

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA**

IRIA BULLERJAHN

**TRABALHO E RELACIONAMENTOS – ENCONTROS E DESENCONTROS: AS
EXPERIÊNCIAS DE SERVIDORES DO IFES**

**VITÓRIA
2017**

IRIA BULLERJAHN

**TRABALHO E RELACIONAMENTOS – ENCONTROS E DESENCONTROS: AS
EXPERIÊNCIAS DE SERVIDORES DO IFES**

Dissertação apresentada ao Programa de pós-graduação em Gestão Pública do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre Profissional em Gestão Pública.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Marilene Olivier Ferreira de Oliveira

**VITÓRIA
2017**

Dados Internacionais de Catalogação-na-publicação (CIP)
(Biblioteca Central da Universidade Federal do Espírito Santo, ES, Brasil)
Bibliotecária: Maria Aparecida da Costa Pereira Akabassi – CRB-6 ES-43

B936t Bullerjahn, Iria, 1986-
Trabalho e relacionamentos - encontros e desencontros : as
experiências de servidores do Ifes / Iria Bullerjahn. – 2017.
196 f. : il.

Orientador: Marilene Olivier Ferreira de Oliveira.
Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública) –
Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências
Jurídicas e Econômicas.

1. Trabalho – Aspectos psicológicos. 2. Trabalho – Aspectos
sociais. 3. Trabalho e família. 4. Bem-estar. 5. Instituto Federal
de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo. Olivier,
Marilene. II. Universidade Federal do Espírito Santo. Centro de
Ciências Jurídicas e Econômicas. III. Título.

CDU: 35


IRIA BULLERJAHN

**TRABALHO E RELACIONAMENTOS: ENCONTROS E
DESENCONTROS: AS EXPERIÊNCIAS DE SERVIDORES DO IFES**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas da Universidade Federal do Espírito Santo como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Gestão Pública.

Aprovada em 18 de dezembro de 2017.

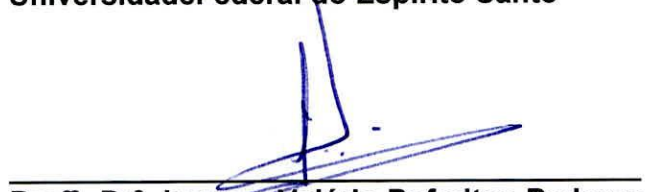
COMISSÃO EXAMINADORA



**Prof.^a Dr.^a Marilene Olivier Ferreira de
Oliveira**
Universidade Federal do Espírito Santo
Orientadora



Prof.^a Dr.^a Taciana de Lemos Dias
Universidade Federal do Espírito Santo



**Prof.^a Dr.^a Inayara Valéria Defreitas Pedroso
Gonzalez**
Universidade Federal do Espírito Santo

Dedico este trabalho a Deus, que tem me permitido vivenciar muitas experiências significativas e enriquecedoras, dentre elas esse mestrado.

AGRADECIMENTOS

À Deus, pela força e paciência, pelos *insights* nos momentos mais improváveis, que acredito que a fonte foi d'Ele; e pelas pessoas maravilhosas que tem colocado em meu caminho desde meu nascimento.

À minha orientadora Marilene, que aceitou meu convite, por todas as contribuições e ideias maravilhosas e paciência no compartilhamento de seus conhecimentos.

Aos meus pais que sempre me permitiram acreditar na Educação e me deram a oportunidade e apoio para sempre continuar, em especial à minha mãe, professora, que me ensinou as primeiras letras.

À meu companheiro e amigo, Lucineu, que embarca comigo em minhas mais diversas aventuras, e esta foi uma delas; e por todos os quilômetros percorridos juntos até aqui.

À minha sogra, ao meu sogro e meu padrasto Abílio por todo apoio e incentivo que me deram.

À minha irmã, revisora do texto e apoiadora.

Aos meus familiares e amigos, que entenderam minhas ausências e ansiedades.

Aos meus colegas de trabalho do Ifes, que acompanharam, passo a passo, o desenrolar de meu mestrado e dessa dissertação, ouviram minhas dores e alegrias, em especial à Silvana, Lara e Marcileia.

Aos demais colegas que se dispuseram a responder meu questionário e reservaram um tempo para me conceder uma entrevista, esse trabalho não seria possível sem vocês. A melhor parte dessa dissertação foi descobrir suas histórias e suas diversas experiências e me envolver, me identificar e me emocionar com elas.

Aos colegas do interior que por diversos motivos não puderam contribuir com esse trabalho, ele também é para vocês; espero que reflita a história de cada um.

Obrigada a todos que direta ou indiretamente contribuíram na realização desse sonho!

Trabalhar duro por algo que não acredita, chama-se estresse.
Trabalhar duro por algo que acredita, chama-se propósito.

Anônimo

RESUMO

Trabalhar no setor público tornou-se meta de uma grande parcela da população, visando não só a segurança como também outros benefícios que não são propiciados pela contratação baseada na Consolidação das Leis do Trabalho. Em alguns casos, como no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo, que possui *campus* em diversos municípios do Estado, essa busca chegou ao ponto de os profissionais que moram em determinado município fazer concurso ou até mesmo no momento da nomeação aceitar ir para outro local diferente do seu. Esta pesquisa teve como objetivo geral compreender como os Técnicos Administrativos em Educação (TAE) que assumiram suas funções em cidades do interior do Espírito Santo percebem suas experiências de vida e de trabalho e as consequências dessas experiências em suas atividades laborais e vida pessoal. Utilizou-se, para tanto, metodologia quali-quantitativa com triangulação concomitante, do tipo estratégia aninhada. Os dados foram coletados por meio da aplicação de um questionário sociodemográfico e duas escalas (Significados do Trabalho e Bem-estar Psicológico) enviados a todos os TAE que trabalham em *campi* do interior, resultando em uma amostra de 125 participantes. De maneira complementar, foram realizadas 18 entrevistas a fim de explorar de forma mais detalhada os resultados obtidos. Os dados recebidos por meio do questionário foram tratados com utilização de estatística descritiva e de análise de conteúdo. Os dados das escalas passaram por Análise Fatorial Exploratória, aplicando-se estatística de Alpha de Cronbach para verificar a consistência interna dos fatores, sendo estes depois tratados por estatística descritiva. A entrevista semiestruturada foi objeto de uma análise de conteúdo, de forma complementar ao questionário. Os resultados quanto ao significado do trabalho para esses TAE mostram que a maioria considera o trabalho como uma das coisas mais importantes da vida. Os dois primeiros pontos na ordem de prioridade em relação ao trabalho e demais esferas da vida foram: família e trabalho. Sobre os Produtos Valorizados do Trabalho, os fatores mais expressivos foram: contato social, auto-expressiva e ambiente adequado, agradável e propício. Em relação às normas sociais, os respondentes concordam que o empregado deve ter responsabilidade, ser comprometido e respeitar à hierarquia. Por outro lado, também concordam que tem direito à autonomia, ao desenvolvimento no seu trabalho, devendo a remuneração e as tarefas distribuídas serem justas. Além disso, os empregadores devem cuidar da saúde de seus empregados, como também manter um ambiente de trabalho agradável. Sobre o bem-estar psicológico, verificou-se que é importante trabalhar em um *campus* do interior, uma vez que isso proporciona um processo contínuo de desenvolvimento, permite seguir um propósito de vida, revelado pelo nível de auto-realização e de relações positivas com os outros. De modo geral, mudar de cidade; enfrentar problemas relacionais, de laços familiares e sociais não impactou nos significados do trabalho atribuído pelos TAE ou em seu bem-estar psicológico. Entretanto, o mesmo não se observa ao se comparar os resultados pelos *campi* de interior. Essa dissertação foi desenvolvida dentro da linha de pesquisa Gestão de Operações no Setor Público. O produto técnico resultante dessa dissertação consiste em um relatório de sugestões ao Ifes de forma a melhorar a permanência dos TAE nesses locais.

PALAVRAS CHAVE: Sentidos e Significados do Trabalho; Bem-estar Psicológico; Trabalho no Interior; Relacionamentos.

ABSTRACT

Working in the public sector has become the goal of a large portion of the population, aiming not only for safety but also for other benefits that are not provided by employment based on the Consolidation of Labor Laws. In some cases, such as the Federal Institute of Education, Science and Technology of Espírito Santo, which has a campus in several municipalities of the State, this search has reached the point where the professionals who live in a certain municipality make a competition or even at the time of the appointment accept to go somewhere other than theirs. This research sought to understand how the Administrative Technicians in Education (TAE) who took office in cities of the interior of Espírito Santo perceive their experiences of life and work and the consequences of these experiences in their work and personal life. Quali-quantitative methodology with concomitant triangulation of the nested strategy type was used. The data were collected through the application of a sociodemographic questionnaire and two scales (Meanings of Work and Psychological Well-being) sent to all the TAE that work on the interior campuses, resulting in a sample of 125 participants. Complementarily, 18 interviews were carried out in order to explore in a more detailed way the results obtained. The data received through the questionnaire were treated using descriptive statistics and content analysis. The scales data were analyzed by Exploratory Factor Analysis, using Cronbach's Alpha statistics to verify the internal consistency of the factors, which were then treated by descriptive statistics. The semi-structured interview was the subject of a content analysis, in a way that complements the questionnaire. The results as to the meaning of the work for these TAE show that most consider work to be one of the most important things in life. The first two points in the order of priority in relation to work and other spheres of life were: family and work. In relation to Valued Products of Work, the most expressive factors were: social contact, self-expressive and adequate environment, pleasant and conducive. Regarding societal norms, the respondents agree that the employee must be responsible, committed and respect the hierarchy. On the other hand, they also agree that they have the right to autonomy, to development in their work, and the remuneration and the tasks distributed must be fair. In addition, employers must take care of the health of their employees, as well as maintain a pleasant work environment. Regarding the psychological well-being, it was found that it is important to work on a campus of the interior, since it provides a continuous process of development, allows to follow a way of life revealed by the level of self-realization and positive relationships with others. In general, change of city; to deal with relational problems, family and social ties did not impact on the meanings of the work attributed by TAE or on their psychological well-being. However, the same is not observed when comparing the results by indoor campuses. This dissertation was developed within the line of research Operations Management in the Public Sector. The technical product resulting from this dissertation consists of a report of suggestions to the Ifes in order to improve the permanence of the TAE in those places.

KEYWORDS: Senses and Meanings of Work; Psychological well-being; Work in the Interior; Relationships.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Municípios onde estão situados os <i>campi</i> do Ifes e suas características populacionais, econômicas e geográficas.....	20
Tabela 2 - Municípios de interior onde estão situados os <i>campi</i> do Ifes e suas características populacionais, econômicas e geográficas - delimitados para a pesquisa.....	22
Tabela 3 - <i>Labels</i> do questionário sociodemográfico	39
Tabela 4 - <i>Labels</i> da entrevista semiestruturada.....	41
Tabela 5 - Tamanho da amostra e respondentes por <i>campus</i>	42
Tabela 6 - Dados sociodemográficos	83
Tabela 7 - Experiência profissional total e experiência profissional no Ifes.....	84
Tabela 8 - Características dos <i>campi</i> quanto à localização, quantidade de servidores (professores e TAE), tempo de funcionamento (anos) e área.....	87
Tabela 9 - A escolha pelo interior.....	124
Tabela 10 - Mudanças de vida/rotina ao assumir as funções em <i>campus</i> de interior	126
Tabela 11 - Problemas relacionais, de laços familiares, sociais, de estudos	129
Tabela 12 - Problemas no deslocamento	132
Tabela 13 - Aspectos positivos de se trabalhar em cidades do interior.....	133
Tabela 14 - Aspectos negativos de se trabalhar em cidades do interior	134
Tabela 15 - Sugestões de melhoria para viver no interior	136
Tabela 16 - Centralidade do trabalho - componentes valorativos	141
Tabela 17 - Análise fatorial: avaliação pessoal sobre o trabalho.....	142
Tabela 18 - Estatística descritiva: fatores avaliação pessoal sobre o trabalho	144
Tabela 19 - Centralidade do trabalho - componentes comportamentais I	144
Tabela 20 - Centralidade do trabalho - componentes comportamentais II.....	145
Tabela 21 - Análise fatorial: produtos valorizados do trabalho	146

Tabela 22 - Estatística descritiva: fatores produtos valorizados do trabalho.....	147
Tabela 23 - Análise fatorial: deveres dos empregados	147
Tabela 24 - Estatística descritiva: fatores deveres dos empregados	148
Tabela 25 - Análise fatorial: direitos dos empregados.....	148
Tabela 26 - Estatística descritiva: fatores direitos dos empregados.....	149
Tabela 27 - Estatística descritiva: fatores do bem-estar psicológico	149
Tabela 28 - Estatística descritiva comparativa: mudança de cidade <i>versus</i> variáveis sociodemográficas	151
Tabela 29 - Estatística descritiva comparativa: mudança substancial de vida/rotina <i>versus</i> variáveis sociodemográficas.....	152
Tabela 30 - Estatística descritiva comparativa: enfrentamento de problemas relacionais <i>versus</i> variáveis sociodemográficas.....	153
Tabela 31 - Estatística descritiva comparativa: centralidade do trabalho (componentes valorativos e comportamentais) <i>versus</i> mudança de cidade e enfrentamento de problemas relacionais	156
Tabela 32 - Estatística descritiva comparativa: fatores produtos valorizados, normas sociais e bem-estar psicológico <i>versus</i> mudança de cidade e enfrentamento de problemas relacionais	157
Tabela 33 - Estatística descritiva comparativa: centralidade do trabalho (componentes valorativos e comportamentais) por <i>campus</i> do Ifes.....	159
Tabela 34 - Estatística descritiva comparativa: fatores produtos valorizados do trabalho, normas sociais e bem-estar psicológico por <i>campus</i> do Ifes	161

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Variáveis centrais do modelo do MOW	34
Quadro 2 - Descrição dos seis fatores (variáveis) centrais do BEP	35
Quadro 3 - Avaliação dos fatores (variáveis) do BEP	36
Quadro 4 - Perfil dos participantes da entrevista.....	44
Quadro 5 - Dimensões do indivíduo na Gestalt.....	55
Quadro 6 - Execução e objetivo do trabalho na história da humanidade	57
Quadro 7 - Significados e sentidos e vivências do trabalho	61
Quadro 8 - Teses e dissertações que investigaram os sentidos e significados do trabalho para diferentes grupos.....	68
Quadro 9 - Artigos que investigaram os sentidos e significados do trabalho para diferentes grupos.....	69
Quadro 10 - Principais diferenças entre o BES e o BEP	76
Quadro 11 - História até entrar no <i>campus</i> atual.....	106
Quadro 12 - O dia-a-dia	113
Quadro 13 - Expectativas para o futuro.....	121

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Mudança de cidade por <i>campus</i>	85
Gráfico 2 - Intenção de remoção por <i>campus</i>	86

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Características da pesquisa narrativa	30
Figura 2 - Mapa de pesquisa - teórico-metodológico	50
Figura 3 - Pentagrama de Ginger.....	55
Figura 4 - Dimensões do BEP e seus fundamentos teóricos	75
Figura 5 - <i>Campus Alegre</i>	89
Figura 6 - <i>Campus Itapina</i>	91
Figura 7 - <i>Campus Santa Teresa</i>	92
Figura 8 - <i>Campus Nova Venécia</i>	94
Figura 9 - <i>Campus Venda Nova do Imigrante</i>	96
Figura 10 - <i>Campus Ibatiba</i>	98
Figura 11 - <i>Campus Montanha</i>	99
Figura 12 - <i>Campus Barra de São Francisco</i>	101
Figura 13 - <i>Campus Centro-Serrano</i>	102

LISTA DE SIGLAS

BEP – Bem-estar Psicológico

BES – Bem-estar Subjetivo

CEFETS – Centros Federais de Educação Tecnológica

EBEP – Escala de bem-estar Psicológico

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IF – Institutos Federais

Ifes – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Estado do Espírito Santo

IFMA – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão

MEC – Ministério da Educação

MOW – Meaning of Working International Research Team

PIB – Produto Interno Bruto

QST – Questionário de Significados do Trabalho

SETEC – Secretaria de Educação Tecnológica do Ministério da Educação

TAE – Técnicos Administrativos em Educação

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1 – CONSIDERAÇÕES INICIAIS	17
1.1 INTRODUÇÃO	17
1.2 CONTEXTO, DELIMITAÇÃO E PROBLEMA DE PESQUISA	18
1.3 OBJETIVOS	24
1.4 JUSTIFICATIVA	25
CAPÍTULO 2 – MÉTODOS E PROCEDIMENTOS	27
2.1 ABORDAGEM, PARADIGMA E METODOLOGIA	27
2.2 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS E VARIÁVEIS	31
2.2.1 Questionário sociodemográfico	31
2.2.2 Escala de significado do trabalho e variáveis	33
2.2.3 Escala de bem-estar Psicológico e Variáveis	35
2.2.4 Entrevista semiestruturada do tipo história de vida	38
2.2.5 Categorias (labels) – variáveis qualitativas	39
2.3 NATUREZA, FONTE DOS DADOS, AMOSTRA E SUJEITOS DA PESQUISA....	41
2.4 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS	45
2.5 MAPA DE PESQUISA – TEÓRICO-METODOLÓGICO	49
CAPÍTULO 3 – APORTE TEÓRICO-EMPÍRICO	51
3.1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	51
3.1.1 Relacionamento com o ambiente	51
3.1.2 O trabalho: sentidos e significados.....	56
3.1.3 Bem-estar psicológico	72
3.2 FUNDAMENTAÇÃO EMPÍRICA.....	78
CAPÍTULO 4 – APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS	82
4.1 DADOS DESCRITIVOS.....	82
4.1.1 O perfil da amostra.....	82
4.1.2 Os locais	87
4.2 DADOS DO CONTEÚDO INTRÍNSECO DA PESQUISA.....	105
4.2.1 Algumas histórias de vida e planejamentos de carreira.....	105
4.2.2 A escolha pelo interior.....	123
4.2.3 Mudanças de vida ocorridas ao assumir funções do interior	126
4.2.4 Problemas relacionais, de laços familiares, sociais, de estudos	129
4.2.5 Problemas no deslocamento.....	131
4.2.6 Aspectos positivos de se trabalhar no interior	132

4.2.7 Aspectos negativos de se trabalhar no interior	134
4.2.8 Sugestões de melhorias para viver no interior.....	135
4.3 ESCALA DE SIGNIFICADO DO TRABALHO	140
4.3.1 Centralidade do trabalho – componentes valorativos	140
4.3.2 Centralidade do trabalho – componentes comportamentais	144
4.3.3 Produtos valorizados do trabalho	145
4.3.4 Normas societais – deveres do empregado.....	147
4.4 ESCALA DE BEM-ESTAR PSICOLÓGICO	149
4.5 INTEGRAÇÃO DOS DADOS – DISCUSSÃO DOS RESULTADOS DOS QUESTIONÁRIOS E ESCALAS	150
4.5.1 Comparações – dados sociodemográficos	151
4.5.2 Comparações – escalas.....	154
CAPÍTULO 5 – CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	162
REFERÊNCIAS.....	164
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO E ESCALAS DE SIGNIFICADO DO TRABALHO E BEM-ESTAR PSICOLÓGICO.....	175
APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA	187
APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) - ENTREVISTAS	188
APÊNDICE D – SUGESTÕES PARA O INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO.....	190

CAPÍTULO 1 – CONSIDERAÇÕES INICIAIS

1.1 INTRODUÇÃO

A construção e estruturação do homem como um ser biopsicossocial se dá pela interseção de várias fontes de socialização. Na fase adulta, por exemplo, destaca-se o trabalho, que ajuda, dentre outras coisas a fortalecer e a inter-relacionar as demais esferas de vida (BASTOS; PINHO; COSTA, 1995).

