. A. P., Inácio, E., Jr., & Sunsini, L. A. S. B. (2001). Uma Investigação Sobre a Tendência do Comportamento Empreendedor. In SOUZA, E. C. L. (Org.), *Empreendedorismo - Competência essencial para pequenas e médias empresas* (pp. 9-24). Brasília: ANPROTEC.
- Hair, J., Hult, T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Hisrich, R. D., Peters, M. P. & Shepherd, D. A. (2014). *Empreendedorismo*. (9a ed.). Porto Alegre: AMGH.
- Hofer, C. W. & Schendel, D. (1978). *Strategy formulation: Analytical concepts*. St. Paul: West Pub. Co.
- Howard, M. C., & Boudreaux, M. (2024). A Systematic Literature Review and Meta-Analysis of Entrepreneurial Personality. *Entrepreneurship Research Journal*, 14(1), 283–312. <https://doi.org/10.1515/erj-2021-0322>
- Jung, A. & Peña, I. (2004). Factores asociados al fracaso de nuevas empresas. In: *III Conferencia Internacional de Investigadores en Empreendedorismo de América Latina*, Rio de Janeiro, 56-68.
- Kumar, S. & Ali, J. (2010). Indian agri-seed industry: understanding the entrepreneurial process. *Journal of Small Business and Enterprise Development*. 17(3).
- Kuratko, D. F. (2005). The emergence of entrepreneurship education: development, trends, and challenges. *Entrepreneurship Theory and Practic*. 29(5), 577–598.
- Lemes, A. B., Jr. & Pisa, B. J. (2010). *Administrando micro e pequenas empresas*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Lopes, G. S., Jr., & Souza, E. C. L. (2005). Atitude empreendedora em proprietários-gerentes de pequenas empresas. Construção de um instrumento de medida. *Revista Eletrônica de Administração*. 11(6), 1-21.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. New York: The Free Press.

- Meneghatti, M. R. & Piacentini, R. V. (2021). A formação de competências empreendedoras aos profissionais de Arquitetura. *Perspectivas Em Gestão & Conhecimento*, 11(3), 177–195.
- Mendes, J. (2009). *Manual do empreendedor*. São Paulo: Atlas.
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Pennetta, S., Anglani, F., & Mathews, S. (2024). Navigating through entrepreneurial skills, competencies and capabilities: a systematic literature review and the development of the entrepreneurial ability model. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 16(4), 1144–1182. <https://doi.org/10.1108/JEEE-09-2022-0257>
- Piacentini, R. V. & Meneghatti, M. R. (2020). O ensino de empreendedorismo na graduação de arquitetura e urbanismo no Brasil. In: *VI Congresso Brasileiro de Gestão de Negócios*, Cascavel: COBRAGEN, 2020.
- Pittaway, L. & Cope, J. (2007). Entrepreneurship education: A systematic review of the evidence. *International Small Business Journal*, 25(5), 479–510.
- Renko, M. Entrepreneurial leadership. In: ANTONAKIS, J.; DAY, D. (eds.) (2018). *The nature of leadership*. Thousand Oaks: SAGE Publications, 381-407.
- Rocha, E. L. C. & Bacchi, G. A. (2010). Ensino de Empreendedorismo nos Cursos de Graduação em Administração na Cidade de Fortaleza: Um Estudo Comparativo dos Conteúdos e Instrumentos Pedagógicos. In: *EnAnpad*, XXXIV. Rio de Janeiro: Anpad, 2010.
- Rocha, V., Carneiro, A. & Amorim Varum, C. (2015). Serial entrepreneurship, learning by doing and self-selection. *International Journal of Industrial Organization*, 40(1), 91-106.
- Salim, C. S. & Silva, N. C. (2010). *Introdução ao empreendedorismo: despertando a atitude empreendedora*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Santos, E. M., Cazarini, E. W., Neto, J. D. de O. & Oliveira, S. R. M. (2008). *Fatores de sucesso e insucesso do pequeno empreendedor: um olhar sobre seus tipos de personalidade e estilos de aprendizagem*.
- Santos, S. A., Dantas, A. B., Santos, P. C. F. & Silva, M. A. (2008). Propensão empreendedora em alunos de administração da UFAL: uma análise comparativa com estudantes das modalidades presencial e a distância. In: *congresso latino americano y del caribe sobre el espíritu empresarial 23.*, 2008, Florianópolis: ICESI/UFSC.
- Sarasvathy, S. D. (2024). Lean Hypotheses and Effectual Commitments: An Integrative Framework Delineating the Methods of Science and Entrepreneurship. *Journal of Management*, 50(8), 3035–3063. <https://doi.org/10.1177/01492063241236445>
- Sarasvathy, S. D. & Venkataraman, S. (2011). Entrepreneurship as Method: Open Questions for an Entrepreneurial Future. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 35(1), 113–135.
- Schmidt, S. & Bohnenberger, M. C. (2009). Perfil empreendedor e desempenho organizacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 13(3), 450-467.
- Schumpeter, J. (1959). “Managers and entrepreneurs: a usefull distinction”. *Administrative Science Quaterly*, 42(1), 429.
- Schumpeter, J. A. (1984). *Teoria do desenvolvimento econômico*. São Paulo: Fundo de Cultura.
- SEBRAE. *Educação empreendedora no ensino superior*. in: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/sebraeaz/educacao-empreendedor-no-ensino-superior,46811406bad46410VgnVCM1000003b74010aRCRD>. Accessed on: January 29, 2020.
- Serpente, G., Bolzani, D., & Grimaldi, R. (2025). Entrepreneurial support organizations as providers of entrepreneurial education and training. *Journal of Technology Transfer*. <https://doi.org/10.1007/s10961-024-10177-4>
- Shane, S. (2003). *A general theory os entrepreneurship: The individual-opportunity nexus*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Shane, S. & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *The Academy of Management Review*, 25(1), 1-217.
- Sousa, J. R. De, Oliveira, F. M., Júnior, F. G. de P., & Dias, G. P. (2023). Influence of participation in a junior enterprise on the entrepreneurship behavior of administration students. *Revista de Administração FACES Journal*, 23(1), 91–111.
- Souza, E. C. L., Souza, C. C., Assis, S. A. G. & Zerbini, T. (2004). Métodos e técnicas de ensino e recursos didáticos para o ensino do empreendedorismo em IES Brasileiras. In: *Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*.
- Stevenson, R., Burnell, D., & Fisher, G. (2024). The Minimum Viable Product (MVP): Theory and Practice. *Journal of Management*, 50(8), 3202–3231. <https://doi.org/10.1177/01492063241227154>
- Tabachnick, B. & Fidell, L. (2001). *Using multivariate statistics* (4a ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Tachizawa, T. & Faria, M. S. (2004). *Criação de novos negócios: gestão de micro e pequenas empresas*. (2a ed.). Rio de Janeiro: Editora FGV.

- Tibo, G. L. De A. & Safe, S. M. De S. (2005). Planejamento sustentável: o arquiteto no papel de planejador. In: *XI Encontro Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Planejamento Urbano e Regional*.
- Vandor, P. & Franke, N. (2016). See Paris and... found a business? The impact of cross-cultural experience on opportunity recognition capabilities. *Journal of Business Venturing*, 31(4), 388–407.
- Vergara, S. C. (2009). *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 10. ed. São Paulo: Atlas.
- Vesper, K. H., & Gartner, W.B. (1987). Measuring progress in entrepreneurship education. *Journal of Business Venturing*, 12 (5), 403-21.

ANTECEDENTES DO ABSENTEÍSMO: UM ESTUDO COM OPERADORES DE PRODUÇÃO DE UM FRIGORÍFICO DE AVES

ANTECEDENTS OF ABSENTEEISM: A STUDY WITH PRODUCTION WORKERS FORM A POULTRY SLAUGHTERHOUSE

EGNALDO SILVA

Fundação Getulio Vargas (FGV)
sincronia.pn@hotmail.com
<https://orcid.org/0009-0000-7624-0121>

LUCIA BARBOSA DE OLIVEIRA

Fundação Getulio Vargas (FGV)
lucia.oliveira@fgv.br
<https://orcid.org/0000-0001-7792-5552>

JOAQUIM RUBENS FONTES-FILHO

Fundação Getulio Vargas (FGV)
joaquim.rubens@fgv.br
<https://orcid.org/0000-0001-6377-1185>

R E S U M O

Este estudo investiga fatores que contribuem para o absenteísmo de operadores de produção de um frigorífico de aves, com foco nas demandas do trabalho, *burnout*, qualidade da relação líder-liderado (LMX) e comprometimento organizacional afetivo. A pesquisa foi realizada em um frigorífico avícola no Triângulo Mineiro e envolveu 157 operadores. Os dados foram analisados por meio de modelagem de equações estruturais. Os resultados mostraram que as demandas do trabalho contribuem para a exaustão e o desligamento, componentes do *burnout*, enquanto a qualidade da relação líder-liderado reduz as demandas percebidas. Além disso, o comprometimento organizacional afetivo, influenciado pela exaustão e desligamento, teve efeito significativo na redução do absenteísmo. A pesquisa contribui para a compreensão das dinâmicas psicossociais no setor frigorífico, caracterizado por condições laborais adversas. De uma perspectiva aplicada, as evidências apontam que intervenções focadas na gestão de demandas e no fortalecimento da relação líder-liderado podem contribuir para mitigar o absenteísmo.

P A L A V R A S - C H A V E

Absenteísmo, demandas do trabalho, *burnout*, relação líder-liderado (LMX), comprometimento organizacional.

A B S T R A C T

This study investigates factors that contribute to absenteeism among production operators in a poultry processing plant, focusing on job demands, burnout, leader-member exchange (LMX) quality, and affective organizational commitment. The research was conducted in a poultry processing plant in the Triângulo Mineiro region and involved 157 operators. Data were analyzed using structural equation modeling. The results showed that job demands contribute to exhaustion and depersonalization – both dimensions of burnout –, while leader-member exchange quality reduces perceived demands. Additionally, affective organizational commitment, influenced by exhaustion and depersonalization, had a significant effect in reducing absenteeism. This study contributes to the understanding of psychosocial dynamics in the poultry processing sector, which is characterized by adverse working conditions. From an applied perspective, the findings suggest that interventions focused on managing job demands and strengthening leader-member relationship can help mitigate absenteeism.

K E Y W O R D S

Absenteeism, job demands, burnout, leader-member exchange (LMX), organizational commitment.

INTRODUÇÃO

O absenteísmo, que inclui faltas, atrasos e saídas antecipadas do trabalho durante um determinado período, é um problema tanto para os trabalhadores quanto para as organizações (Harrison & Martocchio, 1998). Da perspectiva do empregado, as faltas ao trabalho, motivadas por razões particulares ou alheias ao seu desejo, contribuem para gerar incerteza em relação à manutenção do emprego e o expõe a questionamentos sobre seu comprometimento com a organização e seus colegas de trabalho.

Da perspectiva da organização, o absenteísmo traz diversos efeitos indesejados, incluindo aumento de gastos com horas extras, redução de produtividade, sobrecarga de trabalho, com impactos diretos e indiretos sobre os custos de produção, sendo considerado um importante indicador de desempenho organizacional (Žižek, Nedelko & Mulej, 2020). As medidas de contenção do absenteísmo adotadas pelas empresas incluem sanções disciplinares, como advertências e suspensões do trabalho, acompanhamentos e validação da veracidade e autenticidade de atestados médicos, programas de ergonomia e adaptação do ambiente, além de programas motivacionais e de engajamento do trabalhador (Johns, 1997).

Nos estudos sobre o absenteísmo, tem-se buscado avaliar tanto seus antecedentes quanto suas consequências. Com relação aos antecedentes, há estudos envolvendo *burnout* (Dyrbye, Shanafelt, Johnson P, Johnson L, Satele & West, 2019), demandas do trabalho (Norberg, Alexanderson, Framke, Rugulies & Farrants, 2020; Vignoli, Guglielmi, Bonfiglioli & Violante, 2016), comprometimento

organizacional (Hausknecht, Hiller & Vance, 2008; Jacobsen & Fjeldbraaten, 2020), além do papel das lideranças (Ferreira, Martinez, Cooper & Gui, 2015; Harms, Credé, Tynan, Leon, & Jeung, 2017).

Desta forma, o presente estudo teve por objetivo analisar a influência desses diferentes aspectos sobre o absenteísmo no setor frigorífico, cujo ambiente de trabalho é caracterizado por temperaturas baixas, ruído intenso, umidade e exposição a riscos biológicos. Além disso, a realização de tarefas repetitivas e fisicamente exaustivas aumenta a ocorrência de lesões por esforços repetitivos, levando muitos trabalhadores a se ausentar como forma de proteger sua saúde física e mental (Dias, Tirloni, Reis, & Moro, 2020; Oliveira & Mendes, 2014; Slade & Alleyne, 2023). A pesquisa quantitativa e transversal envolveu uma amostra de trabalhadores da linha de produção de um frigorífico avícola na região do Triângulo Mineiro.

O trabalho traz uma contribuição importante para a literatura ao analisar conjuntamente diferentes antecedentes do absenteísmo, fornecendo reflexões práticas que podem orientar o desenvolvimento de políticas e práticas para reduzir as faltas ao trabalho. Além disso, observa-se uma carência de estudos nacionais com trabalhadores de linha de produção e, especialmente, focados no absenteísmo – lacuna que o presente estudo busca preencher. Por fim, cumpre destacar que este trabalho se diferencia ao utilizar dados de absenteísmo obtidos a partir dos registros de ponto dos funcionários, e não autorrelatados, contribuindo para uma compreensão mais precisa do fenômeno.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Absenteísmo nas organizações

O absenteísmo corresponde à soma dos períodos em que os empregados estiveram ausentes do trabalho, incluindo faltas, atrasos e saídas antecipadas (Harrison & Martocchio, 1998). O absenteísmo é medido por um valor percentual, chamado de índice de absenteísmo, e seu papel é fornecer informações sobre as horas de trabalho perdidas ao longo do tempo, possibilitando a comparação entre períodos.

Diversos pesquisadores têm buscado compreender o absenteísmo e seus antecedentes (Darr & Johns, 2008; Magee, Caputi, & Lee, 2016). No caso de variáveis sociodemográficas, pesquisas apontam que o absenteísmo está negativamente correlacionado à idade e ao tempo de empresa (Reinwald & Kunze, 2020; Ropponen, Koskinen, Puttonen & Härmä, 2020). Com relação à influência do gênero sobre o absenteísmo, evidências sugerem que as responsabilidades familiares e a dupla carga de cuidado com os filhos e o trabalho levam as mulheres a faltar mais ao trabalho (Patton & Johns, 2007; Wong, Alias, Bhoo-Pathy, Chung, Chong, Kalra & Shah, 2020). Outros fatores associados ao absenteísmo incluem as demandas do trabalho, o estresse e o *burnout*, o comprometimento organizacional e a relação com as lideranças, conforme discutido a seguir.

Demandas do trabalho

As demandas do trabalho e suas implicações têm sido estudadas a partir de diferentes perspectivas, incluindo o Modelo Demanda-Controle (do inglês, *Job Demand-Control Model* ou JD-C) desenvolvido por Karasek (1979). De acordo com o modelo, diferentes estressores presentes no ambiente de trabalho, especialmente num contexto de baixa autonomia e controle, podem afetar a saúde e o bem-estar do trabalhador (Karasek, 1979; Parker, Morgeson, & Johns, 2017). O modelo prevê ainda uma interação entre as demandas do trabalho e a percepção de controle, de forma que as consequências são mais graves quando as demandas são altas e o controle é baixo (Parker et al., 2017).

Pesquisas empíricas em torno do tema apontam que as demandas do trabalho e a falta de autonomia contribuem para o absenteísmo, a intenção de rotatividade e o *burnout* (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2014; Crawford, Lepine, & Rich, 2010; Lee, Migliaccio, Lin & Seto, 2020). O trabalho de Jinnett, Schwatka, Tenney, Brockbank & Newman (2017), por exemplo, mostrou que problemas crônicos de saúde dos empregados contribuem para o absenteísmo no trabalho e que esse impacto é influenciado pela dificuldade física e cognitiva da função. Biron e Bamberger (2012), por sua vez, encontraram evidências de que a percepção de riscos e exposição a incidentes críticos aumentam o absenteísmo, especialmente em ambientes com normas permissivas de ausência e baixo suporte do supervisor. Já a pesquisa realizada por Munyenembe (2022) mostrou que o uso de medidas disciplinares pelos gestores tem um efeito negativo sobre o absenteísmo, mas que essas medidas são mais eficazes quando as demandas físicas e emocionais do trabalho são mais brandas.

Em resumo, altos níveis de exigência no trabalho, combinados com baixa autonomia, tendem a aumentar o absenteísmo, pois geram uma sobrecarga psicológica que pode resultar em afastamentos intencionais ou por motivos de saúde, tanto físicos quanto mentais. Ambientes laborais onde há maior controle sobre as próprias tarefas podem mitigar esses efeitos, promovendo o engajamento e reduzindo a predisposição a faltas não programadas (Munyenembe, 2022; Van Der Doef & Maes, 1999). Por outro lado, a percepção de falta de controle pode levar a um ciclo de estresse crônico, reduzindo a motivação e aumentando as chances de afastamento.

Burnout

O conceito de *burnout* é multidimensional e está associado à exaustão emocional, referente ao sentimento de esgotamento de recursos físicos e emocionais, e à despersonalização ou desligamento do trabalho, que se manifesta por meio de respostas emocionais negativas ou excessivamente desapegadas nas relações interpessoais que acontecem no contexto do trabalho (Hoffmann, Zanini, Moura & Machado, 2019; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Maslach & Leiter, 2017).

Diversos fatores têm sido associados ao *burnout*, incluindo baixa valorização ou reconhecimento, falta de oportunidade de crescimento na carreira, percepção de baixos salários, além da falta de confiança e baixa coesão no relacionamento com pares e supervisores (Allen & Meyer, 1990; Corrêa, Souza & Baptista, 2013; Sisto, Baptista, Noronha & Santos, 2007; Suehiro, Santos,

Hatamoto & Cardoso, 2008). No caso das demandas do trabalho, evidências apontam que sobrecarga de trabalho, pressão no trabalho, ambiguidade e conflito de papéis também contribuem para o *burnout* (Bakker et al., 2014; De Jonge, Dollard, Dormann, Le Blanc, & Houtman, 2000; Zapf, Seifert, Schmutte, Mertini, & Holz, 2001).

Os estudos sobre demandas do trabalho e sua relação com o *burnout* têm dado destaque a trabalhadores que atuam em setores ligados à prestação de serviços, como *call centers* (Consiglio, Borgogni, Alessandri, & Schaufeli, 2013), serviços sociais (Xie, Huang, Cheung, Zhou, & Fang, 2021) e outras atividades em que o trabalhador precisa interagir com clientes (De Jonge et al., 2000; Zapf, Seifert, Schmutte, Mertini, & Holz, 2001). No presente estudo, são investigados trabalhadores que não interagem diretamente com pessoas, mas que estão expostos a condições de trabalho desafiadoras (Oliveira & Mendes, 2014).

A exaustão emocional e a desligamento do trabalho também têm sido investigados sob a ótica da psicodinâmica do trabalho (Dejours, Abdoucheli, & Jayet, 1994; Dejours, 2007; Dejours, 2015). No caso do desligamento, o trabalhador se distancia da equipe, dos clientes e de todos aqueles que possam exigir atenção e cuidado. O desligamento é identificado pela frieza, indiferença, respostas negativas ou excessivamente desapegadas no trabalho. Já o trabalho exaustivo e desprovido de sentido leva a sentimentos de indignidade, injustiça, vergonha pelo trabalho repetitivo e distante de um ideal social, altruísta, humanista ou político, levando ao sentimento de inutilidade. Esse sentimento molda uma imagem do trabalhador como desdenhado de admiração, respeito e prestígio pelo outro, levando à vivência depressiva e condensando sentimentos de indignidade, inutilidade e desqualificação (Dejours et al., 1994; Dejours, 2007; Dejours, 2015).

A Relação Líder–Liderado

A teoria LMX (*leader-member exchange theory*) tem como foco a liderança a partir da relação entre líder e liderado, representando uma nova abordagem em relação às teorias centradas nas características e comportamentos do líder. Segundo a teoria LMX, líderes tendem a desenvolver relações mais distantes ou mais próximas com seus liderados, em oposição à ideia de que a relação com todos os liderados seria homogênea (Graen & Uhl-Bien, 1995).

Quando a relação líder-liderado é mais próxima e de alta qualidade, os liderados têm a confiança de seu líder e recebem mais apoio, recursos e oportunidades de desenvolvimento. Por outro lado, quando a relação é mais distante, os liderados tendem a receber menos atenção, suporte e *feedback*, o que pode contribuir para a despersonalização e o *burnout* (Harms et al., 2017). A meta-análise realizada por Harms et al. (2017) mostrou que níveis mais altos de liderança transformacional e LMX estão associados a níveis mais baixos de estresse e *burnout* entre subordinados e que níveis mais altos de supervisão abusiva estão associados a níveis mais altos de estresse e *burnout* entre os subordinados.

O absentéismo também tem sido associado às características e comportamentos do líder e à qualidade da relação líder-liderado. Van Dierendonck, Le Blanc e van Breukelen (2002), por exemplo, encontraram evidências de que a qualidade da relação líder-liderado (LMX) influencia

o absenteísmo dos subordinados e que esta relação é mediada pela reciprocidade. Hassan, Yukl e Wright (2014) identificaram que líderes éticos influenciam positivamente o comprometimento organizacional e contribuem para reduzir o absenteísmo em organizações públicas. Já Rowold e Laukamp (2009) encontraram uma relação negativa entre liderança carismática e absenteísmo.

Comprometimento organizacional

O comprometimento organizacional é definido como o vínculo ou laço psicológico do empregado com a organização em que trabalha (Bastos, Siqueira, Medeiros & Menezes, 2008). Segundo o modelo de três fatores proposto por Allen e Meyer (1990), o comprometimento engloba as dimensões afetiva, normativa e instrumental. A dimensão afetiva se refere ao vínculo emocional do funcionário com a organização, associado a um sentimento de identificação e pertencimento. Já a dimensão normativa se refere ao sentimento de obrigação moral em permanecer na organização, em linha com a ideia de reciprocidade. Por fim, a dimensão instrumental está associada à percepção do funcionário de que há custos envolvidos na sua saída da organização (Allen e Meyer, 1990; Bastos et al., 2008).

Estudos apontam que o comprometimento influencia positivamente o desempenho individual e os resultados organizacionais (Conway & Briner, 2012). Já os antecedentes do comprometimento organizacional incluem satisfação no trabalho, o envolvimento com o trabalho e oportunidades de desenvolvimento de carreira (Jayasingam & Yong, 2013; Sharma, Sheel, & Vohra, 2013).

A relação entre comprometimento, absenteísmo e rotatividade também tem sido abordada na literatura. Pesquisas apontam que trabalhadores com elevado comprometimento afetivo são entusiasmados com o trabalho que realizam e empenhados em contribuir para o sucesso da organização, sendo menos propensos a faltar e a deixar a organização (Betiol & Tonelli, 2003; Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002). A meta-análise conduzida por Meyer et al. (2002) apontou que as dimensões afetiva e normativa do comprometimento estão associadas à saúde e ao bem-estar do trabalhador.

Hipóteses do Estudo

Considerando as bases teóricas que sustentam este estudo, são propostas as seguintes hipóteses:

H1a: As demandas do trabalho influenciam positivamente a exaustão.

H1b: As demandas do trabalho influenciam positivamente o desligamento do trabalho.

H1c: As demandas do trabalho influenciam negativamente o comprometimento organizacional afetivo.

H1d: As demandas do trabalho influenciam positivamente o absenteísmo.

H2a: A qualidade da relação líder–liderado (LMX) influencia negativamente as demandas de trabalho.

H2b: A qualidade da relação líder–liderado (LMX) influencia negativamente a exaustão.

H2c: A qualidade da relação líder–liderado (LMX) influencia negativamente o desligamento do trabalho.

H2d: A qualidade da relação líder – liderado (LMX) influencia positivamente o comprometimento organizacional.

H2e: A qualidade da relação líder– liderado (LMX) influencia negativamente o absenteísmo.

H3a: A exaustão influencia negativamente o comprometimento organizacional afetivo.

H3b: o desligamento do trabalho influencia negativamente o comprometimento organizacional afetivo.

H4a: A exaustão influencia positivamente o absenteísmo.

H4b: o desligamento do trabalho influencia positivamente o absenteísmo.

H5: O comprometimento organizacional afetivo influencia negativamente o absenteísmo.

MÉTODO

O trabalho no setor frigorífico

Diversos estudos têm mostrado que as condições de trabalho em frigoríficos envolvem riscos psicossociais para os trabalhadores e a possibilidade de desenvolvimento de transtornos mentais e comportamentais, resultando numa frequência de afastamentos maior do que entre a população trabalhadora em geral (de-Quadros & Oliveira, 2024; Petean, Benini & Nemirovsky, 2021; Dias et al., 2020; Oliveira & Mendes, 2014). Os trabalhadores de frigoríficos enfrentam condições extremamente adversas, na medida em que estão expostos diariamente a um ambiente de trabalho violento e emocionalmente desgastante, marcado pelo contato constante com a morte em larga escala. A natureza repetitiva e o ritmo acelerado das atividades agravam o estresse mental, enquanto a necessidade de suprimir emoções para lidar com as tarefas cotidianas resulta em distanciamento emocional e sofrimento psicológico. Esse contexto contribui para altos índices de absenteísmo, exaustão emocional e *burnout* (Dillard, 2008).

Winders e Abrell (2021, p. 23) apontam que, nos Estados Unidos, a força de trabalho envolvida no processamento de carnes e aves é “essencialmente composta por pessoas de cor, com uma grande percentagem de imigrantes e refugiados”. Ainda segundo os autores, boa parte desses trabalhadores são indocumentados, situação que contribui para inibir a comunicação de acidentes de trabalho, ao passo que os relatos de amputações e hospitalizações são elevados, com taxas em média 50% superiores àquelas de outros setores.

Uma revisão da literatura sobre o trabalho em abatedouros revelou que os trabalhadores envolvidos nesta atividade apresentam diferentes problemas de saúde mental, como depressão e ansiedade, além de uma maior probabilidade de desenvolvimento de distúrbios psiquiátricos. Também são relativamente mais comuns a presença de estresse, traumas e sentimentos de culpa e vergonha, além de níveis reduzidos de bem-estar psicológico (Slade & Alleyne, 2023).

População e Amostra

A pesquisa foi realizada em uma indústria líder mundial na exportação de frangos – com clientes em mais de 130 países – e uma das maiores empresas brasileiras do segmento de aves e carnes processadas. Com mais de 60 anos de existência, a empresa possui 30 unidades de processamento de aves no território nacional e aproximadamente 75 mil funcionários.

A unidade pesquisada está situada no triângulo mineiro e contava, em 28/02/2021, com um quadro total de 756 trabalhadores ativos. Desse total, 503 são operadores de produção no frigorífico de aves, a população alvo deste estudo. Os trabalhadores foram convidados na saída do refeitório a participar voluntariamente da pesquisa, uma vez apresentados seus objetivos e garantia de sigilo dos dados. Ao final, amostra do estudo foi composta de 157 trabalhadores da linha de produção, o que representa uma taxa de resposta de 32% da população.

A amostra foi composta em sua maioria por pessoas jovens (32 anos em média) e idade máxima de 58 anos. Com relação ao gênero, a maioria é mulher (57,3%), um percentual semelhante ao da população (59%). Com relação ao tempo de trabalho na empresa, 25% têm menos de um ano e 25% têm mais de 5 anos.

Quase dois terços da amostra têm ensino médio (58,1%), 17,4% não completou o ensino fundamental e um pequeno número possui ensino superior (6,5%). A amostra está distribuída de maneira equitativa no que se refere a variável filhos menores de 18 anos de idade (sim = 51%; não = 49%). Os trabalhadores estão subdivididos em 52,9% no primeiro turno, seguidos de 42% no segundo turno e 5,1% do terceiro turno, percentuais semelhantes ao da população, que é de 48,7% no primeiro turno, 47,9% no segundo e 3,4% no terceiro turno.

Foram registradas 272 faltas no período dos três meses da pesquisa, com faltas médicas com maior frequência (82,7%), seguidas das faltas legais (15,1%) e faltas injustificadas (2,2%). Quando a pesquisa foi realizada, o país passava pela pandemia de Covid-19 e, para as análises, foram expurgadas as ausências que tivessem relação direta com esta enfermidade.

Medidas

O questionário da pesquisa continha quatro escalas, mais seis itens de caracterização demográfica. As variáveis tempo de empresa, idade e histórico de faltas nos últimos três meses foram obtidas por meio do registro de cartão ponto e cadastro dos funcionários.

O *burnout* foi medido a partir do Oldenburg Burnout Inventory (OLBI), construído por Halbesleben e Demerout (2005) e validado para o Brasil por Schuster e Dias (2018). A escala contém 13 itens, distribuídos em duas dimensões: exaustão, que mede a pressão afetiva, física e exigências desfavoráveis no trabalho com sete itens; e desligamento do trabalho, que mede o quanto o trabalhador se distancia do objeto, conteúdo e identificação com o trabalho com seis itens. Os itens foram medidos por meio de uma escala Likert de cinco pontos (1=discordo totalmente; 5=concordo totalmente).

As demandas do trabalho foram medidas por meio da escala desenvolvida por De Jonge (1995). Seus oito itens buscam avaliar os estressores psicológicos presentes no ambiente de trabalho, a carga de trabalho e a complexidade da tarefa, e também foram medidos por meio de uma escala Likert de cinco pontos (1=discordo totalmente; 5=concordo totalmente).

A qualidade da relação líder-liderado (LMX) foi medida por meio da escala LMX-7 (Graen & Uhl-Bien, 1995), composta por sete itens, que buscam identificar características do relacionamento entre líder e liderado, como respeito, confiança e obrigação mútua. Cada um dos itens é avaliado a partir de escalas específicas, todas de cinco pontos.

Por fim, o comprometimento organizacional afetivo foi medido por meio da escala com oito itens desenvolvida por Allen e Meyer (1990), também medidos por meio de uma escala Likert de cinco pontos (1=discordo totalmente; 5=concordo totalmente).

ANÁLISE DE DADOS

As estatísticas descritivas foram elaboradas por meio do software SPSS v.22 e a análise fatorial confirmatória (AFC), com AMOS versão 26. Na AFC, o número de fatores é estabelecido a priori, com base em estudos anteriores, e a trajetória ou variância de um dos itens é fixada para identificação do modelo. Os pressupostos de independência de observações, normalidade multivariada das variáveis de medidas ($Skew < 3$ e $Kurtosis < 8$) e ausência de *outliers* (checado pela distância de Mahalanobis) foram assegurados. Os índices de ajuste das escalas está apresentado na Tabela I.