Apesar de ser considerado como um meio pelo qual o homem obtém seu sustento no dia a dia, garantindo os meios de sobrevivência de sua própria espécie, no longo prazo essa atividade não se limita a isso: por despender a maior parte de seu tempo no ambiente organizacional, é também no trabalho que o homem tem maior possibilidade de manifestar sua criatividade, atingir alguns objetivos pessoais, crescer profissionalmente, criar relacionamentos, vivenciar experiências, conhecer diferentes pessoas e estruturar-se como um ser biopsicossocial (COHEN, 1988; KUBO; GOUVÊA, 2012).

Na construção dessa realidade existem situações e experiências que tanto podem ser boas como ruins, e não raro, influenciar outros relacionamentos e ambientes sociais, porque o sujeito não é uma ilha isolada, ao contrário, é fruto de sua história e de seus relacionamentos nos diversos segmentos por onde passou. Dessa forma, suas experiências são únicas, subjetivas, cada sujeito vivencia suas relações e seu trabalho de uma forma diferente. Assim, no desempenho de suas atividades, poderá enxergar o trabalho como fardo, castigo, humilhação, resultando em experiências negativas, ou, no outro extremo, como oportunidade de crescimento e realização pessoal, de estabelecimento de relacionamentos, levando a vivenciar experiências positivas em relação à sua execução (CODO; SAMPAIO; HITOMI, 1994; DANNA; GRIFFIN, 1999; MARTINEZ; PARAGUAYA; LATORREB, 2004; ARAÚJO; SACHUK, 2007).

No desenrolar dessas experiências e na busca da concretização de objetivos pessoais e de crescimento profissional pelos sujeitos, as organizações podem

contribuir proporcionando um ambiente favorável a essas realizações ou ignorar as expectativas de quem entra ou está na organização, quando foca apenas nas atividades que o profissional vai desempenhar e não na criação de um ambiente favorável ao seu bem-estar. Isso porque, por muito tempo os estudos que tratam do sujeito nas organizações estiveram e ainda estão fortemente voltados para dimensões econômicas, refletindo em como motivá-lo a fim de se obter mais produtividade, modelando comportamentos que são requisitados no ambiente organizacional. Entretanto, percebe-se a necessidade de incorporações de outros conhecimentos, de forma a ver o homem como um ser completo e complexo, localizado no tempo e no espaço, que interage com seu meio em busca da satisfação de suas necessidades, e que desenvolve sua personalidade, seu ser, ao longo da vida, influenciando e sendo influenciado por suas experiências (MARTINEZ; LATORRE, 2006).

Estudos demonstram que as condições de trabalho e o ambiente organizacional podem interferir diretamente na saúde psíquica dos trabalhadores, em seu bem-estar e possivelmente influenciando também outras esferas de suas vidas e a forma de se desenvolver e de enxergar a vida, conforme pode ser visto em Benevides-Pereira (2008) e Danna e Griffin (1999).

1.2 CONTEXTO, DELIMITAÇÃO E PROBLEMA DE PESQUISA

As condições de trabalho e o ambiente organizacional são caracterizados por fatores diversos entre os quais se destacam: a localização geográfica, a infraestrutura, os meios de produção, as relações interpessoais e as estruturas de poder. Na presente pesquisa a ênfase é dada à questão da localização geográfica, especificamente as cidades de interior, uma vez que inúmeras são as instituições de ensino que foram implantadas nesses locais. Considerando a história da educação no Brasil, por exemplo, percebe-se que existem ambientes mais ou menos atrativos, que têm por base não só esses fatores, mas também a política de ensino, que se expandiu e se interiorizou aos mais diversos municípios do Brasil (CATANI; FARIA FILHO, 2002).

As primeiras políticas educacionais foram voltadas para a alfabetização em maior escala e para a formação de professores no ensino médio. As faculdades eram isoladas e em pequeno número. O segundo passo dessas políticas voltou-se para a interiorização do antigo grupo escolar (quatro primeiras séries do ensino fundamental), que atingiu locais distantes, funcionando inclusive em propriedades privadas, como fazendas. O foco era a erradicação do analfabetismo. Posteriormente houve uma preocupação com o ensino médio cuja forma se dava por meio dos cursos de magistério, técnico em contabilidade e científico, que também adentraram o interior do país (VIDAL; FARIA FILHO, 2003).

No caso do ensino superior, houve inicialmente uma concentração nas grandes capitais e nas universidades federais. No entanto, o governo não teve estrutura e recursos suficientes para expandir a oferta de vagas a todos os recantos do país. Assim, optou pela concessão dos direitos de ofertar cursos superiores, por meio da iniciativa privada. Diversas formas de incentivo foram então implementadas a fim de que as oportunidades de ensino se fizessem presentes à maioria dos brasileiros (ROMANELLI, 2001).

Nessa retrospectiva histórica, a Secretaria de Educação Tecnológica do Ministério da Educação (SETEC/MEC) destaca o ensino profissionalizante, tendo como maiores representantes os cursos técnicos institucionalizados pelas Escolas de Aprendizagem Artífices nas capitais brasileiras que foram transformadas em Liceus Profissionais e posteriormente em Escolas Industriais e Técnicas, vinculando o ensino profissionalizante ao então ensino secundário. Também se criaram as Escolas Agrotécnicas Federais. Essas duas instituições de ensino (Escolas Industriais e Técnicas e Escolas Agrotécnicas Federais) foram transformadas em autarquias com o nome de Escolas Técnicas Federais e, mais tarde, nos Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFETS). Mais recentemente, a partir do ano de 2007, houve uma expansão dessa rede federal de educação profissional e também sua interiorização pelo país, com um volumoso investimento de capital público, contratação de recursos humanos e implantação de uma rede física de grandes proporções, sendo em 2008 oficialmente criados os Institutos Federais (IF). (CARVALHO, 1998; SETEC/MEC, 2016a).

Existem, atualmente, 38 IF no Brasil, totalizando 644 *campi* em funcionamento, presentes em todos os estados e que ofertam cursos de qualificação, ensino médio integrado, cursos superiores de tecnologia e licenciaturas, atendendo a 568 municípios (SETEC/MEC, 2016b). Nesse processo de expansão, o Espírito Santo passou a contar com 22 *campi* do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Estado do Espírito Santo (Ifes), localizados em diferentes contextos geográficos, econômicos e populacionais, conforme informações do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e do Google Maps, demonstradas na Tabela 1 (Ifes, 2016).

Tabela 1 - Municípios onde estão situados os *campi* do Ifes e suas características populacionais, econômicas e geográficas

Município (*) (1)	População estimada (2016) (2)	IDH Municipal (2010) (2)	Distância Vitória (Km) (3)	PIB 2013(2)		
				Agropecu.	%	Total
Santa Maria de Jetibá	39.396	0,671	82,2	346.827	44,47%	779.908
Montanha	19.309	0,667	326	64.213	24,90%	257.875
Ibatiba	25.567	0,647	167	38.294	16,99%	225.381
Santa Teresa	23.882	0,714	101	48.493	15,49%	312.984
Venda Nova do Imigrante	24.165	0,728	113	46.963	12,20%	384.926
Nova Venécia	50.647	0,712	248	70.821	10,51%	673.833
São Mateus	126.437	0,735	220	131.342	8,05%	1.631.288
Alegre	32.175	0,721	191	28.229	7,16%	394.450
Barra de São Francisco	44.946	0,683	250	36.539	5,86%	623.791
Colatina (Itapina)			147			
Linhares	166.491	0,724	132	160.806	3,55%	4.523.898
Colatina	123.598	0,746	127	49.413	2,26%	2.182.684
Guarapari	121.506	0,731	57,4	36.632	2,25%	1.627.570
Piúma	21.030	0,727	98,9	9.051	2,12%	427.767
Viana	75.652	0,686	20,1	16.747	1,41%	1.191.252
Cachoeiro de Itapemirim	210.325	0,746	151	34.946	0,96%	3.622.855
Aracruz	96.746	0,752	75,4	43.703	0,93%	4.684.112
Vila Velha	479.664	0,800	8,3	14.345	0,18%	7.840.024
Serra	494.109	0,739	17,7	16.993	0,15%	11.324.218
Cariacica	384.621	0,718	12,3	7.259	0,13%	5.422.058
Vitória	359.555	0,845	0	11.901	0,08%	14.999.005
Vitória (Polo de Inovação)	359.555	0,845	0	11.901	0,08%	14.999.005

Fonte: Elaborado a partir de Ifes (2016)(1), IBGE (2016)(2) e Google Maps(3)

*Classificados por percentual de participação da agropecuária no PIB, População estimada para 2016 e distância em Km de Vitória

Para o presente estudo, foram considerados como municípios do interior aqueles relacionados na Tabela 1, que atendessem a, pelo menos, dois dos três seguintes critérios: primeiro, os municípios com maior dependência da agropecuária, assim considerados aqueles com maior percentual de participação da agropecuária no Produto Interno Bruto (PIB), desde que o PIB total não ultrapassasse R\$ 500.000,00; após, aqueles com a menor população estimada para 2016, desde que abaixo de 50.000 habitantes; em seguida, foram considerados aqueles com maiores distância em relação à capital Vitória. Considerou-se também o *campus* de Itapina, pois apesar de estar no município de Colatina, que não se enquadra totalmente nos critérios estabelecidos, este *campus* está localizado em distrito no interior, distante da capital e do centro da cidade e com acesso mais dificultado. O *campus* de Nova Venécia também foi selecionado por estar distante de Vitória, estar entre os que possuem maior participação da agropecuária no PIB e pelo fato de a população do município ser bem próxima de 50.000 habitantes. Tais critérios foram estabelecidos, considerando os impactos que essas condições poderiam vir a trazer na vida dos servidores (municípios com dependência significativa de agricultura, com poucos habitantes, distantes da capital e com PIB menores, possivelmente impactando em fatores como serviços oferecidos e estruturas das cidades). Nesse contexto, por exemplo, foram excluídos o município de São Mateus, Linhares e Cachoeiro de Itapemirim, pois apesar de distantes, possuem populações acima de 100.000 habitantes, e PIBs de 1 a 4,5 milhões. Seguindo esses critérios, verificou-se ao final do trabalho que o município de Piúma também poderia ter sido selecionado, mas pela baixa dependência da agricultura na economia e por não estar tão distante da capital, acabou por não entrar na seleção. A Tabela 2 mostra os nove municípios considerados de interior, delimitados para a pesquisa.

Tabela 2 - Municípios de interior onde estão situados os *campi* do Ifes e suas características populacionais, econômicas e geográficas - delimitados para a pesquisa

Município (*) (1)	População estimada (2016) (2)	IDH Municipal (2010) (2)	Distância Vitória (Km) (3)	PIB 2013(2)		
				Agropec.	%	Total
Santa Maria de Jetibá	39.396	0,671	82,2	346.827	44,47%	779.908
Montanha	19.309	0,667	326	64.213	24,90%	257.875
Ibatiba	25.567	0,647	167	38.294	16,99%	225.381
Santa Teresa	23.882	0,714	101	48.493	15,49%	312.984
Venda Nova do Imigrante	24.165	0,728	113	46.963	12,20%	384.926
Alegre	32.175	0,721	191	28.229	7,16%	394.450
Barra de São Francisco	44.946	0,683	250	36.539	5,86%	623.791
Nova Venécia	50.647	0,712	248	70.821	10,51%	673.833
Colatina (Itapina)			147			

Fonte: Elaborado a partir de Ifes (2016) (1), IBGE (2016) (2) e Google Maps(3)

* Classificados por percentual de participação da agropecuária no PIB, População estimada para 2016 e distância em Km de Vitória

Esses municípios foram considerados como interior para efeito desta pesquisa. Conforme descrito anteriormente, neles existem unidades do Ifes nas quais servidores desempenham suas atividades não se sabendo se esses locais afetam ou não suas vidas e como.

O ingresso de servidores no Ifes ocorre por meio de concurso público. Quando um concurso para seleção de pessoal no Ifes é aberto, observa-se a ocorrência de dois tipos de informação nos editais quanto à designação do local de trabalho:

- a) constam os locais em que há vagas e os candidatos já sabem de antemão onde irão exercer suas atividades, caso sejam aprovados dentro desse número de vagas previstas;
- b) não consta o local, informando-se apenas o número de vagas inicialmente previstas, sem sua distribuição pelos *campi*.

Além disso, em alguns editais, há previsão de permanência mínima de três anos nos locais e só então é aberta a possibilidade de remoção para aqueles que desejarem mudar seu local de trabalho. Outra situação que ocorre e também prevista nos editais, é em relação aos candidatos que, no momento da inscrição optam por um local (quando esta possibilidade está disponível), mas classificam-se fora do número

de vagas previstas inicialmente e acabam sendo nomeados para outro *campus* (quando abre nova vaga), ou o reaproveitamento do edital e de sua lista de aprovados, mesmo que dentro do número de vagas, para os *campi* novos.

Nesse contexto, há a possibilidade de que no concurso passem pessoas da região onde está localizado o *campus* ou pessoas de localidades diferentes, principalmente quando o local não está designado no edital, neste último caso, surgindo algumas possibilidades a esses novos servidores: mudar-se; passar a semana no local de trabalho; ir e vir todos os dias; deixar a família na cidade de origem; levar a família junto; dentre outras. No entanto, alguns critérios podem influenciar a escolha de uma dessas possibilidades, como por exemplo, o estado civil, se a pessoa possui filhos, se a pessoa estuda, a idade e o gênero, e as condições do novo local (se é isolado, facilidade de locomoção, cultura local, distância do local de origem).

Além disso, considerando o contexto desta pesquisa, quando se trata de uma cidade do interior, pode ser que esta tenha um comércio pouco desenvolvido, número insuficiente ou inexistente de: opções de atendimento à saúde; instituições de ensino ou outras formas de qualificação, como centro de idiomas e cursos profissionalizantes; opções de lazer, como cinema, teatro, shows, bares, boates; bibliotecas; opções de esporte, como natação, *pilates*, ioga. Por outro lado, existem cidades do interior que podem proporcionar mais segurança e qualidade de vida, melhor educação básica pública, melhor relacionamento com a comunidade, conhecimento de culturas e paisagens diferentes.

Assim, essa pesquisa partiu do desejo da descoberta e do entendimento de uma situação ou fenômeno, que passou a acontecer principalmente após a expansão e consequente interiorização da rede federal de ensino técnico e tecnológico, notadamente nos Institutos Federais de Educação, que ao iniciarem seu funcionamento necessitaram de pessoas que ali foram alocadas para desenvolver suas atividades laborais. Dessa forma, tem sido vistos casos de pessoas externalizando aspectos positivos e negativos desse processo de permanência no interior.

Em estudos anteriores verificou-se que foram investigados os impactos positivos e negativos gerados pela mobilidade geográfica que ocorre no exercício da profissão docente (MANN, 2012); o trabalho docente no contexto da interiorização da rede federal de ensino, tendo como perspectiva principal o território (PINHEIRO, 2013); clima organizacional em *campus* novos do interior entre servidores à luz da Teoria das Necessidades de Maslow e da Teoria dos Dois Fatores de Herzberg em *campus* de Institutos Federais de interior (SANTOS; SOUZA; VENTURA, 2015); saúde dos docentes no processo de migração decorrente da expansão/interiorização do Instituto Federal do Maranhão (IFMA) (CARDOSO; RIBEIRO, 2016); e que não há evidências de relação entre o nível de satisfação do trabalhador e a distância decorrente do deslocamento pendular diário (DIAS; TEIXEIRA; ZAMPROGNO, 2016). Em sua maioria, essas pesquisas estavam voltadas à saúde e atividades de docentes.

A presente pesquisa se deu apenas com os Técnicos Administrativos em Educação (TAE) e não considerou os docentes, pois esses, em função da legislação, da natureza de trabalho e do período que possuem para fazer o planejamento de aulas (que pode ser feito em casa), tem horários mais flexíveis e diferenciados, diferentemente dos TAE, que precisam cumprir suas 40 horas no *campus* ou, caso as façam em 30 ou 20 horas, tem seu salário e remuneração reduzidos na mesma proporção.

Dessa forma, questiona-se:

Como os Técnicos Administrativos em Educação (TAE) que assumiram suas funções em cidades do interior do Espírito Santo percebem suas experiências de vida e de trabalho e as consequências dessas experiências em suas atividades laborais e vida pessoal?

1.3 OBJETIVOS

A partir do questionamento encetado foram elaborados os objetivos da pesquisa, classificados em geral e específicos.

Assim, tem-se como objetivo geral:

Compreender como os Técnicos Administrativos em Educação (TAE) que assumiram suas funções em cidades do interior do Espírito Santo percebem suas experiências de vida e de trabalho e as consequências dessas experiências em suas atividades laborais e vida pessoal.

Por decorrência foram traçados quatro objetivos específicos, quais sejam:

- 1) Verificar se houve mudança de vida e rotina para os TAE que assumiram suas funções em cidades do interior e como ocorreu essa mudança;
- 2) Identificar fatores que influenciam na atração e manutenção (permanência) dos TAE nessas localidades;
- 3) Compreender os significados do trabalho para esses TAE;
- 4) Avaliar o bem-estar psicológico desses TAE.

1.4 JUSTIFICATIVA

Considerando todos esses fatos, espera-se contribuir para o desenvolvimento do campo da Saúde do Trabalhador, a partir de um estudo considerando a perspectiva dos TAE, funcionários de apoio, que assumiram suas funções em municípios do interior, acerca de aspectos psicossociais do ambiente de trabalho.

Além disso, nos casos em que há mudança de cidade podem surgir diversos problemas e situações, confirmados pela presente pesquisa e anteriormente verificadas em Mann (2012), Pinheiro (2013), Santos, Souza e Ventura (2015), Cardoso e Ribeiro (2016) e Dias, Teixeira e Zamprogno (2016) como a dificuldade em construir uma convivência familiar, dificuldades na criação de vínculo com o novo local, impactos financeiros relacionados a se manter duas moradias e aos deslocamentos, problemas estruturais de cidades do interior e dos *campi*, altos índices de rotatividade, refletindo não só nos serviços mas no enfraquecimento dos grupos de trabalho.

Dessa forma, busca-se trazer contribuições ao estudo dos indivíduos nas organizações no que tange à sua caracterização como seres completos e complexos, que não são apenas trabalhadores, mas pais, mães, irmãos, esportistas, estudantes e que por vezes, por decisões administrativas, que passam pela seleção de pessoal, bem como desenvolvimento de carreira, consideradas eficazes e eficientes, tem suas vidas e rotinas mudadas e impactadas.

CAPÍTULO 2 – MÉTODOS E PROCEDIMENTOS

Esta pesquisa partiu do contexto de unidades organizacionais do Ifes que estão situadas em municípios do interior do Estado do Espírito Santo, dando origem ao objetivo geral de compreender como os Técnicos Administrativos em Educação (TAE) que assumiram suas funções em cidades do interior do Espírito Santo percebem suas experiências de vida e de trabalho e as consequências dessas experiências em suas atividades laborais e vida pessoal.

Originou-se, então, uma reflexão sobre os métodos e procedimentos mais adequados ao problema de pesquisa. A partir dessa reflexão, o presente capítulo está dividido nos seguintes tópicos: o primeiro, que trata da abordagem, paradigma e metodologia; o segundo relaciona os instrumentos utilizados para a coleta de dados e suas variáveis; o terceiro descreve a natureza, a fonte de dados, sujeitos da pesquisa e amostra; e por fim, o terceiro tópico detalha o tratamento e análise do material coletado.

2.1 ABORDAGEM, PARADIGMA E METODOLOGIA

Após reflexão sobre os paradigmas, métodos e procedimentos mais adequados ao problema de pesquisa, foram selecionados aqueles que pudessem ser utilizados levando-se em conta a perspectiva dos sujeitos estudados, o contexto e os objetivos de pesquisa. Partiu-se assim da abordagem da subjetividade, em relação ao que o sujeito vive, acredita e sente.

Em relação ao paradigma de pesquisa, adotou-se o da complexidade, pela utilização de um ou mais olhares e por serem tratados os sentimentos, experiências e percepções relacionados ao trabalhar e morar no interior. Ressalte-se que a presente pesquisa não estava interessada no trabalho em si, nas atividades, mas no “morar” e “trabalhar” no interior, as rotinas e dinâmicas diárias de cada servidor para se atingir essas ações; fazendo, assim, com que diversos fatores e dimensões fossem analisados, tais como aspectos psicológicos, espirituais, culturais, sociais, econômicos, partindo do pressuposto que estes não são incomunicáveis, mas são

vistos como partes de algo maior, um todo e que se inter-relacionam. Na dinâmica da complexidade, esse todo só pode ser apreendido após a compreensão das partes. Esse modo de pensar, em relação à realidade/situação a ser entendida, é trazido por Morin (2005, p. 189) quando afirma que

A realidade antropossocial é multidimensional; ela contém, sempre, uma dimensão individual, uma dimensão social e uma dimensão biológica, o econômico, o psicológico e o demográfico, que correspondem às categorias disciplinares especializadas, são as diferentes faces de uma mesma realidade; são aspectos que, evidentemente, é preciso distinguir e tratar como tais, mas não se deve isolá-los e torná-los não comunicantes.

Em relação à metodologia, ou estratégias de investigação, como tratado por Creswell (2007), as pesquisas, de modo geral, podem ser agrupadas em dois grandes escopos ou abordagens: quantitativo e qualitativo; podendo ocorrer, ainda, a combinação dos dois.

No primeiro caso, há o uso preferencial do paradigma positivista e planeja-se a pesquisa com utilização de estratégias com o propósito de mensurar elementos do objeto de estudo; medir e quantificar fenômenos; testar teorias através de hipóteses, estabelecendo causa e efeito entre elas; gerar dados estatísticos; e formular leis gerais. No segundo caso, utilizando-se paradigmas como os de perspectiva construtivista ou da complexidade, busca-se o novo, podendo ser desenvolvidas teorias empiricamente embasadas, com estratégias de investigação apontando diversas perspectivas sobre o objeto a ser estudado, analisando-se casos concretos, considerando a época e o local em que ocorre o fenômeno (FLICK, 2004; CRESWELL, 2007).

Considerando que o problema de pesquisa refere-se a uma realidade social única, complexa e diversa, onde foram pesquisados sentimentos e percepções de um grupo de trabalhadores, o enfoque qualitativo mostrou-se adequado. No entanto, dados quantitativos também foram utilizados, tratando-se assim de uma pesquisa quali-quantitativa ou mista, de triangulação concomitante, do tipo estratégia aninhada, onde o método predominante é o qualitativo e o método quantitativo está nele aninhado, ou seja, o método embutido (quantitativo) aborda questões diferentes das questões do método qualitativo e há a busca de informações em níveis variados. Esse modelo é utilizado para se obter perspectivas mais amplas, com a utilização de

diversos métodos, ocorrendo, no momento da interpretação dos dados, uma integração das duas análises (CRESWELL, 2007).

Há várias metodologias e estratégias de investigação disponíveis, tanto para o enfoque qualitativo quanto o quantitativo e que direcionam seus procedimentos.

Em relação ao enfoque quantitativo, foi utilizada a pesquisa descritiva (GIL, 2002), do tipo levantamento, com “descrição quantitativa ou numérica de tendências, atitudes ou opiniões de uma população ao estudar uma amostra dela” (CRESWELL, 2007, p.161), por meio de dados coletados em um ponto do tempo, com a utilização de questionário e escalas já existentes.

Em relação às metodologias e estratégias qualitativas, Flick (2004, p.33) aponta que essas “[...] diferem em suas suposições teóricas, no modo como compreendem seu objeto e em seu foco metodológico”, sendo encontradas aquelas que “[...] colocam em primeiro plano o 'ponto de vista do sujeito'” e aquelas que “[...] procuram descrições de determinados ambientes (cotidianos, institucionais, ou, de forma mais gerais, sociais)”.

É importante ressaltar que a metodologia descritiva também trouxe dados qualitativos, relativos aos pontos de vista do sujeito, além de dados relativos à descrição do ambiente, do cotidiano, dos locais onde moram e trabalham.

Considerando que foram investigados os sentimentos e as experiências vivenciadas pelos sujeitos e de acordo com suas perspectivas e seus pontos de vista, como estratégia de investigação qualitativa, foi utilizada a narrativa, pois, conforme descreve Creswell (2014, p.68):

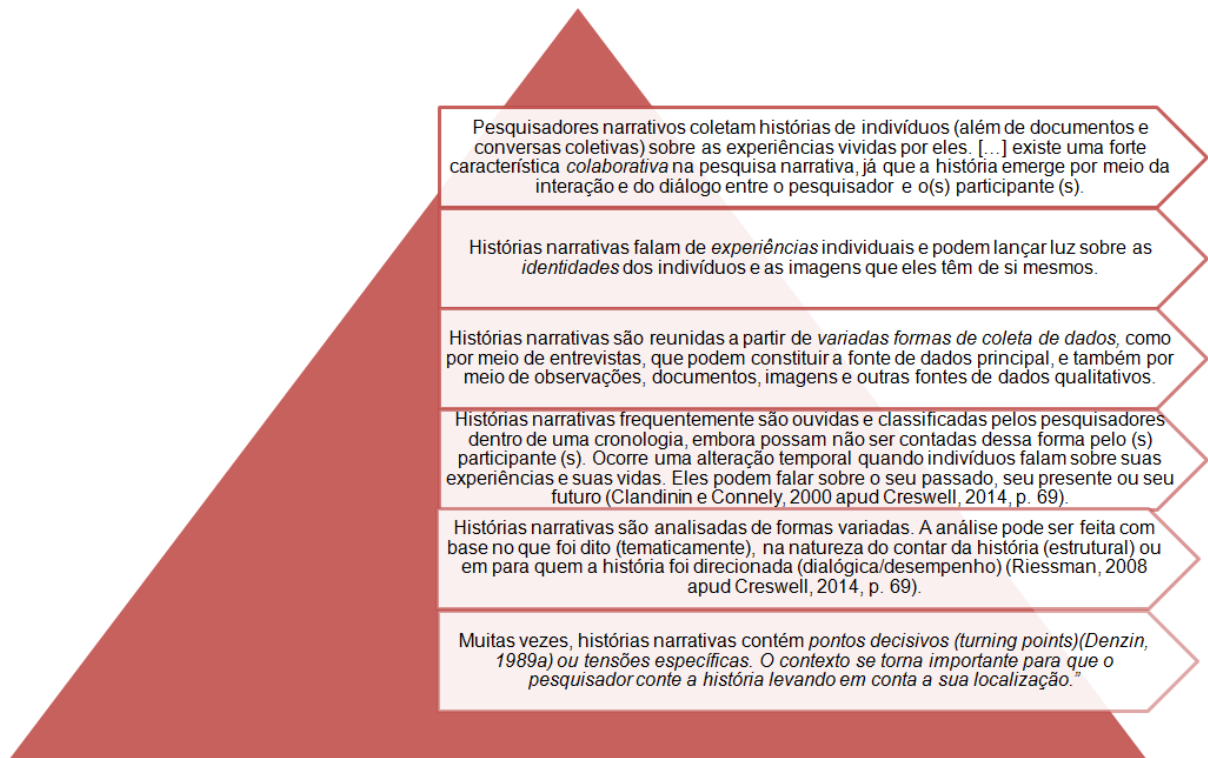
Como método ela começa com as experiências expressas nas histórias vividas e contadas pelos indivíduos. Os autores oferecem formas de analisar e entender as histórias vividas e contadas.

Flick (2004, p.51) argumenta que a narrativa “[...] fornece um sistema no qual as experiências podem ser situadas, apresentadas e avaliadas”. Os procedimentos apresentados para esse tipo de pesquisa são:

[...] focar no estudo de um ou dois indivíduos, reunir dados por meio da coleta de suas histórias, relatar as suas experiências individuais e ordenar cronologicamente o significado dessas experiências (CRESWELL, 2014, p. 68).

As principais características deste tipo de pesquisa de acordo com Creswell (2014) estão apresentadas na Figura 1.

Figura 1 - Características da pesquisa narrativa



Fonte: Elaborado a partir de Creswell (2014, p. 69).

Quanto aos procedimentos, ainda dentro do enfoque qualitativo, a pesquisa bibliográfica trouxe contribuições na formação do referencial teórico e da revisão de literatura, por meio de análise de material já existente. A pesquisa documental foi utilizada para localizar documentos que expliquem e contextualizem a situação (GIL, 2002).

Após a escolha das metodologias/estratégias de pesquisa, o próximo passo foi estabelecer os instrumentos mais adequados para se atingir os objetivos de pesquisa e de acordo com os paradigmas e as teorias anteriormente definidos.

2.2 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS E VARIÁVEIS

Para a presente pesquisa foram utilizados quatro instrumentos de coleta de dados que serão detalhados nas próximas subseções: Questionário Sociodemográfico, Escala de Significados do Trabalho, Escala de Bem-estar Psicológico e Entrevista Semiestruturada do tipo História de Vida.

Por se tratar de pesquisa com pessoas, após a aprovação no exame de qualificação, foi solicitada ao Reitor do Ifes autorização para envio do *e-mail* com o questionário e as escalas, e para a realização das entrevistas, que foi condicionada mediante aprovação do projeto de pesquisa junto a um comitê de ética, sendo essa obtida no Comitê de Ética do Instituto Federal do Espírito Santo sob número de registro CAAE 66072017.3.0000.5072. É importante enfatizar que, caso a presente pesquisa tivesse tratado apenas dos dados quantitativos e qualitativos, obtidos por meio de questionário e escalas, de acordo com a Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016 do Conselho Nacional de Saúde, estaria dispensada do registro e avaliação por um Comitê de Ética por ser considerado como pesquisa de opinião com participantes não identificados. Contudo, haviam ainda os dados qualitativos, obtidos por meio de entrevista, tendo assim sido feita a exigência pela Administração do Ifes de que fosse feito o registro e apreciação pelo Comitê. Na primeira reunião em que foi feita a apreciação do projeto, os dados obtidos por meio de questionário e escalas foram aprovados, entretanto, os membros solicitaram que fosse feito um Termo de Consentimento específico para a fase das entrevistas, tendo esse sido elaborado e submetido novamente para nova apreciação, em outra reunião, 30 dias após a primeira resposta, o que acabou por gerar um atraso no início da coleta de dados.

2.2.1 Questionário sociodemográfico

O questionário sociodemográfico foi utilizado para a coleta de dados quantitativos e qualitativos, sendo submetido aos TAE dos *campi* do interior. Antes do envio foi feito um pré-teste, logo após sua elaboração e apresentado a três TAE com o objetivo de verificar se havia clareza nas perguntas e se estavam bem elaboradas, se a formatação estava adequada e o tempo médio para respostas. Após essa validação foram feitos ajustes considerando as críticas e sugestões feitas. Tal fase se justificou

pelo fato de haverem perguntas abertas, a serem interpretadas pelos respondentes, e por, juntamente com esse instrumento, conter uma escala já existente, mas que foi traduzida e adaptada.

O questionário, em relação aos dados quantitativos, tinha por objetivo identificar o perfil dos respondentes (local de origem, *campus* de lotação, gênero, estado civil, idade, tempo de trabalho, tempo de trabalho no Ifes, intenção de remoção, dentre outras informações).

Em relação aos dados qualitativos, havia questões acerca de assuntos como: mudanças de vida por se trabalhar em cidade do interior, se houvessem; problemas enfrentados por se trabalhar em cidade do interior, se houvessem; aspectos positivos e negativos de se trabalhar em *campus* do interior; motivos que levaram os TAE a trabalhar em um *campus* do interior; e sugestões que pudessem melhorar a permanência nesses locais.

Juntamente com o questionário foi enviado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para ser assinado no início do preenchimento, demonstrando a concordância da participação do TAE na pesquisa, mas de forma a atender aos critérios de ética e anonimato.

O envio foi feito diretamente aos *e-mails* dos servidores no dia 12 de maio de 2017, sendo reenviado em 31 de maio de 2017, 16 de junho de 2017 e 7 de julho de 2017, tendo em vista que até essa data alguns *campi* apresentavam número insuficiente de respostas. A fase de coletas por esse instrumento foi encerrada em 13 de julho de 2017.