Tabela I – Índices de Ajuste das Escalas

	χ^2 / gl	CFI	GFI	TLI	RMSEA	IC
Demandas do trabalho	1,21	0,98	0,96	0,97	0,037	[0,000-0,083] p=0,62
Exaustão	0,54	1,00	0,99	1,02	0,000	[0,000-0,051] p=0,95
Desligamento do trabalho	0,90	1,00	0,98	1,01	0,000	[0,000-0,078] p=0,80
LMX	1,26	0,99	0,97	0,98	0,041	[0,000-0,094] p=0,55
Comprometimento Afetivo	1,06	0,99	0,97	0,99	0,020	[0,000-0,083] p=0,71

FONTE: ELABORADO PELOS AUTORES

Os itens que apresentaram carga fatorial abaixo de 0,40 foram retirados do modelo por possuírem baixo valor explicativo na variabilidade da variável latente. Marôco (2014) orienta que itens de medida com carga fatorial abaixo de 0,50 deveriam ser retirados no modelo, mas por outro lado, ressalta a importância de haver pelo menos três ou quatro itens por variável latente para não comprometer medidas de confiabilidade psicométrica. Desta forma, optamos por manter os itens com carga acima de 0,40 e retiramos um item da escala de desligamento do trabalho e um item da escala de exaustão, além de dois itens da escala de comprometimento organizacional afetivo, mantendo as demais escalas inalteradas.

Estas três medidas, GFI, CFI e TLI podem ser classificadas de acordo com os seguintes parâmetros: valores $< 0,80$ ajustamento ruim, $[0,80;0,90[$ ajuste mediano, $[0,90;0,95[$ ajuste bom e $\geq 0,95$ ajuste muito bom (Marôco, 2014). Quanto menor for o RMSEA melhor será o ajuste do modelo. Valores de $RMSEA > 0,10$ são inaceitáveis e indicam um mau ajuste, valores de $[0,05- 0,10]$ são considerados valores aceitáveis e valores menores de $\leq 0,05$ indicam bom ajuste. O p-valor testa a hipótese nula de que RMSEA é menor que 0,05 na população e neste caso desejamos rejeitar a hipótese nula ($p > 0,05$). Como o teste χ^2 é sensível ao tamanho da amostra e a desvios da normalidade, ele tem sido pouco utilizado para interpretação dos resultados. Segundo Marôco (2014), o mais comum tem sido a utilização da razão do qui-quadrado, dividido o valor de qui-quadrado pelo grau de liberdade (χ^2/gf) que deve ficar entre os valores de 1 a 2 para ser considerado bom.

Para análise e interpretação dos dados, foi utilizada a técnica de modelagem de equações estruturais. Esta técnica, além de medir a correlação entre variáveis, pode estimar o impacto dessa correlação por medidas padronizadas de variância similar às medidas de R^2 e estabelecer valores de impacto, similar ao β (beta) nos modelos estatísticos de análises de regressão. A técnica também permite medir a variância correlacionada de erro em cada unidade de medida, assim como o erro padrão de cada construto (fator) e definir o peso de cada variável ou fator no modelo, similar às cargas fatoriais encontradas na técnica de análise fatorial (Hair, Black, Badin, Anderson & Tatham, 2009; Marôco, 2014).

Análises descritivas

Conforme destacado anteriormente, foram obtidos junto à empresa pesquisada os dados relativos às faltas dos operadores de produção nos três meses anteriores à realização da pesquisa. Conforme apresentado na Tabela 2, as faltas médicas foram as mais frequentes, seguidas das faltas legais e faltas injustificadas. Devido à baixa incidência de faltas injustificadas e legais, as análises que se seguem foram conduzidas considerando o número total, que foi de 272 faltas no período de três meses.

Tabela 2 – Faltas por Categoria

	Faltas injustificadas	Faltas legais	Faltas médicas	Total
Faltas ao trabalho	6	41	225	272
Percentual do total	2,2%	15,1%	82,7%	100%

FONTE: ELABORADO PELOS AUTORES A PARTIR DE DADOS DA EMPRESA.

OBS.: DADOS RELATIVOS AOS 3 MESES QUE ANTECEDERAM A REALIZAÇÃO DA PESQUISA.

No registro das faltas, apesar da maior incidência de faltas médicas, apenas 11,5% dos participantes relataram ter algum problema de saúde que exija acompanhamento constante, conforme mostra a Tabela 3.

Tabela 3 – Problemas de Saúde Relatados

Resposta	Frequência	Percentual
Sim	18	11,5%
Não	138	87,9%
Não disponível	1	0,6%
Total	157	100,0 %

FONTE: ELABORADO PELOS AUTORES A PARTIR DE DADOS DA EMPRESA.

Com a preocupação de que a existência de problemas de saúde poderiam enviesar as análises sobre o absenteísmo (Gimenez-Nadal, Molina, & Velilla, 2022; Guo, Tang & Wang, 2020; Munk Killingmo, Tveter, Småstuen, Storheim & Grotle, 2021), realizamos o teste não paramétrico de Mann-Whitney para amostras independentes e comparamos os grupos que relataram e não relataram ter problemas de saúde que exija acompanhamento constante. Os resultados apontaram não haver diferença significativa entre os grupos ($p > 0,05$).

A Tabela 4 mostra as médias, desvios-padrão e correlações entre as variáveis do estudo.

Tabela 4 – Médias, Desvios-padrão e correlações

Variáveis	Média	DP	1	2	3	4	5	6	7
1 Desligamento	2,82	0,50							
2 Exaustão	3,25	1,24	0,16**						
3 Demandas	3,26	0,80	0,16**	0,37**					
4 LMX	3,64	0,80	-0,34**	-0,20**	-0,09*				
5 Comp. Afetivo	3,39	0,91	-0,29**	-0,33**	-0,20**	0,26**			
6 Total de Faltas	1,73	3,47	0,00	0,08	-0,03	0,00	-0,17		
7 Tempo Empresa	3,79	5,76	-0,05	-0,07	-0,02	0,00	0,04	-0,12	
8 Idade	32,43	9,92	-0,05	-0,20**	-0,06	0,07	0,23**	-0,13*	0,37**

FONTE: ELABORADO PELOS AUTORES.

OBS.: *P < 0,05; **P<0,01.

Com o intuito de analisar o perfil dos trabalhadores que faltaram e não faltaram ao trabalho no período analisado, assim como a relação entre variáveis demográficas e variáveis de interesse do estudo, foram conduzidos testes não paramétricos de Mann-Whitney, apresentados na Tabela 5.

Tabela 5 – Testes não paramétricos

Variáveis	Mann-Whitney	Erro padrão	p-value
Gênero (masculino / feminino) x Total de faltas	3.413,5	238,580	0,95
Gênero (masculino / feminino) x Demandas do Trabalho	3.606,5	281,47	0,04
Gênero (masculino / feminino) x Exaustão	4.430,0	281,43	0,00
Idade (abaixo / acima da mediana) x Total de faltas	2.535,5	241,18	0,02
Idade (abaixo / acima da mediana) x Exaustão	2.450,5	284,5	0,03
Idade (abaixo / acima da mediana) x Compr. Afetivo	3.809,5	284,49	0,01
Idade (abaixo / acima da mediana) x Tempo de Empresa	4.253,0	275,85	0,00
Absenteísmo (Sim/Não) x Compr. Afetivo	2.046,0	270,29	0,01
Faltas Médicas (Sim/Não) x Exaustão	3.067,0	255,55	0,02

N=157.

FONTE: ELABORADO PELOS AUTORES

Os testes revelaram, em primeiro lugar, que o gênero não influencia o número de faltas. Por outro lado, as mulheres apresentaram ser mais suscetíveis à percepção de demandas do trabalho e à exaustão. Com relação à idade, considerando aqueles que estão abaixo ou acima da mediana (31 anos), foi possível verificar diferenças significativas entre os grupos em relação ao total de faltas, exaustão, comprometimento afetivo e tempo de empresa. Os trabalhadores mais velhos faltam menos ao trabalho e apresentam menores escores de exaustão, maiores escores de comprometimento afetivo e maior tempo médio de empresa. Também foi possível constatar que os trabalhadores que não faltaram ao trabalho no período são significativamente mais comprometidos do que os que faltaram ao trabalho. Por fim, comparando trabalhadores com e sem faltas médicas, foi possível constatar que a exaustão é maior entre os que tiveram pelo menos uma falta médica no período.

Análise do modelo estrutural

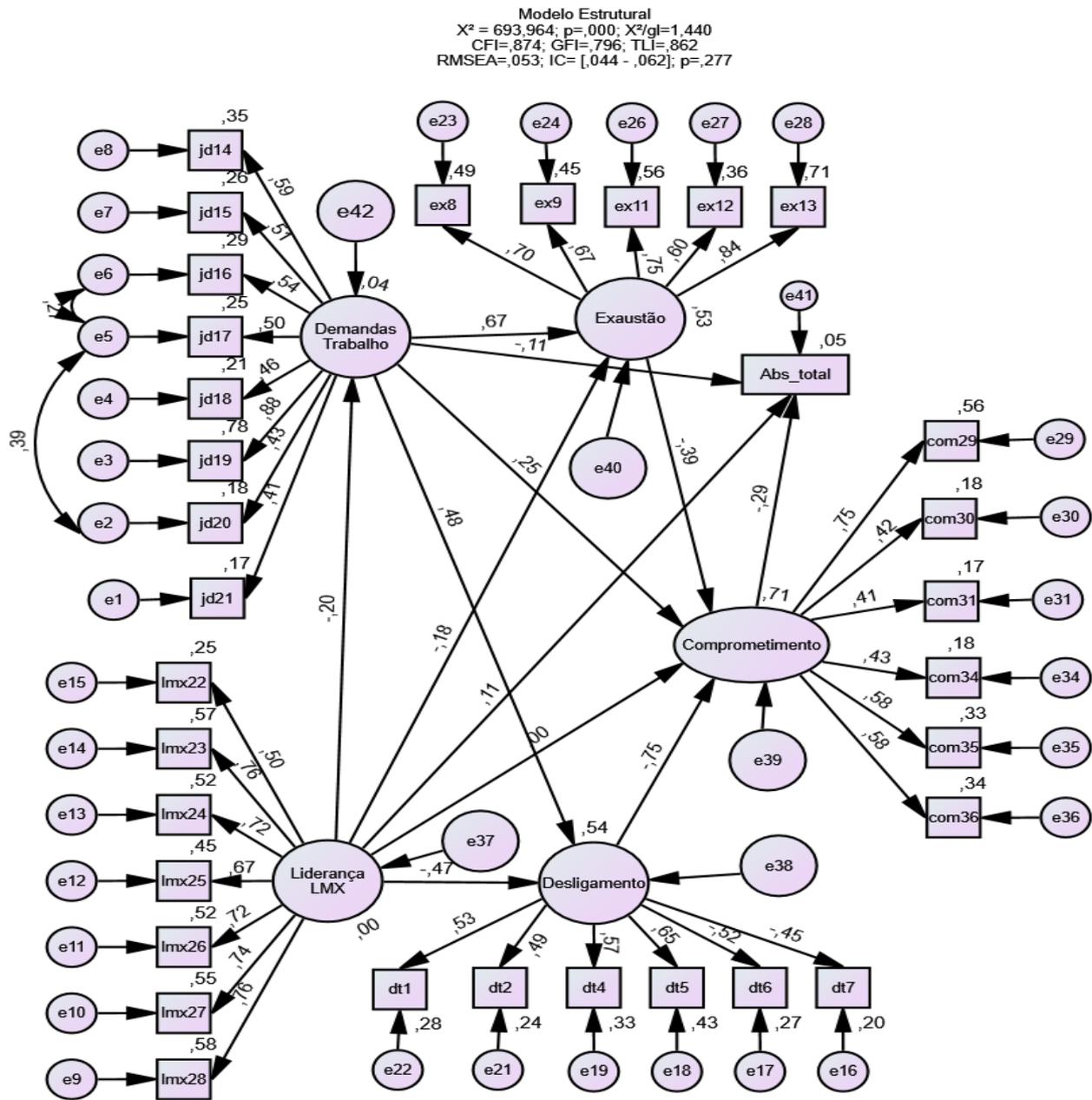
O modelo estrutural apresentado na Figura 1 foi capaz de explicar 5% da variação total do absenteísmo, atingindo valores baixos de ajuste para CFI = 0,874, GFI=0,796, TLI = 0,862, $\chi^2=693,964$, $p = 0,000$, e valores adequados de ajuste para $\chi^2/df = 1,440$, RMSA = 0,053 – IC: [0,044 – 0,062], $p = 0,277$. Esse resultado indica que os predecessores investigados nesta pesquisa não possuem escores equivalentes entre os funcionários absenteístas e não absenteístas. Ou seja, caso existisse um padrão de resposta nos itens investigados seria de se esperar relacionamentos moderados a fortes nas variáveis predecessoras com a variável de interesse, gerando melhores índices de ajuste do modelo.

Apenas a variável comprometimento afetivo teve efeito significativo sobre o absenteísmo ($p < 0,05$). Além disso, 71% da variância do comprometimento afetivo pode ser explicado pelas variáveis de *burnout*, demandas do trabalho e LMX, corroborando resultados de estudos anteriores (Maslach et al., 2001, Lee et al., 2020)

Os caminhos estabelecidos no modelo estrutural entre demandas do trabalho e as dimensões do *burnout* indicam que, na medida em que o escore médio dessa escala aumenta 1 ponto, ele eleva em 1,47 ponto o escore de exaustão e em 0,63 ponto o escore de desligamento, sendo ambos significativos ($p < 0,05$). Estes resultados indicam que o aumento na sobrecarga de trabalho exerce pressão sobre o trabalhador, levando a sintomas de *burnout*. No entanto, o impacto das dimensões do *burnout* sobre o absenteísmo foi insignificante.

Em linha com as hipóteses do estudo, a qualidade da relação líder-liderado (LMX) tem impacto negativo sobre as demandas de trabalho, a exaustão e o desligamento. Ou seja, na medida que o escore médio da qualidade de relação líder e liderado aumenta 1 ponto, os escores de demanda de trabalho se reduzem em -0,17 ponto, os da exaustão em -0,32 ponto e os de desligamento em -0,50 ponto, sendo todos significativos ($p < 0,05$). Mais da metade da variabilidade das dimensões do *burnout* são explicadas pelas variáveis demandas do trabalho e LMX, sendo 53% para o fator de exaustão e 54% do fator desligamento.

Figura 1 – Modelo estrutural



FONTE: ELABORADO PELOS AUTORES.

Também cabem ser destacados os efeitos de cada variável no modelo, conforme apresentado na Tabela 6. O efeito total refere-se à soma dos efeitos direto e indiretos das variáveis do modelo e podemos interpretá-los como se fossem o R² nos modelos de regressão.

Tabela 6 – Efeito total padronizado

Variáveis	LMX	Demandas	Exaustão	Desligamento	Comp. Afetivo
Demandas	-0,202*				
Exaustão	-0,315*	0,668***			
Desligamento	-0,565***	0,482**			
Comp. Afetivo	0,501	-0,375	-0,389**	-0,749***	
Absenteísmo Total	-0,013	0,006	0,113	0,219	-0,292*

FONTE: ELABORADO PELOS AUTORES.

OBS: * P<0,05; ** P<0,01; *** P<0,001.

Constatamos que o aumento na qualidade da relação entre líder e liderado tem um efeito negativo e significativo sobre o desligamento, a exaustão e as demandas de trabalho. Embora o efeito direto de LMX sobre o comprometimento afetivo não seja significativo ($p > 0,05$), essa variável afeta indiretamente o comprometimento organizacional afetivo, mediado pelas variáveis de *burnout*. Deste modo, na medida que a qualidade da relação entre líder e liderado aumenta diminuem as demanda do trabalho e o *burnout*, impactando positivamente o comprometimento organizacional afetivo e, conseqüentemente, reduzindo o absenteísmo.

As demandas do trabalho possuem efeito positivo e significativo sobre as duas dimensões do *burnout* (exaustão e desligamento), em linha com as hipóteses do estudo. Já o comprometimento organizacional afetivo tem efeito negativo e significativo sobre o absenteísmo, também conforme esperado. A Tabela 7 sintetiza os resultados do estudo e mostra que, das 14 hipóteses propostas, oito foram confirmadas.

Tabela 7 – Síntese dos Resultados

	Hipóteses	Resultado	Coefficiente Padronizado	P
H1a	As demandas do trabalho influenciam positivamente a exaustão.	Confirmada	0,668	***
H1b	As demandas do trabalho influenciam positivamente o desligamento do trabalho.	Confirmada	0,482	***
H1c	As demandas do trabalho influenciam negativamente o comprometimento organizacional afetivo.	Rejeitada	0,247	0,135
H1d	As demandas do trabalho influenciam positivamente o absenteísmo.	Rejeitada	-0,110	0,295
H2a	LMX influencia negativamente as demandas do trabalho.	Confirmada	-0,202	0,050
H2b	LMX influencia negativamente a exaustão.	Confirmada	-0,180	0,021

	Hipóteses	Resultado	Coefficiente Padronizado	P
H2c	LMX influencia negativamente o desligamento do trabalho.	Confirmada	-0,468	***
H2d	LMX influencia positivamente o comprometimento organizacional afetivo.	Rejeitada	0,004	0,975
H2e	LMX influencia negativamente o absenteísmo.	Rejeitada	0,105	0,313
H3a	A exaustão influencia negativamente o comprometimento organizacional afetivo.	Confirmada	-0,390	0,005
H3b	O desligamento do trabalho influencia negativamente o comprometimento organizacional afetivo.	Confirmada	-0,750	***
H4a	A exaustão influencia positivamente o absenteísmo.	Rejeitada	0,179	0,286
H4b	O desligamento do trabalho influencia positivamente o absenteísmo.	Rejeitada	0,265	0,311
H5	O comprometimento organizacional afetivo influencia negativamente o absenteísmo.	Confirmada	-0,294	0,022

FONTE: ELABORADO PELOS AUTORES.

NOTA: *** P < 0,001.

DISCUSSÃO

No presente estudo foram analisados diferentes antecedentes do absenteísmo – demandas do trabalho, exaustão, desligamento do trabalho, LMX e comprometimento organizacional afetivo –, assim como algumas relações entre essas variáveis. Os resultados mostraram que a exaustão e o desligamento do trabalho não influenciam diretamente o absenteísmo, assim como as demandas do trabalho e LMX. Por outro lado, foi possível verificar que o efeito das demandas do trabalho e de LMX sobre o absenteísmo é mediada pelo *burnout* e pelo comprometimento organizacional afetivo, que por sua vez tem influência negativa e significativa sobre o absenteísmo, em linha com H5.

A influência positiva e significativa das demandas do trabalho sobre as duas dimensões do *burnout* (exaustão, desligamento do trabalho) encontrada no presente estudo (H1a e H1b) corrobora sólidas evidências encontradas na literatura (Crawford et al. 2010; Lee et al., 2020; Parker et al., 2017). A influência negativa de LMX sobre as demandas do trabalho também foi confirmada (H2a), o que sugere que quando o líder desenvolve relações de melhor qualidade com o subordinado, este é capaz de lidar melhor com as demandas do seu trabalho, possivelmente porque recebe melhores orientações ou porque se sente mais atendido em suas necessidades. LMX também teve uma influência negativa e significativa sobre a exaustão (H2b) e o desligamento do trabalho (H2c), duas dimensões do *burnout*. Este resultado corrobora evidências encontradas na literatura e aponta que o líder tem um papel importante na mitigação do *burnout* de seus liderados (Harms et al., 2017).

As hipóteses H3a e H3b também foram confirmadas, indicando que a exaustão e o desligamento do trabalho impactam negativamente o comprometimento organizacional afetivo dos trabalhadores pesquisados. Em outras palavras, o *burnout* contribui para reduzir a conexão emocional do trabalhador com a organização, impactando seu comprometimento afetivo – resultado em linha com a literatura (Barber & Werner, 2024; Traldi & Demo, 2012). Em pesquisa com professores universitários brasileiros, Traldi e Demo (2012) encontraram uma relação positiva entre comprometimento afetivo e bem-estar, ao passo que Barber e Werner (2024) identificaram que o *burnout* contribui para reduzir o comprometimento afetivo de profissionais de recursos humanos.

Análises descritivas adicionais apontaram que, para este grupo de trabalhadores, o gênero não influencia o número de faltas ao trabalho, resultado que corrobora parcialmente a literatura. Por um lado, os estudos de Böheim & Leoni (2020), com trabalhadores austríacos, e de Lauterbach & Kunze (2023), com trabalhadores na Alemanha, chegaram a resultados semelhantes. Por outro lado, há pesquisas em que foram encontradas diferenças entre os gêneros (Mastekaasa, 2020; Reinwald & Kunze, 2020, Roloff, Bonow, Xavier, Silva, Oliveira & Vaz et al., 2021). Este estudo também mostrou que as mulheres são mais suscetíveis às demandas do trabalho e à exaustão, o que pode ser decorrência da dupla jornada de trabalho enfrentada mais pelas mulheres do que pelos homens.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo teve como objetivo investigar os fatores que contribuem para o absenteísmo, a partir da análise com uma amostra de operadores de produção em um frigorífico de aves, analisando o impacto das demandas do trabalho, *burnout*, qualidade da relação líder-liderado (LMX) e comprometimento organizacional afetivo. Os resultados mostram que as demandas de trabalho aumentam a exaustão e o desligamento, componentes do *burnout*, enquanto a qualidade da relação líder-liderado reduz as demandas percebidas. O comprometimento organizacional afetivo influencia negativamente o absenteísmo, indicando que trabalhadores mais identificados com a organização tendem a faltar menos.

A pesquisa contribui para a compreensão das dinâmicas psicossociais no setor frigorífico ao revelar que o absenteísmo está relacionado à forma como os trabalhadores percebem as demandas e se relacionam com seus líderes. Esses achados sugerem que intervenções voltadas para o fortalecimento das relações líder-liderado e para o gerenciamento das demandas de trabalho podem reduzir o *burnout* e, conseqüentemente, o absenteísmo.

Ao investigar o setor frigorífico, caracterizado por condições de trabalho adversas, ampliando os riscos psicossociais e os efeitos no comportamento dos trabalhadores, essa pesquisa contribui para ampliar a compreensão do absenteísmo em um setor que tem recebido relativamente pouca atenção.

Entre as limitações da pesquisa, cumpre apontar que alguns índices de ajuste do modelo de equações estruturais (CFI, GFI e TLI) apresentaram valores abaixo do indicado. É também possível ter havido um viés de seleção, com os trabalhadores que aceitaram responder à pesquisa

serem menos propensos a faltar ao trabalho, visto que o número de participantes que tiveram faltas injustificadas em nossa amostra foi relativamente baixo.

Nesse sentido, uma sugestão para pesquisas futuras é a utilização do método de coleta de dados estratificado, onde o pesquisador consegue balancear os grupos em cada modalidade de falta – injustificada, médica e legal. Ademais, seria interessante que os antecedentes do absenteísmo fossem investigados em setores diferentes, mas cujas condições de trabalho também são adversas.

REFERÊNCIAS

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Barber, E. & Werner, J. M. (2024). The impact of professional networking and burnout on the organizational and professional commitment of human resources professionals. *International Journal of Human Resource Development*, 8(1), 14-26. <https://doi.org/10.2478/ijhrd-2024-0003>
- Bastos, A. V. B., Siqueira, M. M. M., Medeiros, C. A. F., & Menezes, I. G. (2008). Comprometimento Organizacional. In *Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e Gestão* (pp. 49–95). Artmed.
- Betioli, M. I., & Tonelli, M. J. (2003). Absenteísmo e comprometimento: algumas reflexões a partir de um estudo de caso analisado sob a ótica da psicodinâmica do trabalho. *Ação Ergonômica*, 1(4), 34–45.
- Biron, M., & Bamberger, P. (2012). Aversive workplace conditions and absenteeism: Taking referent group norms and supervisor support into account. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 901–912. <https://doi.org/10.1037/a0027437>
- Böheim, R., & Leoni, T. (2020). Absenteeism on bridging days. *Applied Economics Letters*, 27(20), 1667–1671. <https://doi.org/10.1080/13504851.2020.1711504>
- Chakravorty, A., & Singh, P. (2022). Correlates of burnout among Indian primary school teachers. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(2), 589–605. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2020-2420>
- Christopher Westland, J. (2010). Lower bounds on sample size in structural equation modeling. *Electronic Commerce Research and Applications*, 9(6), 476–487. <https://doi.org/10.1016/j.elerap.2010.07.003>
- Consiglio, C., Borgogni, L., Alessandri, G., & Schaufeli, W. B. (2013). Does self-efficacy matter for burnout and sickness absenteeism? The mediating role of demands and resources at the individual and team levels. *Work and Stress*, 27(1), 22–42. <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.769325>
- Conway, N., & Briner, R. B. (2012). Investigating the effect of collective organizational commitment on unit-level performance and absence. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(3), 472–486. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2011.02051.x>
- Corrêa, R. Z. A., Souza, M. S. de, & Baptista, M. N. (2013). Vulnerabilidade ao estresse no trabalho e qualidade de vida de enfermeiros. *Psicologia Argumento*, 31(75), 599–606. <https://doi.org/10.7213/psicol.argum.31.075.DS02>
- Crawford, E. R., Lepine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95, 834–848. <http://dx.doi.org/10.1037/a0019364>
- Darr, W., & Johns, G. (2008). Work strain, health, and absenteeism: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(4), 293–318. <https://doi.org/10.1037/a0012639>
- De Jonge, J., Dollard, M. F., Dormann, C., Le Blanc, P. M., & Houtman, I. L. D. (2000). The Demand-Control Model: Specific demands, specific control, and well-defined groups. *International Journal of Stress Management*, 7(4), 269–287. <https://doi.org/10.1023/A:1009541929536>
- De Jonge, J. (1995). *Job autonomy, well-being, and health: A study among Dutch health care workers* (Issue 1995) [Rijksuniversiteit Limburg]. <https://doi.org/https://doi.org/10.26481/dis.19960125jj>

- de-Quadros, B. C., & Oliveira, P. A. B. (2024). Hazards of the job: absence of psychosocial risk in Occupational Health Medical Control Programs of slaughterhouses. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 21(4), e20231063. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2023-1063>.
- Dejours, C. (2007). *A Banalização da Injustiça Social*. 7a ed. Editora FGV.
- Dejours, C. (2015). *A Loucura do Trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 6a ed. Cortez.
- Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. Atlas.
- Dias, N. F., Tirloni, A. S., Reis, D. C., & Moro, A. R. P. (2020). Risk of slaughterhouse workers developing work-related musculoskeletal disorders in different organizational working conditions. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 76. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2020.102929>
- Dillard, J. (2008). Slaughterhouse nightmare: psychological harm suffered by slaughterhouse employees and the possibility of redress through legal reform. *Georgetown Journal on Poverty Law & Policy*, 15(2), 391-408.
- Dyrbye, L. N., Shanafelt, T. D., Johnson, P. O., Johnson, L. A., Satele, D., & West, C. P. (2019). A cross-sectional study exploring the relationship between burnout, absenteeism, and job performance among American nurses. *BMC Nursing*, 18(1), 57. <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0382-7>
- Ferreira, A. I., Martinez, L. F., Cooper, C., & Gui, D. M. (2015). LMX as a negative predictor of presenteeism climate. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(3), 282-302. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-02-2015-0005>
- Gimenez-Nadal, J. I., Molina, J. A., & Velilla, J. (2022). Commuting time and sickness absence of US workers. *Empirica*, 49(3), 691-719. <https://doi.org/10.1007/s10663-022-09534-z>
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90036-5](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5)
- Guo, M., Tang, K., & Wang, Z. (2020). Commuting time and sickness absence in China: Rural/urban variations and Hukou impacts. *Economic and Labour Relations Review*, 31(1), 76-95. <https://doi.org/10.1177/1035304619899770>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise Multivariada de Dados*. 6ª ed. Bookman.
- Halbesleben, J. R. B., & Demerouti, E. (2005). The construct validity of an alternative measure of burnout: Investigating the English translation of the Oldenburg Burnout Inventory. *Work and Stress*, 19(3), 208-220. <https://doi.org/10.1080/02678370500340728>
- Harms, P. D., Credé, M., Tynan, M., Leon, M., & Jeung, W. (2017). Leadership and stress: A meta-analytic review. *The Leadership Quarterly*, 28(1), 178-194. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.10.006>
- Harrison, D. A., & Martocchio, J. J. (1998). Time for absenteeism: A 20-year review of origins, offshoots, and outcomes. *Journal of Management*, 24(3), 305-350. <https://doi.org/10.1177/014920639802400303>
- Hassan, S., Yukl, G., & Wright, B. E. (2014). Does ethical leadership matter in government? Effects on organizational commitment, absenteeism, and willingness to report ethical problems. *Public Administration Review*, 74(3), 333-343. <https://doi.org/10.1111/puar.12216>. Does
- Hausknecht, J. P., Hiller, N. J., & Vance, R. J. (2008). Work-unit absenteeism: Effects of satisfaction, commitment, labor market conditions, and time. *Academy of Management Journal*, 51(6), 1223-1245. <https://doi.org/10.5465/amj.2008.35733022>
- Hoffmann, C., Zanini, R. R., Moura, G. L., & Machado, B. P. (2019). Prazer e sofrimento no trabalho docente: Brasil e Portugal. *Educação e Pesquisa*, 45, 0-2. <https://doi.org/10.1590/s1678-4634201945187263>
- Idris, I., Idris, M. A., Syed-Yahya, S. N. N., & Zadow, A. (2023). Longitudinal effects of quantitative job demands (QJD) on presenteeism and absenteeism: the role of quanji and qualji as moderators. *International Journal of Stress Management*, 30(2), 195-208. <https://doi.org/10.1037/str0000292>
- Jacobsen, D. I., & Fjeldbraaten, E. M. (2020). Exploring the Links Between Part-Time Employment and Absenteeism: the Mediating Roles of Organizational Commitment and Work-Family Conflict. *Public Organization Review*, 20(1), 129-143. <https://doi.org/10.1007/s11115-018-00437-x>
- Jayasingam, S., & Yong, J. R. (2013). Affective commitment among knowledge workers: the role of pay satisfaction and organization career management. *International Journal of Human Resource Management*, 24(20), 3903-3920. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.781520>
- Jinnett, K., Schwatka, N., Tenney, L., Brockbank, C. V. S., & Newman, L. S. (2017). Chronic conditions, workplace safety, and job demands contribute to absenteeism and job performance. *Health Affairs*, 36(2), 237-244.