O retorno total foi de 132 respostas, entretanto, sete respostas tiveram que ser excluídas, tendo em vista que o respondente, provavelmente por problemas técnicos de internet, o enviou oito vezes, o que pôde ser constatado por serem as mesmas respostas e o mesmo horário de envio. Ao final, 125 respostas foram consideradas válidas.

Junto ao questionário foram enviadas as Escalas de Significados do Trabalho e de bem-estar Psicológico, detalhadas nas subseções a seguir. O Apêndice A apresenta o formulário completo criado com a utilização da ferramenta Google Docs.

2.2.2 Escala de significado do trabalho e variáveis

A Escala de Significados do Trabalho, utilizada na presente pesquisa na coleta de dados quantitativos, foi desenvolvida pelo *Meaning of Work International Research Team* (MOW) em 1995 e encontra-se disponível para *download* gratuito no site do grupo. Ressalte-se que a estrutura dessa escala é de natureza híbrida, há itens de respostas fechadas e outros com escalas de tipo *Likert* de níveis variados, e que essa natureza híbrida cria dificuldades e inconsistências no tratamento dos resultados (MOW, 1995; FERNANDES; GONÇALVES; OLIVEIRA, 2012).

É importante ressaltar também que, do modelo original, as questões que não demonstravam relação com o contexto da presente pesquisa foram cortadas, restando assim 15 das 30 questões do modelo original. Além disso, as questões que utilizavam escalas de tipo *likert* foram todas reduzidas a 5 pontos, de forma a padronizar a análise. As demais, com perguntas fechadas, que não usavam escalas e que não foram excluídas, foram mantidas como no modelo.

O modelo do MOW inicia-se com algumas perguntas sobre o respondente e seu passado e acerca de sua situação atual, que na presente pesquisa são representadas pelas perguntas do questionário sociodemográfico. Após essa primeira etapa de perguntas, há a escala propriamente dita. As nove primeiras questões são relativas à centralidade do trabalho, as quatro seguintes relativas aos resultados valorizados e as duas últimas sobre normas sociais. As variáveis centrais desse modelo são explicadas no Quadro 1, com as descrições apresentadas por Bastos, Pinho e Costa (1995) e Kilimnik e outros (2015).

Quadro 1 - Variáveis centrais do modelo do MOW

Variável	Descrição
Centralidade no trabalho	<p>A centralidade do trabalho é definida como o grau de importância geral que o trabalho possui na vida de um indivíduo em determinado momento, independentemente das razões às quais se atribui tal importância (por exemplo, ocupar parte significativa do seu tempo, propiciar ganhos econômicos ou psicológicos, ou implicar custos decorrentes da sua inter-relação com outras esferas vitais, como família, lazer, religião ou vida comunitária). Constitui-se de dois componentes teóricos:</p> <p>a) Componente valorativo: identificação com o trabalho; resultado de um processo de consistência cognitiva baseado na comparação entre o trabalho como atividade e a percepção de si mesmo; e envolvimento ou comprometimento com o trabalho, indicando o grau em que o trabalho é considerado pelo indivíduo como parte de sua própria vida.</p> <p>b) Componente comportamental: Corresponde ao grau de importância que o indivíduo atribui ao trabalho em relação às demais esferas da vida como família, lazer, religião e comunidade.</p>
Resultados ou produtos valorizados do trabalho	<p>Os resultados ou produtos valorizados do trabalho relacionam-se com as finalidades que as atividades de trabalho possuem para o indivíduo, respondendo à indagação acerca do porquê o indivíduo trabalha. Essas informações permitem entender o que torna os indivíduos mais ou menos satisfeitos com suas ocupações ou o que torna uma situação de trabalho mais atrativa do que outra. Seria o componente motivacional. No estudo desenvolvido pelo MOW, os produtos valorizados do trabalho envolvem as seguintes funções abrangentes, expressivas e instrumentais, que o trabalho pode desempenhar para o indivíduo:</p> <p>a. Obtenção de status e prestígio;</p> <p>b. A função econômica, obtenção dos rendimentos necessários;</p> <p>c. A função de manter o indivíduo ocupado, em atividade;</p> <p>d. A função de contato social (estabelecer relações interpessoais);</p> <p>e. A função de se sentir fazendo algo útil à sociedade; e</p> <p>f. A função autoexpressiva (trabalho interessante e que permite a autorrealização).</p>
Normas sociais relativas ao trabalho	<p>As normas sociais consistem numa expressão geral do que seriam trocas equitativas entre o que o indivíduo recebe da situação de trabalho e as contribuições que ele traz para o processo de trabalho. Tais normas funcionam como padrões sociais que balizam as avaliações individuais acerca das recompensas obtidas pelo trabalho. Sendo observados dois conjuntos:</p> <p>a) Deveres: padrões sociais considerados corretos dos indivíduos para com a sociedade, na situação de trabalho, como por exemplo: todo indivíduo tem o dever de contribuir para a sociedade através do trabalho; deveria pensar na melhor forma de fazer o seu trabalho; e deveria aceitar qualquer trabalho desde que a remuneração compensasse.</p> <p>b) Direitos: normas subjacentes ou obrigações da sociedade para com o indivíduo; incluem-se, nesta categoria, as noções de que todo indivíduo tem direito a um trabalho interessante e significativo; que o empregador deve treinar o trabalhador quando desatualizado; e que o trabalhador deve participar das decisões relativas ao trabalho.</p>

Fonte: Bastos, Pinho e Costa (1995, p.4-5) e Kilimnik et. al. (2015).

Esperou-se verificar até que ponto a mudança de cidade para trabalhar no interior, enfrentar algum problema por se trabalhar no interior, ter mudança significativa de vida, ou o *campus* (dados coletados pelo questionário sociodemográfico) poderiam influenciar na forma como os TAE atribuem significado ao trabalho.

2.2.3 Escala de bem-estar Psicológico e Variáveis

Na presente pesquisa foi utilizada ainda uma escala *likert* psicométrica de seis pontos conhecida como Escala de bem-estar Psicológico (EBEP), também na coleta de dados quantitativos, elaborada baseada em teorias de psicólogos orientados psicodinamicamente e humanisticamente, como a Psicologia Humanista-existencial, a Psicologia do Desenvolvimento Humano e a Saúde Mental, contendo seis fatores (variáveis): autoaceitação, relações positivas com os outros, autonomia, domínio ambiental, propósito na vida e crescimento pessoal. Inicialmente desenvolvida por Ryff (1989) e Ryff e Singer (2008) e posteriormente adaptada e validada para o português por Machado, Bandeira e Pawlowski (2013), em que foram mantidos os seis fatores, mas composta por 36 itens. Essa escala (Machado; Bandeira; Pawlowski, 2013) foi utilizada na íntegra. A única alteração feita foi a redução da escala de 6 pontos para 5, assim como na escala anterior, de forma a padronizar a forma de análise. A descrição das seis dimensões (variáveis) centrais da formulação do Bem-estar Psicológico (BEP) estão apresentadas no Quadro 2:

Quadro 2 - Descrição dos seis fatores (variáveis) centrais do BEP

(continua)

Fator	Descrição
Autoaceitação	Definida como uma característica central da saúde mental (Jahoda), bem como uma característica de auto-realização (Maslow), funcionamento ideal (Rogers) e maturidade (Allport). As teorias da vida também enfatizaram a importância da aceitação do eu, incluindo a vida passada (Erikson, Neugarten). O processo de individuação (Jung) ressalta a necessidade de chegar a um acordo com o lado negro de si (a sombra).
Relações positivas com os outros	Apresentada como um critério de maturidade (Allport). As teorias do estágio de desenvolvimento do adulto (Erikson) enfatizam a realização de uniões próximas com outros (intimidade), bem como de orientação para os outros (generatividade). A capacidade de amar é vista como um componente central da saúde mental. Os autoatualizadores (Maslow) são descritos como tendo fortes sentimentos de empatia e carinho por todos os seres humanos e como sendo capazes de um amor maior, uma amizade mais profunda e uma identificação mais completa com os outros.
Autonomia	Há uma ênfase considerável na literatura sobre qualidades como autodeterminação, independência e regulação do comportamento interior. A pessoa em pleno funcionamento é descrita como tendo um <i>locus</i> interno de avaliação, pelo qual não olha para os outros para sua aprovação, mas se avalia por padrões pessoais (Jung, Maslow). Os desenvolvedores de vida (Erikson, Neugarten, Jung) escreveram sobre a importância de se voltar para dentro nos últimos anos da vida e, correlativamente, ganhar um senso de liberdade das normas que governam a vida cotidiana.

Quadro 2 - Descrição dos seis fatores (variáveis) centrais do BEP

(conclusão)

Fator	Descrição
Domínio ambiental	A capacidade do indivíduo de escolher ou criar ambientes adequados às suas condições psíquicas é definida como uma característica da saúde mental (Jahoda). As teorias de desenvolvimento da vida (Buhler, Erikson, Neugarten, Jung) também enfatizam a importância de ser capaz de manipular e controlar ambientes complexos, particularmente na meia-idade, bem como a capacidade de agir e mudar o mundo circundante através de atividades mentais e físicas. Considera-se que a maturidade requer participação em uma esfera significativa de atividade fora do eu (Allport).
Objetivo na vida	Esta dimensão do bem-estar baseia-se fortemente em perspectivas existenciais (Frankl). A definição de saúde mental (Jahoda) deu ênfase explícita à importância das crenças que dão um sentido de propósito e significado na vida. A definição de maturidade (Allport) também enfatiza uma clara compreensão do propósito da vida, um senso de direcionamento e intencionalidade. As teorias de desenvolvimento da vida referem-se a uma variedade de propósitos ou metas em mudança na vida, como ser produtivo e criativo ou alcançar integração emocional na vida adulta. Assim, aquele que funciona positivamente tem metas, intenções e um senso de direção, todos os quais contribuem para o sentimento de que a vida é significativa.
Crescimento pessoal	É a dimensão do bem-estar que mais se aproxima da noção de <i>eudaimonia</i> de Aristóteles. O funcionamento psicológico ideal requer não apenas que se alcancem as características anteriores, mas também que se continue a desenvolver o potencial, crescer e se expandir como pessoa. A autorrealização é centralmente preocupada com a realização do potencial pessoal, como é a concepção positiva de Jahoda de saúde mental. A necessidade de atualizar-se e realizar suas potencialidades é central para as perspectivas clínicas sobre o crescimento pessoal. A abertura à experiência (Rogers), por exemplo, é uma característica-chave da pessoa que funciona plenamente. Esse indivíduo está continuamente se desenvolvendo, ao invés de alcançar um estado fixo em que todos os problemas são resolvidos. As teorias da vida (Buhler, Erikson, Neugarten, Jung) também dão ênfase explícita ao crescimento contínuo e ao confronto de novos desafios ou tarefas em diferentes períodos da vida.

Fonte: Elaborado a partir de Ryff (1989) e Ryff e Singer (2008).

No Quadro 3 a seguir tem-se como são avaliadas as dimensões nesse modelo.

Quadro 3 - Avaliação dos fatores (variáveis) do BEP

(continua)

Autoaceitação	Escore positivo: possui uma atitude positiva em relação ao eu; reconhece e aceita múltiplos aspectos do eu, incluindo boas e más qualidades; sente-se positivo sobre acontecimentos anteriores da vida.
	Escore negativo: sente-se insatisfeito consigo; está desapontado com o que aconteceu anteriormente na vida; está preocupado com certas qualidades pessoais; deseja ser diferente do que é.
Relações positivas com os outros	Escore positivo: tem relações calorosas, satisfatórias e confiantes com os outros; está preocupado com o bem-estar dos outros; capaz de empatia, afeição e intimidade fortes; compreende o dar e receber das relações humanas.
	Escore negativo: tem poucos relacionamentos próximos e confiantes com os outros; tem dificuldade em ser caloroso, aberto e preocupado com os outros; é isolado e frustrado nas relações interpessoais; não está disposto a ter compromissos para manter laços importantes com os outros.
Autonomia	Escore positivo: é auto-determinante e independente; capaz de resistir e regular as pressões sociais para pensar e agir de determinadas maneiras; regula o comportamento interno.

Quadro 3 - Avaliação dos fatores (variáveis) do BEP

(conclusão)

Autonomia	Escore negativo: está preocupado com as expectativas e avaliações dos outros; baseia-se em julgamentos de outros para tomar decisões importantes; está de acordo com as pressões sociais para pensar e agir.
Domínio ambiental	Escore positivo: possui um senso de domínio e competência na gestão do ambiente; controla um conjunto complexo de atividades externas; faz uso efetivo das oportunidades envolventes; capaz de escolher ou criar contextos adequados às necessidades e valores pessoais.
	Escore negativo: tem dificuldade em gerir os assuntos cotidianos; sente-se incapaz de mudar ou melhorar o contexto; desconhece as oportunidades; falta de senso de controle sobre o mundo externo.
Objetivo na vida	Escore positivo: tem objetivos na vida e um senso de direcionamento; sente que há significado no presente e no passado; detém crenças que dão propósito à vida; tem metas e objetivos para viver.
	Escore negativo: falta senso de sentido na vida; tem poucos objetivos ou metas; falta de sentido de direção; não vê o propósito nos momentos que já passaram; não tem perspectivas ou crenças que dão significado à vida.
Crescimento pessoal	Escore positivo: tem um sentimento de desenvolvimento contínuo; vê o eu crescendo e se expandindo; está aberto a novas experiências; tem a sensação de realizar seu potencial; vê melhoria em si mesmo e em seu comportamento ao longo do tempo; está mudando de modo a refletir mais autoconhecimento e eficácia.
	Escore negativo: tem um sentimento de estagnação pessoal; falta de senso de melhoria ou de expansão ao longo do tempo; sente-se entediado e desinteressado com a vida; sente-se incapaz de desenvolver novas atitudes ou comportamentos.

Fonte: Ryff (1989) e Ryff e Singer (2008, p. 25-26)

Três correlatos tradicionalmente são investigados em relação a esse constructo: idade (BEP em relação às diferentes etapas do ciclo vital), o nível educacional (compara níveis de BEP em razão do status socioeconômico) e personalidade (explica variabilidade de medidas de bem-estar e saúde mental em geral) (RYFF, 1989; RYAN; DECI, 2001; DECI; RYAN, 2008; MACHADO, 2010; MACHADO; BANDEIRA, 2012).

Assim como no instrumento anterior, na presente pesquisa, esperou-se verificar até que ponto a mudança de cidade para trabalhar no interior, enfrentar algum problema por se trabalhar no interior, ter mudança significativa de vida, ou o *campus* (dados coletados pelo questionário sociodemográfico) poderiam influenciar no bem-estar psicológico dos TAE.

2.2.4 Entrevista semiestruturada do tipo história de vida

Com relação aos dados qualitativos, além do questionário sociodemográfico, outro instrumento utilizado foi a entrevista semiestruturada, do tipo história de vida, que teve por base questões centrais que permitiam aos sujeitos fazerem narrativas referentes aos pontos contidos nos objetivos, mais especificamente acerca de se houve mudança de vida e rotina, de fatores que influenciam na atração e manutenção (permanência), e expectativas para o futuro dos TAE que assumiram suas funções em cidades do interior, de forma a dar mais vida e mais detalhes em complemento às respostas obtidas pelo questionário. As entrevistas ocorreram após o encerramento da aceitação de respostas do questionário, quando verificaram-se os interessados que se manifestaram, de 13 de julho até 30 de novembro de 2017.

A cada uma das perguntas inicialmente previstas, outras foram sendo acrescentadas de acordo com a resposta obtida, ou seja, muito concisa, evasiva ou genérica. A entrevista foi iniciada com a primeira pergunta: “Conte-me sua história até chegar ao *campus* que está lotado (a) atualmente”. Quando o entrevistado chegava ao ponto em que já estava trabalhando no *campus*, a próxima questão era “E hoje, como é seu dia a dia”. Então, era solicitado que relatasse ainda os “planos e expectativas para o futuro”. Por fim, a última questão pedia que o entrevistado apresentasse os “pontos positivos e os pontos negativos relativos ao *campus*” e se desejasse, acrescentava algo sobre o trabalhar e morar em cidade do interior. O roteiro utilizado encontra-se no Apêndice B.

Esse tipo de instrumento mostrou-se interessante a essa pesquisa, por trazer a perspectiva do sujeito de como ele se enquadra e entende o conjunto de experiências, em que os entrevistados falaram de como chegaram até ali e como estavam vivenciando aquele momento (GIBBS, 2009; CRESWELL, 2014).

As entrevistas foram realizadas tanto por telefone, com dispositivo para salvar a conversa, quanto frente a frente, e duraram em torno de quinze minutos. Houve ainda uma servidora que solicitou fazer por autobiografia escrita, enviada por *e-mail*,

após serem apresentadas as questões. Os entrevistados preencheram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) específico para essa fase (Apêndice C).

2.2.5 Categorias (*labels*) – variáveis qualitativas

Conforme Martins e Theófilo (2007) as categorias ou subcategorias, em relação à pesquisa qualitativa, tratam-se de variáveis denominadas *labels* ou variáveis nominais. Cabe o registro de que autores e pesquisadores das ciências sociais costumam não utilizar essa nomenclatura, por associarem o vocábulo “variável” à pesquisa quantitativa. No entanto, conforme esclarecem os autores, não existe apenas uma conotação, cabendo, também, seu uso em pesquisas qualitativas.

Foram elaboradas duas tabelas para apresentação das *labels* para cada um dos instrumentos usados para essa metodologia, quais sejam, o questionário sociodemográfico (Tabela 3) e a entrevista semiestruturada (Tabela 4). As *labels* foram aqui divididas em categorias (pré-definidas no início da pesquisa) e em subcategorias (encontradas durante a pesquisa). A apresentação detalhada e a discussão dessas tabelas serão feitas no capítulo 4.

Tabela 3 - *Labels* do questionário sociodemográfico

		(continua)
Categoria	Subcategoria	Frequência
Escolha pelo <i>campus</i> do interior	Não foi por opção	40
	Permanecer no interior	40
	Ir para o interior/Retornar para o interior	20
	Motivos familiares	17
	A oportunidade em si	12
	Concorrência baixa	5
	Estudei aqui	1
Mudanças de vida e de rotina ocorridas ao assumir funções	Mudança de Cidade	59
	Não houve mudança substancial em minha vida/rotina	50
	Ficar longe da família/amigos/marido	39
	Morar com outras pessoas	13
	Outras mudanças/adaptações	12
	Mudanças em relação aos estudos	11
	Aprender novas habilidades	10
	Mobilidade entre <i>campi</i>	9
	Mudança de Estado	9
	Mudança com a família	8
	Morar sozinho (a)	7
	Retorno para cidade de origem	6
	Mudança de rotina	6
	Gastos	5
	Deslocamento	4

Tabela 3 - *Labels* do questionário sociodemográfico

Categoria	Subcategoria	(conclusão)
		Frequência
Enfrentamento de problemas relacionais, de laços familiares, sociais (amigos, igreja, associações, clubes), de estudos	Não tenho enfrentado nenhum problema	74
	Relacionamento com a Família	28
	Relacionamento com os Amigos	20
	Vizinhos; comunidade local e vida social	10
	Problemas emocionais/psicológicos	9
	Estar em casa somente aos finais de semana; deslocamentos; permanência em outro local	8
	Vínculo com a Igreja	7
	Lido bem com isso ou já enfrentei	4
	Os relacionamentos melhoraram	3
	Estudos	3
Enfrentamento de problemas relacionados a deslocamento	Não encontro problemas	95
	Transporte público	19
	O percurso em si	11
Aspectos positivos de se trabalhar em cidade/ <i>campus</i> do interior	Tranquilidade	52
	Mobilidade urbana	43
	Sensação de segurança	42
	Qualidade de vida	33
	Relacionamentos melhores	22
	Custo de vida menor	15
	Respostas negativas	15
	Ambiente	8
	Outros	7
	O local de trabalho	6
	Serviços públicos bons	3
Aspectos negativos de se trabalhar em cidade/ <i>campus</i> do interior	Não existem	62
	Lazer; entretenimento; cultura	24
	Acesso a saúde/médicos especialistas	22
	Estar longe da família	17
	Infraestrutura e transporte	17
	Comércio; variedade de produtos; bancos	14
	Educação; qualificação; treinamento	14
	Deslocamentos: custos e riscos	7
	Localização do <i>campus</i>	7
	O social	5
	O <i>campus</i>	4
Sugestões de melhoria para permanência em <i>campus</i> /cidade do interior	Auxílio financeiro	23
	Em relação à gestão	18
	Não seria esse o caso	18
	Não tenho	15
	Infraestrutura e transporte	13
	Treinamentos e capacitações	12
	Flexibilização de horário	9
	Programas de qualidade de vida; atividades de lazer e culturais	5
Outros	3	

Fonte: elaboração própria com dados da pesquisa

Tabela 4 - *Labels* da entrevista semiestruturada

Categoria	Subcategoria
História até o <i>campus</i> atual	Origem
	Designação do local no edital
	Mudança de cidade?
	Estruturas familiares
	Outras informações sobre a história anterior
Rotina atual	O dia a dia
	Percurso/Deslocamento
	Novos gastos
	Relacionamentos
Expectativas para o futuro	Pessoais
	Profissionais
	Acadêmicas
	Institucionais

Fonte: elaboração própria com dados da pesquisa

Em relação às repostas das perguntas acerca dos pontos positivos e negativos do *campus* e outros aspectos sobre a dinâmica de vida no interior, elas foram transformadas em textos e os fragmentos inseridos ao longo do capítulo 4.

Após a apresentação dos instrumentos considerados mais adequados para se atingir os objetivos de pesquisa, bem como as variáveis deles decorrentes, o próximo passo descreve o local onde foram coletados os dados e referências e como.

2.3 NATUREZA, FONTE DOS DADOS, AMOSTRA E SUJEITOS DA PESQUISA

Quanto aos participantes da pesquisa, de quem se obtiveram dados primários, tanto de natureza qualitativa quanto quantitativa, a população-alvo foi constituída pelos TAE alocados nos *campi* do Ifes localizados em cidades do interior, como delimitado na introdução da presente pesquisa, ou seja, a seleção dos *campi* foi feita em conformidade ao delineamento do estudo, por conveniência.

Em relação aos dados quantitativos, o método de amostragem seguido foi de Amostra Aleatória Estratificada Proporcional. Dessa forma, o universo amostral foi dividido por *campus* (estrato), de forma tal que cada *campus* do universo tivesse representação na amostra. Os estratos definidos na amostra estão detalhados na Tabela 5.

Tabela 5 - Tamanho da amostra e respondentes por *campus*

<i>Campus</i>	Nº de TAE (1)	Pi	Nº Respondentes	% Respondentes	Alocação Prevista por <i>Campus</i> (ni)
Alegre	85	0,209	14	16	11
Barra de São Francisco	11	0,027	9	82	1
Centro-Serrano	18	0,044	13	72	2
Colatina (Itapina)	79	0,195	24	30	10
Ibatiba	34	0,084	13	38	4
Montanha	16	0,039	8	50	2
Nova Venécia	43	0,106	11	26	6
Santa Teresa	80	0,197	18	23	10
Venda Nova do Imigrante	40	0,099	15	38	5
Total	406	1,000	125	31%	53

Fonte: Elaboração própria com dados da pesquisa e a partir de (1) dados da Diretoria de Gestão de Pessoas do Ifes, relativos a maio/2017

Como pode ser visto, três *campi* se destacam em termos do número de servidores, quais sejam: o de Alegre, o de Santa Teresa e o de Colatina (Itapina). Os demais contam com pouco mais da metade da média desses locais. A todos os 406 TAE foi enviado por *e-mail* o questionário sociodemográfico, juntamente com as escalas de significados do trabalho e de bem-estar psicológico.

No cálculo para definição do tamanho da amostra foi adotado um erro de 10% e um nível de confiança de 90%. A fórmula adotada para fins de cálculo dessa amostra, que considera como variação máxima a proporção de 50%, é exibida a seguir:

$$n = \frac{\sum_{i=1}^k N_i^2 p_i (1 - p_i)}{N^2 \frac{E^2}{z_{\frac{\alpha}{2}}^2} + \sum_{i=1}^k N_i p_i (1 - p_i)}$$

Fonte: Cochran (1953, p. 93)

Onde:

N_i : Total de TAE no *campus* i ;

n : Tamanho da amostra;

k : Número de *campus*;

p_i : Proporção por *campus* i ;

E : erro;

$z_{\frac{\alpha}{2}}^2$: Nível de confiança.

Sendo que, a distribuição proporcional por *campus* é obtida pela fórmula $n_i = \frac{n \cdot N_i}{N}$, onde $i=1, \dots, k$ representa o i -ésimo *campus*. Portanto, nota-se a partir da última

coluna da Tabela 5 que o número de respondentes foi bem superior ao previsto no plano amostral. A amostra foi composta por 31% da população, sendo o menor percentual de respondentes os de Alegre, Santa Teresa e Nova Venécia, respectivamente 16%, 23% e 26% do total de TAE.

Em relação aos dados qualitativos, o formulário com o questionário sociodemográfico e as escalas funcionou também como convite para os sujeitos que se mostrassem interessados em participar da entrevista, onde ao final dele foram relatados os objetivos dela para que os respondentes, se assim o desejassem, relatassem sobre suas experiências de morar e trabalhar em *campus* do interior. Para tanto, foi informado um endereço de *e-mail* para que os interessados entrassem em contato. Inicialmente, esperava-se que se manifestassem ao menos duas pessoas com um dos seguintes perfis:

- 1) morar em cidade diferente de onde trabalha;
- 2) morar parcialmente na cidade onde trabalha e ter suas estruturas familiares em outro local;
- 3) morar na mesma cidade em que trabalha ou em cidade próxima e ter suas estruturas familiares em outro local;
- 4) morar permanentemente, com suas estruturas familiares (se houver) na mesma cidade em que trabalha ou em outra cidade próxima após mudança de outro local.

Entretanto, apesar dos perfis acima descritos, foram entrevistados os sujeitos que se mostraram disponíveis e dispostos a relatar suas experiências, tendo inicialmente 7 TAE se manifestado. Além dos que se mostraram interessados, outros ainda foram convidados por acessibilidade, e outros que foram indicados pelos próprios entrevistados. No total foram entrevistados 18 TAE com os seguintes perfis apresentados no Quadro 4.

Quadro 4 - Perfil dos participantes da entrevista

Nome fictício	Idade	Cargo	Estado civil
Entrevistada 1	30 anos	Assistente em administração	Casado
Entrevistada 2	26 anos	Auxiliar em administração	Solteiro
Entrevistada 3	28 anos	Tecnólogo - Formação RH	Solteiro
Entrevistado 4	26 anos	Auxiliar em administração	Solteiro
Entrevistado 5	39 anos	Assistente de aluno	Solteiro
Entrevistada 6	43 anos	Bibliotecário	Casado
Entrevistada 7	28 anos	Bibliotecário	Solteiro
Entrevistada 8	29 anos	Administrador	Solteiro
Entrevistado 9	39 anos	Administrador	Casado
Entrevistada 10	28 anos	Auxiliar em administração	Casado
Entrevistada 11	34 anos	Assistente em administração	Solteiro
Entrevistado 12	37 anos	Técnico em assuntos educacionais	Casado
Entrevistada 13	29 anos	Auxiliar em administração	Casado
Entrevistada 14	34 anos	Auxiliar em administração	Casado
Entrevistada 15	28 anos	Pedagoga	Casado
Entrevistado 16	33 anos	Administrador	Casado
Entrevistada 17	30 anos	Assistente em administração	Casada
Entrevistada 18	30 anos	Nutricionista	Solteira

Fonte: elaboração própria com dados da pesquisa

O detalhamento desses perfis em relação a como se mantém nessas cidades, suas estruturas familiares e forma de ingresso no Ifes é apresentado no Capítulo 4. Os participantes não serão identificados juntamente com seu *campus*. Dos participantes acima, um é do *campus* Alegre, um é do *campus* Barra de São Francisco, sete são do *campus* Centro-Serrano; dois são do *campus* Ibatiba; um do *campus* Itapina; um do *campus* LMontanha; um do *campus* Nova Venécia, dois de Santa Teresa e dois de Venda Nova do Imigrante. Assim, houve pelo menos um entrevistado para cada *campus* delimitado.

Ainda em relação à etapa qualitativa, as fontes da pesquisa bibliográfica, de tipo secundárias, utilizadas foram livros, artigos de periódicos, trabalhos apresentados em congressos, dissertações e teses, localizados em bases como IBCT-BDTD, Scielo Brasil, CAPES (dissertações e artigos), e PePSIC. Para a coleta de documentos foram utilizadas fontes públicas (leis e documentos institucionais) e particulares (fotos).

Sabendo-se a abordagem, paradigma e metodologia utilizados; tendo apresentado os instrumentos de coleta de dados, as fontes de onde foram coletados os dados e

seus tipos, a próxima seção explicará como esses dados foram tratados e analisados.

2.4 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

Por se tratar de pesquisa mista (quali-quantitativa) de triangulação concomitante, do tipo estratégia aninhada, Creswell (2007) aponta que as análises ocorrem tanto dentro da técnica qualitativa quanto da quantitativa e, muitas vezes também, entre as duas técnicas. Essas três formas de análise serão utilizadas na presente pesquisa. Além disso, é possível haver a transformação de dados, onde o pesquisador pode, por exemplo, quantificar dados qualitativos, o que

envolve criar códigos e temas qualitativamente; depois contar o número de vezes que eles ocorrem nos dados de texto (ou possivelmente o quanto se fala sobre um código ou tema, contando linhas ou sentenças). Essa quantificação de dados qualitativos permite ao pesquisador comparar resultados quantitativos com dados qualitativos. Alternativamente, o investigador pode transformar dados quantitativos em qualitativos. Por exemplo, em uma análise fatorial de dados de uma escala em um instrumento, o pesquisador pode criar fatores ou temas que podem ser comparados com temas da base de dados qualitativa (CRESWELL, 2007, p. 223).

Em relação aos resultados do questionário e das escalas, estes foram armazenados no Google Drive, sendo tabulados em uma planilha eletrônica do Microsoft Excel à medida que os TAE respondiam ao questionário, processo automático da ferramenta Google Docs.

A análise dos dados quantitativos inicialmente foi por meio da caracterização da amostra com método de estatística descritiva dos dados sociodemográficos. A análise descritiva consiste no resumo e descrição de valores que demonstram a distinção dos dados que esclarecem o perfil da amostra coletada - o perfil dos servidores do Ifes que trabalham em *campus* do interior.

Em seguida, para alguns indicadores/perguntas pertinentes à escala de Significado do trabalho foi aplicado o método de Análise Fatorial Exploratória, método este considerado por muitos pesquisadores como útil na busca por uma nova estrutura em um conjunto de variáveis que visa reduzir a dimensão dos dados (HAIR et. al.,

2005). Os fatores formados foram baseados nas definições teóricas do modelo MOW (Quadro 1).

Por fim, foi verificada a consistência interna dos fatores que representam o “Bem-estar Psicológico” - validado por Machado, Bandeira e Pawlowski (2013), aplicando estatística Alpha de Cronbach, medida esta que varia entre 0 e 1, quanto mais próximo de 1 maior a coerência interna entre os indicadores que formam o fator (HAIR et. al., 2005).

Em relação à análise dos dados qualitativos obtidos por meio de entrevistas gravadas e transcritas e por meio do questionário sociodemográfico, esses foram tratados e, por conveniência, transformados em texto e analisados de forma a descrever a situação encontrada, como propõe Gibbs, 2009, p. 19 “[...] uma descrição que demonstre a riqueza do que está acontecendo e enfatize a forma como isso envolve as intenções e estratégias das pessoas”. O tratamento desses textos foi feito de duas formas: por codificação (classificados por tema e categorizados) em relação aos objetivos, através da análise de conteúdo como propõem Bardin (2004), Gibbs (2009) e Creswell (2007; 2014) e inseridos em quadros e tabelas. E utilizando-se fragmentos das falas e dos questionários para complementar ou descrever melhor essas temáticas encontradas.

Em relação às categorizações

O pesquisador começa reunindo informações detalhadas dos participantes e separa essas informações em categorias ou temas. Esses temas ou categorias são desenvolvidos em padrões amplos, teorias ou generalizações, que são, então, comparados com experiências pessoais ou com a literatura existente sobre o assunto (CRESWELL, 2007, p.142).

Para Bardin (2004), a investigação laboriosa de documentos corresponde a ignorar “a ilusão da transparência”, e “tornar-se desconfiado”, refutar a ingenuidade e ainda exercer uma “vigilância crítica”. Desse modo, a análise de conteúdo possui dois objetivos principais: a superação da incerteza e o enriquecimento da leitura. Eis a definição do método, nas palavras da autora (2004, p. 26):

A análise de conteúdo (seria melhor falar de análises de conteúdo) é um método muito empírico, dependente do tipo de “fala” a que se dedica e do tipo de interpretação que se pretende como objetivo. Não existe o “pronto-vestir” em análise de conteúdo, mas somente algumas regras de base, por vezes dificilmente transponíveis. A técnica de análise de conteúdo

adequada ao domínio e ao objetivo pretendidos tem que ser reinventada a cada momento, exceto para usos simples e generalizados, como é o caso do escrutínio próximo da descodificação e de respostas a perguntas abertas de questionamentos cujo conteúdo é avaliado rapidamente por temas.

A análise de conteúdo é, pois, um conjunto de técnicas de análise das comunicações, por meio de procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens. Bardin (2004) assinala que existem três polos cronológicos na execução da análise de conteúdo: a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados que compreende a inferência e a interpretação. Na presente pesquisa, a pré-análise e exploração do material corresponderam à leitura geral das respostas dos questionários e das entrevistas, com anotações iniciais relacionadas às categorias pré-estabelecidas e posteriormente a separação dos textos pelas categorias e em subcategorias surgidas. Essas categorias foram tabeladas de acordo com sua frequência para posterior análise e inferência das opiniões e histórias dos participantes.