- Johns, G. (1997). Contemporary research on absence from work: Correlates, causes and consequences. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 12(2), 115–173.
- Karasek Jr., R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <http://www.jstor.org/stable/2392498>
- Klein, H. J., Molloy, J. C., & Brinsfield, C. T. (2012). Reconceptualizing workplace commitment to redress a stretched construct: Revisiting assumptions and removing confounds. *Academy of Management Review*, 37(1), 130–151.
- Kock, N., & Hadaya, P. (2018). Minimum sample size estimation in PLS-SEM: The inverse square root and gamma-exponential methods. *Information Systems Journal*, 28(1), 227–261. <https://doi.org/10.1111/isj.12131>
- Lauterbach, A. S., & Kunze, F. (2023). A quasi-experimental exploration of activity-based flexible office design and demographic differences in employee absenteeism. *Environment and Behavior*, 55(1–2), 47–73. <https://doi.org/10.1177/00139165231163549>
- Lee, W., Migliaccio, G. C., Lin, K.-Y., & Seto, E. Y. W. (2020). Workforce development: Understanding task-level job demands-resources, burnout, and performance in unskilled construction workers. *Safety Science*, 123, 104577. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.104577>
- Løkke, A.-K., & Krøtel, S. M. L. (2020). Performance evaluations of leadership quality and public sector leaders' absenteeism. *Public Management Review*, 22(1), 96–117. <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1638441>
- Magee, C. A., Caputi, P., & Lee, J. K. (2016). Distinct longitudinal patterns of absenteeism and their antecedents in full-time Australian employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(1), 24–36. <https://doi.org/10.1037/a0039138>
- Marôco, J. (2014). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações*. 2ª ed. Report Number.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2017). New insights into burnout and health care: Strategies for improving civility and alleviating burnout. *Medical Teacher*, 39(2), 160–163. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2016.1248918>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.
- Mastekaasa, A. (2020). Absenteeism in the public and the private sector: Does the public sector attract high absence employees? *Journal of Public Administration Research and Theory*, 30(1), 60–76. <https://doi.org/10.1093/jopart/muz003>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Mowday, R. T., & Steers, R. M. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
- Munk Killingmo, R., Tvetter, A. T., Småstuen, M. C., Storheim, K., & Grotle, M. (2021). Comparison of self-reported and public registered absenteeism among people on long-term sick leave due to musculoskeletal disorders: criterion validity of the iMTA Productivity Cost Questionnaire. *European Journal of Health Economics*, 22(6), 865–872. <https://doi.org/10.1007/s10198-021-01294-0>
- Munyenembe, B. (2022). Managerial use of disciplinary measures and absenteeism among frontline health workers: The moderating roles of job resources and job demands. *Journal of Behavioral Science*, 17(3), 35–50.
- Norberg, J., Alexanderson, K., Framke, E., Rugulies, R., & Farrants, K. (2020). Job demands and control and sickness absence, disability pension and unemployment among 2,194,692 individuals in Sweden. *Scandinavian Journal of Public Health*, 48(2), 125–133. <https://doi.org/10.1177/1403494819846367>
- Oliveira, P. A. B., & Mendes, J. M. R. (2014). Work process and working conditions in poultry processing plants: Report of a survey on occupational health surveillance. *Ciência e Saúde Coletiva*, 19(12), 4627–4635. <https://doi.org/10.1590/1413-812320141912.12792014>
- Paiva, K. C. M., Dutra, M. R. S., & Luz, T. R. da. (2015). Comprometimento organizacional de trabalhadores de call center. *Revista de Administração*, 50(3), 310–324. <https://doi.org/10.5700/rausp1202>
- Parker, S. K., Morgeson, F. P., & Johns, G. (2017). One hundred years of work design research: Looking back and looking forward. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 403–420. <https://doi.org/10.1037/apl0000106.supp>
- Patton, E., & Johns, G. (2007). Women's absenteeism in the popular press: Evidence for a gender-specific absence culture. *Human Relations*, 60(11), 1579–1612. <https://doi.org/10.1177/0018726707084301>
- Petean, G. H., Benini, E. G., & Nemirovsky, G. G. (2021). Trabalho intensificado e afastamento do trabalho: uma análise nos frigoríficos no estado de Mato Grosso do Sul. *Cadernos EBAPE.BR*, 19, 464–479.

- Reinwald, M., & Kunze, F. (2020). Being different, being absent? a dynamic perspective on demographic dissimilarity and absenteeism in blue-collar teams. *Academy of Management Journal*, 63(3), 660–684. <https://doi.org/10.5465/amj.2018.0290>
- Roloff, D. I. T., Bonow, C. A., Xavier, D. M., Silva, M. R. S. da, Oliveira, A. M. N. de, & Vaz, M. R. C. (2021). Absenteísmo e fatores associados estudo com trabalhadores de uma indústria calçadista. *RGE - REvista Gaúcha de Enfermagem*, 42(e20200341).
- Ropponen, A., Koskinen, A., Puttonen, S., & Härmä, M. (2020). A case-crossover study of age group differences in objective working-hour characteristics and short sickness absence. *Journal of Nursing Management*, 28(4), 787–796. <https://doi.org/10.1111/jonm.12992>
- Rowold, J., & Laukamp, L. (2009). Charismatic leadership and objective performance indicators. *Applied Psychology*, 58(4), 602–621. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00365.x>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schuster, M. da S., & Dias, V. da V. (2018). Oldenburg Burnout Inventory – validação de uma nova forma de mensurar Burnout no Brasil. *Ciencia e Saude Coletiva*, 23(2), 553–562. <https://doi.org/10.1590/1413-81232018232.27952015>
- Sharma, S., Sheel, R., & Vohra, N. (2013). Relationship of personality to organizational commitment: A meta-analysis. *Academy of Management Proceedings*, 2013. <https://doi.org/doi:10.5465/ambpp.2013.15618abstract>
- Sisto, F. F., Baptista, M. N., Noronha, A. P. P., & Santos, A. A. A. (2007). Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (EVENT): manual. Vetor.
- Slade, J., & Alleyne, E. (2023). The psychological impact of slaughterhouse employment: A systematic literature review. *Trauma, Violence, and Abuse*, 24(2), 429–440. <https://doi.org/10.1177/15248380211030243>
- Suehiro, A. C. B., Santos, A. A. A., Hatamoto, C. T., & Cardoso, M. M. (2008). Vulnerabilidade ao estresse e satisfação no trabalho em profissionais do programa. *Boletim de Psicologia*, 58(129), 205–218.
- Traldi, M. T. F., & Demo, G. (2012). Comprometimento, bem-estar e satisfação dos professores de Administração de uma Universidade Federal. *READ - Revista Eletrônica de Administração*, 72(2), 290–316.
- Van Der Doef, M., & Maes, S. (1999). The Job Demand-Control(-Support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work and Stress*, 13(2), 87–114. <https://doi.org/10.1080/026783799296084>
- van Dierendonck, D., Le Blanc, P. M., & van Breukelen, W. (2002). Supervisory behavior, reciprocity and subordinate absenteeism. *Leadership & Organization Development Journal*, 23(2), 84–92. <https://doi.org/10.1108/01437730210419215>
- Vignoli, M., Guglielmi, D., Bonfiglioli, R., & Violante, F. S. (2016). How job demands affect absenteeism? The mediating role of work–family conflict and exhaustion. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 89(1), 23–31. <https://doi.org/10.1007/s00420-015-1048-8>
- Winders, D. J., & Abrell, E. (2021). Slaughterhouse workers, animals, and the environment: the need for a rights-centered regulatory framework in the United States that recognizes interconnected interests. *Health and Human Rights*, 23(2), 21.
- Wong, L. P., Alias, H., Bhoo-Pathy, N., Chung, I., Chong, Y. C., Kalra, S., & Shah, Z. U. B. S. (2020). Impact of migraine on workplace productivity and monetary loss: a study of employees in banking sector in Malaysia. *The Journal of Headache and Pain*, 21(1), 68. <https://doi.org/10.1186/s10194-020-01144-z>
- Xie, X., Huang, C., Cheung, S. P., Zhou, Y., & Fang, J. (2021). Job Demands and Resources, Burnout, and Psychological Distress of Social Workers in China: Moderation Effects of Gender and Age. *Frontiers in Psychology*, 12(December). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.741563>
- Zapf, D., Seifert, C., Schmutte, B., Mertini, H., & Holz, M. (2001). Emotion work and job stressors and their effects on burnout. *Psychology and Health*, 16(5), 527–545. <https://doi.org/10.1080/08870440108405525>
- Žižek, S. Š., Nedelko, Z., Mulej, M., & Čič, Ž. V. (2020). Key Performance Indicators and Industry 4.0 – A Socially Responsible Perspective. *Naše Gospodarstvo/Our Economy*, 66(3), 22–35. <https://doi.org/10.2478/ngoe-2020-0015>

COMO LIDERANÇA E QUALIDADE DE VIDA SE RELACIONAM NO CONTEXTO DO TELETRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO? O PAPEL MEDIADOR DAS PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS

HOW DO LEADERSHIP AND QUALITY OF LIFE RELATE IN THE CONTEXT OF TELEWORK IN THE PUBLIC SERVICE? THE MEDIATING ROLE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES

BRUNA STAMM DE BARROS BARRETO

Universidade de Brasília (UnB)
brunastamm99@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0003-2683-9664>

GISELA DEMO

Universidade de Brasília (UnB)
giselademo@unb.br
<https://orcid.org/0000-0003-1864-0471>

R E S U M O

O teletrabalho é cada vez mais comum no setor público, impulsionado pelos efeitos pandêmicos e pós-pandêmicos da Covid-19. No entanto, ainda há uma lacuna na literatura no que se refere ao teste de modelos mais sofisticados envolvendo variáveis de gestão de pessoas e comportamento organizacional. Notadamente, a relação entre liderança, práticas de gestão de pessoas (GP) e qualidade de vida no teletrabalho (QVTe) ainda é inexplorada. Por conseguinte, o principal objetivo do estudo foi verificar, utilizando a modelagem por equações estruturais, se as práticas de GP podem mediar a relação entre liderança e QVTe em servidores públicos que atuam ou atuaram no teletrabalho. A pesquisa caracterizada como quantitativa e explicativa reuniu uma amostra de 158 servidores públicos de aproximadamente 50 organizações diferentes. Os resultados revelaram a mediação parcial das práticas de GP em relação ao contexto do teletrabalho, um dos fatores de QVTe. Esses achados constituem um avanço para a literatura ao preencher a lacuna identificada. Enquanto implicações práticas, os resultados coligidos fornecem insights para os gestores públicos, já que compreender a importância da liderança e das práticas de GP na promoção de um ambiente de teletrabalho saudável pode melhorar a experiência dos servidores públicos nesse contexto.

P A L A V R A S - C H A V E

liderança; qualidade de vida no teletrabalho; práticas de gestão de pessoas; modelo de mediação.

A B S T R A C T

Remote work is increasingly common in the public sector, driven by the pandemic and post-pandemic effects of Covid-19. However, there is still a gap in the literature regarding the testing of more sophisticated models involving variables related to people management and organizational behavior. Notably, the relationship between leadership, human resource management (HRM) practices, and quality of life in telework (QLTW) remains unexplored. Consequently, the main objective of this study was to verify, using structural equation modeling, whether HRM practices can mediate the relationship between leadership and QLTW among public servants who are or have been engaged in remote work. This quantitative and explanatory research gathered a sample of 158 public servants from approximately 50 different organizations. The results revealed the partial mediation of HRM practices concerning the telework context, one of the QLTW factors. These findings represent a contribution to the literature by addressing the identified gap. As practical implications, the results provide valuable insights for public managers, as understanding the importance of leadership and HRM practices in fostering a healthy telework environment can enhance public servants' experiences in this context.

K E Y W O R D S

leadership; quality of life in telework; human resource management practices; mediation model.

INTRODUÇÃO

Existem várias abordagens conceituais relacionadas ao teletrabalho, percorridas tanto na literatura nacional quanto internacional (Vilarinho et al., 2021). Essencialmente, o teletrabalho, também conhecido como trabalho remoto, é uma forma de organização do trabalho em que os trabalhadores utilizam tecnologias da informação e comunicação (TICs) para realizar suas atividades sem a obrigatoriedade de se deslocarem para um local específico (Rocha & Amador, 2018). É uma modalidade de trabalho relativamente nova no setor público e no privado, mas já é uma tendência global em termos de aumento da eficiência na alocação da força de trabalho (de Velasco et al., 2023).

No entanto, a propagação de uma modalidade de trabalho emergente tem suscitado um crescente interesse em pesquisas voltadas para a compreensão dos principais desafios, benefícios e percepções associados ao trabalho remoto (Andrade et al., 2019). Enquanto alguns argumentam que o teletrabalho proporciona maior flexibilidade, autonomia e oportunidades de crescimento profissional, outros expressam preocupações quanto à dificuldade em estabelecer uma clara separação entre o trabalho e o lazer (Melo & Demo, 2024). Nesse contexto, é fundamental compreender a disseminação desse novo modelo produtivo, a fim de aprimorar o planejamento estratégico e identificar os fatores determinantes para a produtividade e bem-estar dos trabalhadores (Carnevale & Hatak, 2020).

O teletrabalho no setor público foi implementado primordialmente em 2006, no Serviço Federal de Processamento de Dados (Barreto & Demo, 2022). Contudo, os últimos anos evidenciaram a tendência da consolidação dessa nova organização de trabalho nas instituições públicas, e a pandemia da Covid-19 e suas incessantes variantes foram mais um estopim na necessidade de investigar implicações que esse modelo pode oferecer ao serviço público (Vilarinho et al., 2021). Por consequência, a literatura destaca a escassez de estudos do teletrabalho no contexto do serviço público (de Vries et al., 2019).

A crescente modificação da natureza do trabalho humano nos últimos 30 anos, seguida pelo desenvolvimento tecnológico nas organizações e nos processos de trabalho, tem como consequência a eclosão de novos arranjos de organização do trabalho, especialmente os flexíveis, como o teletrabalho (Renard et al., 2021). Na esfera pública, além da indispensabilidade de lidar com as demandas por inovação, soma-se a necessidade de atender ao cidadão e representar o Estado eficazmente (Demo et al., 2024).

Por isso, para compreender as diversas modificações que assolam as organizações públicas, é imprescindível pesquisar acerca do impacto das estruturas organizacionais, dos impactos socioeconômicos, das influências político-institucionais e do avanço tecnológico no papel dos líderes dessas organizações no contexto vigente (Renard et al., 2021; Vilarinho et al., 2021). Em particular, destacam-se lacunas existentes sobre como a liderança se manifesta em ambientes virtuais, caracterizados por interações mediadas pela tecnologia, que exigem novas habilidades para engajar equipes e manter a coesão organizacional à distância (Palumbo et al., 2022). Ainda, torna-se crucial compreender como tais líderes implementam práticas de GP voltadas para o bem-estar e a qualidade de vida no teletrabalho (QVTe), ampliando a capacidade de resposta das organizações públicas às demandas de um ambiente de trabalho cada vez mais dinâmico e complexo (Melo & Demo, 2024).

A investigação acerca dos impactos que os estilos de liderança e as práticas de GP geram na QVTe de servidores públicos torna-se cada vez mais importante no atual panorama, considerando ainda as mudanças que os arranjos de trabalho enfrentam (Melo & Demo, 2024). Nesse sentido, é identificada na literatura uma lacuna no que se refere à interação entre liderança, práticas de GP e QVTe. Soma-se a isso a necessidade de testar modelos estruturais mais sofisticados, como de mediação, envolvendo variáveis de GP e comportamento organizacional (Boon et al., 2019). Destarte, o seguinte questionamento é proposto nessa pesquisa: As práticas de gestão de pessoas podem ser mediadoras na relação entre liderança e qualidade de vida no teletrabalho?

Assim, o objetivo precípuo deste estudo é verificar se as práticas de GP podem ser mediadoras da relação entre liderança e QVTe. Sabe-se que a literatura pouco discursa a respeito da liderança em circunstâncias de trabalho remoto e, ainda mais, em tempos de crise e seus reflexos, como a ocasionada pela Covid-19 (Bartsch et al., 2020). Além disso, a QVTe no serviço público também se trata de um tema novo (de Velasco et al., 2023) e pouco explorado, ratificando a oportunidade desta proposta de pesquisa.

Ademais, enquanto implicações práticas, as percepções da amostra pesquisada quanto às variáveis da pesquisa compõem um diagnóstico para os gestores públicos, já que compreender

a importância da liderança e das práticas de GP na promoção de um ambiente de teletrabalho saudável pode melhorar a experiência dos servidores públicos nesse contexto.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA E HIPÓTESES DE PESQUISA

A crise global ocasionada pela pandemia da Covid-19 e seus efeitos pós-pandêmicos modificaram consideravelmente as operações das empresas, que se viram na necessidade de se adaptar a uma nova realidade e atuar de maneiras distintas das previamente consolidadas (Carnevale & Hatak, 2020). Assim sendo, inúmeros provedores de serviços tiveram que se ajustar ao teletrabalho. Por conseguinte, os contextos transformacionais por si só representam desafios para o líder, no entanto, o cenário pandêmico exacerbou o seu papel, que inevitavelmente estava despreparado para lidar com os desafios impostos em um momento de instabilidade (Bartsch et al., 2020).

Liderança pode ser definida como o exercício da influência sobre as pessoas nas organizações para que esforços coletivos alcancem objetivos compartilhados (Yukl, 2012). No trabalho remoto, os líderes enfrentam o desafio de motivar colaboradores geograficamente distanciados, e torna-se necessário melhorar a autogestão e habilidades do trabalhador, revelando também a dificuldade de gerenciar equipes virtuais no que se refere à capacidade de transmitir as metas de toda a equipe (Bartsch et al., 2020). Além disso, a maneira como um trabalhador percebe seu trabalho afeta sua saúde e bem-estar, e por isso é essencial entender como os estilos de liderança influenciam essa percepção em cenários diferentes, como é o caso do teletrabalho (Antonacopoulou & Georgiadou, 2021).

A GP nas organizações, por seu turno, está relacionada à capacidade de gerenciar recursos humanos (RH), ou seja, possui papel estratégico no que tange à capacidade de gerar melhores resultados organizacionais, a partir da implementação de estratégias, políticas e práticas (Cooke et al., 2020). Ademais, as pessoas nas organizações constituem competência essencial organizacional, assumindo protagonismo na consecução dos resultados, como quer que sejam medidos (Demo et al., 2018).

Segundo Demo et al. (2020), as práticas de GP estão baseadas na concepção de que os relacionamentos interpessoais são determinantes na geração de conhecimento e no atingimento dos objetivos organizacionais de forma que, a partir do momento em que os recursos humanos passam a ser considerados como o principal ativo a ser gerenciado, novas perspectivas de GP emergem nas organizações. Assim, as práticas de GP podem ser entendidas como propostas articuladas e integradas às estratégias organizacionais, no trato das relações humanas, com vista à obtenção de resultados desejados (Demo et al., 2017).

A nova conjuntura mundial, marcada pelo desenvolvimento tecnológico e permeada por crises políticas, econômicas, sociais e sanitárias, fez com que a preocupação acerca da qualidade de vida no trabalho (QVT) recebesse um novo enfoque (de Velasco et al., 2023). Em vista disso, a preocupação com o bem-estar do trabalhador é uma responsabilidade da organização, considerando que afeta o comprometimento com a sua ocupação (Coura et al., 2022). A qualidade de vida trata

de um termo que desenvolve distintas interpretações, mas baseia-se mormente nos reflexos dos colaboradores em relação a experiências diversas, como o trabalho (de Velasco et al., 2023).

Outrossim, a QVT se expressa por um conjunto de práticas de gestão que visam à promoção do bem-estar individual e coletivo, ao desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e ao exercício da cidadania organizacional nos ambientes de trabalho (Ferreira & Falcão, 2020), definição que lança luz ao importante papel das práticas de GP na promoção de qualidade de vida no trabalho ou no teletrabalho, foco do presente estudo. Conforme de Velasco et al. (2023) aludiram, a QVTe constitui-se no conjunto de práticas de gestão que promovem a predominância de emoções positivas no teletrabalho, permitindo satisfação e realização pessoal e profissional.

Nessa perspectiva, o teletrabalho pode melhorar a qualidade de vida dos colaboradores, assim como a flexibilidade e a autonomia, mas estudos identificaram a existência de empecilhos em sua implementação, tais quais a sobrecarga e o isolamento social (da Silva Abbad et al., 2019). Ademais, líderes brasileiros relataram a respeito da dificuldade de acompanhamento de suas equipes, evidenciando o desafio imposto pelo trabalho virtual no que tange ao controle do desempenho (Barros & Silva, 2010). Portanto, introduzir uma nova organização de trabalho não é suficiente no atingimento de resultados, visto que a cultura organizacional deve ser compatível com as mudanças impostas e também com a percepção dos trabalhadores ali envolvidos (Vilarinho et al., 2021). A seguir, as hipóteses de pesquisa para testar as relações entre as variáveis são apresentadas.

Liderança e práticas de GP

Os achados de Bianchi et al. (2017) apontaram a importância da liderança para uma GP efetiva. A partir disso, vislumbra-se que apenas a concordância entre as políticas e práticas de GP implementadas por uma liderança ativa é capaz de fazer com que os objetivos organizacionais estejam conectados com o indivíduo. O líder, portanto, além de garantir que as metas organizacionais sejam cumpridas, deve desenvolver práticas que priorizem o desenvolvimento do trabalhador para que o mesmo atinja o desempenho esperado e sinta-se engajado ao fazê-lo (Aktar & Pangil, 2018; Demo, 2016). Destarte, as práticas de GP adotadas pelos líderes devem equilibrar a necessidade de desenvolvimento de carreira e a necessidade de maximização de desempenho na organização (Wickramasinghe & Dolamulla, 2017). Diante do exposto, propõe-se a primeira hipótese de pesquisa:

Hipótese I (HI): Liderança está positivamente associada às práticas de GP.

Práticas de GP e QVTe

A QVTe ganha destaque em um contexto marcado, principalmente, pela crise ocasionada pela pandemia da Covid-19 (Carnevale & Hatak, 2020). A QVTe, nesse cenário, possui interface com as práticas de GP voltadas à promoção do bem-estar, focando, ainda, na garantia do desenvolvimento pessoal e profissional, possibilitando o atingimento dos objetivos e metas organizacionais (Andrade

et al., 2020; Ferreira & Falcão, 2020). Ademais, as práticas de GP permitem o desenvolvimento de uma cultura organizacional capaz de promover o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (Lizano et al., 2014), fator que preocupa, cada vez mais, o teletrabalhador (Kwon et al., 2021). Com isso, a segunda hipótese de pesquisa para relacionar práticas de GP e QVTe é elaborada:

Hipótese 2 (H2): Práticas de GP estão positivamente associadas à QVTe.

Liderança e QVTe

O papel do líder na promoção da qualidade de vida é extremamente essencial para a construção de relações de confiança, em que o foco nas pessoas ganha destaque (de Vries et al., 2019). Não obstante, também possibilita o desenvolvimento do indivíduo a partir de instrumentos valiosos, tais como a gestão de desempenho (Aguinis & Burgi-Tian, 2021), permitindo ao líder a identificação de fatores que podem afetar a qualidade de vida dos trabalhadores e teletrabalhadores (Bartsch et al., 2020). Por isso, a responsabilidade do líder no desenvolvimento da QVTe assume relevância especial, o que caracteriza a hipótese entre as duas variáveis:

Hipótese 3 (H3): Liderança está positivamente associada à QVTe.

Liderança, práticas de GP e QVTe

A partir das três hipóteses de pesquisa aqui desenvolvidas, e, ainda, considerando que a liderança promove a integração entre as práticas de GP (Ahmed et al., 2018) para o alcance dos objetivos organizacionais (Bianchi et al., 2017), que as práticas de GP são fundamentais para a promoção da QVTe (Andrade et al., 2020), que a liderança também pode promover a QVTe a partir de modelos que priorizam as pessoas (de Vries et al., 2019), que há a necessidade de testar modelos de mediação, envolvendo práticas de GP (Boon et al., 2019), e que há uma lacuna no estudo entre as três variáveis, a hipótese 4 é estabelecida:

Hipótese 4 (H4): Práticas de GP medeiam a relação entre liderança e QVTe.

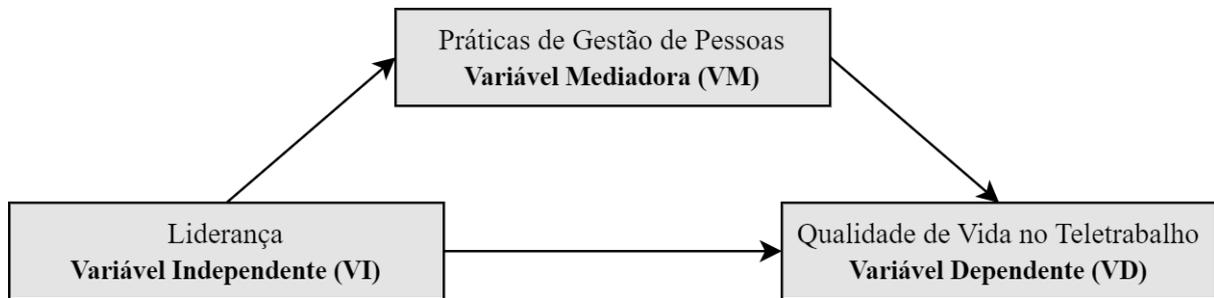
MÉTODO

Neste estudo, foi proposta uma pesquisa quantitativa e explicativa, com corte transversal como horizonte temporal. Para a coleta dos dados e informações dos participantes, foi utilizado o *survey* quantitativo como pesquisa de campo. A seguir, os seguintes tópicos metodológicos serão apresentados: modelo de pesquisa, população e amostra, tratamento dos dados, instrumento de pesquisa, coleta e análise dos dados e, por fim, cuidados éticos de pesquisa.

Modelo de pesquisa

Para verificar a relação entre as variáveis de pesquisa, este estudo caracteriza a liderança como variável preditora ou independente, as práticas de GP como variável mediadora e a QVTe como variável dependente ou critério. A Figura 1 apresenta o modelo de pesquisa proposto.

Figura 1 - Modelo de pesquisa



FONTE: ELABORADA PELAS AUTORAS.

População e amostra

Esta pesquisa tem como universo servidores públicos que vivenciaram o contexto do teletrabalho. A amostra deste estudo foi selecionada por conveniência, uma vez que o número de servidores em teletrabalho no Brasil é muito grande, ultrapassando 60 mil (Ministério da Economia [ME], 2022). Dessa forma, seguindo a recomendação de Cochran (2007), optou-se por uma amostra não probabilística de conveniência, composta por indivíduos selecionados com base em acessibilidade e disponibilidade para participar do estudo. De acordo com o *software* GPower, o tamanho mínimo da amostra necessária para atingir os objetivos estabelecidos com um poder estatístico de 95% é de 138 participantes. Visando garantir a possibilidade de perdas na etapa de tratamento de dados, a amostra-alvo foi composta por 180 participantes. Para serem elegíveis como participantes da pesquisa, os servidores deveriam ter mais de 18 anos e ter atuado no teletrabalho.

Instrumento de pesquisa

O questionário utilizado nesta pesquisa foi elaborado com base em escalas cientificamente validadas, incluindo a Escala de Heteroavaliação de Estilos de Liderança (Mourão et al., 2016), a Escala de Práticas de Gestão de Pessoas Públicas (Demo et al., 2024) e a Escala de Qualidade de Vida no Teletrabalho (Andrade et al., 2020).

A Escala de Heteroavaliação de Estilos de Liderança avalia dois fatores: foco nas pessoas e foco nos resultados. Os itens incluem afirmações como "Meu líder trata os servidores de forma amigável" (foco nas pessoas) e "Meu líder acompanha os resultados do trabalho de cada servidor" (foco nos resultados).

Por conseguinte, a Escala de Práticas de Gestão de Pessoas Públicas mede três fatores, quais sejam: relacionamento, treinamento, desenvolvimento e educação (TD&E) e avaliação de desempenho e competências. Exemplos de itens são "A organização em que trabalho estimula a participação dos servidores nas tomadas de decisão" (relacionamento) e "Na organização em que trabalho, as necessidades de capacitação/treinamento são levantadas periodicamente" (TD&E).

Por fim, a Escala de Qualidade de Vida no Teletrabalho abrange cinco fatores: autogestão do teletrabalho, contexto do teletrabalho, infraestrutura de trabalho, estrutura tecnológica e sobrecarga de trabalho. Entre os itens avaliados estão "O teletrabalho possibilita que eu fique mais próximo(a) à minha família" (autogestão) e "No teletrabalho, a velocidade da rede de internet é satisfatória" (estrutura tecnológica).

Além disso, o instrumento de pesquisa incluiu uma carta convite, um termo de consentimento livre e esclarecido e perguntas socio-demográficas para caracterização da amostra. Os índices de fidedignidade ou confiabilidade (Alfa de Cronbach) dos fatores de cada variável foram resumidos na Tabela I.

Tabela I - Índices de confiabilidade dos fatores

Escala	Fator	Itens	Índice de Confiabilidade (Alfa de Cronbach)
Escala de Liderança	• Foco nas Pessoas;	7	0,90
	• Foco nos Resultados.	4	0,82
Escala de Práticas de Gestão de Pessoas Pública	• Relacionamento;	8	0,90
	• TD&E;	3	0,81
	• Avaliação de Desempenho e Competências.	3	0,76
Escala de Qualidade de Vida no Teletrabalho	• Autogestão do Teletrabalho;	11	0,84
	• Contexto do Teletrabalho;	6	0,79
	• Infraestrutura de Trabalho;	3	0,79
	• Estrutura Tecnológica;	3	0,89
	• Sobrecarga de Trabalho.	4	0,73

FONTE: ELABORADA PELAS AUTORAS.

Tratamento dos dados

Após a distribuição dos questionários por meio do *Google Forms*, 178 participantes responderam ao questionário. Utilizou-se o *software* SPSS para o tratamento dos dados. Inicialmente, foi realizada uma análise de *missing values* (Tabachnick & Fidell, 2019), na qual foram excluídos 8 participantes que deixaram um ou mais itens em branco. Em seguida, um participante de uma organização privada foi excluído da amostra por não se enquadrar no perfil deste estudo, resultando em 169 participantes. O método Mahalanobis foi utilizado para identificar os *outliers*, ou seja, sujeitos cujas respostas diferem significativamente da média dos dados coletados na pesquisa (Field, 2018; Tabachnick & Fidell, 2019). Com um índice de significância de $p < 0,005$ e as 52 variáveis da pesquisa, o valor de χ^2 foi igual a 79,49 e foram identificados 11 *outliers*.

Além disso, foram realizadas análises de multicolinearidade e singularidade, não identificando inconsistências com base em valores de tolerância maiores que 0,1 e valores de fator de inflação de variância (VIF) inferiores a 10,0 (Hair et al., 2018). Por fim, todos os pressupostos para as análises multivariadas realizadas foram atendidos, incluindo linearidade, normalidade e homocedasticidade dos dados, com base na análise dos gráficos de probabilidade e resíduos (Field, 2018; Hair et al., 2018). Após o tratamento dos dados, a amostra final do estudo foi composta por 158 participantes, alcançando um poder estatístico de 95% de acordo com os critérios do *software* GPower.

Quanto à caracterização desta amostra, a pesquisa foi realizada com uma ampla gama de servidores públicos de aproximadamente 50 organizações diferentes, sendo que as instituições com maior representatividade foram o Ministério Público do Trabalho (MPT), a Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência (Dataprev) e a Agência Nacional de Águas (ANA). A média de idade dos participantes foi de 44 anos, sendo que a faixa etária mais numerosa foi entre 46 e 50 anos, representando 18,99% do total da amostra. Quanto ao gênero, 55,7% dos participantes eram mulheres e 44,3% eram homens. É interessante notar que a maioria dos participantes possuía especialização, totalizando 50,63% da amostra, o que evidencia o alto nível educacional dos servidores públicos atuais. Além disso, aproximadamente 80% dos participantes relataram ter experiência de 1 a 3 anos em teletrabalho, o que pode estar relacionado à pandemia de Covid-19, iniciada em 2019, e à necessidade de adaptação das organizações diante da crise mundial (Carnevale & Hatak, 2020).

Coleta e análise dos dados

Os dados foram coletados por meio de um formulário online no *Google Forms*, distribuído utilizando a técnica de amostragem “bola de neve”, que consiste na identificação de um pequeno grupo de respondentes que atendam aos critérios da pesquisa, os quais, por sua vez, indicam outros potenciais participantes dentro de suas redes de contato, ampliando gradualmente o alcance da coleta de dados (Parker et al, 2019). A aplicação ocorreu ao longo do mês de julho de 2022,

em um período pós-pandêmico caracterizado pela retomada gradual das atividades presenciais e pela consolidação de novos arranjos de trabalho, como o modelo híbrido e o teletrabalho, aproveitando redes de contato para garantir a representatividade do público-alvo.

Quanto aos procedimentos de análise de dados, em primeira instância, foram feitas análises estatísticas descritivas (média, desvio-padrão e moda) para diagnóstico das percepções da amostra pesquisada quanto às variáveis da pesquisa. Em seguida, as quatro hipóteses de pesquisa foram testadas por meio de análises de caminhos, segundo os pressupostos de Baron e Kenny (1986) para análise de mediação. As análises de caminhos foram feitas via modelagem por equações estruturais (MEE), utilizando o critério da máxima verossimilhança, cuja principal função é a especificação e estimação de modelos de relações lineares de predição e mediação entre variáveis (Kline, 2015). Os *softwares* estatísticos utilizados para as análises de dados foram SPSS e AMOS.

Cuidados éticos de pesquisa

No que se refere aos aspectos éticos da pesquisa, é importante destacar que, de acordo com o Parágrafo Único do Artigo 1º da Resolução N° 510/16 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), pesquisas consultivas que garantem o anonimato dos participantes e a confidencialidade das respostas estão dispensadas de análise ética pelos Comitês de Ética em Pesquisa (CEP) e pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP). Nesse sentido, é importante ressaltar que a presente pesquisa seguiu rigorosamente os princípios éticos estabelecidos pela legislação vigente.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados da pesquisa serão apresentados a seguir.

Percepção dos servidores quanto à liderança

A identificação da percepção dos servidores quanto à variável liderança é sumarizada na sequência. A Tabela 2 apresenta as análises estatísticas de cada um dos dois fatores de liderança (foco nas pessoas e foco nos resultados), o que possibilita maiores análises para a variável em questão.

Tabela 2 - Análises estatísticas descritivas dos fatores de liderança

Fator	Média	Desvio Padrão	Moda
Foco nos Resultados (itens 3,4, 8 e 9)	4,40	0,68	5,00
Foco nas Pessoas (itens 1, 2, 5, 6, 7, 10 e 11)	4,13	0,74	5,00

FONTE: ELABORADA PELAS AUTORAS.

Ambos os fatores apresentaram altas médias, evidenciando boa percepção sobre a variável de liderança, mas a diferença entre eles suscita discussões sobre modelos de liderança nas organizações. O estilo de liderança é essencial, influenciando o significado que os trabalhadores atribuem ao trabalho (Antonacopoulou & Georgiadou, 2021). Líderes precisam de competências compatíveis com novas tecnologias de comunicação, dadas as crescentes expectativas tecnológicas (Van Wart et al., 2019). A amostra de servidores indica um modelo de liderança focado em resultados.

No contexto do teletrabalho, o apoio da liderança está positivamente relacionado à satisfação dos trabalhadores (Kwon et al., 2021). O item "trata os servidores de forma amigável" teve a maior média (4,52) no fator foco nas pessoas, enquanto "deixa que cada um decida como e quando fazer o seu trabalho" teve a menor (3,64), refletindo a prevalência de um modelo de liderança focado em resultados. A pandemia da Covid-19 mostrou a necessidade de uma liderança focada no ser humano (Antonacopoulou & Georgiadou, 2021). Apesar do fator foco nas pessoas ter valor elevado, sua média menor que o fator resultados pode estar relacionada aos desafios do líder em oferecer boas experiências de trabalho durante o distanciamento social, o que pode diminuir o comprometimento e a satisfação (Kwon et al., 2021).

No fator foco nos resultados, os servidores percebem que seus líderes monitoram os resultados do trabalho, com média de 4,40 e desvio de 0,68. "Preocupa-se com o cumprimento das tarefas" teve a maior média (4,68). O acompanhamento dos resultados é crucial para identificar problemas como sobrecarga (Aguinis & Burgi-Tian, 2021), sendo "acompanha os resultados do trabalho de cada servidor" o item com menor média (4,14). A e-liderança, mediada pelas TICs, influencia atitudes, sentimentos, comportamento e desempenho no teletrabalho (Van Wart et al., 2019). As organizações públicas buscam inovações para resolver problemas gerenciais, e a gestão de desempenho pode promover uma liderança ética e responsável (Aguinis & Burgi-Tian, 2021).

Percepção dos servidores quanto às práticas de GP

A Tabela 3 permite uma análise mais incisiva acerca dos 3 fatores que compõem a variável de práticas de GP.

Tabela 3 - Análises estatísticas descritivas dos fatores de PGP

Fator	Média	Desvio Padrão	Moda
TD&E (itens 9, 10 e 11)	3,81	1,09	5,00
Relacionamento (itens 1 a 8)	3,75	0,86	4,00
Avaliação de desempenho e competências (itens 12, 13 e 14)	3,48	0,94	4,00

FONTE: ELABORADA PELAS AUTORAS.

Considerando o desvio padrão acima de 1,00, a moda de 5,00 indica que os servidores percebem positivamente as ações de treinamento e desenvolvimento, como no item "as necessidades de capacitação/treinamento são levantadas periodicamente" (média 3,82, desvio 1,20, moda 5,00). No entanto, o isolamento no teletrabalho pode interferir no desenvolvimento profissional, exigindo adaptações organizacionais (Cooper & Kurland, 2002). O item "a organização auxilia os servidores a desenvolverem competências" teve a menor moda (4,00), média de 3,78 e desvio de 1,17.

O fator relacionamento, com média de 3,75 e desvio de 0,86, mostra que os servidores percebem as interações no trabalho virtual. "Os servidores são prestativos" obteve a maior média do fator (4,07) e desvio de 0,78. Já "a organização estimula a participação nas decisões" teve menor média (3,23), moda 3,00 e desvio acima de 1,00. Práticas flexíveis e teletrabalho exigem estruturas para integrar teletrabalhadores e garantir objetivos organizacionais, adaptando estilos gerenciais (Maruyama & Tietze, 2012). A interação social é essencial no teletrabalho (Golden, 2006), e gestores devem promover uma cultura de confiança e respeito (Maruyama & Tietze, 2012). "A organização trata os servidores com respeito" teve média de 3,99 e desvio de 0,98. Relacionamentos são fundamentais para o desenvolvimento organizacional e devem ser priorizados em contextos virtuais (Martínez Sánchez et al., 2007; Purvanova & Kenda, 2018).

O fator avaliação de desempenho e competências teve a menor média (3,48) e desvio de 0,94, próximo ao ponto neutro. O item "a avaliação de desempenho auxilia no desenvolvimento profissional" teve moda 3,00, desvio 1,20 e média de 3,06, destacando a importância da avaliação de desempenho na gestão de RH (Suciu et al., 2013). "Os resultados da avaliação de desempenho são comunicados aos servidores" obteve a maior média do fator (3,92), desvio de 1,16 e moda 5,00. Práticas de gestão de pessoas devem ser reforçadas para cumprir objetivos organizacionais e aprimorar o desempenho (Demo et al., 2020).

Percepção dos servidores quanto à QVTe

Os 5 fatores de QVTe expostos na Tabela 4 evidenciam que a qualidade de vida no trabalho abrange muitas esferas que devem ser discutidas e repensadas em contextos distintos.

Tabela 4 - Análises estatísticas descritivas dos fatores de QVTe

Fator	Média	Desvio Padrão	Moda
Autogestão do teletrabalho (itens I a II)	4,43	0,64	5,00
Estrutura tecnológica (itens 21, 22 e 23)	4,42	0,77	5,00
Infraestrutura de trabalho (itens 18, 19 e 20)	4,24	0,81	5,00
Contexto do teletrabalho (itens 12 a 17)	3,84	0,75	5,00
Sobrecarga de trabalho (itens 24 a 27)	2,45	0,88	1,00

FONTE: ELABORADA PELAS AUTORAS.

No que tange à autogestão do teletrabalho, com média de 4,43 e desvio padrão de 0,64, os servidores demonstram eficácia na organização do trabalho e na manutenção de rotinas. O item "o teletrabalho possibilita que eu fique mais próximo(a) à minha família" atingiu média de 4,70, refletindo a visão de que o teletrabalho facilita o equilíbrio entre trabalho e responsabilidades familiares (Abdullah & Ismail, 2012). Quanto ao contexto do teletrabalho, com média de 3,84 e desvio de 0,75, os servidores percebem valorização dos resultados e apoio da chefia, sendo o item "minha chefia apoia a realização do teletrabalho" o mais bem avaliado (média 4,16). Porém, a menor média (3,22) foi para "estando em teletrabalho, tenho oportunidade de ser promovido(a)", sugerindo poucas oportunidades de promoção (Diamond, 2008).

A infraestrutura de trabalho, com média de 4,24 e desvio de 0,81, é vista como adequada pelos servidores. Durante a pandemia, organizações adotaram o teletrabalho de forma emergencial, o que trouxe novos riscos psicossociais (Tresierra & Pozo, 2020; Schall & Chen, 2021). O item mais bem avaliado foi "executo minhas atividades em um local com luminosidade adequada" (média 4,51), enquanto "utilizo móveis ergonômicos" teve a menor média (3,86). Na estrutura tecnológica, com média 4,42 e desvio de 0,77, os servidores consideram satisfatórios os softwares e a velocidade da rede, destacando-se "a velocidade da rede de internet é satisfatória" (média 4,47). O suporte de TI e investimentos em software são essenciais para um trabalho remoto eficiente (Mayo et al., 2016; Schall & Chen, 2021).

Por fim, o fator de sobrecarga de trabalho, com média de 2,45 e desvio de 0,88, indica uma percepção significativa de sobrecarga no teletrabalho, especialmente no item "o teletrabalho exige maior comprometimento" (média 1,82). A carga de trabalho e a fadiga devem ser monitoradas para garantir a qualidade de vida profissional (Tresierra & Pozo, 2020; Grant et al., 2013).

As práticas de GP podem mediar a relação entre QVTe e liderança?

Visando atender ao principal objetivo de avaliar se as práticas de GP podem mediar a relação entre liderança e QVTe, as hipóteses 1, 2 e 3 foram testadas por meio de análises de caminhos via modelagem por equações estruturais (MEE). Apenas o fator contexto do teletrabalho (CT) de QVTe foi considerado no modelo de mediação, por ser o único que apresentou correlação significativa com as variáveis liderança e práticas de GP. Assim, nesta pesquisa, QVTe foi avaliada a partir do contexto do teletrabalho. A Tabela 5 sintetiza os resultados do teste das primeiras hipóteses, os quais são necessários e preliminares para o teste da quarta hipótese (mediação).

Tabela 5 - Testes de hipóteses

Hipótese	Associação	Beta	R ²
H1	L → PGP	0,58**	33,3%
H2	PGP → QVTe (CT)	0,52**	27,0%
H3	L → QVTe (CT)	0,52**	27,5%

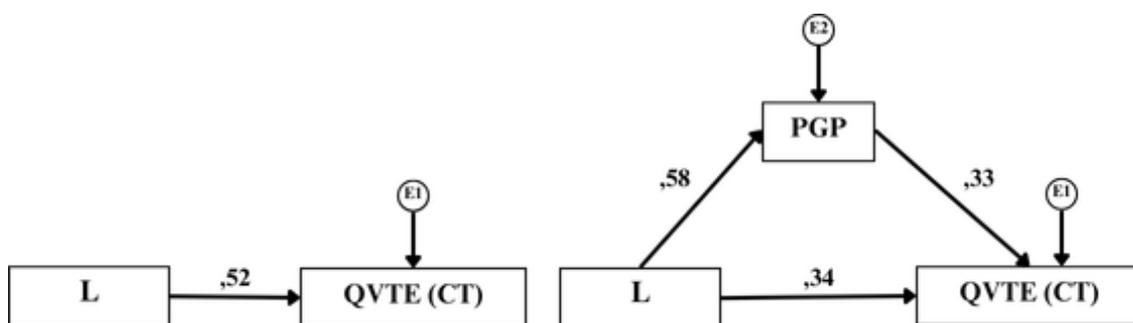
FONTE: ELABORADA PELAS AUTORAS.

Conforme observado, verificou-se a significância e os coeficientes de regressão (beta) dos modelos, que evidenciam a magnitude e direção das associações entre variáveis dependentes e independentes. Ademais, o coeficiente de determinação (R^2) apresenta a porcentagem de variância da variável dependente explicada pela independente, e quanto maior o valor, mais explicativo o modelo se torna (Tabachnick & Fidel, 2019). Todas as associações apresentaram significância, com $p < 0,01$, bem como grande efeito de explicação, com R^2 acima de 26% (Cohen, 1992).

Avançando para o teste de mediação, as condições estabelecidas por Baron e Kenny (1986) foram testadas simultaneamente. Primeiro, foi identificado se a variável independente (liderança) prediz significamente a variável mediadora (práticas de GP). Depois, se a variável mediadora (práticas de GP) prediz a variável dependente (QVTe). Em terceiro, se a variável independente (liderança) prediz a variável dependente (QVTe). Como quarta condição, é preciso constatar se na presença das variáveis independente e mediadora (liderança e práticas de GP), a relação anteriormente estabelecida entre liderança (VI) e QVTe diminui (mediação parcial) ou desaparece (mediação total).

Os pressupostos de mediação foram todos atendidos conforme as hipóteses estabelecidas: H1 (Beta = 0,48; $R^2 = 33,3\%$; valor $p < 0,01$), H2 (Beta = 0,52; $R^2 = 27\%$; valor $p < 0,01$) e H3 (Beta = 0,52; $R^2 = 27,5\%$; valor $p < 0,01$), segundo mostra a Tabela 9. Depois, o efeito indireto da variável liderança sobre QVTe foi testado, atingindo o valor significativo de 0,19 (com $p < 0,01$), ou seja, observa-se que, na presença da variável mediadora (PGP), o valor de beta entre L e QVTe diminuiu de 0,52 para 0,34, confirmando a mediação parcial prevista na hipótese 4, com R^2 de 34,6%, ou seja, a liderança e as práticas de GP conjuntamente explicam 34,6% da variável de QVTe, caracterizando um grande efeito de predição (Cohen, 1992). A Figura 2 e a Tabela 6 ilustram o modelo de mediação testado e os resultados coligidos, respectivamente.

Figura 2 - Hipótese 4: Modelo de mediação



FONTE: ELABORADA PELAS AUTORAS.

Tabela 6 - Hipótese 4: Modelo de mediação

	Estimativa padronizada	Valor de p	Resultado
Efeito total	0,52	0,007	Impacto Significativo
Efeito direto	0,34	0,003	Impacto Significativo
Efeito indireto	0,19	0,002	Impacto Significativo

FONTE: ELABORADA PELAS AUTORAS.

As práticas contemporâneas de GP, no contexto de arranjos de trabalho flexíveis, tais como o teletrabalho, oferecem aos trabalhadores maior autonomia e flexibilidade, fornecendo estratégias valiosas para identificar problemas que afetam a qualidade de vida, como a sobrecarga de trabalho (Bathini & Kandathil, 2017), o que converge com a mediação das práticas de GP na relação entre liderança e QVTe. A adoção de práticas que envolvam os trabalhadores nas tomadas de decisão, por meio de uma gestão essencialmente participativa é, dessa forma, facilitada quando a flexibilidade, o redesenho de funções e as práticas de trabalho são enfatizadas (Santana & Cobo, 2020), lançando luz aos desafios que os gestores enfrentam ao liderar servidores socialmente distanciados.

A relação entre liderança e práticas de GP firma-se, principalmente, na criação de uma cultura organizacional que possibilite a eficácia no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (Lizano et al., 2014), bem como o alcance das metas propostas aos trabalhadores (Demo et al., 2024). Os estudos de Demo et al. (2018) já apontaram que as práticas de GP são cruciais para o comportamento no trabalho, ou seja, quando essas práticas convergem com as estratégias organizacionais, esse impacto é positivo, cabendo à área de recursos humanos adotar medidas que possibilitem o desenvolvimento humano e profissional, a partir de instrumentos que foquem nas pessoas, como a gestão de desempenho.

Conforme abordado por Adamovic et al. (2021), ainda que as organizações possam facilitar a adoção do trabalho remoto, existe a preocupação dos indivíduos no que tange às desvantagens desveladas no teletrabalho, tais como a exclusão social, carência de oportunidades de promoção e dificuldades no alcance de desenvolvimento e aprendizado. Essa realidade caracteriza um ponto de atenção para que a GP investigue e entenda as barreiras e os facilitadores para a adoção deste arranjo de trabalho, de forma que a qualidade de vida do indivíduo não seja prejudicada (da Silva Abbad et al., 2019).

Nesse sentido, a GP em um contexto de pandemia trata de um desafio significativo para a liderança, em que o teletrabalho tornou-se uma norma para muitas organizações em um cenário em que o estresse e o esgotamento dos indivíduos foram exacerbados (Aguinis & Burgi-Tian, 2021). Com isso, cabe à GP adotar políticas e práticas em que as pessoas assumem papel de protagonismo na produção do conhecimento e na eficácia organizacional (Demo et al., 2020), a partir de uma abordagem estratégica integrada e coerente para o desenvolvimento do bem-estar (Stephen & Armstrong, 2020). Os gerentes de RH são, portanto, responsáveis por encontrar maneiras criativas de envolver a força de trabalho, em vias de garantir o compromisso duradouro no ambiente organizacional (Maruyama & Tietze, 2012).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste estudo foi investigar o papel mediador das práticas de GP na relação entre liderança e QVTe. Por meio de modelagem por equações estruturais, os resultados confirmaram a hipótese central, demonstrando que as práticas de GP exercem um efeito mediador significativo nessa interação. Dessa forma, o objetivo da pesquisa foi plenamente alcançado.

No que se refere às hipóteses formuladas, todas foram parcial ou totalmente confirmadas. Os achados indicam que a liderança influencia diretamente tanto as práticas de GP quanto a QVTe, com coeficientes significativos para todas as relações testadas. O principal achado, no entanto, consiste na validação da mediação parcial, evidenciando que as práticas de GP desempenham um papel essencial ao reduzir o efeito direto da liderança sobre a QVTe de 0,52 para 0,34, enquanto o efeito indireto atingiu um valor significativo de 0,19, confirmando o modelo de mediação proposto.

Além disso, os resultados demonstraram que a liderança e as práticas de GP, em conjunto, explicam 34,6% da variabilidade da QVTe, caracterizando um grande efeito de predição. Esses achados ressaltam a importância de políticas organizacionais que fortaleçam as práticas de GP, de modo a potencializar os impactos positivos da liderança sobre a QVTe.

Em que pese as limitações e possibilidades de estudos futuros, estão a transversalidade no recorte temporal, em que os dados foram coletados em um único período no tempo, o que impossibilita qualquer inferência causal, bem como a amostragem realizada por conveniência, impedindo generalizações dos resultados engendrados, de modo que os resultados produzidos se aplicam tão somente ao momento e à amostra pesquisada.

Outra limitação refere-se ao fato de que apenas um fator da escala de QVTe (contexto do teletrabalho) apresentou relação significativa com os fatores das variáveis de liderança e práticas de GP, reduzindo a avaliação do construto qualidade de vida no teletrabalho à dimensão contexto do teletrabalho. Isso sinaliza a necessidade de um maior refinamento da escala de QVTe, de modo que este modelo de mensuração possa ser aprimorado, aumentando suas evidências de validade e confiabilidade.

Além disso, como o estudo foi exploratório, investigando relação entre variáveis ainda inexploradas na literatura, os resultados por ora obtidos são mais indicativos que propriamente conclusivos, abrindo larga avenida para que futuros estudos corroborem ou não as relações aqui propostas. Estudos futuros podem, ainda, incrementar o modelo de pesquisa aqui proposto ao acrescentar outras variáveis da psicologia positiva para testar predição e mediação, tais como virtudes organizacionais, resiliência e bem-estar no trabalho.

No âmbito acadêmico, este estudo contribui ao preencher uma lacuna na literatura ao relacionar de maneira integrada as variáveis de liderança, práticas de GP e QVTe. O modelo estrutural proposto não apenas testa estas interações, mas também avança na compreensão da liderança em contextos de teletrabalho durante períodos de crise, um tema ainda subexplorado (Bartsch et al., 2020). Além disso, responde à chamada de Boon et al. (2019) para o avanço da área de GP, ao propor e validar modelos estruturais mais complexos, incluindo a mediação como componente central.

No âmbito gerencial, os resultados oferecem aos gestores públicos um diagnóstico fundamentado cientificamente sobre os principais aspectos a serem considerados na gestão de servidores públicos em regimes de teletrabalho. Em particular, o estudo destaca o papel estratégico da liderança e das práticas de GP como promotoras de maior qualidade de vida no teletrabalho. Dessa forma, reforça-se a importância de adotar uma abordagem de gestão baseada em evidências científicas, voltada para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis, inclusivos e humanizados, capazes de equilibrar produtividade e bem-estar.

Este estudo, portanto, não apenas amplia o conhecimento sobre a interação entre liderança, GP e QVTe, mas também fornece orientações práticas para a gestão pública, contribuindo para a formulação de políticas mais eficazes em contextos de trabalho flexíveis e desafiadores.

REFERÊNCIAS

- Abdullah, H., & ., N. I. (2012). Quality of work and life balance in teleworking. *International Business Management*, 6(2), 119–130. <https://doi.org/10.3923/ibm.2012.119.130>
- Adamovic, M., Gahan, P., Olsen, J., Gulyas, A., Shallcross, D., & Mendoza, A. (2021). Exploring the adoption of virtual work: The role of virtual work self-efficacy and virtual work climate. *The International Journal of Human Resource Management*, 1–34. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1913623>
- Aguinis, H., & Burgi-Tian, J. (2021). Talent management challenges during COVID-19 and beyond: Performance management to the rescue. *BRQ Business Research Quarterly*, 24(3), 233–240. <https://doi.org/10.1177/23409444211009528>
- Ahmed, I., Rehman, W.-u., Ali, F., Ali, G., & Anwar, F. (2018). Predicting employee performance through organizational virtuousness. *Journal of Management Development*, 37(6), 493–502. <https://doi.org/10.1108/jmd-04-2017-0115>
- Aktar, A., & Pangil, F. (2018). Mediating role of organizational commitment in the relationship between human resource management practices and employee engagement. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 38(7-8), 606–636. <https://doi.org/10.1108/ijssp-08-2017-0097>
- Andrade, L. L. S., Oliveira, M. A., & Pantoja, M. J. (2019, 2 a 4 de setembro). Teletrabalho no setor público: uma revisão sistemática da literatura internacional a partir do método Proknow-c. *Anais do 3º Congresso Internacional de Desempenho do Setor Público*. Florianópolis.
- Andrade, L. L. S., Pantoja, M. J., & Figueira, T. G. (2020, 14 a 16 de outubro). Escala de qualidade de vida no teletrabalho: Percepções de servidores e gestores públicos brasileiros. *Anais do XLIV Encontro da Anpad*. Evento Online.
- Antonacopoulou, E. P., & Georgiadou, A. (2020). Leading through social distancing: The future of work, corporations and leadership from home. *Gender, Work & Organization*. <https://doi.org/10.1111/gwao.12533>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Barreto, B. S. B., & Demo, G. (2022, 16 a 18 de novembro). Qual modelo de liderança inspira melhores práticas de gestão de pessoas e contribui para uma maior qualidade de vida no teletrabalho no serviço público? *Anais do 33º ENANGRAD*. Encontro Online.
- Barros, A. M., & Silva, J. R. G. d. (2010). Percepções dos indivíduos sobre as consequências do teletrabalho na configuração home-office: Estudo de caso na Shell Brasil. *Cadernos EBAPE.BR*, 8(1), 71–91. <https://doi.org/10.1590/s1679-39512010000100006>
- Bartsch, S., Weber, E., Büttgen, M., & Huber, A. (2020). Leadership matters in crisis-induced digital transformation: How to lead service employees effectively during the COVID-19 pandemic. *Journal of Service Management*, 32(1), 71–85. <https://doi.org/10.1108/josm-05-2020-0160>
- Bathini, D. R., & Kandathil, G. M. (2017). An orchestrated negotiated exchange: Trading home-based telework for intensified work. *Journal of Business Ethics*, 154(2), 411–423. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3449-y>

- Bianchi, E. M. P. G., Quishida, A., & Foroni, P. G. (2017). Atuação do líder na gestão estratégica de pessoas: Reflexões, lacunas e oportunidades. *Revista de Administração Contemporânea*, 21(1), 41–61. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2017150280>
- Boon, C., Den Hartog, D. N., & Lepak, D. P. (2019). A systematic review of human resource management systems and their measurement. *Journal of Management*, 45(6), 2498–2537. <https://doi.org/10.1177/0149206318818718>
- Carnevale, J. B., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*, 116, 183–187. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.037>
- Cochran, W. G. (2007). *Sampling techniques*. (3. ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155–159. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155>
- Cooke, F. L., Dickmann, M., & Parry, E. (2020). IJHRM after 30 years: Taking stock in times of COVID-19 and looking towards the future of HR research. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(1), 1–23. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1833070>
- Cooper, C. D., & Kurland, N. B. (2002). Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 511–532. <https://doi.org/10.1002/job.145>
- Coura, K. V., Demo, G., & Scussel, F. (2022). Leadership and Human Resources Management Practices: The mediating role of organizational virtues. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 38. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e38519.en>
- da Silva Abbad, G., Legentil, J., Damascena, M., Miranda, L., Feital, C., & Rabelo Neiva, E. (2019). Percepções de teletrabalhadores e trabalhadores presenciais sobre desenho do trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(4), 772–780. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17501>
- de Velasco, S. M. V., Pantoja, M. J., & Mesquita Oliveira, M. A. (2023). Qualidade de vida no teletrabalho compulsório no contexto da COVID-19: Percepções entre os gêneros em organizações públicas. *Administração Pública e Gestão Social*. <https://doi.org/10.21118/apgs.v15i1.13689>
- de Vries, H., Tummers, L., & Bekkers, V. (2018). The benefits of teleworking in the public sector: Reality or rhetoric? *Review of Public Personnel Administration*, 39(4), 570–593. <https://doi.org/10.1177/0734371x18760124>
- Demo, G. (2016). Políticas e Práticas de Gestão de Pessoas: Possibilidades de diagnóstico para gestão organizacional. In Mendonça, H., Ferreira, M. C., & Neiva, E. R. (Eds.). *Análise e Diagnóstico Organizacional: Teoria e prática* (pp. 117-148). São Paulo: Vetor.
- Demo, G., Costa, A. C., Coura, K., Miyasaki, A. C., & Fogaça, N. (2020). What do scientific research say about the effectiveness of human resource management practice? Current itineraries and new possibilities. *Revista de Administração da UNIMEP*, 18(3), 138-158.
- Demo, G., Costa, A. C. R., & Coura, K. V. (2024). HRM practices in the public service: A measurement model. *RAUSP Management Journal*. <https://doi.org/10.1108/rausp-01-2023-0005>
- Demo, G., Fernandes, T., & Fogaça, N. (2017). A influência dos valores organizacionais na percepção de políticas e práticas de gestão de pessoas. *REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)*, 23(1), 89–117. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.093.57040>
- Demo, G., Fogaça, N., & Costa, A. C. (2018). Políticas e práticas de gestão de pessoas nas organizações: Cenário da produção nacional de primeira linha e agenda de pesquisa. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(2), 250–263. <https://doi.org/10.1590/1679-395159073>
- Diamond, C. (2008). Telework management and work practices: The case of an Australian telecentre. *International Journal of Services Technology and Management*, 9(2), 93. <https://doi.org/10.1504/ijstm.2008.018422>
- Ferreira, M. C. & Falcão, J. T. R. (2020). *Work in the context of COVID-19 pandemic, mental health and quality of work life: Essential guidelines*. Pp. 23-30. In *The impacts of the pandemic on workers and their work relationship*. M. M. de Moraes (Org.). Porto Alegre: Artmed.
- Field, A. P. (2017). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. SAGE Publications, Limited.
- Golden, T. D. (2006). The role of relationships in understanding telecommuter satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 319–340. <https://doi.org/10.1002/job.369>
- Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. *Employee Relations*, 35(5), 527–546. <https://doi.org/10.1108/er-08-2012-0059>
- Hair, J. F., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Black, W. C. (2018). *Multivariate Data Analysis*. Cengage, UK.
- Kim, S. Y., & Lee, D. (2019). Work–Life program participation and employee work attitudes: A quasi-experimental analysis using matching methods. *Review of Public Personnel Administration*, 40(3), 468–490. <https://doi.org/10.1177/0734371x18823250>

- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Kwon, M., Cho, Y. J., & Song, H. J. (2019). How do managerial, task, and individual factors influence flexible work arrangement participation and abandonment? *Asia Pacific Journal of Human Resources*. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12251>
- Lizano, E. L., Hsiao, H.-Y., Mor Barak, M. E., & Casper, L. M. (2014). Support in the workplace: Buffering the deleterious effects of work–family conflict on child welfare workers' well-being and job burnout. *Journal of Social Service Research*, 40(2), 178–188. <https://doi.org/10.1080/01488376.2013.875093>
- Lorch, R. F., & Myers, J. L. (1990). Regression analyses of repeated measures data in cognitive research. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition*, 16(1), 149–157. <https://doi.org/10.1037/0278-7393.16.1.149>
- Martínez Sánchez, A., Pérez Pérez, M., de Luis Carnicer, P., & José Vela Jiménez, M. (2007). Teleworking and workplace flexibility: A study of impact on firm performance. *Personnel Review*, 36(1), 42–64. <https://doi.org/10.1108/00483480710716713>
- Maruyama, T., & Tietze, S. (2012). From anxiety to assurance: Concerns and outcomes of telework. *Personnel Review*, 41(4), 450–469. <https://doi.org/10.1108/00483481211229375>
- Mayo, M., Gomez-Mejia, L., Firfiray, S., Berrone, P., & Villena, V. H. (2016). Leader beliefs and CSR for employees: The case of telework provision. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(5), 609–634. <https://doi.org/10.1108/lodj-09-2014-0177>
- Melo, T. A. d., & Demo, G. (2024). Home sweet home? The mediating role of human resource management practices in the relationship between leadership and quality of life in teleworking in the public sector. *Sustainability*, 16(12), 5006. <https://doi.org/10.3390/su16125006>
- Ministério da Economia. (2022). ME divulga a visão geral dos vínculos dos servidores. Portal da Transparência. <https://www.portaltransparencia.gov.br/orgaosuperiores/25000-ministerio-da-economia>
- Mourão, L., Faiad, C., & Coelho Junior, F. A. (2016). Análise psicométrica da escala de heteroavaliação de estilos de liderança. *Estudos de Psicologia*, 21(3). <https://doi.org/10.5935/1678-4669.20160028>
- Palumbo, R., Fakhhar Manesh, M., & Petrolo, D. (2022). What makes work smart in the public sector? Insights from a bibliometric analysis and interpretive literature review. *Public Management Review*, 1–26. <https://doi.org/10.1080/14719037.2022.2152479>
- Parker, C., Scott, S., & Geddes, A. (2019). Snowball Sampling. In P. Atkinson, S. Delamont, A. Cernat, J.W. Sakshaug, & R.A. Williams (Eds.), *SAGE Research Methods Foundations*.
- Purvanova, R. K., & Kenda, R. (2018). Paradoxical virtual leadership: Reconsidering virtuality through a paradox lens. *Group & Organization Management*, 43(5), 752–786. <https://doi.org/10.1177/1059601118794102>
- Renard, K., Cornu, F., Emery, Y., & Giauque, D. (2021). The impact of new ways of working on organizations and employees: A systematic review of literature. *Administrative Sciences*, 11(2), 38. <https://doi.org/10.3390/admsci11020038>
- Rocha, C. T. M. d., & Amador, F. S. (2018). O teletrabalho: Conceituação e questões para análise. *Cadernos EBAPE. BR*, 16(1), 152–162. <https://doi.org/10.1590/1679-395154516>
- Santana, M., & Cobo, M. J. (2020). What is the future of work? A science mapping analysis. *European Management Journal*, 38(6), 846–862. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.04.010>
- Schall, M. C., & Chen, P. (2021). Evidence-Based strategies for improving occupational safety and health among teleworkers during and after the coronavirus pandemic. *Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society*, 001872082098458. <https://doi.org/10.1177/0018720820984583>
- Stephen, T., & Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page, Limited.
- Suciu, L.-E., Mortan, M., & Lazar, L. (2013). Vroom's expectancy theory. An empirical study: Civil servant's performance appraisal influencing expectancy. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 9(39), 180–200.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2019). *Using multivariate statistics* (7th ed). Boston: Pearson Allyn And Bacon.
- Tresierra, C. E. V., & Pozo, A. C. L. (2020). La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: A propósito del distanciamiento social. *Rev Esp Salud Pública*, 94, 1-17.
- Van Wart, M., Roman, A., Wang, X., & Liu, C. (2017). Operationalizing the definition of e-leadership: Identifying the elements of e-leadership. *International Review of Administrative Sciences*, 85(1), 80–97. <https://doi.org/10.1177/0020852316681446>

- Vilarinho, K. P. B., Paschoal, T., & Demo, G. (2021). Teletrabalho na atualidade: Quais são os impactos no desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho? *Revista do Serviço Público*, 72(01), 33–162. <https://doi.org/10.21874/art-5-2022-01-19-61e8631b4c10b>
- Villarinho, K. P. B., & Paschoal T. (2016, 25 a 28 de setembro). Teletrabalho no Serpro: Pontos positivos e negativos e relações com desempenho profissional, bem-estar e contexto de trabalho. *Anais do 40º Encontro Nacional dos Programas de Pós- Graduação em Administração*. Costa do Sauípe.
- Wickramasinghe, V., & Dolamulla, S. (2016). The effects of HRM practices on teamwork and career growth in offshore outsourcing firms. *Global Business and Organizational Excellence*, 36(2), 46–60. <https://doi.org/10.1002/joe.21769>
- Yukl, G. (2012). Effective leadership behavior: What we know and what questions need more attention. *Academy of Management Perspectives*, 26(4), 66–85. <https://doi.org/10.5465/amp.2012.0088>

ESTUDO SOBRE SIGNIFICADOS E SENTIDOS DO TRABALHO COM PROFISSIONAIS DA ASSISTÊNCIA DO SERVIÇO DE ATENDIMENTO MÓVEL DE URGÊNCIA (SAMU) DO ESTADO DE ALAGOAS

STUDY ON THE MEANINGS AND SENSES OF WORK WITH PROFESSIONALS FROM THE MOBILE EMERGENCY CARE SERVICE (SAMU) IN THE STATE OF ALAGOAS

BRESSER KENISON LIMA DINIZ

Centro Universitário UNIFBV
bresser.diniz@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0009-6071-6784>

JESUINA MARIA PEREIRA FERREIRA

Universidade Federal do Cariri (UFCA)
jesuinna@gmail.com
<http://orcid.org/0000-0003-0100-8875>

R E S U M O

Este trabalho se insere na perspectiva funcionalista na qual predomina os estudos gerencialistas. Buscou-se analisar e descrever as variáveis dos significados e sentidos do trabalho, segundo a percepção dos trabalhadores da assistência do SAMU do estado de Alagoas. O estudo foi de abordagem quantitativa, caráter descritivo e do tipo estudo de caso. Obteve-se 226 questionários válidos e a análise dos dados usou as estatísticas descritiva e bivariada, com o uso do software SPSS. Os resultados indicaram que os profissionais investigados percebem a contribuição do seu trabalho para a população, seus direitos e deveres, porém, ainda não notam o reconhecimento pelos seus esforços. Os sentidos do trabalho têm se apresentado mais pelo fato dele ser útil para a sociedade, percebendo que o produto do seu trabalho serve a algum propósito. Outro achado interessante foi que todas as correlações entre os significados do trabalho e as variáveis dos sentidos do trabalho se mostraram significativas e positivas, sendo ou de intensidades fortes ou consideradas moderadas. Pode-se inferir que o aumento da percepção de utilidade social, de autonomia, de reconhecimento e de retidão moral tende a elevar a percepção sobre os significados do trabalho para os profissionais do SAMU-AL.

P A L A V R A S - C H A V E

Significados do Trabalho; Sentidos do Trabalho; Profissionais do SAMU-AL.

A B S T R A C T

This study is grounded in the functionalist perspective, which is dominated by managerial studies. The aim was to analyze and describe the variables related to the meanings and sense of work, according to the perceptions of the professionals from the mobile emergency care service (SAMU) in the state of Alagoas. The study followed a quantitative approach, with a descriptive nature and a case study design. A total of 226 valid questionnaires were collected, and the data analysis employed descriptive and bivariate statistics, using the SPSS software. The results indicate that the professionals recognize the contribution of their work to the population, as well as their rights and duties, but still feel that their efforts are not fully acknowledged. The sense of their work is mainly derived from its usefulness to society, with the understanding that the outcomes of their work serve a meaningful purpose. Another significant finding was that all correlations between the meanings of work and the variables related to the sense of work were both significant and positive, with either strong or moderate intensities. It can be inferred that an increased perception of social utility, autonomy, recognition, and moral integrity tends to enhance the professionals' perception of the meanings of their work in SAMU-AL.

K E Y W O R D S

Meanings of Work; Senses of Work; Professionals from SAMU-AL.

INTRODUÇÃO

O papel central que o labor possui na vida das pessoas costuma influenciar os seus significados e sentidos (Tolfo & Piccinini, 2007). Dessa forma, existem diferentes perspectivas nas quais os significados e sentidos do trabalho podem ser estudados, ou seja, os termos sentido e significado podem ser considerados como sinônimos e indissociáveis para alguns autores (Rodrigues & Barrichello, 2016; Bendassolli & Borges Andrade, 2011); enquanto para outros, o entendimento é que existe uma interdependência entre eles (Tolfo & Piccinini, 2007).

Assim, diferentes abordagens analisam a temática significados e sentidos do trabalho (Giongo *et al.*, 2015; Toledo *et al.*, 2014; Morin, 2003; 2008; Morin *et al.*, 2007), sendo que esta pesquisa se insere na perspectiva funcionalista na qual predomina os estudos gerencialistas que visam identificar as variáveis que expliquem os significados e sentidos do trabalho.

Autores desta perspectiva apontam que a capacidade das organizações de fornecer significados e sentidos ao trabalho pode gerar engajamento, melhorar a autoestima, a motivação e a experiência positiva do indivíduo e, por consequência, o desempenho das organizações evolui como um todo (Bailey *et al.*, 2016; Michaelson *et al.*, 2014; Rosso *et al.*, 2010). Há também aqueles que destacam a relevância de estudos que realizem conexões entre os construtos sentidos do trabalho, vínculos organizacionais e o engajamento, consideradas ainda pouco exploradas na literatura (Oliveira & Lavarda, 2023; Costa *et al.*, 2022).

Os profissionais da assistência do Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU) (Brasil, 2006) escolhidos para este trabalho é um público pouco estudado ainda mais ao se considerar o entrelaçamento com a literatura dos significados e sentidos do trabalho, de acordo com a análise das publicações recentes apresentadas nas bases de dados *Scientific Electronic Library Online* (SCIELO) e *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL).

No que tange às categorias ocupacionais, os estudos localizados a partir do ano de 2019 foram realizados com profissionais no contexto da educação e servidores públicos (Nunes *et al.*, 2022; Ribeiro & Marra, 2021; Nunes *et al.*, 2019), duas categorias que prestam serviço às coletividades, com gestores de bancos públicos (Silva *et al.*, 2019) e com jovens trabalhadores (Costa *et al.*, 2020). Além disso, de todas as pesquisas encontradas no SCIELO e SPELL, somente uma utilizou a abordagem quantitativa (Satuf & Neves, 2021) e uma outra usou o método misto (Ribeiro & Marra, 2021), ou seja, a grande maioria dos estudos investigou os significados e sentidos do trabalho através da metodologia qualitativa.

Com relação aos tipos de profissionais que trabalham no SAMU, tem-se: motoristas, médicos, técnicos ou auxiliares de enfermagem e enfermeiros (Brasil, 2004) e estes dois últimos tipos já foram estudados separadamente pelos autores Carminatti *et al.* (2021), Ferreira (2018) e Rodrigues *et al.* (2016). Assim, observa-se que não foram encontrados registros de estudos recentes sobre os significados e sentidos do trabalho com trabalhadores do SAMU e de abordagem quantitativa, o que torna esta pesquisa relevante.

Além disso, Sá e Lemos (2017) e Schweitzer *et al.* (2016) propõem o desenvolvimento de novas pesquisas junto a diferentes amostras de trabalhadores a fim de se verificar a produção de significados e sentidos do trabalho em função dos processos de mudanças nas organizações e do trabalho para os indivíduos diversos.

Diante do exposto, este trabalho teve como objetivo analisar e descrever as variáveis dos significados e sentidos do trabalho, segundo a percepção dos trabalhadores da assistência do SAMU do estado de Alagoas.

A relevância desta pesquisa está em explorar um público pouco analisado, profissionais do SAMU, e em apontar que, mesmo com a percepção da contribuição do seu trabalho para a população, estes profissionais não notam o reconhecimento pelos seus esforços.

Finaliza-se esta introdução e, na sequência, serão apresentados: referencial teórico, metodologia, apresentação e análise dos resultados e, por último, as considerações finais.

REFERENCIAL TEÓRICO

Significados e sentidos do trabalho

O trabalho passa pelo processo de subjetivação e interpretação, além do diálogo com o contexto histórico, cultural e econômico no qual o indivíduo está inserido (Rodrigues *et al.*, 2016). Dessa maneira, considera-se que o trabalho, apesar de todo o seu percurso histórico, permanece com seu papel central na vida da humanidade que se origina da tentativa incessante do indivíduo

em buscar atender às suas necessidades, atingir seus objetivos e realizar-se, ou seja, o trabalho pode gerar significados e sentidos em suas ações (Oliveira & Silveira, 2012; Oliveira et al., 2004).

Sendo assim, esta seção se pauta na literatura dos significados e sentidos do trabalho principalmente a partir dos estudos do *Meaning of Work International Research Team* (MOW, 1987) e da canadense Morin (2001; 2003; 2008) que consideram os significados do trabalho como uma construção coletiva, enquanto os sentidos são entendidos como uma produção pessoal, decorrentes das experiências individuais cotidianas (Tolfo & Piccinini, 2007).

A partir das perquirições pioneiras de Morse e Weiss (1955), e Hackman e Oldham (1975), o grupo MOW (1987) desenvolveu sua pesquisa com 14.700 trabalhadores de diversos países com o propósito de identificar as variáveis que explicassem os significados que esses indivíduos atribuem ao trabalho (Andrade et al., 2012). De acordo com Pereira e Tolfo (2016), uma das principais contribuições deste estudo foi a construção do próprio conceito de significados do trabalho, cuja estrutura geral envolve três grandes domínios: a centralidade do trabalho, as normas sociais do trabalho e os resultados e objetivos valorizados no trabalho.

Nos estudos do grupo MOW (Sá & Lemos, 2017), os significados do trabalho foram compostos pelas variáveis: a) centralidade do trabalho, que remete à importância que o indivíduo confere ao trabalho em determinado momento da vida e que é composta por dois fatores: (1) crença/valor e (2) valorativo/afetivo; b) normas sociais sobre o trabalho, as quais estão relacionadas aos aspectos éticos, recompensas, e direitos e deveres relacionados ao trabalho, isto é, as normas sociais são compreendidas como os direitos e deveres (Tolfo & Piccinini, 2007); e c) os resultados valorizados, que permitem investigar a finalidade que as atividades representam para o empregado (MOW, 1987), dos motivos ou resultados que fazem com que ele busque o trabalho, bem como as necessidades que lhe permite satisfazer.

Usualmente, os resultados valorizados estão ligados a finalidade, prestígio, retorno financeiro, manter-se na ativa, alocação de tempo, contato social, sentir-se útil para a sociedade e para si mesmo (Tolfo & Piccinini, 2007).

Influenciada pelos estudos conduzidos pelo grupo MOW, Morin (1999; 2001; 2003; 2008) compreende o trabalho como uma atividade complexa, multifacetada, polissêmica, multicausal, que possui sua importância na formação da subjetividade e identidade das pessoas, exigindo diferentes olhares para sua compreensão (Neves et al., 2018). Com esse entendimento, os significados e sentidos do trabalho são pensados com base em três dimensões: individual, organizacional e social (Morin et al., 2007).

Na dimensão individual, o trabalho com significado e sentido abarca certos aspectos, tais como: satisfação pessoal, coerência, valorização, prazer, autonomia, identificação, sobrevivência, aprendizagem e crescimento. Na prática, o trabalho deve proporcionar o desenvolvimento de habilidades e conhecimentos, permitir o aperfeiçoamento de competências do indivíduo e garantir o retorno financeiro ao ponto que ele possa alcançar uma melhor qualidade de vida e tenha sua própria liberdade de escolhas (Morin et al., 2007).

Em relação à dimensão organizacional, o resultado do trabalho deve servir para criação de valor, tanto para os indivíduos como para as organizações. Assim, essa dimensão considera as

seguintes características: utilidade, organização, relações interpessoais, contribuição, ambiente de trabalho agradável e satisfação de expectativas (Oliveira *et al.*, 2004).

No tocante à dimensão social, um trabalho com sentido inclui a presença de valores coerentes com os princípios e crenças do empregado. É aquele labor que não obriga o indivíduo a realizar atividades que ele considere moralmente incorretas (Oliveira *et al.*, 2004). Consequentemente, a pessoa que se identifica com o seu trabalho, geralmente, se engaja e se compromete devido à sensação de pertencimento, de vínculo e de propósito com o trabalho (Rodrigues *et al.*, 2016).

Acrescenta-se à dimensão social ainda duas outras características: (1) inserção na sociedade e (2) contribuição para sociedade. A primeira diz respeito ao trabalho possibilitar que o indivíduo pertença a um conjunto social segundo a formação profissional, as atividades executadas, o local onde o trabalho é exercido e a própria remuneração (Morin *et al.*, 2007).

Corroborando com essa descrição a pesquisa realizada por Rodrigues *et al.* (2016) na qual os respondentes enfatizaram que a escolha por um trabalho na área da saúde vem acompanhada da possibilidade de pertencimento a grupos sociais respeitáveis ou desejáveis. Dessa forma, é possível que um trabalho com sentido, na dimensão social, também esteja vinculado ao status social e à empregabilidade, ao empoderamento e à ascensão socioeconômica (Rodrigues *et al.*, 2016).

Já a segunda característica da dimensão social, a contribuição para sociedade, relaciona-se com o trabalho que coopera e transforma o mundo (Oliveira *et al.*, 2004), e por isso ele deve prestar alguma colaboração à coletividade (Morin *et al.*, 2007). O trabalho precisa agregar valor a alguém e à comunidade como um todo e, dessa maneira, o aspecto cooperação pode se tornar forte (Oliveira *et al.*, 2004).

Depois, Morin (2008) elaborou e testou seis hipóteses associando variáveis com o sentido do trabalho. Em seu estudo, a análise dos sentidos do trabalho foi relacionada a três aspectos da experiência individual e três aspectos relacionados com o ambiente. Os três primeiros são chamados de: (1) utilidade social, um trabalho deve ser útil para a sociedade ou para os outros; (2) oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento, permitem o trabalhador aprender e atingir objetivos; (3) autonomia, consente ao indivíduo responsabilidades e tomada de decisões para resolver problemas. Já as outras três variáveis relacionadas com o ambiente são: (4) cooperação e relacionamento com colegas, se o ambiente de trabalho admite boas relações com os outros; (5) reconhecimento, corresponde e reconhece as habilidades do indivíduo; (6) retidão moral, feito de forma responsável, não só na sua execução, mas também por suas consequências (Morin, 2008; 2003).

No que tange a utilidade social, o trabalho tem sentido se o seu produto servir a algum propósito, perpassando por um labor útil para sociedade que possibilita ao indivíduo sentir-se necessário em algo (Morin, 2008; Morin *et al.*, 2007). Neste caso, o trabalho deve ser realizado de maneira eficiente e organizada, sendo fundamental que exista organização nas tarefas e clareza quanto aos resultados desejados (Morin, 2001).

O fator oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento acontece na coincidência dos interesses do indivíduo e do trabalho, no tocante ao uso e progresso das habilidades e do potencial do trabalhador (Morin, 2008). Desse modo, um trabalho com sentido deverá proporcionar aprendizagem, crescimento, aprimoramento de habilidades e conhecimentos, bem como explorar o potencial das pessoas e suas competências (Morin *et al.*, 2007).

Em relação a autonomia, os esforços e as iniciativas precisam ser incentivados, além dos comportamentos que cooperam no enfrentamento de dificuldades, e a capacidade de decisão na resolução de problemas deve ser encorajada (Morin, 2008).

Somam-se às variáveis dos sentidos do trabalho o fator cooperação e relacionamento com colegas que compreende um trabalho realizado em um ambiente que promova o desenvolvimento de relações profissionais positivas e o estabelecimento de cumplicidade com os colegas. Na prática, o trabalho deve oferecer integração, troca e demonstração de respeito pelo outro, proporcionando justiça e equidade (Morin, 2008).

Outra variável é o reconhecimento que está relacionado ao respeito, prestígio e estima dos seus superiores, colegas e sociedade em relação aos seus esforços, aptidões, atitudes e resultados de trabalho, bem como a satisfação com as perspectivas de apoio, de salário, promoção e condições de trabalho (Morin, 2008). O reconhecimento se baseia na experiência de retorno positivo por parte de superiores e pares em relação ao merecimento de uma remuneração justa, na perspectiva de carreira, nos recursos ofertados, considerando os esforços empenhados nas atividades de trabalho (Rodrigues *et al.*, 2017).

Morin (2008) também entende um trabalho com sentido a partir do fator retidão moral que significa perceber o trabalho como moralmente justificável, tanto na sua realização quanto nos resultados, que respeita a dignidade da pessoa humana, os direitos humanos e a igualdade de tratamento entre as pessoas. Dessa maneira, o ambiente de trabalho deve respeitar os preceitos relativos ao dever e ao saber viver em sociedade, tanto na execução quanto nas finalidades e nas relações que estabelece (Morin 2001).

Nota-se ainda que algumas pesquisas tomaram como parâmetro a análise dos dados sociodemográficos e profissionais (Satuf & Neves, 2021; Carminatti *et al.*, 2021), e verificaram a influência na percepção desenvolvida pelo indivíduo sobre os significados e sentidos do trabalho.

Com a identificação das variáveis, Morin (2001; 2003; 2008) definiu um trabalho com sentido como aquele realizado com eficiência, com satisfação em sua realização, que gera um resultado útil, estimula a criatividade, desenvolve competências, responsabilidade e a autonomia do sujeito; é um trabalho moralmente aceito e permite a inserção social. Além disto, é considerado fonte de bons contatos interpessoais, garante segurança, possui uma função econômica, possibilita melhoria na qualidade de vida, e mantém as pessoas ocupadas, com rotinas e carga de trabalho adequada (Petri *et al.*, 2018).

O Serviço de Atendimento Móvel de Urgência (SAMU) do estado de Alagoas (AL)

O Ministério da Saúde aprovou o regulamento técnico dos sistemas estaduais de urgência e emergência, bem como estabeleceu de forma discricionária o perfil da equipe da assistência do SAMU e as respectivas competências/atribuições, tanto para os profissionais oriundos da área da saúde quanto os não oriundos dessa área (Brasil, 2004).

Essa discricionariedade existe em face de uma identidade do serviço, que deve ser reconhecido pelo atendimento assistencial qualificado, ágil e pelo elevado grau de tecnologia (Veloso *et al.*, 2012). Nesse sentido, o SAMU é um serviço de atendimento pré-hospitalar (APH) do Sistema Único de Saúde (SUS), em que a população solicita socorro por intermédio do acesso telefônico gratuito (O'Dwyer *et al.*, 2017). Este acesso funciona 24 horas por dia e atende à população em casos de urgência e emergência, após ter ocorrido um agravo agudo à sua saúde, o indivíduo é encaminhado para atendimento de natureza traumática, clínica, neonatal, pediátrica, cirúrgica, psiquiátrica, obstétrica e ginecológica (Trajano & Cunha, 2011).

No estado de Alagoas, a proposta de atendimento pré-hospitalar móvel no SUS começou em 29 de maio de 2001, com a Central de Regulação e Leitos (CRL), e somente em 16 de dezembro de 2003 o projeto de implantação do SAMU foi aprovado, substituindo a CRL pela Central Maceió SAMU, localizada na 1ª macrorregião de saúde do estado. Em seguida, foi a vez da implantação da Central SAMU Arapiraca, em setembro de 2006, localizada na 2ª macrorregião de saúde de Alagoas.

Sendo assim, as equipes assistenciais do SAMU são compostas por diferentes categorias ocupacionais, a saber: motoristas, técnicos ou auxiliares de enfermagem, enfermeiros e médicos (Brasil, 2004). Todos eles devem usar o mesmo modelo de uniforme, o que permite que não sejam reconhecidos especificamente por sua categoria profissional, mas como trabalhadores do SAMU, o que enaltece ainda mais a padronização (Veloso *et al.*, 2012). Dessa forma, o SAMU/AL conta com 484 profissionais e esse quantitativo fica assim distribuído: 59 médicos, 43 enfermeiros assistenciais, 193 técnicos de enfermagem, 16 auxiliares de enfermagem e 173 condutores.

Esses trabalhadores procuram atuar em consonância com as políticas públicas que visam assegurar os direitos de cidadania da população em geral (Faitão & Pinheiro, 2012), por meio do Sistema Único de Saúde (SUS), articulado com as diretrizes da Rede de Atenção às Urgências (RUE), que tem como finalidade integrar todas as suas atividades, objetivando ampliar o acesso aos usuários em situação de urgência e emergência aos serviços de saúde, de forma ágil e oportuna (Brasil, 2010).

Os trabalhadores do SAMU lidam cotidianamente com situações inesperadas, carga de trabalho elevada e circunstâncias de sofrimento e morte, exposição a riscos físicos, químicos, biológicos e casos anti-ergonômicos na remoção dos pacientes; da mesma forma, eles sofrem pressão do tempo e da tecnologia, e lidam diariamente com ocasiões que envolvem a vida de terceiros. Tais aspectos acarretam diversas repercussões em suas vidas pessoais, podendo vir a interferir inclusive no serviço prestado (Paiva & Avelar, 2014) e na forma como percebem os significados e sentidos do trabalho.

METODOLOGIA

Esta pesquisa foi realizada através da abordagem quantitativa, de caráter descritivo e do tipo estudo de caso (Marconi & Lakatos, 2021; Vergara, 2015).

As unidades de análise e de observação foram coincidentes (Marconi & Lakatos, 2021), isto é, profissionais que exercem atividades laborais na assistência no SAMU, na primeira macrorregião

de saúde do estado de Alagoas. Para amostra, considerou-se tanto aqueles profissionais que possuíam contratos municipais quanto os prestadores de serviço do estado, de ambos os sexos.

O cálculo amostral levou em consideração 95% de confiabilidade e 5% de margem de erro, a partir de dados atualizados do total de profissionais da assistência do SAMU/AL. O número total de trabalhadores da assistência na época da coleta foi de 484 e, dessa forma, o cálculo amostral apontou para um mínimo necessário de 215 respondentes (Hair *et al.*, 2010), contudo, a pesquisa obteve 226 questionários válidos. Também foi considerada a amostra proporcional por ocupação (Hair *et al.*, 2005) que se apresentou da seguinte maneira: 26 médicos, 19 enfermeiros, 86 técnicos de enfermagem, 7 auxiliares de enfermagem e 77 condutores.

A coleta dos dados foi realizada através de um questionário composto pelas seções: características sociodemográficas e profissionais, e a escala de significados e sentidos do trabalho de Morin e Cherré (1999), validada por Morin (2003; 2008) e, posteriormente, validada no Brasil por Rodrigues *et al.* (2017).

Com relação a escala de significados e sentidos utilizada, esta é composta 29 questões distribuídas em seis construtos, de escala *Likert* de 6 pontos, variando de discordo completamente a concordo completamente, tendo sido utilizadas questões de controle para evitar o risco de respostas automáticas nos extremos ou no centro da escala (Rodrigues *et al.*, 2016).

Além disso, o instrumento contou com um termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) que foi desenvolvido respeitando os aspectos éticos envolvidos na pesquisa com seres humanos, ou seja, a investigação foi efetivada em consonância com as indicações contidas nas Resoluções números 466 e 510 do Conselho Nacional de Saúde (CNS, 2012).

Também foi realizado um pré-teste com 10 respondentes que não apontaram dificuldades para responder o questionário. A aplicação do mesmo se deu de forma on-line, via Whatsapp. Foram recebidos 299 questionários, sendo eliminados 57 repetidos; 1 que estava sinalizado o não aceite aos termos e condições da pesquisa; 15 que foram respondidos por pessoas que atuavam em áreas diferentes da assistência, ou seja, não apresentavam o perfil delimitado para a amostra desta pesquisa, alcançando-se, assim, 226 questionários válidos.

Para análise dos dados, foram utilizadas as estatísticas descritiva e bivariada (Hair *et al.*, 2005), com o uso do software *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versão 22. As análises descritivas dos dados foram feitas através da média, percentis e desvio-padrão, e, para análise bivariada, utilizou-se o teste de correlação de *Spearman*, uma vez que análise da distribuição dos dados apontou para uma amostra de distribuição não-normal.

APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Análise descritiva dos dados

A seguir, a Tabela I apresenta o perfil sociodemográficos dos respondentes.

Tabela I – Dados sociodemográficos dos respondentes

Dados sociodemográficos	Categoria	Respondentes (%)
Sexo	Feminino	46,9
	Masculino	53,1
Faixa etária	De 18 a 25 anos	2,2
	De 26 a 30 anos	10,2
	De 31 a 35 anos	9,3
	De 36 a 40 anos	21,2
	De 41 a 45 anos	26,5
	De 46 a 50 anos	19,0
	Acima de 51 anos	11,5
Estado civil	Casado(a)	51,8
	Divorciado(a)	11,5
	Solteiro(a)	27,9
	União estável	6,6
	Viúvo(a)	0,9
	Outros	1,3
Cor da pele	Amarela (oriental)	0,4
	Branca	24,3
	Negra	6,2
	Parda	69,0
Filhos	1 filho	23,5
	2 filhos	35,8
	3 filhos	15,5
	4 filhos	3,1
	Acima de 5 filhos	0,9
	Não tenho	21,2
Escolaridade	Ensino fundamental Completo	1,3
	Ensino fundamental Incompleto	0,9
	Ensino Médio Completo	35,8
	Ensino Médio Incompleto	2,2
	Ensino Superior Completo	18,6
	Ensino Superior Incompleto	13,7
	Pós-graduação	27,4%

FONTE: DADOS DA PESQUISA (2024).

Dos 226 questionários válidos, a análise do perfil sociodemográfico apontou para maioria dos respondentes do sexo masculino (53,1%), de faixa etária de idade entre 41 a 45 anos (26,5%), com estado civil casado (51,8%) e de cor de pele autodeclarada como parda (69%). Quanto ao número de filhos e escolaridade, a maior parte indicou possuir 2 filhos (35,8%) e ter ensino médio completo (35,8%), respectivamente.

Acerca dos dados profissionais e da área de atuação, todos os profissionais que participaram desta pesquisa estão na categoria assistencial (100%), com a maioria deles no cargo de técnico de enfermagem (38,1%), e com vínculo de trabalho estadual e efetivo (32,7%). Já sobre o tempo total de trabalho, um número maior de respondentes declarou trabalhar há mais de 15 anos (46,5%) e em relação ao tempo de trabalho no SAMU, foi também indicado pela maioria um tempo acima de 15 anos (20,8%). A respeito da unidade de trabalho, prevaleceu a unidade da capital Maceió-AL (50,9%) e a renda mensal mais apontada foi entre 1 a 5 salários mínimos (50,9%).