Por sua vez, em relação à inserção de fragmentos das falas procurou-se ao máximo preservar a identidade dos entrevistados. Dessa forma, a inserção dos trechos das entrevistas foi feita de duas formas. Ao se tratar de tema específico ao TAE (história, dia a dia, expectativas e percepções), eles foram identificados por Entrevistado 1, Entrevistado 2, e assim sucessivamente; quando o entrevistado falou de forma específica em relação ao *campus*, foi identificado como Entrevistado do *campus* Santa Teresa, Entrevistado do *campus* Centro-Serrano, etc. Além disso, os *campi* de interior usados na presente pesquisa, quando referenciados pelos entrevistados, receberam nomes de cores (Amarelo, Azul, Branco, Cinza, Lilás, Preto, Rosa, Verde e Vermelho), os demais como *campus* da Grande Vitória ou de cidade de maior porte.

Em relação à análise final, que refere-se à interpretação e integração dos dados qualitativos e quantitativos, em uma triangulação concomitante, do tipo estratégia aninhada, esperou-se verificar:

- 1) a mudança de cidade para trabalhar no interior; enfrentar algum problema por se trabalhar no interior; mudança significativa de vida, problemas relacionais e sua distribuição pelos fatores sociodemográficos; e

2) se a mudança de cidade para trabalhar no interior; enfrentar algum problema por se trabalhar no interior; mudança significativa de vida, problemas relacionais; ou o *campus* (dados coletados pelo questionário sociodemográfico) poderiam influenciar na forma como os TAE atribuem significado ao trabalho ou influenciar no bem-estar psicológico dos TAE.

Para tanto, as respostas lidas e interpretadas foram transformadas em “sim” ou “não”, ou seja, para verificar se houve mudança de município, inicialmente foram comparadas (linha a linha) as colunas que continham as respostas referentes à cidade onde o TAE morava antes de ingressar no Ifes e a cidade que reside atualmente (sendo inclusive dada a opção de informar mais de uma, caso assim entendesse), após foi inserida outra coluna com a pergunta (houve mudança de cidade?), e a resposta da comparação (“sim”, caso tenha havido e “não”, caso a cidade fosse a mesma) foi inserida nessa coluna. Da mesma forma, a coluna que continha as respostas relativas à pergunta “Teve que fazer alguma mudança de cidade ou alguma mudança substancial em sua vida/rotina ao assumir seu cargo no Ifes?” foi lida e interpretada, após foi inserida outra coluna com a pergunta (houve mudança substancial?), e a resposta da comparação (“sim”, caso tenha havido e “não”, caso não houvesse) foi inserida nessa coluna. Essa mesma técnica foi utilizada para a pergunta “De modo geral quem mora longe da família para trabalhar no interior pode enfrentar problemas relacionais, de laços familiares, sociais?”.

É importante registrar o papel da pesquisadora na interpretação dos dados da pesquisa estando sua subjetividade sempre presente, desde a escolha da temática, do referencial teórico e pela metodologia utilizada; até as definições das categorias na análise dos dados. Ao final havendo uma transformação das primeiras impressões, do conhecimento inicial sobre o tema, das primeiras expectativas, esses advindos de suas experiências com o assunto, que foram sendo transformados juntamente com o desenrolar da pesquisa e do descobrimento dos dados.

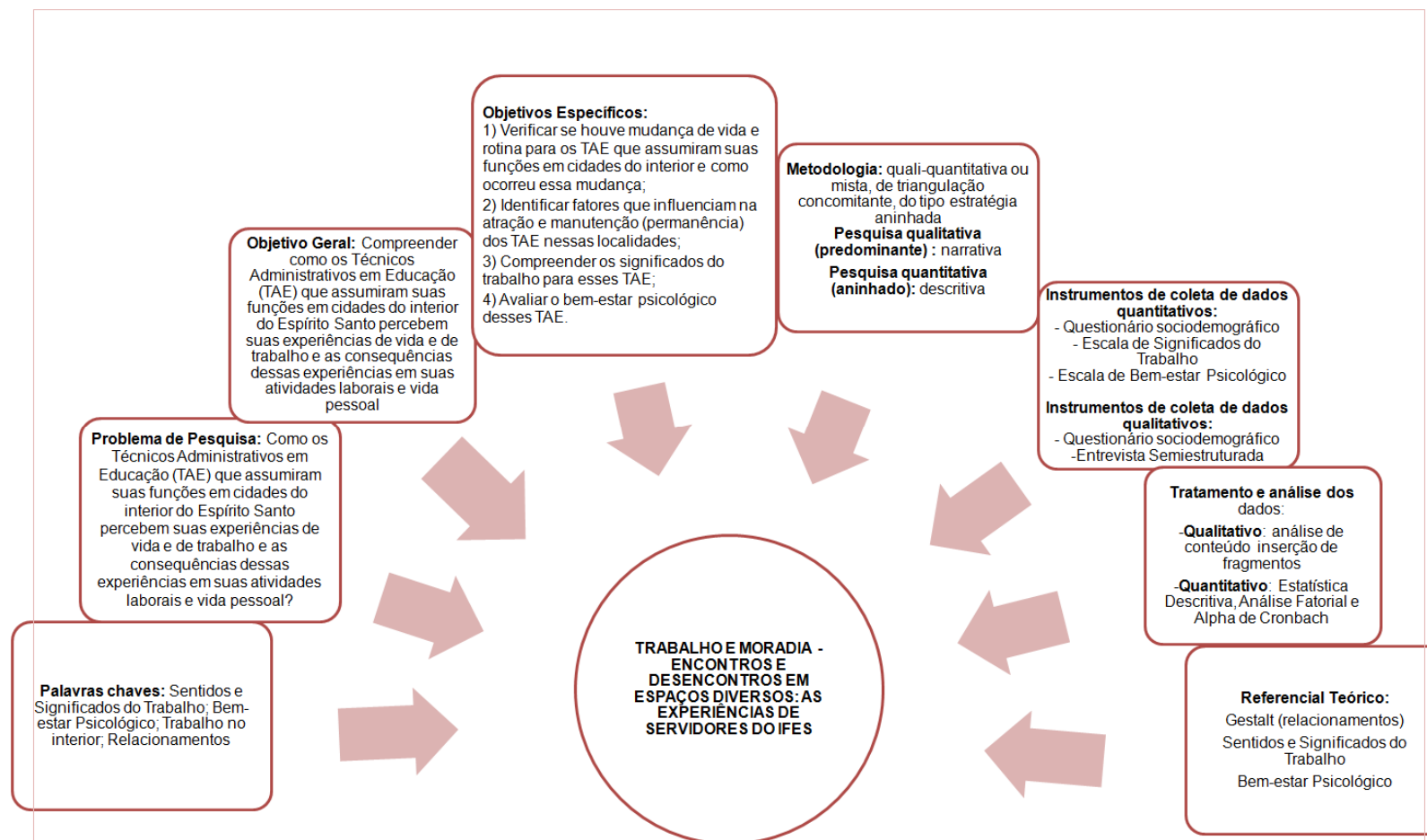
Em relação à pesquisa bibliográfica, o procedimento adotado foi em duas dimensões: no estado da arte e na fundamentação teórica da Gestalt-terapia, dos Sentidos e Significados do Trabalho e do Bem-Estar Psicológico. Para a elaboração

da fundamentação teórica algumas fases foram seguidas. Inicialmente foram feitos levantamentos pelos títulos, resumos e palavras-chaves dos artigos relacionados aos descritores. Após verificar quais de fato eram relacionados ao assunto, foi feita uma leitura sobre as principais correntes teóricas que sustentam as temáticas, com posterior busca das fontes primárias, ou seja, os livros textos dos autores citados. O objetivo foi identificar o que tem sido produzido sobre o assunto e se haviam experiências que pudessem ser analisadas para melhor compreensão do conteúdo estudado.

2.5 MAPA DE PESQUISA – TEÓRICO-METODOLÓGICO

Assim, após descrição dos procedimentos metodológicos, e levantamento de referencial teórico, apresenta-se na Figura 2 o Mapa de Pesquisa – Teórico-Metodológico.

Figura 2 - Mapa de pesquisa - teórico-metodológico



Fonte: Elaboração própria com dados da pesquisa

CAPÍTULO 3 – APORTE TEÓRICO-EMPÍRICO

3.1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para contribuir com a pesquisa sobre a saúde do trabalhador a partir de um contexto que envolve dimensões objetivas e subjetivas, optou-se pelo paradigma da complexidade e pelas metodologias narrativa e descritiva, culminando em uma pesquisa de triangulação concomitante, do tipo estratégia aninhada. Entretanto, faz-se necessário a escolha de um referencial teórico que possa avançar para além de como o fenômeno se apresenta e que considere o cotidiano, o psicológico e o emocional desses trabalhadores.

Neste capítulo serão apresentadas algumas concepções e conceitos constituídos como aportes teóricos que sustentam a presente pesquisa. Assim, o referencial teórico está dividido em três partes: a primeira aborda as pessoas com a lente da Abordagem Gestáltica, ou da Gestalt-terapia, a fim de entender as necessidades, experiências e relacionamento das pessoas com o meio, considerando o homem com um ser complexo, a partir da visão das cinco dimensões propostas pela Gestalt, quais sejam; física, afetiva, racional, social e espiritual; e o equilíbrio a se buscar entre elas. A segunda parte trata dos sentidos e significados atribuídos ao trabalho, para entender como esse constructo vem sendo construído ao longo da história e visto na sociedade contemporânea, principalmente na centralidade que assumiu e buscar compreender que move as pessoas ao trabalho. Por fim, a terceira parte aborda o conceito de bem-estar psicológico, considerando-se este não apenas pela sobreposição de experiências positivas e negativas, mas sim pela assunção de propósitos, metas e objetivos de vida de cada um e se os indivíduos sentem-se satisfeitos com seu atingimento. Espera-se que esse referencial ajude a responder aos objetivos elencados.

3.1.1 Relacionamento com o ambiente

Nos simples atos do dia a dia, cada um de nós adota uma visão própria do mundo, em parte herdada do passado, em parte elaborada por outros, em parte construída por nossa conta. Da cultura clássica grega e romana, do cristianismo, do idealismo, do utilitarismo ou do marxismo temos compartilhado outras tantas visões de mundo, outros tantos modelos globais sobre cuja base interpretar a realidade e orientar os nossos comportamentos (DE MASI, 2001, p. 131).

A presente seção visa abordar as pessoas, especificamente os indivíduos. Com a lente da Abordagem Gestáltica, ou da Gestalt-terapia, espera-se entender como e o que leva as pessoas a se deslocarem ou se manterem em cidades do interior, das mais diversas formas, para exercerem suas atividades, e como elas se relacionam com esse ambiente. Entendendo o homem como um ser complexo e único, dividido nas cinco dimensões propostas pela Gestalt, quais sejam; física, afetiva, racional, social e espiritual, e que essas dimensões devem “conversar” entre si; com isso espera-se olhar o indivíduo não apenas como trabalhador, mas como um ser que se relaciona com o meio e com outras pessoas das mais diversas formas para satisfazer suas necessidades, sendo o trabalho apenas uma delas. Busca-se, com esse aporte, entender o que mantém as pessoas em cidades do interior e como equilibram as cinco dimensões de suas vidas, principalmente aqueles trabalhadores que se deslocam, mantendo suas estruturas familiares em lugares distintos do de trabalho.

A Abordagem Gestáltica é oriunda da aplicação do campo de atuação da Gestalt-terapia em outras áreas, como na educação, nas organizações, em grupos, em comunidade, na área hospitalar, recebendo assim essa denominação específica (ALVIM; RIBEIRO, 2005). A Gestalt-terapia foi criada por Frederick Salomon Perls e Laura Perls e tornou-se uma das principais psicoterapias utilizadas e é fundamentada filosoficamente pelo Humanismo, Existencialismo e Fenomenologia e teoricamente, pela Psicologia da Gestalt, Teorias Holística, Organística e de Campo. O termo Gestalt é utilizado por conta de uma de suas teorias basilares, a Psicologia da Gestalt (ALVIM; RIBEIRO, 2005; FITTIPALDI, 2007; HELOU, 2013).

Os conceitos que serão utilizados da Abordagem Gestáltica são as funções de contato e fuga com o meio, a hierarquia de necessidades, e ainda as cinco dimensões de Ginger.

Segundo o construto da Gestalt-terapia:

Não faz sentido falar do homem isoladamente, mas sim de um homem que vive em um determinado meio que faz parte de sua existência e forma com ele uma totalidade. Seu foco não se encontra nem no sujeito nem no ambiente, mas na relação, no encontro organismo-ambiente (SILVA; BAPTISTA; ALVIM, 2015, p. 193).

A Gestalt é uma palavra alemã, sem tradução equivalente em outra língua. Alguns autores a correlacionam à configuração, forma, consciência, todo ou totalidade (ANDRADE, 2007).

A premissa básica da psicologia da Gestalt é que a natureza humana é organizada em partes ou todos, que é vivenciada pelo indivíduo nesses termos, e que só pode ser entendida como uma função das partes ou todos dos quais é feita (PERLS, 1988, p. 19).

A Gestalt vê o homem como um organismo unificado, onde corpo e mente são inseparáveis, assim como organismo e meio, pois o mundo existe para cada indivíduo pelas suas descobertas. Esse conceito, de ver o indivíduo como um todo, mente e corpo, indivíduo e meio, é fundamental para a Gestalt (PERLS, 1988; MAYER, 2002).

O comportamento do sujeito é uma função que inclui ele e o meio, ou como apontou Mayer (2002), indivíduo e meio são partes de um único campo, estando os dois em constante interação. “O meio não cria o indivíduo, nem ele cria o meio. Cada um é o que é, com suas características individuais, devido a seu relacionamento com o outro e com o todo.” (PERLS, 1988, p. 31). Ao se estudar como o ser humano funciona ou se comporta em seu meio, deve-se estudar a fronteira entre os dois. Para que o indivíduo ultrapasse essa fronteira, deve haver o *contato*, é esse contato que define a relação entre ambos.

Na Gestalt, mais importante do que o porquê dos comportamentos é conhecer o *como*. Como o indivíduo se relaciona com o meio e se consegue escolher como se relacionar, como lida com a fronteira e os sentimentos positivos e negativos (catexis) em relação ao meio ou aos objetos presentes nesse meio, seja estabelecendo contato, seja fugindo (PERLS, 1977; PERLS, 1988; MAYER, 2002).

O contato com o meio e a fuga dele, ou seja, sua aceitação ou rejeição “são as funções mais importantes da personalidade global. São aspectos positivos e negativos dos processos psicológicos pelos quais vivemos.” (PERLS, 1988, p. 36). Nem toda fuga é ruim, e nem todo o contato é bom. Enquanto contatar leva a formação de uma Gestalt, afastar leva a seu fechamento.

Contatar o meio é, num certo sentido, formar uma Gestalt. Fugir é fechá-la completamente ou reunir forças para tornar o fechamento possível. [...]

Contato e fuga, num padrão rítmico, são nossos meios de satisfazer nossa necessidade de continuar os progressivos processos da vida (PERLS, 1988, p. 37).

Esses contatos e fugas, ou os comportamentos, são governados pela homeostase, ou adaptação, que é o processo pelo qual o organismo satisfaz suas necessidades, sejam elas fisiológicas, sociais ou psíquicas, mantendo o equilíbrio do organismo. Em relação a essas necessidades, como trata-se aqui do organismo como um todo, elas podem ser físicas ou psíquicas. “Quanto mais intensamente as sentimos como essenciais para o prosseguimento da vida, mais de perto nos identificamos com elas e mais intensamente dirigimos nossas atividades para satisfazê-las.” (PERLS, 1988, p. 22). Quando várias necessidades se originam simultaneamente e não podem ser satisfeitas ao mesmo tempo, o organismo faz uma escala de valores do que é mais importante em termos de sobrevivência.

Para que o indivíduo satisfaça suas necessidades, feche a Gestalt, passe para outro assunto, deve ser capaz de manipular a si próprio e ao seu meio, pois mesmo as necessidades puramente fisiológicas só podem ser satisfeitas mediante a interação do organismo com o meio. [...] Deve aprender a distinguir e identificar-se com suas necessidades; deve aprender como, a cada momento, ficar totalmente envolvido no que está fazendo, como manter uma situação de tempo suficiente para fechar a Gestalt e passar a outro assunto (PERLS, 1988, p. 24-33).

Na situação de necessidades, o indivíduo tem que ser capaz de tomar uma decisão clara. Se o faz, ou fica em contato ou foge; sacrifica temporariamente a necessidade menos dominante à mais dominante e pronto! Nem ele nem o meio sofrem qualquer consequência grave. Mas quando não pode discriminar, quando não pode tomar uma decisão, ou se sente satisfeito com a decisão que tomou, não faz um bom contato nem uma boa fuga, tanto ele como o meio ficam afetados (PERLS, 1988, p. 38-39).

Ginger (2007) aponta que a Gestalt é vista como uma “terceira via”, se diferenciando da psicanálise e do comportamentalismo. Escapando de determinismos do passado e do ambiente, de forma a responsabilizar também o indivíduo por suas escolhas. Não nega a questões como a influência da hereditariedade, experiências da primeira infância ou da cultura; mas busca a coerência interna do indivíduo, ele é responsável por suas escolhas. Conforme Ginger (2007) parafraseando SARTRE (1966): “O importante não é o que se fez de mim, mas o que eu mesmo faço do que se fez de mim”.