Em suma, a maioria dos profissionais respondentes é do sexo masculino, compreendidos na faixa etária de idade entre 40 a 45 anos, de estado civil casado, com cargo de técnico de enfermagem e vínculo de trabalho estadual e efetivo. Como o Ministério da Saúde estabelece de forma discricionária o perfil da equipe da assistência e suas respectivas competências/atribuições (Brasil, 2004), nota-se que o perfil do SAMU/AL tem características próprias demonstradas pela apresentação dos dados sociodemográficos e profissionais. Essas características dos profissionais do SAMU/AL diferem, por exemplo, daquelas apresentadas pelo SAMU/SC no estudo do Stumm *et al.* (2009), no qual a amostra se mostrou de jovens adultos.

Para as variáveis que compõem os significados e os sentidos do trabalho, a análise descritiva verificou média, desvio-padrão, percentis e limites mínimo e máximo, como pode ser observado na Tabela 2.

Tabela 2 – Medidas de posição e dispersão dos significados e sentidos do trabalho.

Construtos	Fatores	Média	Desvio-padrão	p25	p50	p75	Lim. Min.	Lim. Máx.
Significados do trabalho	ST	5,39	0,771	4,80	5,80	6,00	4,62	6,16
Sentidos do trabalho	US	5,69	0,642	5,83	6,00	6,00	5,05	6,33
Sentidos do trabalho	AT	4,81	0,829	4,20	4,80	5,40	3,98	5,64
Sentidos do trabalho	OAD	5,07	0,888	4,50	5,33	6,00	4,19	5,96
Sentidos do trabalho	CRC	5,17	0,738	4,75	5,25	6,00	4,43	5,91
Sentidos do trabalho	RC	3,91	0,995	3,20	4,00	4,60	2,91	4,90
Sentidos do trabalho	RM	4,69	1,105	4,00	4,75	5,75	3,58	5,79

LEGENDA: SIGNIFICADOS DO TRABALHO (ST), UTILIDADE SOCIAL (US), AUTONOMIA (AT), OPORTUNIDADE DE APRENDIZAGEM E DESENVOLVIMENTO (OAD), COOPERAÇÃO E RELACIONAMENTO COM COLEGAS (CRC), RECONHECIMENTO (RC), RETIDÃO MORAL (RM). FONTE: DADOS DA PESQUISA (2023).

Destaca-se que as maiores médias foram para os fatores ST e US e estes obtiveram desvios-padrão menores que 1 (um), o que indica que os profissionais da assistência do SAMU compreenderam o que estava sendo questionado. O resultado dos dois fatores supracitados sugere que os profissionais percebem a importância do seu trabalho, os aspectos éticos envolvidos, bem como as recompensas, e os direitos e deveres relacionados ao trabalho. Por outro lado, o fator reconhecimento obteve o menor resultado. Esse fator se relaciona ao respeito, prestígio e estima dos seus superiores, colegas e sociedade em relação a seus esforços, e também com a satisfação com as perspectivas de apoio, de salário, promoção e condições de trabalho (Rodrigues *et al.*, 2017; Morin, 2008).

Pelos resultados iniciais apresentados na Tabela 2, infere-se que os profissionais investigados percebem a contribuição do seu trabalho para a população, seus direitos e deveres, porém, em contrapartida, ainda buscam o reconhecimento pelos seus esforços quer seja por estima dos colegas, quer seja por remuneração, promoção e melhorias nas condições de trabalho. Além disso, o estudo de Bardini e Tolfo (2018), com empregados da segurança do trabalho e saúde ocupacional de uma empresa do setor elétrico sediada em Santa Catarina, constatou que uma das variáveis que mais fazem sentido para o trabalho destes profissionais é a utilidade social, corroborando com os achados desta pesquisa.

Análise de Correlação

Nesta segunda parte da análise dos dados, apresentam-se as averiguações das análises de correlações (estatística bivariada) entre os dados sociodemográficos e profissionais, e os fatores dos significados e sentidos do trabalho. Para tanto, buscou-se conhecer a distribuição dos dados, com o uso do teste *Kolmogorov-Smirnov* e o resultado apontou para uma amostra com distribuição não-normal, logo, adotou-se um conjunto de técnicas não-paramétricas para análise dos dados e uso do coeficiente de correlação de *Spearman* (Field, 2013).

Considerando Cohen (1988), a análise das correlações foi estipulada da seguinte maneira: nula (valor: 0,00); correlação fraca (entre os valores: 0,10 e 0,29); correlação moderada (entre os valores: 0,30 e 0,49); e, por último, correlação forte (entre os valores: 0,50 e 1,00). Dessa forma, também se averiguou se as correlações são significativas, bem como, se elas são positivas ou negativas.

Investigou-se a existência de correlações entre: **(1) os dados sociodemográficos e profissionais; (2) os dados sociodemográficos e profissionais, e o fator significados do trabalho; (3) os dados sociodemográficos e profissionais, e as variáveis dos sentidos do trabalho, e (4) fator significados do trabalho e as variáveis dos sentidos do trabalho.**

Escolheu-se tomar como parâmetro os dados sociodemográficos e profissionais porque estudos anteriores têm mostrado que as referidas variáveis podem influenciar na percepção dos significados e sentidos do trabalho (Satuf & Neves, 2021; Carminatti *et al.*, 2021).

Lembra-se que o construto significados do trabalho é unidimensional, formado por uma única variável que também tem o mesmo nome. Já o construto sentidos do trabalho é multidimensional, formado pelas variáveis: utilidade social, autonomia, oportunidade de aprendizagem e

desenvolvimento, cooperação e relacionamento com colegas, reconhecimento e retidão moral (Morin, 2003; 2008).

As análises de correlação entre os **dados sociodemográficos e profissionais** variaram entre (-0,177) e (0,611). Foram identificadas 4 correlações positivas, fracas e significativas, (para $p=0,01$), quais sejam: a) estado civil e faixa etária de idade (0,277); b) escolaridade e sexo (0,230); c) tempo total de trabalho e estado civil (0,213); e d) cargo que exerce no SAMU/AL e escolaridade (0,189). Com esta análise, observa-se baixa influência entre as variáveis estudadas.

Também se percebeu 4 correlações fracas e significativas, no entanto, negativas; são elas: a) número de filhos e estado civil (-0,263); b) renda mensal e unidade de trabalho (-0,225); c) vínculo de trabalho e cor de pele (-0,213); d) cargo que exerce no SAMU/AL e tempo de trabalho no SAMU/AL (-0,177). Nesta perspectiva, as relações são de baixa influência e inversamente proporcional.

Dentre as correlações positivas e moderadas, encontrou-se 2 correlações com valores significativos (para $p=0,01$), a saber: a) vínculo de trabalho e escolaridade (0,366), e b) renda mensal e vínculo de trabalho (0,355), o que indica relação de média influência entre as variáveis e que seguem a mesma proporção.

Ainda sobre a correlação entre os dados sociodemográficos e profissionais, destaca-se 5 correlações positivas, fortes e com valores significativos (para $p=0,01$): a) tempo total de trabalho e faixa etária de idade (0,611); b) tempo de trabalho no SAMU/AL e faixa etária de idade (0,512); c) tempo de trabalho no SAMU/AL e tempo total de trabalho (0,602); d) cargo que exerce no SAMU/AL e sexo (0,586); e e) renda mensal e escolaridade (0,530). Desta forma, percebe-se que estas correlações indicam alta influência entre as variáveis investigadas e seguem a mesma equivalência.

Sublinha-se que, para a análise da correlação entre os dados sociodemográficos e profissionais, não foram identificados valores com parâmetros negativos, significativos considerados moderados ou fortes.

Partindo para a análise das correlações entre os **dados sociodemográficos e profissionais, e o fator significados do trabalho**, constatou-se 2 relações com valores significativos, todas positivas e com intensidade forte, a saber: a) as oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento, e os significados do trabalho (0,532); b) cooperação e relacionamento com colegas, e os significados do trabalho (0,548).

O resultado da primeira correlação pode sugerir que quanto maior a percepção de oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento, a qual está orientada para o uso e desenvolvimento das habilidades e do potencial do trabalhador (Morin, 2008), maior é o nível de significados do trabalho entre os participantes desta pesquisa.

Já para segunda situação, pode-se depreender que o aumento do nível de cooperação e relacionamento com colegas acarreta um aumento da percepção dos significados do trabalho que está associada à preocupação do trabalho em proporcionar relações interpessoais positivas, integração, desenvolvimento de equipes, troca e respeito pelo outro (Morin, 2008).

Contudo, não se pode afirmar que essas variáveis que apresentaram valores significativos são, ao todo, as mais importantes para a compreensão dos significados do trabalho, tendo em vista que a correlação não é medida suficiente para tal afirmativa. Porém, esse resultado pode ser um indicativo para uma exploração mais sofisticada dos dados.

Ressalta-se que, para a análise da correlação entre os dados sociodemográficos, profissionais e os significados do trabalho, não foram identificados valores com parâmetros positivos, significativos com intensidades moderada e fraca, tão pouco foram encontrados valores negativos, significativos considerados fracos, moderados ou fortes.

As penúltimas análises de correlação foram entre os **dados sociodemográficos e profissionais, e as variáveis dos sentidos do trabalho**. Detectou-se 2 relações positivas, com valores significativos (para $p=0,01$) e de intensidade fraca: a) utilidade social e tempo total de trabalho (0,180); e b) utilidade social e renda mensal (0,186).

Referente à utilidade social e tempo total de trabalho, a correlação identificada sugere movimentos no mesmo sentido, sendo possível inferir que a diminuição no tempo total de trabalho acarreta a redução da percepção da utilidade social. Sobre as variáveis renda mensal e a utilidade social, o resultado sugere que o trabalho deve servir a algum propósito (Morin *et al.*, 2007), como também estar associado à provisão das necessidades de base, sensação de segurança, independência e preservação da dignidade pessoal (Morin, 2001).

Importa destacar que, na análise de correlação entre os dados sociodemográficos e profissionais, e as variáveis dos sentidos do trabalho, não foram identificados valores com parâmetros positivos, significativos com intensidades forte e moderada, tão pouco foram encontrados valores negativos, significativos considerados fracos, moderados ou fortes.

Na análise das correlações entre o fator **significados do trabalho e as variáveis sentidos do trabalho**, identificaram-se **4 relações positivas, com valores significativos**, sendo 2 com intensidades fortes e 2 consideradas como moderadas. Apresentaram as correlações fortes as seguintes variáveis: a) utilidade social (0,528); e b) autonomia (0,549). Já as variáveis c) reconhecimento (0,316); e d) retidão moral (0,345) apresentaram correlações moderadas.

Quanto a utilidade social e significados do trabalho, a correlação identificada sugere movimentos no mesmo sentido, dessa forma, pode-se inferir que o aumento da percepção de utilidade social, isto é, quando um trabalho perpassa por um labor útil para sociedade ou para alguém (MORIN, 2008), acarreta um aumento dos significados do trabalho. Contudo, é possível deduzir que a diminuição da percepção dos significados do trabalho pode ser influenciada pela diminuição da percepção da utilidade social.

A autonomia apresentou correlação significativa (para $p=0,01$) positiva e forte com os significados do trabalho. Nesta perspectiva, pode-se depreender que o aumento da autonomia no trabalho acarreta uma elevação da percepção dos significados do trabalho.

O resultado da variável reconhecimento, também pertencente ao fator sentidos do trabalho, que apresentou correlação significativa positiva e moderada com o significado do trabalho sugere que, quanto maior a percepção do reconhecimento no trabalho, a qual está associada ao reforço positivo, prestígio e estímulo por parte dos seus superiores, colegas e pela sociedade em relação aos seus esforços empreendidos (MORIN, 2008), maior é o nível de significados do trabalho entre os trabalhadores da assistência do SAMU.

Por último, a retidão moral também apresentou correlação significativa positiva e de intensidade moderada com os significados do trabalho. A percepção maior de retidão moral, ou seja, um trabalho de acordo com valores do indivíduo, tanto na sua realização quanto nos resultados

almejados (MORIN, 2008), também gera um nível maior de significados do trabalho entre os trabalhadores respondentes desta pesquisa.

A síntese dos resultados gerais de correlação pode ser analisada através do Quadro I.

Quadro I – Síntese dos resultados de correlação.

Entre os dados sociodemográficos e profissionais		
Resultado da correlação	Variável 1	Variável 2
Valores significativos, positivos e fracos	estado civil	faixa etária de idade
	escolaridade	sexo
	tempo total de trabalho	estado civil
	cargo exercido no SAMU	escolaridade
Valores significativos, negativos e fracos	número de filhos	estado civil
	renda mensal	unidade de trabalho no SAMU
	vínculo de trabalho	cor de pele
	cargo exercido no SAMU	tempo de trabalho no SAMU
Valores significativos, positivos e moderados	vínculo de trabalho	escolaridade
	renda mensal	vínculo de trabalho
Valores significativos, positivos e fortes	tempo total de trabalho	faixa etária de idade
	tempo de trabalho no SAMU	faixa etária de idade
	tempo de trabalho no SAMU	tempo total de trabalho
	cargo exercido no SAMU	sexo
	renda mensal	escolaridade
Entre os dados sociodemográficos e profissionais, e o fator significados do trabalho		
Valores significativos, positivos e fortes	oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento	significados do trabalho
	cooperação e relacionamento com colegas	significados do trabalho
Entre os dados sociodemográficos e profissionais, e as variáveis dos sentidos do trabalho		
Valores significativos, positivos e fracos	tempo total de trabalho	utilidade social
	renda mensal	utilidade social
Entre o fator significados do trabalho, e as variáveis dos sentidos do trabalho		
Valores significativos, positivos e fortes	utilidade social	autonomia
Valores significativos, positivos e moderados	reconhecimento	retidão moral

FONTE: DADOS DA PESQUISA (2023).

Com a apresentação e síntese das correlações entre os dados sociodemográficos e profissionais, e entre o fator significados do trabalho e as variáveis dos sentidos do trabalho (Quadro I), algumas análises são viáveis, em especial, nas correlações moderadas e fortes.

Acerca dos resultados moderados, a variável **vínculo no trabalho** se destacou tanto na relação com a **escolaridade** e com a **renda mensal**. Seria possível inferir que os profissionais do SAMU/AL investigados aumentam seu vínculo com a organização à medida que sua escolaridade e renda mensal também crescem.

As correlações entre o fator **significados do trabalho** apresentaram resultados fortes enquanto as correlações das variáveis dos **sentidos do trabalho** se mostraram fracas. Nesse caso, os respondentes do SAMU/AL apontaram que os **significados do trabalho** se relacionam fortemente com as variáveis **oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento**, e **cooperação e relacionamento com colegas**.

Levando em consideração que Morin *et al.* (2007) pensam os significados e sentidos do trabalho embasados nas dimensões individual, organizacional e social, os resultados indicam que os profissionais do SAMU/AL percebem os significados do trabalho, que é uma construção coletiva, pela dimensão individual, revelando que o trabalho com significado abarca as variáveis aprendizagem e crescimento. Para esses respondentes, na prática, o trabalho exercido tem significado ao desenvolver suas habilidades e conhecimentos, ao permitir o aperfeiçoamento de suas competências e ao garantir o retorno financeiro (Morin *et al.*, 2007).

Sendo assim, os resultados sugerem que, quanto maior a percepção de **oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento**, a qual está orientada para o uso e desenvolvimento das habilidades e do potencial do trabalhador (MORIN, 2008), maior é o nível de **significados do trabalho** entre os participantes desta pesquisa. Tal dado é corroborado pelo estudo de Rodrigues, Barrichello e Morin (2016), cujo resultado demonstra que, nos hospitais que atendem ao SUS, existe alta correlação entre os significados do trabalho e as oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento.

Já os **sentidos do trabalho**, entendidos como uma produção decorrentes das experiências individuais cotidianas (Tolfo & Piccinini, 2007), e que, na análise observada, evidenciou uma correlação significativa e positiva, porém fraca, aponta que a variável **utilidade social** se mostra como preponderante dentre os outros fatores dos sentidos do trabalho. Para os profissionais do SAMU/AL, os sentidos do trabalho têm se apresentado mais pelo fato dele ser útil para a sociedade, pois esses profissionais notam que o produto do seu trabalho serve a algum propósito (Morin *et al.*, 2007). Sendo assim, um trabalho com sentido perpassa por um labor útil para sociedade, possibilitando o indivíduo se sentir necessário em algo (Morin, 2008).

Nesse sentido, o estudo de Bardini e Tolfo (2018), com empregados da segurança do trabalho e saúde ocupacional de uma empresa do setor elétrico sediada em Santa Catarina, constatou que uma das variáveis que mais fazem sentido para o trabalho destes profissionais é a utilidade social, corroborando com os achados desta pesquisa.

Com relação a essas dimensões de análise, indicar o trabalho com sentido pela utilidade social que ele demonstra faz ligação com a dimensão organizacional, pois esta considera a criação de

valor, tanto para os indivíduos como para as organizações, e os aspectos utilidade e contribuição, por exemplo (Oliveira *et al.*, 2004).

A correlação significativa, positiva e forte entre os significados do trabalho e a variável autonomia demonstra consonância com dados da pesquisa realizada por Rodrigues, Barrichello e Morin (2016), com profissionais da enfermagem, na qual a variável *Meaningfulness Work* mostrou alta correlação com autonomia. A interpretação que pode ser realizada à luz da teoria é que, de forma coletiva, os profissionais analisados percebem seu trabalho com mais significado quando se sentem autônomos.

Outra correlação que também teve resultados parecidos com a referida investigação realizada por Rodrigues, Barrichello e Morin (2016) foi entre as variáveis reconhecimento e retidão moral com o fator significados do trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho considerou um público pouco estudado pela literatura dos significados e sentidos do trabalho, qual seja, profissionais do SAMU, e teve como objetivo analisar e descrever as variáveis dos significados e sentidos do trabalho, segundo a percepção dos trabalhadores da assistência do SAMU do estado de Alagoas.

Os respondentes investigados eram, em sua maioria, profissionais do sexo masculino, compreendidos na faixa etária de idade entre 40 a 45 anos, de estado civil casado, com cargo de técnico de enfermagem e vínculo de trabalho estadual e efetivo.

Nas análises descritivas dos dados, as maiores médias foram para os significados do trabalho (construto com um único fator) e a variável utilidade social (pertencente ao construto sentidos do trabalho). O resultado dos dois fatores supracitados sugere que os profissionais percebem a importância do seu trabalho, os aspectos éticos envolvidos, bem como as recompensas, direitos e deveres relacionados ao trabalho. Contudo, a variável reconhecimento obteve o menor resultado que é aquele que diz respeito ao prestígio e estima dos seus superiores, colegas e sociedade em relação a seus esforços, e também com a satisfação com as perspectivas de apoio, de salário, promoção e condições de trabalho.

Em síntese, as principais correlações entre os dados sociodemográficos e dados profissionais apresentaram resultados significativos, positivos nas intensidades fraca, moderada e forte, com destaque para as variáveis tempo de trabalho no SAMU/AL, tempo total de trabalho e faixa etária de idade que se correlacionaram fortemente duas vezes.

Sobre os resultados de correlação moderados, ressalta-se a variável vínculo no trabalho que foi associada com a escolaridade e a renda mensal, demonstrando que os profissionais investigados do SAMU/AL aumentam seu vínculo com a organização à medida que sua escolaridade e renda mensal também crescem.

O fator significados do trabalho indicou correlações positivas e fortes enquanto os fatores dos sentidos do trabalho mostraram correlações fracas. Desse modo, os respondentes do SAMU/AL estão apontando que os significados do trabalho se relacionam fortemente com as

variáveis oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento, e cooperação e relacionamento com colegas.

Sendo assim, os resultados informam que os profissionais do SAMU/AL percebem os significados do trabalho, que é uma construção coletiva, pela dimensão individual, revelando que o trabalho com significado abarca as variáveis aprendizagem e crescimento. Para esses respondentes, o exercício do trabalho tem significado ao desenvolver suas habilidades e conhecimentos, ao permitir o aperfeiçoamento de suas competências e ao garantir o retorno financeiro.

Com relação aos sentidos do trabalho, a análise observada evidenciou uma correlação significativa e positiva, porém fraca, com a variável utilidade social se sobressaindo dentre as outras variáveis dos sentidos do trabalho. Sendo assim, os profissionais do SAMU/AL entendem que o sentido do trabalho está se revelando mais pelo fato dele ser útil para a sociedade, pois esses profissionais notam que o produto do seu trabalho serve a algum propósito social.

Por outro lado, todas as correlações entre os significados do trabalho e as variáveis dos sentidos do trabalho se mostraram significativas e positivas, sendo duas delas com intensidades fortes (a) significado do trabalho e utilidade social; b) significado do trabalho e a autonomia), e as outras duas consideradas como moderadas (c) significado do trabalho e reconhecimento; e d) significado do trabalho e retidão moral).

Essas correlações significativas, positivas, moderadas e fortes entre o significado do trabalho e as variáveis dos sentidos do trabalho (autonomia, utilidade social, reconhecimento e retidão moral) demonstram consonância com dados da pesquisa realizada por Rodrigues, Barrichello e Morin (2016), com profissionais da enfermagem.

Acerca das implicações gerenciais, indica-se que os gestores reforcem as questões relacionadas aos sentidos do trabalho, propondo ações de reconhecimento dos trabalhadores através da utilidade social do trabalho que prestam. Incentivar a geração de autonomia e um ambiente laboral que aumente as condições de aprendizagem e desenvolvimento também poderá impactar positivamente na satisfação e produtividade dos funcionários do SAMU-AL.

Por fim, a respeito das limitações deste estudo, sugere-se a ampliação da pesquisa para as outras macrorregiões em que o SAMU está presente, além de estudos comparativos entre as regiões brasileiras.

REFERÊNCIAS

- Andrade, S. P. C., Tolfo, S. R., & Dellagnelo, E. H. L. (2012). Sentidos do trabalho e racionalidades instrumental e substantiva: interfaces entre a administração e a psicologia. *Revista de Administração Contemporânea*, 16 (2), 200-216.
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., Shantz, A., & Soane, E. (2016). The mis-managed soul: existential labor and the erosion of meaningful work. *Human Resource Management Review*, 27 (1), 416-30.
- Bardini, C., & Tolfo, S. (2018). O sentido do trabalho para empregados de uma empresa do setor elétrico sediada em Santa Catarina. *Revista Especialize on-line IPOG*, 15 (1), 1-29.
- Brasil. (2002, 5 de novembro). *Portaria n. 2.048 de 5 de novembro de 2002*. Aprova o regulamento técnico dos sistemas estaduais de urgência e emergência. Brasília, 2004. https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2002/prt2048_05_11_2002.html.

- Brasil. (2003, 29 de setembro). *Portaria nº 1864/GM de 29 de setembro de 2003*. Institui o componente pré-hospitalar móvel da Política Nacional de Atenção às Urgências, por intermédio da implantação de Serviços de Atendimento Móvel de Urgência em municípios e regiões de todo o território brasileiro: SAMU- 192. Brasília, 2004. https://www.nescon.medicina.ufmg.br/biblioteca/imagem/portaria_1864_2003.pdf.
- Brasil. (2006). *Regulação Médica das Urgências*. Brasília: Editora do Ministério da Saúde.
- Brasil. (2010). Ministério da Saúde. *Saúde de A a Z*. Projeto Lean nas Emergências. Ações e Programas. Serviço de Atendimento Móvel de Urgência - Samu 192. <<http://portalms.saude.gov.br/saude-de-a-z/projeto-lean-nas-emergencias/693-aco-es-eprogramas/40047-samu>>.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Erlbaum.
- Conselho Nacional de Saúde (CNS, 2012, 12 de dezembro). Ministério da Saúde. *Resolução nº 466 de 12 de dezembro de 2012*. Estabelece as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2012/Reso466.pdf>
- Carminatti, S., Rech, L., Gallon, S., & Corte, V. F. D. (2021). Os Sentidos do Trabalho para Profissionais de Enfermagem. *Revista REUNA*, 26 (1), 62-82.
- Costa, S. D. M., Paiva, K. C. M. de, & Rodrigues, A. L. (2022). Sentidos do trabalho, vínculos organizacionais e engajamento: proposição de um modelo teórico integrado. *Cadernos EBAPE.BR*, 20 (4), 470 - 482.
- Costa, S. D. M., Marques, E. M. I., & Ferreira, A. C. C. (2020). Entre os sentidos do trabalho, prazer e sofrimento: um estudo baseado na perspectiva de jovens trabalhadores-estudantes. *RGO - Revista Gestão Organizacional*, 13 (1), 64-85.
- Faitão, C. E. & Pinheiro, L. R. S. (2012). Os sentidos do trabalho para servidores públicos de saúde. *Revista Perspectiva*, 36 (136), 155-166. https://www.uricer.edu.br/site/pdfs/perspectiva/136_316.pdf.
- Ferreira, A. P. M. (2018). *Na corrida contra o tempo e na luta pela vida: o sentido do trabalho e suas implicações na saúde dos Técnicos de Enfermagem do SAMU/ Porto Velho-RO*. [Dissertação Mestrado Profissional]. Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro.
- Field, A. (2013). *Descobrir a estatística usando o SPSS*. Artmed Editora.
- Hackman, J., & Oldhan, G. (1975). Development of job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60 (2), 159-170.
- Hair, J. F., Babin, B., Money, A. H., & Samouel, P. (2005). *Fundamentos de Métodos de Pesquisa em Administração*. Bookman.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. Pearson Prentice Hall.
- Marconi, M. A., & Lakatos, E. (2021). *Fundamentos de metodologia científica*. São Paulo: Atlas.
- Meaning of Work International Research Team [MOW]. (1987). *The meaning of work*. Academic Press.
- Michaelson, C., Pratt, M. G., Grant, A. M., & Dunn, C. P. (2014). Meaningful work: Connecting business ethics and organization studies. *Journal of Business Ethics*, 121 (1), 77-90.
- Morin, E. M., & Cherré, B. (1999). Les cadres face au sens du travail. *Revue Française de Gestion*, 126 (1), 83-93.
- Morin, E. M. (2003, julho, 11-20). Sens du travail. Définition, mesure et validation. In Vandenbergue, C., Delobre, N., & Karnas, G. (Eds.). *Dimensions individuelles et sociales de l'investissement professionnel*. Louvain la Neuve. *Actes du XII^e Congrès de psychologie du travail et des organisations*, Louvain-la-Neuve, Louvain Presses Universitaires.
- Morin, E. M. (2008). Sens du travail, santé mentale au travail et engagement organisationnel. *École des Hautes Études Commerciales*, 1 (1), 1-62.
- Morin, E. M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*. 41 (3), 8-19
- Morin, E. M., Tonelli, M. J., & Pliopas, A. L. V. (2007). O trabalho e seus sentidos. *Revista Psicologia e Sociedade*, 19 (1), 47-56.
- Morse, N. C., & Weiss, R. S. (1955). The function and meaning of work and the job. *American Sociological Review*, 20 (2), 191-198.
- Neves, D. R., Nascimento, R. P., Felix Júnior, M. S., Silva, F. A. da., & Andrade, R. O. B. (2018). Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. *Caderno EBAPE.BR*, 16 (2), 318-330.
- Nunes, T. S., Gonçalves, J., Schweitzer, L., Tolfo, S. R., & Espinosa, L. M. C. (2019). Sentidos e significados do trabalho para servidores públicos da Universidade Federal de Santa Catarina. *Revista da Avaliação da Educação Superior*, 24 (2), 379-398.
- Nunes, T. S., Gonçalves, J., & Torga, E. M. M. F. (2022). Precarização e Função Social: análise dos significados do trabalho de docentes da pós-graduação. *Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior*, 27 (1), 68-90.

- O'dwyer, G., Konder, M. T., Reciputti, L. P., Macedo, C., & Lopes, M. G. M. (2017). O processo de implantação do Serviço de Atendimento Móvel de Urgência no Brasil: estratégias de ação e dimensões estruturais. *Caderno Saúde Pública*, 33 (7), 1-14.
- Oliveira, S. R., Piccinini, V. C., Fontoura, D. S., & Schweig, C. (2004, Setembro, 25-29). Buscando o sentido do trabalho [Artigo apresentado]. *XXVIII Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração-EnANPAD*. Paraná, Brasil.
https://anpad.com.br/pt_br/index.
- Oliveira, M. K., Pérez-Nebra, A. R., & Antloga, C. S. (2016). Relação entre significado do trabalho e rotatividade de serventes de limpeza. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 16 (2), 190-202.
- Oliveira, M. C. L., & Silveira, S. B. (2012). O(s) sentido(s) do trabalho na contemporaneidade. *Veredas Online*, 16 (1), 149-165.
- Oliveira, R. S. & Lavarda, C. E. F. (2023). Efeitos dos vínculos organizacionais no engajamento no trabalho e no desempenho de tarefas. *Revista Administração Faces Journal*, 22 (4), 28-44.
- Paiva, K. C. M. & Avelar, V. L. L. M. (2014). Qualidade de vida no trabalho em uma central de regulação médica de um serviço de atendimento móvel de urgência (SAMU). *Revista Organizações & Sociedade*, 18 (57), 303-321.
- Pereira, E. F. & Tolfo, S. da R. (2016). Estudos sobre sentidos e significados do trabalho na psicologia: uma revisão das suas bases teórico-epistemológicas. *Revista Psicologia Argumento*, 34 (86), 302-317.
- Petri, M. P., Gallon, S. & Vaz, E. D. (2018). Os sentidos do trabalho para docentes de pós-graduação stricto sensu: um estudo com docentes das áreas de administração e educação. *Revista Alcance – Eletrônica*, 25 (3), 366-380.
- Ribeiro, E. L., & Marra, A. V. (2021). Relations between senses of work and job satisfaction: analysis of a public servants category. *Revista de Administração da UFSM*, 14 (1), 119-137.
- Rodrigues, A. L., Barrichello, A. & Morin, E. M. (2016). Os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem: um estudo multimétodos. *Revista de Administração de Empresas - RAE*, 56 (2), 192-208.
- Rodrigues, A. L., Barrichello, A., Irigaray, H. A. R., Soares, D. R. & Morin, E. M. (2017). O trabalho e seus sentidos: um estudo com peritos criminais da Polícia Federal. *Revista de Administração Pública*, 51 (6), 1058-1084.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- Sá, J. G. S. & Lemos, A. H. C. (2017). Sentido do Trabalho: Análise da Produção Científica Brasileira. *Revista ADM. MADE*, 21 (3), 21-39.
- Satuf, C., & Neves, J. A. B. (2021). A influência de fatores demográficos e estruturais nos significados do trabalho entre brasileiros: evidências do World Values Survey. *Opinião Pública*, 27 (2), 476-508.
- Schweitzer, L., Gonçalves, J., Tolfo, S. da R., & Silva, N. (2016). Bases epistemológicas sobre sentido(s) e significado(s) do trabalho em estudos nacionais. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho (rPOT)*, 16 (1), 103-116.
- Silva, E. B., Costa, I. S. A., Freitas, J. A. S. B., & Salles, D. M. R. (2019). Meteoro da ilusão: sentidos do trabalho para jovens gerentes de bancos públicos. *Cadernos EBAPE.BR*, 17(esp.), 765-782.
- Stumm, E. M. F., Ribeiro G., Kirchner, R. M., Loro, M. M., & Rosanelli, C. L. S. P. (2009). Avaliação da saúde e qualidade de vida: profissionais de um SAMU. *Cogitare Enfermagem*, 14 (4), 620-627.
- Tolfo, S. R., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Revista Psicologia & Sociedade*, 19 (1), 38-46.
- Trajano, A. R. C., & Cunha, D. M. (2011). Processo de trabalho no Samu e humanização do SUS do ponto de vista da atividade humana. *Revista Trabalho, Educação e Saúde*, 9, 113-136.
- Veloso, I. S. C.; Araújo, M. T.; Alves, M. (2012). Práticas de poder no serviço de atendimento móvel de urgência de Belo Horizonte. *Revista Gaúcha Enfermagem*, 33 (4), 126-132.
- Vergara, S. C. (2015). *Métodos de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas.

“EU SEMPRE FUI ADULTO, PORQUE NA REALIDADE, EU SEMPRE TRABALHEI”: TRABALHO E TRANSIÇÃO PARA A VIDA ADULTA DE JOVENS TRABALHADORES

“I’VE ALWAYS BEEN AN ADULT, SINCE I’VE ALWAYS WORKED”: WORK AND THE TRANSITION TO ADULTHOOD FOR YOUNG WORKERS

JANE KELLY DANTAS BARBOSA

Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP)
jane_kdantas@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-4406-0190>

SILAS DIAS MENDES COSTA

Universidade Federal de Roraima (UFRR)
silas.costa@ufr.br
<https://orcid.org/0000-0001-5855-694X>

KELY CÉSAR MARTINS DE PAIVA

Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)
kelypaiva@face.ufmg.br
<https://orcid.org/0000-0002-5185-9072>

ADRIANA VENTOLA MARRA

Universidade Federal de Viçosa (UFV)
aventola@ufv.br
<https://orcid.org/0000-0003-3405-0308>

R E S U M O

O objetivo deste artigo é analisar as percepções de jovens egressos de um programa de aprendizagem profissional em relação à transição para a vida adulta. Foi realizado um estudo qualitativo, com 26 aprendizes egressos de diferentes regiões do país. A pesquisa foi conduzida a partir de entrevistas, submetidas à técnica de análise de conteúdo. Os resultados indicam paradoxos entre as representações sociais do que é ser adulto e ser jovem, que remetem, no primeiro caso, ao trabalho, à responsabilidade e à autonomia; e no segundo, à ausência de experiência, à dependência e à imaturidade. Essas concepções são elaboradas a partir de aspectos socialmente construídos, em detrimento de critérios biológicos e etários. No processo de transição para a vida adulta, pode ocorrer a adultização precoce, destacando-se a necessidade de ter autonomia e independência financeira, aspectos que tendem a colocar o trabalho em uma posição de centralidade na vida desses jovens. Apesar de a inserção profissional via aprendizagem possibilitar um emprego formal e experiências valorizadas no futuro, a trajetória dos jovens trabalhadores se mostra não linear e condicionada por marcadores sociais.

P A L A V R A S - C H A V E

Juventudes; Transição; Representações sociais; Jovens trabalhadores; Adultização.

A B S T R A C T

The aim of this article is to analyze the perceptions of young people who have graduated from a professional apprenticeship program regarding the transition to adult life. A qualitative study was carried out with 26 apprentice graduates from different regions of the country. The research was based on interviews, which were submitted to the content analysis technique. The results indicate paradoxes between the social representations of what it means to be an adult and what it means to be a young person, the former referring to work, responsibility and autonomy; the latter referring to lack of experience, dependence and immaturity. These conceptions are based on socially constructed aspects, to the detriment of biological and age criteria. In the process of transition to adulthood, early adultization can occur, highlighting the need for autonomy and financial independence, aspects that tend to place work in a central position in the lives of these young people. Despite the fact that professional integration via apprenticeship enables formal employment and experiences that will be valued in the future, the trajectory of young workers is non-linear and conditioned by social markers.

K E Y W O R D S

Youth; Transition; Social representations; Young workers. Adultization.

INTRODUÇÃO

Na sociedade contemporânea, os processos de transição para a vida adulta ocorrem de forma cada vez mais não linear e não padronizada (Thomson et al., 2002; Pais, 2005). A concepção do que é ser adulto vai além de critérios biológicos, sendo construída historicamente e socialmente (Arnett, 1997; Margullis & Urresti, 2008). Assim, a compreensão em relação à juventude e à vida adulta apenas por meio de marcadores etários implica em uma visão limitada (Sposito et al., 2018), sendo necessário recorrer a lentes teóricas mais amplas, que articulem as representações sociais das juventudes e a transição para a vida adulta.

Predomina o entendimento de que, por terem sido submetidos a uma seleção de eventos e/ou requisitos vinculados à independência e à maturidade, o indivíduo adulto se encontra em um estado de vida considerado moralmente formado, enquanto os jovens são seres inacabados, que caminham para adquirir o *status* de adultos, o que representa uma visão homogeneizante deste processo (Pimenta, 2007).

A despeito de discussões nesse sentido, no campo da gestão, os estudos com e sobre os jovens têm se fundamentado essencialmente em temas da Psicologia Organizacional e do Trabalho, buscando compreender o comportamento destes depois de inseridos nas organizações (Costa & Paiva, 2021). No entanto, é preciso ponderar acerca da não linearidade das suas trajetórias de vida (Thomson et al., 2002), especialmente no caso de jovens com menor capital econômico e cultural, que tendem a vislumbrar mais cedo a vida adulta em virtude de pressões individuais, sociais e exigências familiares (Krauskopf-Roger, 2019).

No caso desses jovens, o trabalho possui centralidade, frequentemente reforçada devido à falta de experiência formal no mercado de trabalho, à vulnerabilidade socioeconômica e à necessidade de autonomia financeira. Nessa perspectiva, concebe-se o trabalho como meio que possibilita transformação social em suas vidas (Costa, Barbosa, Rezende & Paiva, 2023; Torres, Paiva & Pereira, 2023), como estruturante e condicionante do futuro dos jovens (Sobrosa, Camerin, Perrone & Dias, 2013), cabendo refletir sobre fatores que influenciam no processo de inserção e manutenção no mundo laboral (Guimarães, Brito & Comin, 2020) e, ainda, em seus processos de transição para a vida adulta.

No Brasil, a linearidade tradicional desses processos não se aplica a determinadas juventudes, que vivenciam uma adultização precoce (Oliveira, 2019). Aliada a isso, a escassez de estudos, em especial que articulem questões sociológicas e organizacionais, reforça a necessidade de problematização quanto à função estratégica de um roteiro padronizado de transição que visa a garantir coesão social, desconsiderando a fragmentação e complexidade desses percursos (Walther, 2006).

Além disso, considera-se a necessidade de problematização das representações sociais acerca do trabalho, da inserção profissional e da centralidade que o trabalho assume na vida dos jovens (Martins, Scherdien & Rocha-de-Oliveira, 2019), especialmente, aqueles em situação de vulnerabilidade social.

No contexto brasileiro, a Lei da Aprendizagem ou Lei nº 10.097 (2000), atualizada pelo Decreto nº 11.061 (2022), fomenta a inserção profissional dos jovens no mercado de trabalho, priorizando-se aqueles em situação de vulnerabilidade social. Tendo em vista que a transição para a vida adulta ainda é pouco explorada na literatura (Sposito, Souza & Silva, 2018) e que os estudos com jovens assistidos pela referida lei também não a contemplam (Costa & Paiva, 2021), esta pesquisa busca suprir tais lacunas.

Diante do exposto, o objetivo deste artigo é analisar as percepções de jovens egressos de um programa de aprendizagem profissional em relação à transição para a vida adulta. Para tanto, se fez necessário compreender as representações sociais que esses jovens têm sobre o que é ser jovem e o que é ser adulto, uma vez que as representações sociais constituem direcionamento para a ação e geram o comportamento (Moscovici, 2012).

O presente artigo foi estruturado em cinco seções, a iniciar por esta introdução. Na sequência, têm-se o referencial teórico, o percurso metodológico, os resultados, análises e discussões da pesquisa empírica e, por fim, as considerações finais, seguindo-se as referências utilizadas.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A fundamentação teórica está estruturada a partir de dois eixos norteadores: 1) as representações sociais e as juventudes, contemplando os discursos sociais acerca de deveres e papéis associados ao mundo adulto e às experiências juvenis; 2) além do processo de transição para a vida adulta, compreendendo a pluralidade envolvida neste processo e a linha tênue entre as fronteiras que cercam a adultez.

Representações sociais e juventudes

As representações visam a tornar familiar aquilo que não é familiar (Moscovici, 2009), premissa considerada por Serge Moscovici, que preconizou a teoria das representações sociais. Tal familiaridade ocorre nomeando, classificando e categorizando os fenômenos para a construção de sentido, o que se pauta em dois processos principais: objetivação e ancoragem. A objetivação consiste em transformar ideias abstratas em imagens ou ideias concretas, enquanto a ancoragem assimila essas imagens ao conhecimento prévio, permitindo sua integração à realidade cotidiana (Wachelke & Camargo, 2007).

Por serem construções sociais dinâmicas, as representações sociais não são estáticas, ao contrário, estão em constante mudança e reconstrução (Moscovici, 1981), uma vez que podem ser modificadas, combatidas e reconstruídas por meio das interações e das práticas sociais (Moscovici, 2009). Tais representações tornam-se sociais na medida em que são partilhadas por grupos e podem ser de naturezas distintas: hegemônicas, quando predominam nas práticas simbólicas; emancipadas, quando são criadas e disseminadas por grupos específicos; e controversas, quando geradas em contexto de conflitos e oposição, não sendo partilhadas pela sociedade (Moscovici, 1981).

No campo das ciências sociais, a teoria das representações sociais possibilita integrar diferentes áreas do conhecimento. Para Cabecinhas (2004, p. 137) “o conceito de representação social tem permitido fazer a ponte não só entre várias áreas dentro da Psicologia Social, mas também entre as diversas ciências sociais e humanas”. Nesta pesquisa, considera-se a proposta de Moscovici de investigar o senso comum, partindo da premissa de que os indivíduos extraem categorias de pensamento da sociedade (Wachelke & Camargo, 2007). Assim, busca-se compreender como os jovens constroem e ressignificam as representações sociais sobre juventude e adultez no contexto da transição para a vida adulta.

Analisar as juventudes sob o prisma das representações sociais é lançar luz às produções do senso comum sobre os jovens e como tais produções podem repercutir em suas trajetórias na contemporaneidade. Isto se faz relevante porque as representações são fenômenos dinâmicos e contextuais (Wachelke & Camargo, 2007), e as juventudes são socialmente construídas (Abramo, 2016; Silva & Mayorga, 2019; Savegnago, 2019), heterogêneas e atravessadas por marcadores regionais, culturais, econômicos, sociais e educacionais (Corrochano et al., 2017; Sposito et al., 2018; Guimarães et al., 2020).

Sendo assim, não é adequado pensar em um conceito de juventude que seja único e homogêneo, uma vez que esta se apresenta de forma complexa e tende a ser ampliada dada à elasticidade que tem adquirido nos tempos atuais, nos quais sentir-se jovem não se vincula apenas à questão etária, mas compreende questões biológicas, psíquicas, sociais e culturais do desenvolvimento humano (Trancoso & Oliveira, 2014). Pensar em um conceito homogêneo e estático da juventude envolve uma “arena de disputas simbólicas e políticas” (Resende & Espíndula, 2020, p.3), além de dificuldades com razões históricas, sociais e culturais (Savegnago, 2019).

Os discursos sociais sobre jovens e juventudes são diversos e, muitas vezes, contraditórios. Algumas narrativas enfatizam a juventude como 1) ideal de vida, que exalta a beleza, o vigor, a potência e a liberdade; 2) um momento de crise, que representa uma etapa de dificuldades, conflitos

e desajustes a serem resolvidos na vida adulta; 3) problema social, cujo foco está nos desvios do que é considerado “normal” para a conduta e a trajetória dos jovens; 4) algo associado ao futuro, em que os jovens estariam mais aptos a promover mudanças e renovações, alcançando o desejado para o “futuro da nação”; e 5) moratória social, que posterga direitos e responsabilidades típicas da vida adulta (Savegnago, 2019).

Quando se trata das juventudes, usualmente, focaliza-se os sistemas e instituições presentes nas vidas dos jovens ou os vieses adultocêntricos, considerando o imaginário social existente sobre a juventude e não as juventudes propriamente ditas (Trancoso & Oliveira, 2014). Isto realimenta certos discursos e representações sociais, assim, é importante discutir sobre os jovens frisando como eles próprios elaboram e vivem suas experiências (Pimenta, 2007).

Transição para a vida adulta

A transição para a vida adulta é um processo cada vez mais diversificado e não linear. No entanto, usualmente, há uma tendência à padronização das trajetórias juvenis com base na idade, escolaridade, formação, características comportamentais, conquistas pessoais e profissionais. Essa visão homogênea desconsidera que as experiências de transição são plurais e influenciadas por múltiplos fatores (Pais, 2005; Freitas et al., 2005).

Eventos tradicionalmente associados à adulez, como sair da casa dos pais, concluir os estudos ou ingressar no mercado de trabalho, diferentemente do passado, já não representam marcos definitivos, uma vez que os jovens vivenciam esse percurso de forma cada vez mais flexível e instável (Oliveira, 2019).

A concepção de uma transição linear, homogênea e padronizada, tornou-se obsoleta (Thomson et al., 2002; Pais, 2005; Pimenta, 2007; Dib & Castro, 2010; Oliveira, 2019). Fronteiras, marcos e eventos difundidos como referências e balizadores do sequenciamento entre etapas “parecem se fragmentar materialmente, quando os referenciais externos se enfraquecem ou deixam de existir e, simbolicamente, quando deixam de apontar o sentido das coisas e de serem valorizados pelos indivíduos” (Dib & Castro, 2010, p.10).

Além disso, as oposições binárias clássicas de *status* sociais passaram a envolver estágios intermediários, caracterizando o que alguns autores chamam de prolongamento da juventude (Abramo, 2016; Guimarães et al., 2020; Pais, 2005; Pimenta, 2007; Sanderson, 2019; Silva, 2021; Walther, 2006).

O prolongamento da juventude é percebido considerando-se grupos específicos de jovens, mas não sua totalidade. Logo, a ideia de não ponderar a complexidade, as contradições e as fragmentações das transições para a adulez é falha (Stauber & Walther, 2002), uma vez que as discussões envolvendo as transições devem ser situadas. Talvez, por isso, a temática ainda seja incipiente no Brasil, país caracterizado por desigualdades e diferentes formas de transição, entre elas o trabalho precoce e a informalidade (Lima, Neto & Carmona, 2024).

Nos trânsitos conturbados das transições, alguns jovens se movimentam ao acaso ou destino, enquanto outros pensam em formas estratégicas de transitar pelas tramas da vida, reajustando

suas táticas conforme o cenário se apresenta. É possível afirmar que, independentemente de como se desenvolvam essas transições, um dos principais eixos está ligado à independência financeira, característica associada à vida adulta (Camarano, Mello & Kanso, 2006; Dib & Castro, 2010).

A independência financeira parece representar o rompimento entre a condição de dependente e a condição de autonomia e é viabilizada por meio do trabalho, aspecto fundamental na sociedade contemporânea capitalista e que fornece a base sobre a qual outras transições são construídas (Furlong, 2016).

Pontuando o trabalho como central à discussão, destaca-se que, para os jovens, as escolhas laborais “são múltiplas e reversíveis, embora nem sempre possíveis” (Pais, 2005, p.12). Diante da necessidade de trabalhar que se impõe a algumas juventudes, não é raro o abandono dos estudos e a redução das perspectivas profissionais futuras (Alves & Albanese, 2016).

Sendo assim, para pensar nas escolhas e possibilidades que se abrem aos jovens no percurso para a vida adulta, é preciso pensar no contexto socioeconômico e cultural, considerando “traços desiguais que caracterizam os percursos e trajetórias juvenis” (Corrochano, 2013, p.26) e as suas origens socioeconômicas, que podem configurar diferentes modalidades, velocidades e roteiros de transição (Pimenta, 2007).

Para jovens em situação de vulnerabilidade socioeconômica, a transição para a vida adulta é afetada pela visão de que esse grupo representa uma ameaça à sociedade (Silva & Mayorga, 2019). As representações sociais acerca deles estão pautadas na “imagem/objetivação do jovem-problema”, despreocupado com o futuro e desinteressado pelo trabalho (Resende & Espíndula, 2020, p. 12). Essa percepção alimenta estereótipos que justificam estratégias de controle sobre seu tempo e suas atividades, como o incentivo ao trabalho precoce (Resende & Espíndula, 2020; Silva & Mayorga, 2019). Isso resulta na redução de seus horizontes de escolha e na perpetuação de desigualdades estruturais (Savegnago, 2019).

Diante da instabilidade, da dinamicidade e da pluralidade de questões envolvidas na transição (Arnett, 1997), as vivências, as responsabilidades e as características do mundo adulto são experimentadas e mescladas com aquelas próprias da juventude (Walther, 2006). Pode-se afirmar, então, que ocorre um “embaralhamento das fronteiras entre as fases da vida, mas também das maneiras diferenciadas de experimentar os papéis de jovem e o adulto” (Pimenta, 2007, p.94).

É esse “embaralhamento de fronteiras”, a partir da percepção dos próprios jovens, que se pretende compreender. Sendo assim, o foco da presente pesquisa incide sobre a transição para a vida adulta de jovens aprendizes, destacando o trabalho como um âmbito estruturante da adultez e condicionante do futuro desses sujeitos (Sobrosa et al., 2013).

PERCURSO METODOLÓGICO

Este estudo analisa as percepções de jovens egressos de um programa de aprendizagem profissional em relação à transição para a vida adulta. Numa perspectiva epistemológica, parte-se de uma corrente de pensamento construtivista, que considera que os significados e a própria realidade se estabelecem frente ao intermédio de interações humanas e intersubjetividades (Saccol,

2009). A escolha dessa abordagem justifica-se pela complexidade dos processos de transição para a vida adulta, construídos a partir de experiências subjetivas, influências socioculturais e interações com o ambiente.

A pesquisa é de natureza qualitativa e descritiva, da qual participaram 26 jovens egressos de um programa de aprendizagem, com idade entre 18 e 29 anos. O contato com eles deu-se por meio da organização que medeia o vínculo entre esses jovens e as organizações nas quais são inseridos para trabalhar. Assim, os critérios para seleção dos sujeitos de pesquisa foram a disponibilidade em participar do estudo e a intencionalidade, diante da escolha de jovens maiores de idade e que foram vinculados a uma instituição específica.

De posse de uma lista com dados de 37 egressos, foi realizado contato com os jovens, findando-se na participação de 26 deles. O perfil dos participantes se apresentou da seguinte forma: 14 jovens do gênero feminino e 12 do gênero masculino. Para preservar o anonimato dos participantes, utilizou-se a letra F para o gênero feminino e a letra M para o gênero masculino, acompanhadas de um número, que varia de 1 a 26.

A idade média dos participantes foi de 22 anos, com idades variando entre 19 e 27 anos. Quanto à distribuição geográfica, 12 jovens eram da região Sudeste (5 de Minas Gerais, 3 do Rio de Janeiro e 4 de São Paulo), 7 do Sul (5 do Rio Grande do Sul e 2 do Paraná), 5 do Nordeste (todos de Pernambuco) e 2 do Centro-Oeste (1 de Brasília e 1 de Goiás). Em relação à orientação sexual, três participantes declararam-se não heterossexuais: F1 (parda, bissexual), F6 (negra, bissexual) e M4 (negro, homossexual). No que se refere à autodeclaração racial, 12 jovens se identificaram como brancos, 9 como negros e 5 como pardos.

Os dados foram coletados em 2022, após a submissão da pesquisa junto ao Comitê de Ética, sob Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAAE) nº 39863220.2.0000.5149. As entrevistas foram conduzidas de forma *online*, com duração média de uma hora cada, e com o auxílio das ferramentas *Google Meet* e do *Zoom*. O material foi gravado, mediante a autorização formal dos entrevistados, com transcrição na íntegra, compondo um banco de dados textual de cerca de 29 horas de gravações.

Para a análise dos dados, utilizou-se a técnica de análise de conteúdo de Bardin (2008), com categorização a posteriori. Adotou-se uma postura de abertura para o surgimento de categorias temáticas a partir das falas dos entrevistados, considerando como critério não apenas a frequência nos relatos, mas, sobretudo, os aspectos percebidos por eles como relevantes em suas trajetórias.

APRESENTAÇÃO DOS DADOS, ANÁLISE E DISCUSSÕES

A juventude e a vida adulta constituem-se como noções construídas socialmente e ressignificadas individualmente. A partir dos relatos dos entrevistados, a transição para a vida adulta pôde ser analisada considerando: 1) a relevância e a centralidade do trabalho; 2) a responsabilidade/maturidade; 3) a independência financeira; 4) a escolaridade e o conhecimento; 5) o núcleo familiar; e 6) os aspectos sociais envolvidos. Nas subseções a seguir, é possível compreender as categorias que emergiram nas entrevistas.

A relevância e a centralidade do trabalho

Quando questionados sobre a atual fase da vida e como se percebem em relação a ela, os jovens egressos expressaram dúvidas e dificuldades ao definirem uma representação de si e a justificarem, considerando que o autoconceito se torna cada vez mais difícil para os jovens e propenso a categorias intermediárias (Walther, 2006).

Embora o trabalho tenha recebido destaque, foram citados múltiplos aspectos que os jovens ligaram à juventude e à vida adulta, muitas vezes, de forma conjunta, pois como afirma a jovem F3 “muitos aspectos podem dizer sobre isso”, entre eles as novas responsabilidades, o desejo de se desenvolver e, principalmente, o trabalho.

As representações que eles possuem de si, da juventude e da vida adulta são resultado de um processo de socialização e de referência construído gradualmente e sujeito a transformações, e a idade representa apenas um dos diversos fatores que têm influência sobre ele. Dessa forma, houve um descolamento da faixa etária em relação às representações de juventude e adultez (Oliveira, 2019). Como afirma o jovem M4, “não teria uma idade certa né” e, de acordo com M7, “a questão da juventude não é nem questão de idade, não. É questão de percepção mesmo, de momento, de atitude”.

A maior parte dos jovens se percebe como adulta e as representações da transição para a vida adulta evidenciaram, para todos os entrevistados, a relevância e a centralidade do trabalho (Costa et al., 2023). Exemplo disso é o jovem M11, que usa uma analogia ao mundo corporativo para justificar sua percepção, pois, segundo ele, ser adulto se relaciona ao “quanto você consegue produzir, fazer as coisas, acho que é isso que difere um adolescente de um adulto, é como se fosse um estagiário, pra um gestor assim”. Como afirma Furlong (2016), o trabalho é aspecto fundamental e forma uma base sobre a qual outras transições são construídas.

Se, na sociedade contemporânea, os antigos marcadores ou eventos do processo de transição se tornaram obsoletos, como a saída da casa dos pais e a conclusão da vida escolar, por exemplo (Thomson et al., 2002; Pais, 2005; Pimenta, 2007; Dib & Castro, 2010; Oliveira, 2019), a inserção e as vivências no mundo do trabalho seguem mobilizando questões materiais e simbólicas na vida dos jovens, a exemplo de aspectos relacionados às possibilidades de consumo e do atendimento de necessidades próprias e do núcleo familiar (Costa et al., 2023).

Destaca-se que a trajetória profissional começa na informalidade para a maioria dos jovens do estudo (14 deles), corroborando o que afirmam Torres et al. (2023). Foram citadas ocupações como empacotador de supermercado (M9), babá (F10) e feirante (M11). Já para nove deles, a trajetória profissional tem início através da aprendizagem, diretamente. Nesse sentido, é reforçada a importância do programa de aprendizagem, que viabiliza a inserção formal no mercado de trabalho.

O programa de aprendizagem é visto como um marco nas trajetórias dos jovens e, após o término do contrato de trabalho, as experiências relatadas indicam que a rotatividade é menos presente nas trajetórias dos jovens da pesquisa. A maioria deles foi efetivada após os contratos de aprendizagem, ou contratada em outras organizações após adquirir experiência. Dentre os 26 entrevistados, apenas dois estavam desempregados (M8, F21) à época da coleta de dados, sendo que o jovem M8 havia finalizado seu contrato de aprendizagem há apenas dois meses.

Não só a vida adulta foi associada às vivências laborais, como também a juventude. Isso foi observado a partir de relatos que destacaram a relevância da inserção profissional nesse período da vida, o desenvolvimento da carreira, a criação de alicerces profissionais e o acúmulo de experiência laboral. Para a jovem F1, a “fase adulta se resume ao trabalho”, e a jovem F3, que começou a trabalhar aos 18 anos, sinalizou a importância de iniciar a trajetória profissional mais cedo, de forma a se aproximar da figura de adulto “bem-sucedido” mais rápido.

[...] sabe, eu acho que também, você começar cedo, isso vale muito, vale muito. Eu, às vezes, me arrependo de não ter começado antes. Eu mesma, se voltasse atrás, eu teria começado com 14, com 15. [...] tanto que eu sou super a favor do programa de aprendizagem por causa disso. Que o jovem já começa cedo, e aí, já cria né, dentro de si um adulto bem sucedido. Eu creio [F3].

Reforçando a centralidade da esfera laboral (Corrochano, 2013; Costa et al., 2023), o jovem M9 afirmou que “quando o nosso profissional é bom, quando nós temos um profissional estabelecido, eu acho que tudo flui melhor”. Para ele, para M5 e para F12, a melhor coisa da juventude foi a oportunidade do primeiro emprego, bem como as conquistas associadas. De acordo com a jovem F12, a inserção profissional representou “algo assim que me impulsionou, a sonhar, a viver, a imaginar um futuro grande pra mim, pra minha família”.

As falas mencionadas podem ser associadas ao recorte realizado na presente pesquisa, de jovens egressos do programa de aprendizagem. Este programa possui, dentre outros critérios, a situação de vulnerabilidade social de seus participantes. Dessa forma, para além do marcador social referente à idade, outros marcadores sociais, como classe, sexo, gênero, raça e região de origem, são fatores que demonstram o impacto das desigualdades estruturais na inserção e manutenção dos jovens no mercado de trabalho.

Enquanto para determinados jovens, “começar cedo” na esfera laboral é um caminho necessário para alcançar o sucesso e algo que impulsiona “a sonhar, a viver, a imaginar um futuro”, para outros jovens, que não se encaixam no perfil aqui contemplado, ocorre o chamado prolongamento da juventude. Tal achado reforça a heterogeneidade das juventudes e de suas transições (Pais, 2005; Freitas et al., 2005), bem como a necessidade de desenvolver discussões situadas e decoloniais, ainda incipientes no Brasil e que carecem de estudos futuros.

Para jovens de classes populares, como os deste estudo, “trabalhar representa um caminho para uma vida mais digna e a possibilidade de obter condições de vida melhores” (Sobrosa et al., 2013, p.272). É sob o sonho da mobilidade social, aliado aos discursos sedutores da meritocracia e da autorresponsabilização pela empregabilidade, que acabam sendo negados antagonismos sociais e desigualdades, de forma a responsabilizar, individualmente, os jovens por seus sucessos e fracassos (Martins et al., 2019).

Responsabilidade e maturidade

O nível de responsabilidade e de maturidade também foi enfatizado no processo de transição para a vida adulta. Por se tratar de jovens que passaram pela experiência da aprendizagem, há desenvolvimento de percepção de maior maturidade, se identificando com pensamentos e ações tipificadas como de um adulto (Alves & Albanese, 2016). Os seguintes relatos são representativos dessa percepção:

Acredito que por tudo que eu já tenho vivenciado, e pela responsabilidade que eu tenho, juntamente com os meus pais, da construção que eu tô tendo, da minha independência, eu já me considero adulto, por muitas atitudes que eu tenho que tomar né, por muitas coisas que eu tenho que, então, e pela maturidade já adquirida eu me considero adulto [M5].

Muitas responsabilidades. [...]. Mas é muita responsabilidade, é moto pra pagar, é, é, casa, é muitas coisas, então assim, eu não me, eu não posso ficar desempregada, de jeito nenhum, porque é muita conta pra pagar [riso], então eu me considero adulta já [F10].

Nos relatos, muitos egressos falam em responsabilidades e maturidade, porém de forma genérica, sem especificar quais atitudes e responsabilidades, para além do trabalho, são atribuídas a pessoas adultas. Tal cenário indica a influência dos discursos disseminados socialmente sobre a imagem do adulto, conforme critérios socialmente construídos (Arnett, 1997; Margullis & Urresti, 2008).

Aqueles que detalham um pouco mais suas percepções, as vinculam, principalmente, às questões financeiras, como no caso de F10, que ressalta as suas responsabilidades financeiras e enfatiza que não pode ficar desempregada “de jeito nenhum”, em consonância com o jovem M18, que afirma que, diante das responsabilidades que possui, o seu “maior medo é ficar desempregado”.

Dentre aqueles que se percebem como jovens, foi recorrente a referência à falta de algo — essencialmente, responsabilidades e maturidade — o que se alinha ao discurso da juventude como momento de crise (Savegnago, 2019), e parte da visão dos jovens como seres inacabados e do adulto como um ser completo e moralmente formado (Pimenta, 2007). Exemplo disto pode ser observado nos seguintes relatos:

Eu acho assim, que um adulto ele tem muitas responsabilidades assim, de assumir uma casa, de assumir um, ter muitas responsabilidades assim, do cotidiano, e eu não tenho todas essas responsabilidades [F16].

Eu tenho muita determinação, mas eu acho que falta um pouquinho mais de amadurecimento pra me tornar uma adulta, mesmo, em algumas coisas assim, mas, eu acho que falta pouco pra eu me tornar uma pessoa adulta mesmo [F17].

A juventude é encarada, pelos jovens entrevistados, como uma etapa com menor carga de responsabilidades e, conseqüentemente, menor nível de preocupações e maior liberdade. Ela foi associada a momentos de lazer com os amigos e brincadeiras, vinculando-a à maior leveza, ao contrário da vida adulta, na qual foi relatada diminuição do tempo livre e impactos na vida social. Essa compreensão pode ser percebida a exemplo do relato da jovem F16:

Eu acho que a juventude é esse momento de transição né, de uma adolescência, de você poder, entre aspas [sinal de aspas com as mãos], poder errar e de você não ter tantas responsabilidades, e aí você vai começando a amadurecer, você vai começando a, a ter mais afazeres, a mais, coisas pra assumir [F16].