Além disso, a Gestalt propõe o estudo dos indivíduos através de uma perspectiva unificante, considerando que este é formado por cinco dimensões de atividades que se inter-relacionam, como pode ser visto no Quadro 5:

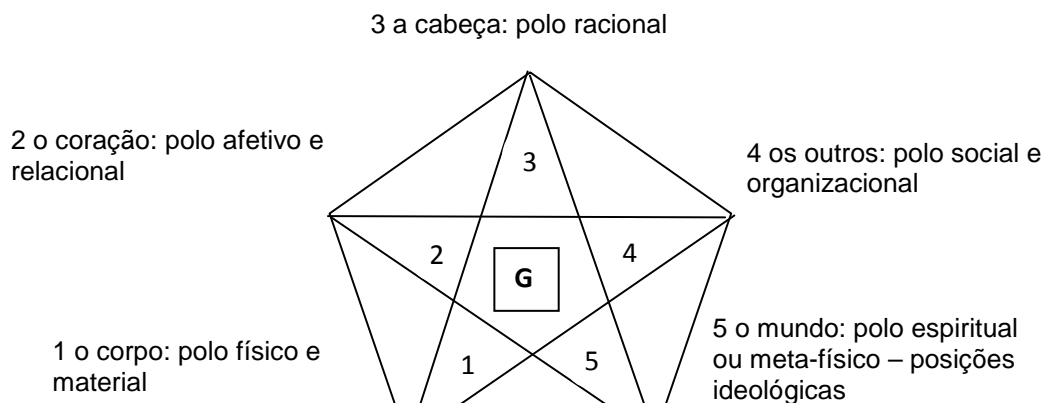
Quadro 5 - Dimensões do indivíduo na Gestalt

Dimensão	Abrangência	Tipo de Relacionamento
Física	Corpo, sensorialidade, motricidade, sexualidade	Com o próprio corpo (solidão)
Afetiva	“Coração”, sentimentos, relação amorosa, o outro	Com uma pessoa privilegiada (casal)
Racional	“Cabeça” (com seus dois hemisférios), ideias e imaginário criador	Trocas intelectuais (várias pessoas)
Social	Relação com os outros, o meio humano, cultural	Trocas intelectuais mais amplas com grupos humanos (comunidade)
Espiritual	Lugar e sentido do homem no meio cósmico e no ecossistema global	Pertencimento ao Todo (Universo)

Fonte: Elaborado a partir de Ginger e Ginger (1995, p. 115-116)

Essas cinco dimensões são representadas pelo Pentagrama de Ginger, como demonstrado na Figura 3.

Figura 3 - Pentagrama de Ginger



Ginger (2007, p. 28)

Na próxima seção será possível ver que uma das formas que os indivíduos tem dado sentido à sua vida e se relacionado com o meio e com outros indivíduos é por meio do trabalho. Atualmente, esse tem sido central na vida da maioria das pessoas, mediando as diversas áreas e necessidades de sua vida, ou as cinco dimensões do indivíduo, como proposto por Ginger (2007).

3.1.2 O trabalho: sentidos e significados

Ao “trabalho”, de fato, são atribuídos efeitos positivos, até milagrosos. Segundo muitos sociólogos, apenas quem trabalha consegue socializar-se, amadurecer, realizar-se. Segundo algumas religiões, só quem trabalha consegue se redimir do pecado original e alcançar o paraíso (DE MASI, 2001, p. 11).

Como tratado anteriormente, pela Abordagem Gestáltica, as pessoas possuem necessidades, sejam fisiológicas, sociais ou psíquicas, atribuídas às suas cinco dimensões, que nem sempre podem ser satisfeitas simultaneamente e por vezes competem entre si, fazendo assim com que se estabeleça uma hierarquia entre elas. Para satisfazê-las, as pessoas se relacionam com o meio em que vivem estabelecendo contato ou fuga.

Em relação ao trabalho, na presente pesquisa, assume-se que ele seja uma forma de se relacionar com o meio de modo a satisfazer as necessidades das pessoas. Entretanto, acredita-se que não é possível analisar os sentidos e significados do trabalho na vida das pessoas sem analisar sua importância e como tem sido visto e vivenciado na sociedade moderna, ou, como alguns já a consideram, pós-moderna, se é nessa sociedade que o contexto de pesquisa está inserido. Além disso, o surgimento da sociedade do trabalho é recente, mas tem afetado todas as relações sociais existentes, sejam familiares, sociais, culturais e/ou econômicas. Para se chegar a esse sentido e significado atuais, é necessário que se trace um histórico de como o trabalho passou a ser visto tal como é hoje, historicamente, ontologicamente e socialmente, tendo em vista que é por meio do trabalho que o homem constrói a sociedade e se relaciona com seus pares e consigo mesmo (ARAÚJO; SACHUK, 2007; VIEIRA; PINTO, 2008).

O trabalho, no decorrer da história, nas diversas sociedades e diversas organizações e ainda para cada pessoa, é visto, executado e sentido de diversas formas. Essas diferenças, inicialmente, podem ser verificadas pelos significados atribuídos a ele nas diferentes línguas, em muitos casos havendo uma palavra para fabricação, criação e outra para esforço e cansaço (ALBORNOZ, 1992; ARENDT, 2015). Pela importância que o trabalho tem atualmente na vida das pessoas, em que a maior parte das esferas da vida dos indivíduos é construída em torno dele, ele

acaba sendo também, muitas vezes, utilizado para caracterizar o tempo e a história do homem como: formação, ingresso e permanência, férias, promoções, demissões e aposentadoria (ARAÚJO; SACHUK, 2007). No Quadro 6 apresentam-se, resumidamente, como foi executado e o objetivo do trabalho ao longo da história, ou seja, como a humanidade conseguiu se desenvolver e se manter por meio do trabalho em cada época.

Quadro 6 - Execução e objetivo do trabalho na história da humanidade

(continua)

Período	Execução	Objetivo
Pré-história	- Homens, com auxílio de animais domesticados e utensílios primitivos.	- Colocar em funcionamento técnicas elementares para a sobrevivência. - Esforço apenas complementar ao trabalho da natureza. - Todos trabalhavam e tinham acesso aos frutos do trabalho.
Antiguidade (Grécia, Egito e Roma)	- Escravos e estrangeiros com o auxílio de animais e máquinas elementares, como a roda.	- Escravos utilizados no cultivo da terra, nas minas, nas oficinas, nas tarefas domésticas, nas práticas públicas, na amamentação e nos favores sexuais; de forma que os homens livres tivessem o tempo necessário para dedicarem-se integralmente à política, ao direito, ao estudo, à contemplação e à ginástica. - Nessa época não houve grande contribuição ao progresso tecnológico, ocorrendo, no entanto, um enorme salto de qualidade em filosofia, literatura, teatro, arte, política e direito.
Idade Média	- Servos da gleba, presos a terra e artesãos livres, auxiliados por animais com arreios modernos e máquinas de certa sofisticação, como o moinho d'água.	- Os escravos são substituídos por camponeses ou artesãos, devido ao custo para mantê-los e repô-los. - Sociedade dividida por funções ou pelo trabalho: aristocracia (defendia a comunidade); clérigos e monges (práticas religiosas); e camponeses (trabalhavam para criar riquezas e nutrir a comunidade inteira). - Período marcado por grandes invenções e descobertas, como: o relógio, a bússola, o moinho d'água, os modernos arreios de cavalo, a pólvora, a vela moderna e a imprensa. Tais inovações permitiram a substituição de muita mão de obra, que se traduziu na libertação dos escravos e sua transformação em servos da gleba. - Intensificação do comércio.

Quadro 6 - Execução e objetivo do trabalho na história da humanidade

(conclusão)

Período	Execução	Objetivo
Era Industrial	- Meados do século XVIII a meados do século XX: Máquinas simples e automáticas; linha de montagem; com auxílio de operários e executivos.	- Urbanização. - Separação entre local de vida e local de trabalho, entre sistema familiar e sistema profissional. - Aplicação, na indústria e no trabalho, das descobertas científicas referentes ao processo produtivo. - Produção em escala e difusão do consumismo. - Maior produção e difusão do conhecimento. - Hierarquia social baseada no dinheiro. - O trabalho assume a forma contratual do emprego, na qual está presente um conjunto de regras e proteções que definem a atuação do Estado de Bem-Estar Social. - Trabalho feito dentro de uma organização científica.
	- A partir dos anos 50: Operários e executivos, auxiliados por aparelhos mecânicos e eletrônicos, como o computador.	- Aumento do tempo de vida. - Melhoria da qualidade de vida. - Mercado planetário. - Automação. - Trabalho terciário supera o trabalho operário. - Trabalho dentro de uma organização flexível.
Sociedade pós-industrial	- Idealizadores (que inventam), e máquinas complexas como os robôs, que executam.	- Prevalhecimento das atividades terciárias, sobretudo as criativas, levando a novas concepções de trabalho e de tempo livre, a novas hierarquias entre as profissões, até a um novo papel para o ócio, que pode representar criatividade ou dissipação. - Trabalho realizado dentro de uma organização criativa. - Em países da América Latina e Terceiro Mundo ocorre a flexibilização e precarização do trabalho, principalmente pela sua desregulamentação.

Fonte: elaborado a partir de De Masi (2001), Arendt (2015), Araújo; Sachuk (2007); Rocha-de-Oliveira; Piccinini, 2011 (apud Nascimento, 2013), Antunes (2006; 2009).

Para De Masi (2001), defensor do “ócio criativo”, tal divisão no tempo demonstra que o que ocorreu foram fases liberatórias do trabalho humano: na Idade Média, foram liberados os escravos; a primeira metade do século XX levou à liberação do esforço; e os tempos atuais estão liberando o homem para atividades humanas, onde estudo, trabalho e tempo livre acabam por coincidir. Entretanto, apesar dessa tendência, ele observa que nos países por onde a industrialização passou,

a maioria dos trabalhadores investe todas as energias na carreira, passa no local de trabalho grande parte do dia, perde o gosto pela vida em família e pelo divertimento, durante os feriados tem dor de cabeça se não leva para fazer em casa qualquer tarefa que preserve o mesmo clima de tensão dos dias normais (DE MASI, 2001, p. 17).

Nessas sociedades, é preciso reaprender a dar sentido ao tempo livre. De Masi (2001), assim como também feito por Albornoz (1992) aponta que, nos dias atuais, o tempo livre já tenha superado o tempo de trabalho, que devido à automação,

houve a redução do trabalho manual e com o passar do tempo, poderá também reduzir o restante do trabalho humano em sua maioria. Entretanto, o trabalho ainda é muito central na vida da maioria das pessoas, sendo difícil para muitas encontrarem sentido em suas vidas se não por ele (ALBORNOZ, 1992).

Prisioneiro do ativismo profissional, ele descuida de si mesmo e dos cuidados de que precisa, sacrifica tudo ao sucesso e não pára nunca um instante para fazer esse cálculo simples, com medo de admitir que o trabalho, cada vez mais residual na perspectiva cronológica, se torne também residual na perspectiva existencial (DE MASI, 2001, p.10).

De um lado, os postos de trabalho diminuem cada vez mais, sobretudo por contribuições tecnológicas, como a utilização de robôs, máquinas e computadores, e pela melhor utilização dos fatores produtivos. Por outro, a quantidade de pessoas que querem entrar no mercado só aumenta.

O mercado de trabalho é implacável: num dos pratos da balança vão se empilhando os desocupados à cata de emprego; do outro prato vão sumindo os postos de trabalho disponíveis. As pessoas em busca de trabalho aumentam por uma dezena de bons motivos: cresce a população global do planeta; aumentam as pessoas escolarizadas que querem ver frutificar o sacrifício investido no estudo; continua o êxodo dos camponeses para as cidades; também as massas assoladas do Terceiro Mundo querem trabalhar e, se não encontram trabalho em suas pátrias, vão procurá-lo no Primeiro Mundo; as mulheres, no passado excluídas das ocupações remuneradas, também querem trabalhar; querem trabalhar, também, muitos deficientes, com a ajuda de novas próteses; querem trabalhar, ainda, os anciãos, uma vez que a vida se prolongou e os deixa com boa saúde até poucos meses antes de morrer (DE MASI, 2001, p.13).

Em paralelo à redução de postos e ao aumento dos desempregados e do trabalho precário, verifica-se também que a riqueza dos países tem aumentado a cada ano e dependendo cada vez menos do trabalho das pessoas do próprio país e mais de robôs e mão de obra barata do Terceiro Mundo. Se na sociedade industrial a riqueza era distribuída com base no trabalho, como fazer na sociedade pós-industrial se a tendência é que o trabalho diminua? A resposta estaria em outra forma de distribuição de renda que não fosse o trabalho (ALBORNOZ, 1992; DE MASI, 2001). Outras tendências, ainda tímidas, são aumento de postos no terceiro setor e trabalho a domicílio, teletrabalho, flexibilização e redução de jornada diária, tais medidas poderiam ainda reduzir o desemprego estrutural, e disponibilizar mais tempo para ser utilizado em outras esferas que não a laboral (DE MASI, 2001). Para esse autor, essas tendências ainda não são bem aceitas devido ao *cultural gap* ou

defasagem cultural que faz categorias mentais amadurecidas do passado e já obsoletas influenciarem a visão do futuro, condicionando-a.

Antunes (2006; 2009), diferentemente, ao tratar da “classe-que-vive-do-trabalho”, observa que, contrariamente ao defendido por De Masi (2001), o trabalho, atualmente, está indo na direção do aumento da precarização, ou seja, aumento no número de trabalhadores terceirizados, subcontratados, em tempo parcial, informalizados, e outras formas, com perdas nos direitos até então conquistados e retrocesso na ação sindical. Antes, alguns desses postos de trabalho eram dedicados aos imigrantes e agora, estão sendo ocupados pelos trabalhadores remanescentes da especialização taylorista-fordista, que perderam seu emprego estrutural e buscam alternativas de trabalho em condições adversas às que tinham antes. Há diminuição de postos pela utilização de máquinas e robôs, mas esses postos acabam por serem transferidos para os que controlam essas máquinas e robôs, não deixando assim de se explorar mão de obra, mas tornando-a mais complexa, multifuncional, e intensificando e sofisticando a sua forma de exploração, havendo nesse caso o que o autor chama de transformação de trabalho vivo em trabalho morto, e trabalho material em imaterial. Observa-se ainda um aumento do subproletariado, do trabalho precário e do assalariamento no setor de serviços. Além disso, percebe-se uma exclusão dos jovens e dos mais velhos do mercado de trabalho e a incorporação do trabalho feminino. Tudo isso conduzindo para heterogeneização, fragmentação e complexificação da classe trabalhadora.

Dessa forma, existe esse debate contemporâneo que trata da centralidade do trabalho: de um lado os que defendem o fim do trabalho como é hoje e que sobraria mais tempo livre e haveria uma nova forma distribuição de riqueza, defendida por diversos autores americanos e europeus; e de outro, autores que partem da perspectiva de países periféricos, como os da América Latina e do Leste Europeu, que afirmam que essa tese está longe de ocorrer nesses países, onde o trabalho se torna cada vez mais precário.

Para essa pesquisa, considera-se que a sociedade brasileira vive de acordo com a segunda tese, tendo a vida social quase que totalmente centralizada no trabalho,

seja pela quantidade de horas que as pessoas permanecem nele, ou pelo tempo despendido na preparação para ele, em formações, capacitações e treinamentos, e, em paralelo, sua direção à precarização e à flexibilização (KUBO; GOUVÊA, 2012). No entanto, concorda-se com De Masi (2001) no que tange a que é preciso reaprender a dar sentido ao tempo livre. Os indivíduos se escravizam, se esgotam e se esquecem de viver, em busca da manutenção de sua empregabilidade, somente percebendo o desgaste físico e emocional desse processo quando o corpo dele dá sinais, por meio de limitações (ARAÚJO; SACHUK, 2007). Nesse quadro, Albrecht (2010, p. 20-21), aponta que os servidores públicos representam uma faceta da realidade da economia nacional, que deveria ser mais aprofundada, em que

[...] cada vez mais indivíduos com escolarização de nível superior e que, apesar dessa condição, encontram dificuldades de inserção no mercado de trabalho, podendo ser os concursos públicos uma forma de conseguirem essa inserção, mesmo em cargos para os quais sua formação profissional não foi direcionada. Essas pessoas, apesar de terem uma formação de nível superior, não a exercem, ou a exercem de modo precário para, durante certo tempo de suas vidas, dedicarem-se à preparação para lograr êxito nestes certames.

Morin (2001) traz algumas ambiguidades do trabalho, podendo este ser agradável ou desagradável; associado ou não a trocas de natureza econômica, podendo sua execução ocorrer ou não dentro de um emprego; observa também que, enquanto há muitos que estão sem emprego, existem outros que trabalham excessivamente. No Quadro 7 tem-se alguns significados e sentidos do trabalho ao longo da história, bem como algumas formas como foi vivenciado:

Quadro 7 - Significados e sentidos e vivências do trabalho

(continua)

Referência	Significado e Sentido
Albornoz (1992), Arendt (2015)	Na maioria das línguas de cultura europeia, a palavra trabalho traz consigo mais de um significado, ou utiliza-se duas palavras, uma relativa à fabricação, criação e outra para esforço e cansaço, ou ainda para demonstrar os dois tipos diferentes de trabalho: labor, que era o trabalho dos livres e <i>tripalium</i> , que era o trabalho escravo. A palavra trabalho é originária do latim <i>tripalium</i> , que é um instrumento formado por três paus pontiagudos usados pelos agricultores para bater trigo e milho. Posteriormente, foi também utilizado pelos romanos para tortura e o verbo <i>tripaliare</i> passou a designar tortura.