Os egressos foram questionados sobre quando uma pessoa deixa de ser jovem, a fim de saber se existe a percepção de marcos específicos relacionados à transição para a vida adulta. Novamente, os aspectos mais ressaltados relacionaram-se ao fato de assumir mais e maiores responsabilidades, ao aumento de obrigações, tarefas e compromissos, como no relato anterior, de F16. A jovem, ao descrever o acúmulo de responsabilidades que possui em sua rotina diária, afirma que, ao chegar do trabalho, física e psicologicamente cansada, não pode descansar, pois tem, ainda, as demandas da faculdade. Essa percepção corrobora o que foi encontrado na pesquisa de Abramo (2016), destacando que há uma noção amplamente partilhada de que a maior maturidade/responsabilidade representa a principal característica do fim da juventude.

As ideias de responsabilidade e maturidade foram associadas à adultez, etapa considerada pelos jovens “difícil”, “complicada” e um “desafio”, observando-se que a visão que possuem da vida adulta vincula-se à carga de responsabilidades e ao nível de maturidade que se credita a um adulto, visto como uma pessoa apta a assumir essa carga e, como afirma M8, a “ser mais maduro no que você quer e correr atrás”. Apesar desse retrato da adultez como turbulenta e complexa, os jovens tendem a naturalizar essa complexidade e a ressaltar o esforço realizado para a superação dos desafios que se apresentam.

Há naturalização, também, da adultização precoce via trabalho, como nota-se nos discursos massificados de que é necessário trabalhar duro para ser “alguém na vida” e se esforçar para ter um “futuro melhor”. São representações sociais amplamente difundidas, exaltando o trabalho duro e o esforço máximo, que nem sempre são reconhecidos e recompensados, especialmente para determinados grupos (Sobrosa et al., 2013), visto que o desempenho individual não é suficiente para superar determinadas barreiras (Martins et al., 2019).

Independência financeira

Os relatos dos jovens indicaram, de forma geral, a percepção de uma transição para a adultez desvinculada de marcadores específicos que possam ser generalizados (Freitas et al., 2005; Oliveira, 2019; Pais, 2005), apontando a independência financeira como um dos principais eixos associados à adultez (Camarano et al., 2006; Dib & Castro, 2010).

A transição para a vida adulta envolve diversas vertentes que não se alteram na mesma proporção, de modo que é possível ser independente em uma esfera, mas ser dependente em outras (Thomson et al., 2002). Dessa forma, apesar de se perceberem majoritariamente como adultos e ressaltarem a independência financeira como algo essencial, praticamente todos os jovens ainda residem com os seus pais ou responsáveis.

A independência financeira apresentou-se como uma das principais características associada ao rompimento com a juventude, reforçando o que afirmaram Camarano et al. (2006) e Dib e Castro (2010). Conseguir arcar com as próprias despesas e ser capaz de se sustentar e/ou contribuir com as despesas da casa são aspectos que, como afirmam Costa et al. (2023, p.117), são associados a “determinado *status* e se tornam sinônimos de autonomia, segurança e independência”. Os relatos a seguir são representativos neste sentido.

Quando eu terminei o meu contrato né, o meu primeiro contrato como aprendiz, e fui vender picolé na praia. Então eu fui, independente de ter uma carteira ou não, lutar pelo meu pão de cada dia, né? E fui também pra me formar, pra me lapidar, porque foi algo que me lapidou, entendeu? Até levei isso pra minha entrevista, da [nome da organização], e o gerente gostou, porque assim, pra mim, o trabalhador não precisa ter uma carteira assinada, é ter vontade de trabalhar e é isso, entendeu? [F12].

Entre os 18 a 19 anos eu já não dependia em nada dos meus pais financeiramente, sempre fui muito independente. Comprava as minhas coisas, tinha meu dinheiro, não precisava mais deles pra praticamente nada [M26].

Nos relatos dos jovens F12 e M26 fica clara a ênfase à independência financeira. A jovem F12 destaca a sua iniciativa de vender picolé na praia, fato comum à trajetória do jovem M26. O trabalho representa um constante “lutar pelo pão de cada dia”, que faz parte da realidade da maioria dos jovens e adultos brasileiros, envolta em destacada instabilidade (Corrochano, 2013; Oliveira, 2019), de forma que o fato de estar trabalhando já é motivo de satisfação, independentemente, em muitos casos, das condições do trabalho exercido (Lima et al., 2024).

Discursos como esses, exaltando a “luta” travada no mundo do trabalho, podem representar uma estratégia para ressignificar vivências em ocupações precarizadas e de baixo status social, travestindo-as de demonstrações de independência e garra. Contudo, esses discursos não se aplicam à totalidade dos jovens, pois estão atrelados às representações sociais de jovens pobres, frequentemente associados a uma ameaça à sociedade (Silva & Mayorga, 2019). Estes jovens não são associados ao discurso social de “futuro da nação” (Savegnago, 2019), ao contrário, têm suas perspectivas de futuro entrelaçadas ao trabalho que devem “lutar” para manter (Resende & Espindula, 2020).

Vinculada à ideia de independência financeira, destaca-se que a concepção de adulto, para muitos dos jovens entrevistados, se encontra intimamente ligada ao papel de provedor(a). De modo geral, para eles, o adulto é aquele que trabalha, que adquire e assume responsabilidades, que possui ou busca independência, que consegue arcar com as próprias despesas e, na maioria

dos casos, que consegue contribuir com as despesas da casa dos pais ou responsáveis, conforme demonstrado no seguinte trecho:

Um adulto bem sucedido, pra mim... seria uma pessoa que aproveita a vida ou que tem uma... boa, organização financeira. O ideal pra mim seria uma pessoa com uma, ter uma, progressão financeira. Que no caso, mesmo que tenha começado nas piores condições, conseguiu dar, dar a volta por cima, ou então conseguiu... aproveitar o, os seus dons ou ainda melhorar, pra... conquistar uma autonomia financeira (M2).

Realizando um contraponto, alguns jovens, a exemplo de M8, M11, F12, F17, F20 e F25, apesar de mencionarem a questão financeira, a relativizaram, afirmando que o dinheiro é, de fato, importante, mas não é garantia de sucesso e felicidade, uma vez que, como afirma F12, “muitas vezes um adulto pode ter muito dinheiro, muito carro, ter uma vida financeira massa, mas ter uma vida triste, né?”. Apesar de a contraprestação financeira do trabalho ser essencial para a percepção de dignidade dos jovens e dos seus (Costa et al., 2023), o impacto das vivências laborais não se resume a ela, afetando, também, outros âmbitos da vida dos jovens.

Conhecimento e escolaridade

A juventude foi associada a um momento de aprendizado e desenvolvimento de novas experiências, observando-se relatos que associam o jovem a alguém que aprende e está em processo de autoconhecimento e de conhecimento do mundo exterior, que deseja desafios e oportunidades para aprender coisas novas.

Além do conhecimento, também foram feitas menções à escolaridade, fazendo referência à juventude como um período ligado aos estudos. Segundo Corrochano (2013, p.26), a juventude é marcada “como o tempo de dedicação aos estudos e de preparo para a entrada no mundo do trabalho”, como corrobora o seguinte relato:

É, o adolescente, a juventude ela, tá começando a caminhar, a pessoa que tá começando a fazer um curso superior, tá começando a ter seu primeiro emprego, tá começando a descobrir experiências da vida, no relacionamento, então, é uma pessoa que ainda tá amadurecendo em vários pontos ao mesmo tempo (M11).

Houve destaque para a inserção e as vivências no ensino superior, elemento visto como essencial na trajetória almejada pelos jovens, no contexto contemporâneo (Corrochano, 2013), embora os anos dedicados aos estudos representem uma espécie de “cheque pré-datado” que muitos não podem esperar para descontar e que pode nem mesmo ter o valor esperado no futuro (Pais, 2005).

Dentre os 26 jovens sujeitos do estudo, 22 se envolveram com o ensino superior, esteja ele em curso, concluído ou trancado; e três jovens com ensino médio expressaram o desejo de fazê-lo (M8, M18, F21). O jovem M22, que começou a trabalhar aos 12 anos em “trabalho pesado” e,

atualmente, trabalha como motoboy, foi o único entrevistado que não fez menção ao envolvimento ou desejo de cursar o ensino superior, pois, para ele, o importante é ter uma ocupação, “seja ela como advogado ou até mesmo como, como gari”.

No que diz respeito aos jovens da presente pesquisa, a extensão da vida escolar se dá, na quase totalidade dos casos, em instituições de ensino privadas, assim como apontado por Corrochano (2013). O ensino superior envolve bolsas de estudo ou financiamento próprio, diante de dificuldades em lidar com os custos e com a concomitância de ensino superior e trabalho.

O trabalho reafirma sua relevância, ao proporcionar o pagamento de cursos, materiais, alimentação, transporte, dentre outras despesas envolvidas com o ensino superior, que não poderiam ser assumidas pelos pais ou responsáveis dos jovens. Sendo assim, apesar de a extensão da vida escolar ser apontada como uma tendência, é importante refletir sobre para quais jovens ela se aplica e em quais condições (Corrochano, 2013).

Na época, a minha maior motivação foi entrar na faculdade. [...] Eu prestei vestibular pra várias, pra vários cursos e não passava, e naquilo eu falei “não, preciso ter um foco, já vi que por uma bolsa pra mim vai ser difícil, porque a concorrência tá muito grande, então vou ter que partir para o meio mais fácil” [sinal de aspas com a mão] né, não é fácil, mas caminho mais fácil que é pagar a bendita da faculdade. Então é... eu falei “não, então pra eu conseguir pagar minha faculdade, que a minha família não consegue me ajudar agora, eu vou ter que arrumar um emprego”, e aí foi quando eu conheci a [Instituição de Aprendizagem] (F14).

[...] eu precisava de algum recurso, porque eu queria começar a faculdade, então eu, tinha o interesse de seguir no mercado de trabalho, pela experiência e também pela remuneração. Eu sabia que eu ia precisar comprar livros, que eu ia precisar de alimentação na universidade, que eu ia precisar de um monte de coisa, e aí mesmo sendo pouco, com jovem aprendiz, com esse dinheiro que eu ia viabilizar o outro lado, eu ia me manter nos estudos (F15).

O âmbito escolar deve ser considerado a fim de compreender a estrutura de emprego que os jovens vislumbram (Savegnago, 2019). Neste sentido, os entrevistados demonstraram que, através do ensino superior, possuem perspectivas de melhores oportunidades laborais e de melhores condições financeiras, em comparação aos pais ou responsáveis.

Há casos, como da jovem F1, de 19 anos, e dos jovens M9 e F15, ambos de 24 anos, que destacaram o fato de já receberem maior renda e facilidades na aquisição de bens em comparação aos seus pais ou responsáveis. Além deles, a jovem F12, conciliando o ensino superior e o trabalho, é a única fonte de renda do seu núcleo familiar, ou, conforme suas palavras, “a fortaleza da casa”.

Núcleo familiar

Uma das ideias clássicas referentes à passagem para a vida adulta envolve a passagem de dependente para responsável por si mesmo e pela própria família (Corrochano, 2013). Para Silva (2021, p. 616), “o reconhecimento intrafamiliar do *status* de adulto” é valorizado entre os jovens. Nesse

sentido, o âmbito familiar foi mencionado pelos entrevistados, envolvendo a responsabilidade com as pessoas com quem se convive, sejam do núcleo familiar de origem, sejam fruto da formação de uma nova família, tal como nos trechos a seguir.

Eu acredito que a pessoa, quando ela se torna chefe de família, uma mãe de família, ela já adquire, né? Uma responsabilidade, dentro de casa, ela já tem que se tornar, se tornar uma pessoa adulta, né? Uma postura de uma pessoa adulta [M9].

Tenho o meu próprio carro, eu dirijo, hoje eu sou uma gerente de banco, então, muita coisa vai mudando, eu acho que eu tô entrando na fase adulta, e acho que depois que eu me tornar mãe, vai mudar muito, daí sim eu acho que eu vou virar uma pessoa adulta (F17).

É... vida adulta. [14 segundos de pausa]. Eu acho que, uma palavra que caracteriza seria família. Não sei como definir, falar exatamente sobre a vida adulta. Seria isso, eu acho que o que caracteriza seria a formação de família [M23].

As responsabilidades advindas do cuidado com a casa e com os filhos foram destacadas como marcos vinculados à adultez, e o desejo de construir uma nova família foi recorrente. Porém, é interessante notar que, apesar de mencionarem esse desejo, em muitos casos essa informação segue acompanhada de dúvida, representada pelas palavras “talvez”, “acho que”, “quem sabe”, “de repente”, sobretudo no caso de jovens mulheres, que afirmam não ter certeza sobre a maternidade e o casamento.

Se antes a saída da casa dos pais, o casamento e a constituição de família eram eventos valorizados e, praticamente, compulsórios, na atualidade eles ganham outros contornos e seguem ritmos e lógicas diferentes (Walther, 2006), embora sigam permeando o imaginário dos jovens e sendo associados à figura do adulto.

Aspectos sociais

Questões sociais foram envolvidas nos relatos e destacaram a influência que os marcadores sociais de diferença e as desigualdades existentes no Brasil podem ter nas vivências das juventudes e da vida adulta, em especial, as desigualdades de distribuição de renda (Martins et al., 2019).

Nesse sentido, houve relatos, como os de M9, M18, F19, M22 e M26, que apontaram para uma adultização precoce em função do trabalho.

Eu acho que eu sempre fui adulto, porque na realidade, eu sempre trabalhei, né? Desde os 12 anos eu sempre trabalhei, então isso me fez me sentir sempre um adulto, entendeu? Então, atitudes de, de jovem assim mesmo, eu nunca tive não [...] (M9).

Pela minha infância, de ter perdido muito tempo dela, questão de ter que trabalhar cedo, questão, a minha, a minha família já vem de uma situação um pouco precária, pobre, então eu tive que começar a trabalhar cedo, tive que ter mais responsabilidade do que uma criança (M18).

Olha... depende, depende um pouco, mas acho mais adulto, pelo fato de tá tendo que amadurecer pra conseguir vencer né. Então, eu não tive muito tempo pra ser apenas jovem, sabe, sem conta, sem compromisso, sempre fui eu pagando tudo, pagando tudo, então, mais pra adulto (M26).

Como relatado, há jovens que começaram a trabalhar durante a infância e transitaram por limites difusos entre infância, juventude e vida adulta, o que está vinculado à condição socioeconômica das famílias de origem (Abramo, 2016) e corrobora a ideia de adultização acelerada ou precoce, realidade de muitos jovens brasileiros (Oliveira, 2019).

Em especial, o caso de M22 chama a atenção, pois o jovem começou a trabalhar aos 12 anos, mediante um combinado entre sua avó e um amigo, proprietário de uma oficina, no qual ela pediu ao amigo que ensinasse o trabalho ao neto e simulasse uma retribuição simbólica de dois reais por dia, que, na verdade, a própria avó se comprometeu a pagar. O intuito era que M22 adquirisse responsabilidades e se tornasse trabalhador, pois, para jovens de estratos mais baixos da sociedade, aquele que não trabalha tende a ser encarado como problema social (Savegnago, 2019; Resende & Espindula, 2020).

A duração e a qualidade das vivências na juventude estão diretamente relacionadas às características socioeconômicas dos jovens e às construções sociais dos papéis/lugares destinados aos homens e às mulheres, das variações de gênero e de grupos raciais na sociedade (Resende & Espindula, 2020). Nesse sentido, a adultização precoce (Oliveira, 2019) é naturalizada entre jovens de camadas populares, que não têm a possibilidade de adiar certas responsabilidades da vida adulta (Alves & Albanese, 2016; Savegnago, 2019).

Ao contrário do que envolve o discurso da juventude como moratória social, para os jovens pobres não há a vivência de uma moratória ou da postergação de certas responsabilidades, embora exista uma moratória no sentido de terem suas ações e vozes legitimadas na sociedade (Savegnago, 2019).

Além da classe social, outros aspectos foram mencionados, como no caso da jovem F14, que fez apontamentos acerca de importantes questões que impactam a transição para a vida adulta e implicam em diferentes formas de aproveitar a juventude, como cor, local de origem e região de moradia (Corrochano et al., 2017).

Eu sou de São Paulo, eu moro na periferia, sou do [nome do bairro], não sei se você já ouviu falar, mas mesmo assim eu ainda tenho privilégios porque sou branca, minha família é uma família estruturada, meus pais são casados né, a gente tem uma condição de vida melhor do que outras pessoas que moram na mesma região que eu. E querendo ou não isso é um privilégio, então, eu pude aproveitar a minha juventude um pouco mais do que pessoas que não estão na minha condição, é, puderam aproveitar. Então acho que esses, essas questões sociais elas, é, dá uma diferença, ela separa assim, a partir de quando você é adulto, a partir de quando você é ainda jovem (F14).

Conforme afirmam Guimarães et al. (2020), Pimenta (2007) e Thomson et al. (2002), a localização social e a localização geográfica, o contexto social, cultural e social dos jovens, bem como os marcadores sociais de diferenças, podem configurar diversas modalidades e velocidades de transição para a vida adulta.

Corroborando, a jovem F20 enfatizou que muitos jovens, como ela, precisam trabalhar e estudar, mas que, para alguns, o trabalho tem um peso ainda maior, visto que eles são os provedores da casa. O jovem M26 também ressaltou a existência de desiguais condições financeiras, as quais fazem com que determinados jovens já nasçam e cresçam com os meios para alcance dos objetivos, enquanto outros não, de forma que “você tem que jogar o jogo com aquilo que você tem”, evidenciando a influência da desigualdade.

Nos trânsitos para a vida adulta, mesmo diante das questões sociais e das dificuldades relatadas, a maioria dos jovens faz referência à escolha individual, ao controle e à agência em suas trajetórias, como no relato de M9, que afirma que vem do indivíduo “saber ser feliz com o que tem”, de forma que a pessoa que “corre atrás” pode se tornar bem-sucedida. Contudo, sublinha-se que essa retórica do esforço individual é acompanhada de recursos e oportunidades desiguais (Thomson et al., 2002; Walther, 2006).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo de analisar as percepções de jovens egressos de um programa de aprendizagem profissional em relação à transição para a vida adulta. Os resultados indicaram que a concepção de juventude e vida adulta não se restringe a aspectos biológicos e etários, mas está profundamente relacionada ao trabalho, que se configura como um elemento estruturante das trajetórias juvenis. Nesse contexto, o ingresso no mercado de trabalho é percebido como um marco significativo, influenciando a construção da identidade, a autonomia financeira e a inserção social desses jovens (Costa et al., 2023).

O trabalho se associa a diferentes dimensões dessa transição: 1) à percepção de responsabilidade e de maturidade, pois a figura do trabalhador remete à assunção de maiores níveis de responsabilidade e amadurecimento; 2) à independência financeira, com destaque para a valorização do papel de provedor; 3) ao conhecimento e à escolaridade, seja pelas experiências adquiridas, seja pela possibilidade de custear o ensino superior; 4) à família, envolvendo auxílio ao núcleo familiar de origem ou a formação de um novo núcleo; e 5) aos aspectos sociais, que influenciam e, muitas vezes, limitam as escolhas e oportunidades disponíveis aos jovens, bem como seus roteiros de transição à vida adulta (Pimenta, 2007).

A maior parte dos jovens entrevistados se percebe como uma pessoa adulta, considerando que jovens que vivenciam a experiência da aprendizagem tendem a desenvolver percepção de maior maturidade (Alves & Albanese, 2016). Ao explorar as representações sobre juventude e vida adulta, os jovens reforçaram a imagem de que o adulto é definido em termos do que é e faz, e o jovem em termos do que vai se tornar.

Ademais, se por um lado, para alguns jovens a vida adulta foi alcançada mediante um processo de transição associado à gradual assunção de responsabilidades, para outros, a juventude nem mesmo ocorreu, frente a um processo de adultização precoce (Oliveira, 2019). Tais resultados destacam que ser jovem e ser adulto partem de construções sociais e têm influência de marcadores de diferença, como a classe ou origem social.

Portanto, os resultados evidenciaram que o trabalho assume uma centralidade na transição para a vida adulta dos jovens egressos de programas de aprendizagem, revelando tanto oportunidades quanto desafios. Do ponto de vista social, reforçaram a necessidade de políticas públicas que ampliem a proteção e a valorização dos jovens trabalhadores, especialmente os vulneráveis. A adultização precoce, identificada em diversos relatos, sugere a importância de medidas que permitam uma transição mais equilibrada, garantindo que o ingresso no mercado de trabalho não comprometa a formação educacional e o desenvolvimento pessoal.

No âmbito político, é importante considerar a formulação e aprimoramento de políticas voltadas à juventude, especialmente no que diz respeito à regulamentação do trabalho juvenil e ao fortalecimento da Lei da Aprendizagem. A constatação de que o programa de aprendizagem profissional tem impacto positivo na inserção formal dos jovens no mercado reforça a necessidade de expansão dessa política, com incentivos para que mais empresas participem. Além disso, é essencial que tais programas sejam acompanhados por ações de combate à precarização do trabalho e de ampliação das redes de apoio, garantindo que o direito ao trabalho digno não se sobreponha ao direito à educação e ao desenvolvimento integral da juventude.

O aprimoramento dessas políticas exige um esforço conjunto entre governo, empresas, sindicatos, instituições de ensino e organizações da sociedade civil. Criar mecanismos de governança colaborativa, como conselhos e fóruns de juventude, pode ajudar a desenhar políticas mais eficazes, alinhadas às reais necessidades dos jovens.

Como limitação do estudo, cabe mencionar que a indicação de possíveis sujeitos de pesquisa atendeu a critérios internos de representantes da instituição intermediadora, o que pode envolver vieses nesta seleção e indicação. Frente aos achados e limitações, destaca-se que, para além de vulnerabilidades, as juventudes apresentam potencialidades e demonstram que têm muito a falar e contribuir para o desenvolvimento da sociedade.

Nesse sentido, estudos futuros podem se aprofundar na não-linearidade das trajetórias juvenis e nos diferentes roteiros de transição para a vida adulta de jovens trabalhadores. Se faz relevante aprofundar os marcadores interseccionais, analisando como marcadores como idade, raça, gênero e território influenciam as trajetórias juvenis. Recomenda-se, também, o uso de uma perspectiva decolonial para tratar das possibilidades de mobilidade social e da adultização precoce de jovens brasileiros.

Estudos longitudinais podem examinar o impacto de programas de aprendizagem na trajetória profissional e educacional desses jovens ao longo do tempo, investigando se tais políticas efetivamente geram mobilidade social ou reforçam desigualdades estruturais. Por fim, há espaço para estudos sobre estratégias alternativas à inserção tradicional no mercado de trabalho, como economia solidária e redes de apoio comunitárias, bem como sobre o papel das outras políticas públicas no equilíbrio entre trabalho, educação e desenvolvimento pessoal das juventudes.

REFERÊNCIAS

- Abramo, H. W. (2016). Identidades juvenis: Estudo, trabalho e conjugalidade em trajetórias reversíveis. In: Pinheiro, D., Ribeiro, E., Venturi, G., & Novaes, R. (orgs.). *Agenda Juventude Brasil: Leitura sobre uma década de mudanças* (pp.19-59). Rio de Janeiro: Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro.
- Alves, D. C. B., & Albanese, L. (2016). A produção de subjetividade em programas de aprendizagem profissional. *Psicologia Argumento*, 34(86), 318-332. <https://doi.org/10.7213/psicol.argum.34.087.AO03>
- Arnett, J. J. (1997). Young people's conceptions of the transition to adulthood. *Youth & Society*, 29(1), 3-23. <https://doi.org/10.1177/0044118X97029001001>
- Bardin, L. (2008). *Análise de conteúdo*. 4ª ed. São Paulo: Edições 70.
- Cabecinhas, R. (2004). Representações sociais, relações intergrupais e cognição social. *Paidéia*, 14(28), 125-137. <https://doi.org/10.1590/S0103-863X2004000200003>
- Camarano, A. A., Mello, J. L., & Kanso, S. (2006). Do nascimento à morte: Principais transições. In: Camarano, A. A. (org). *Transição para a vida adulta ou vida adulta em transição?* (pp.31-60). Rio de Janeiro: IPEA.
- Corrochano, M. C. (2013). Jovens trabalhadores: Expectativas de acesso ao ensino superior. *Revista da Avaliação da Educação Superior*, 18(1), 23-44. <https://doi.org/10.1590/S1414-40772013000100003>
- Corrochano, M. C., Abramo, H. W., & Abramo, L. W. (2017). O trabalho juvenil na agenda pública brasileira: Avanços, tensões, limites. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 22(36), 135-69.
- Costa, S. D. M., Barbosa, J. K. D., Rezende, A. F., & Paiva, K. C. M. (2023). Os sentidos do trabalho para trabalhadores jovens: uma análise com aprendizes na região metropolitana de Belo Horizonte. *Revista Gestão & Conexões*, 12(1), 106-126. <https://doi.org/10.47456/regec.23175087.2023.12.1.39100.106.126>
- Costa, S. D. M., & Paiva, K. C. M. (2021). Juventude e trabalho: Um estudo bibliométrico com pesquisas brasileiras sobre jovens aprendizes. *Revista Horizontes Interdisciplinares da Gestão*, 5(1), 1-17. <http://hdl.handle.net/1843/58654>
- Dib, S. K., & Castro, L. R. (2010). O trabalho é projeto de vida para os jovens? *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 13(1), 1-15. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v13i1p01-15>
- Freitas, M. V., Abramo, H. W., & Leon, O. D. (2005). *Juventude e adolescência no Brasil: referências conceituais*. Ação Educativa: Programa de Juventude.
- Furlong, A. (2016). The changing landscape of youth and young adulthood. In: Furlong, A. (ed.). *Handbook of youth and young adulthood* (pp.3-11). 2ª ed. New York: Routledge International Handbooks.
- Guimarães, N. A., Brito, M. M. A., & Comin, Á. A. (2020). Trajetórias e transições entre jovens brasileiros: Pode a expansão eludir as desigualdades? *Novos Estudos Cebrap*, 39(3), 475-498. <https://doi.org/10.25091/s01013300202000030002>
- Krauskopf-Roger, D. (2019). Relaciones intergeneracionales, emancipación e independencia de jóvenes estudiantes chilenos. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 17(1), 75-87. <https://doi.org/10.11600/1692715x.17104>
- Lima, C. M., Neto, A. C., & Carmona, E. A. (2024). Sistemas de relações de trabalho no Brasil e no México: A percepção dos trabalhadores informais. *Revista de Administração Faces Journal*, 23(2), 7-25.
- Margullis, M., & Urresti, M. (2008). *La juventud es más que una palabra: Ensayos sobre cultura y juventud*. Buenos Aires.
- Martins, B. V., Scherdien, C., & Rocha-de-Oliveira, S. (2019). Estrutura de classe e mobilidade social no processo de inserção profissional de jovens no Brasil: reflexões e agenda de pesquisa. *Cadernos EBAPE. BR*, 17(3), 564-576. <https://doi.org/10.1590/1679-395173103>
- Moscovici, S. (2012). *A psicanálise, sua imagem e seu público*. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Moscovici, S. (2009). *Representações sociais: Investigações em psicologia social*. Petrópolis: Vozes.
- Moscovici, S. (1981). On social representations. In: Forgas, J. P. (org.). *Social cognition: Perspectives on everyday understanding*. London: Academic Press.
- Oliveira, A. A. M. (2019). Outras juventudes, outras temporalidades e outras formas de conduzir a vida. In: Paredes, M., & Monteiro, L. (coords.). *Desde la niñez a la vejez: Nuevos desafíos para la comprensión de la sociología de las edades* (pp.101-119). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Teseo.
- Pais, J. M. (2005). *Ganchos, tachos e biscates: Jovens, trabalho e futuro*. Porto: Ambar.
- Pimenta, M. M. (2007). *Ser jovem e ser adulto: Identidades, representações e trajetórias*. Tese (Doutorado em Sociologia). Universidade de São Paulo, São Paulo, SP.
- Resende, J. W. R., & Espíndula, D. H. P. (2020). Juventude em foco: Representações sociais da juventude na Folha de S. Paulo. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 40, e190523, 1-15. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003190523>

- Saccol, A. Z. (2009). Um retorno ao básico: Compreendendo os paradigmas de pesquisa e sua aplicação na pesquisa em administração. *Revista de Administração da UFSM*, 2(2), 250-269.
- Sanderson, E. (2019). Youth transitions to employment: Longitudinal evidence from marginalised young people in England. *Journal of Youth Studies*, 22, 1-20. <https://doi.org/10.1080/13676261.2019.1671581>
- Savegnago, S. Dal O. (2019). Prácticas discursivas y sociales relativas a los jóvenes ya la juventud. *Última Década*, 27(51), 192-224. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-22362019000100192>
- Silva, F. A. (2021). Estudos sobre transição para a vida adulta: Perspectivas para novas pesquisas. *Cadernos do Aplicação*, 34(1), 609-626. <https://doi.org/10.22456/2595-4377.111244>
- Silva, P. R. Jr., & Mayorga, C. (2019). Jovens nem nem brasileiros/as: Entre desconhecimento das experiências, espetacularização e intervenções. *Desidades-Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Infância e Juventude*, 23(7), 10-23.
- Sobrosa, G. M. R., Camerin, C., Perrone, C. M., & Dias, A. C. G. (2013). Opiniões sobre trabalho em jovens de classes populares. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 14(2), 265-276.
- Sposito, M. P., Souza, R., & Silva, F. A. (2018). A pesquisa sobre jovens no Brasil: Traçando novos desafios a partir de dados quantitativos. *Educação e Pesquisa*, 44(e170308), 1-24. <https://doi.org/10.1590/S1678-4634201712170308>
- Stauber, B., & Walther, A. (2002). Young adults in Europe: Transitions, policies and social change. In: Walther, A., & Stauber, B. (eds.). *Misleading trajectories: Integration policies for young adults in Europe?* (pp.11-26). Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Thomson, R., Bell, R., Holland, J., Henderson, S., Mcgrellis, S., & Sharpe, S. (2002). Critical moments: Choice, chance and opportunity in young people's narratives of transition. *Sociology*, 36(2), 335-354. <https://doi.org/10.1177/0038038502036002006>
- Torres, T. P. R., Paiva, K. C. M., & Pereira, J. R. (2023). Prazer, sofrimento e retaliação: Um estudo com jovens trabalhadores de Belo Horizonte (MG). *Revista de Administração Faces Journal*, 22(4), 84-101.
- Trancoso, A. E. R., & Oliveira, A. A. S. (2014). Produção social, histórica e cultural do conceito de juventudes heterogêneas potencializa ações políticas. *Psicologia & Sociedade*, 26(1), 137-147. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822014000100015>
- Wachelke, J. F. R., & Camargo, B. V. (2007). Representações sociais, representações individuais e comportamento. *Revista Interamericana de Psicologia*, 41(3), 379-390.
- Walther, A. (2006). Regimes of youth transitions: Choice, flexibility and security in young people's experiences across different European contexts. *Young*, 14(2), 119-139. <https://doi.org/10.1177/1103308806062737>