Quadro 7 - Significados e sentidos e vivências do trabalho

(continuação)

Referência	Significado e Sentido
Blanch (2003) citado por Coutinho (2009)	Há três posições acerca do trabalho: polo negativo, centro do contínuo e polo positivo. O polo negativo é a "... representação de trabalho como maldição, castigo, julgo, estigma, coerção, esforço e penalidade" (p. 45). No centro do contínuo estariam as representações de trabalho "... como uma mera função instrumental a serviço da sobrevivência material, a qual cabe dedicar toda e só a atenção necessária para o alcance deste objetivo..." (p. 46). No polo positivo, o trabalho é visto como "missão, vocação, caminho, valor, fonte de satisfação e de auto-realização" (p. 47).
Canterle (2003) citado por Sant'anna (2014)	Na Antiguidade, o trabalho era considerado uma maldição, meio de expiração para os pecados, algo desprezível, por isso cabendo aos escravos a sua execução.
Albornoz (1992)	O trabalho é visto nas tradições judaica e cristã como castigo divino: o homem deve ganhar seu pão com o suor de seu rosto.
Canterle (2003) citado por Sant'anna (2014)	Na Idade Média o trabalho passa a ser uma servidão dos homens aos seus senhores, tido como um direito e um dever árduo, um meio de salvação, onde o homem passa a ser um operador de ferramentas. Já no período que antecede à Revolução Industrial, sob a influência do comércio mercantilista, o homem organiza seu trabalho de forma a expressar a sua criatividade.
Lutero, Calvino, Weber citado por Albornoz (1992)	Com a reforma protestante, o trabalho é visto como a chave da vida e caminho para a salvação, como um fim em si mesmo, como um servir a Deus. A profissão torna-se vocação. Trabalho se associa à ideia de predestinação. A psicologia do homem religioso e do homem econômico coincidiu no empresário burguês que, para afirmar-se, necessita da religião do trabalho. O modo de vida que melhor serve a Deus estaria no cumprimento das tarefas do século, impostas ao indivíduo por sua posição no mundo. Só a atividade afugenta as dúvidas religiosas e dá a certeza da graça. Entre os puritanos, a ética, por um lado, se torna mais rígida e exigente em relação ao trabalho; por outro, condena a procura de bens materiais e dinheiro, caso estes se constituam em tentação para o ócio.
Baldry et. al. (2007, p. 12) citado por Kubo (2009)	A era industrial consolidou uma separação geográfica e social do trabalho de todos os outros domínios da vida social e dos conjuntos de relações sociais que caracterizam a família, a comunidade, o lazer, a política e a religião.
Rousseau citado por Albornoz (1992)	Destoante dos demais de seu tempo, Jean-Jacques Rousseau pensava que a atividade social transformadora da realidade natural e humana - no trabalho e na técnica, na arte e na política - nada mais havia feito do que degradar e aviltar o homem.
Hegel citado por Albornoz (1992)	Por outro lado, para Hegel é graças ao trabalho, que o homem se produz a si mesmo. É um processo através do qual o sujeito vai se elevando até atingir sua plena autoconsciência.
Fourier apud Albornoz (1992)	O trabalho também pode ser prazeroso, erotizado, integrado também nele as malhas da atração, preferências, paixões humanas mais espontâneas.
Marx (1982) citado por Oliveira (2014) Marx citado por Albornoz (1992)	O trabalho é uma dimensão ontológica fundamental, pois, por meio dele, homem cria, livre e conscientemente, a realidade; bem como, o permite dar um salto da mera existência orgânica à sociabilidade, do Reino da Necessidade para o Reino da Liberdade.
Werter, Davis (1983) citado por Gutierrez (2003)	O papel e a importância do trabalho na vida do indivíduo deixam de ter uma conotação simplista. Atualmente o trabalho representa algo bem mais complexo, onde a satisfação na função passa a ser integrante da satisfação na vida do indivíduo.

Quadro 7 - Significados e sentidos e vivências do trabalho

(conclusão)

Referência	Significado e Sentido
Lukács (2012) citado por Alves (2014)	O trabalho é, em sua essência, uma inter-relação entre homem e natureza. Isso ocorre, acima de tudo, pela passagem do homem que trabalha, partindo do ser puramente biológico ao ser social, em que todas as determinações presentes na essência do que é novo no ser social estão contidas integralmente no trabalho.
Friedmann (1983) citado por Gutierrez (2003)	O trabalho pode ser discutido sob diferentes aspectos, como: o aspecto técnico, que se refere ao lugar de trabalho e adaptação do trabalhador tanto da perspectiva fisiológica como sociológica; o aspecto fisiológico, propriamente dito, quando atrelado ao grau de adaptação homem-lugar de trabalho-meio físico e a questão da fadiga; o aspecto moral, relativo à atividade social humana, observando a aptidão, as motivações, o grau de consciência do trabalhador, as satisfações e a relação entre a atividade de trabalho e a personalidade deste; o aspecto social, ao contemplar os fatores do ambiente de trabalho e as questões externas como: a família, o sindicato, o partido político, a classe social; e o aspecto econômico, quando visto como um fator de produção de riqueza.
Bendassolli e Gondim (2014)	Em relação à função psicológica do trabalho, este permite ao sujeito o estabelecimento de engajamentos, de ligações: com os outros, com a realidade, com seus próprios projetos, com outras atividades que fazem parte de seu espaço vital.
Lancman (2008) citado por Oliveira (2014)	O trabalho é mais do que o ato de trabalhar ou de vender sua força de trabalho em busca de remuneração. Há também uma remuneração social pelo trabalho, ou seja, o trabalho enquanto fator de integração a determinado grupo com certos direitos sociais. O trabalho tem ainda uma função psíquica, é um dos grandes alicerces de constituição do sujeito e de sua rede de significados. Processos como reconhecimento, gratificação, mobilização da inteligência, mais do que relacionados à realização do trabalho, estão ligados à constituição da identidade e da subjetividade.
Gaulejac (2007) citado por Lopes (2014)	O trabalho caracteriza-se por cinco elementos significativos que são: o ato do trabalho, remuneração, pertença a um coletivo, uma organização e o valor atribuído às contribuições de cada um.
Araújo e Sachuk (2007)	O trabalho tornou-se, na era moderna, uma atividade compulsiva e incessante. Para o homem dos tempos modernos, o tempo livre inexistente ou é escasso. Passou a ser, por outros meios, um mero prolongamento do trabalho. O trabalho apoderou-se de todas as esferas da vida e da existência humana.
Bastos, Pinho e Costa (1995)	O trabalho é utilizado como definidor da estrutura de tempo (dias, meses, anos), divisor entre atividades pessoais (autodeterminadas) e impessoais (heterodeterminadas), legitimador social de diferentes fases da vida (estudo, trabalho e aposentadoria). Além disso, o trabalho se coloca como uma necessidade existencial, cujos rendimentos servem para a satisfação de necessidades humanas (alimentação, moradia, educação, lazer, bem-estar social, arte e prestígio), tornando-se, portanto, um elemento crítico contribuidor para o autoconceito e identidade pessoais.
Codo, Sampaio e Hitomi (1994)	O trabalho é mágico por que é duplo: de um lado aparece como valor de uso, realizador de produtos capazes de atender às necessidades humanas; de outro como valor de troca, pago por salário, criador de mercadoria e ele mesmo uma mercadoria no mercado. Apesar disso, tem sido focado como se fosse simples: a partir das tarefas que enceta ou, no máximo, das relações sociais que promove. A vida dos homens sem dúvida não se reduz ao trabalho, mas também não pode ser compreendida na sua ausência. Onde quer que estejam as causas do sofrimento dos homens, estarão em suas próprias vidas.

Fonte: Elaboração própria a partir dos autores citados no quadro.

Observa-se um “desprezo pelo trabalho na teoria antiga e sua glorificação na teoria moderna” (ARENDR, 2015, p.114). Com a sociedade industrial, surgem quatro posições relativas ao trabalho: a cristã, na qual o trabalho é um castigo divino indispensável para o resgate do homem e sua salvação eterna; a posição liberal, em que o trabalho é visto como mercadoria sujeita às regras do mercado; a posição comunista, que vê o trabalho como a própria essência do homem, não podendo assim ser transformado em mercadoria; e a posição do socialismo filantrópico, que considera que as condições de trabalho podem ser humanizadas até que ele se torne uma fonte de alegre sociabilidade. Uma quinta posição, voltada para a diminuição em quantidade do trabalho, por meio da produtividade e automatização é introduzida por Taylor (DE MASI, 2001).

Para Antunes (2009), para que a vida tenha sentido fora do trabalho, a vida dentro do trabalho também deve ser dotada de sentido. “É meio de produção de vida de cada um, provendo sua subsistência, criando sentidos existenciais ou contribuindo na estruturação da personalidade e identidade.” (BORGES; TAMAYO, 2001, p. 13), além de sua centralidade na sociedade contemporânea.

Os estudos sobre sentidos e significados do trabalho tem se tornado cada vez mais relevantes pelas transformações atuais, como a globalização da economia, a Revolução Tecnológica, as políticas neoliberais e a reestruturação produtiva; e ainda, pelos debates sobre a centralidade do trabalho, a alienação, a flexibilização, a precarização e o desemprego. Tais estudos vem sendo realizados empiricamente por pessoas e grupos, existindo assim extensa literatura e diversas perspectivas teóricas (BASTOS; PINHO; COSTA, 1995).

O ato de se atribuir sentidos e significados é um processo subjetivo e individual, que implica tanto a intencionalidade quanto habilidades cognitivas, trazendo ainda marcas da inserção do indivíduo no mundo. Sentidos e significados são também compartilhados socialmente e influenciados por cada época (FISKE, 1992 apud BORGES; TAMAYO, 2001). Os conceitos e as facetas atribuídos são diversos, podendo ocorrer em três níveis de análise: individual, organizacional e social,

podendo assumir desde uma condição de neutralidade até a de centralidade (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007).

Tolfo e outros (2005) em revisão de literatura a respeito de abordagens utilizadas em pesquisas sobre significado e sentidos do trabalho, encontraram a presença de quatro abordagens: sócio-histórica, construcionista, cognitivista e humanista. Para a perspectiva sócio-histórica, o significado do trabalho aparece como dimensão esquecida, tendo sido substituída por teorias como as de motivação, por esta ser gerenciável, independente do significado que o sujeito atribui ao trabalho. Na perspectiva construcionista, a realidade não existe independente do modo que as pessoas têm de compreendê-la, esse entendimento da realidade é construído com base no entendimento de senso comum. A perspectiva cognitivista, por sua vez, traz o significado do trabalho como uma cognição multifacetada em três componentes: cognição subjetiva (individual que reflete a história pessoal de cada um e representa a forma como o indivíduo interpreta e dá sentido ao trabalho); cognição sócio-histórica (aspectos compartilhados por um conjunto de indivíduos, considerando as condições históricas); cognição dinâmica (os significados estão em constante construção); por fim, a perspectiva humanista chegou a três conjuntos de características para que o trabalho tenha sentido: boas condições de trabalho; oportunidades para aprender e prestar serviços; um trabalho interessante, variado e com muita autonomia.

Por outra perspectiva, Pereira e Tolfo (2016), em revisão de literatura objetivaram identificar as principais bases teórico-epistemológicas dos estudos sobre sentidos e significados do trabalho. Verificaram que há o predomínio do paradigma funcionalista, tendo este como representantes autores como: Hackman e Oldhan, MOW, Borges e Morin, está última também ligada ao paradigma interpretativista, assim como Dejours, com a psicodinâmica do trabalho. Havendo ainda abordagens mais críticas enfatizando o papel da sociedade e bem próximos ao paradigma da Sociologia da Mudança Radical, pautando-se em autores como Spink, Medrado e Vygotski. Rodrigues (2014) também investigou, através de uma perspectiva crítica, os sentidos do trabalho de acordo com a comunidade discursiva que o enunciava em diversos gêneros discursivos, como poesia, letra de música, história em

quadrinhos e provérbios, e verificou haver predominância da formação discursiva instrumental, assumindo o trabalho como fonte econômica e de sobrevivência reafirmando valores ideológicos ligados ao capital. Schweitzer e outros (2016), por sua vez, identificaram prevalência de estudos que utilizam a abordagem existencialista e a sócio-histórica, bem como os aportes da psicodinâmica do trabalho concomitante às demais.

Dentre os diversos trabalhos existentes acerca dos sentidos e significados do trabalho, Teixeira e outros (2014), assim como Bendassolli e Coelho-Lima (2015) referem como primeiro o estudo de Morse e Weiss, em 1955, em que concluíram que o trabalho, para a maioria dos trabalhadores, é mais que um meio e serve a outras funções além da econômica. Para Tolfo e Piccinini (2007), por sua vez, os primeiros estudos sobre o sentido do trabalho remetem a dois psicólogos, Hackman e Oldhan, em 1975, que tentaram relacionar a qualidade de vida no trabalho ao sentido do trabalho; com o objetivo de verificar como as interações, as características de um emprego e as diferenças individuais influenciam a motivação, a satisfação e a produtividade dos trabalhadores, procuraram assim diagnosticar trabalhos e redesenhá-los de forma que aumentasse a motivação e produtividade (MORIN, 2001; TEIXEIRA et. al., 2014).

Existem estudos sobre sentidos, sobre significados e sobre ambos. E muitas vezes estudos sobre um ou outro termo podem na realidade estar se tratando dos dois, com a utilização da mesma base de dados (TOLFO et. al., 2005; BENDASSOLLI; COELHO-LIMA (2015).

Essa diferenciação entre significados e sentidos também foi encontrada por Tolfo e Piccinini (2007) que procuraram identificar perspectivas e variáveis de estudo e concluíram que os sentidos e significados atribuídos ao trabalho deveriam ser estudados por meio de perspectivas multidisciplinares, tendo em vista serem constructos multidimensionais e dinâmicos. Esses autores, assim como Bendassolli e Gondim (2014) defendem a tese de que sentido e significado são dois conceitos interdependentes, mesmo que distintos, fazem parte de uma unidade indivisível, mediada pela atividade, em que o sentido seria individual e o significado, por sua

vez seria uma produção compartilhada, coletiva. Sugerem ainda a adoção de um conceito adicional: a função psicológica do trabalho, que parte de uma concepção histórica de como o trabalho se torna central na constituição da pessoa, desempenhando uma função psicológica (de mediação) específica, por meio da Atividade.

Borges e Tamayo (2001) propuseram um modelo de estrutura cognitiva do significado do trabalho com quatro facetas: centralidade do trabalho (conceito já consagrado, referindo-se à importância atribuída pelo sujeito ao trabalho em relação às outras esferas de sua vida), atributos valorativos (o que o trabalho deve ser), atributos descritivos (o que o trabalho é) e a hierarquia dos atributos (arranjos individuais, ou a ordem de prioridade dos atributos).

Morin (2001) e Morin, Tonelli e Pliopas (2007), por sua vez, realizam suas pesquisas no contexto brasileiro utilizando o termo sentidos do trabalho, apresentando as características que o trabalho deveria apresentar a fim de ter um sentido para aqueles que o realizam. Observaram que as principais razões para que as pessoas trabalhem são: se relacionar com outras pessoas, ter o sentimento de vinculação, ter algo que fazer, evitar o tédio e ter um objetivo na vida. O constructo sentidos do trabalho é formado então por três dimensões: significação (definição de trabalho), orientação (por que se trabalha) e coerência (equilíbrio entre o *self* e o trabalho).

Por sua vez, a equipe do *Meaning of Work International Research Team* (MOW) aborda apenas a perspectiva do significado do trabalho, sendo este composto por três dimensões: centralidade, resultados valorizados e normas sociais. Uma das principais contribuições do grupo MOW foi a de construir uma base teórica e metodológica acerca dos significados do trabalho, articulando diversos conceitos oriundos de teorias mais bem estabelecidas, trazendo assim novas formas de pesquisas utilizadas posteriormente por diversos pesquisadores em diferentes áreas e países e influenciando ainda hoje vários estudos, inclusive no Brasil, ora testando partes do modelo, ora questionando, sendo por isso considerado um divisor de

águas (BASTOS; PINHO; COSTA, 1995; TOLFO; PICCININI, 2007; BENDASSOLLI, 2009). Para este grupo, o significado é um

[...] construto psicológico multidimensional e dinâmico, formado da interação entre variáveis pessoais e ambientais e influenciado pelas mudanças no indivíduo, ao seu redor ou no trabalho. (MOW, 1987 apud TOLFO; PICCININI (2007, p. 39))

O enfoque do MOW é individual e o objeto é o significado psicológico do trabalho.

Baseia-se

[...] no fato de que o significado do trabalho é determinado pelo contexto do ambiente, seja organizacional, seja familiar, que o indivíduo vivencia no trabalho e fora dele, pelas escolhas e experiências dessas pessoas relacionadas ao trabalho e pelo ambiente familiar e social vivenciado (MOW, 1987, p. 15 apud KUBO, 2009, p. 32).

Dessa forma, os estudos sobre sentidos do trabalho podem ser abordados por perspectivas distintas, sendo que há divergências nas tipologias utilizadas por diversos autores na abordagem da temática. Para o presente estudo, optou-se pelo modelo do MOW (1995), com adaptações.

A seguir, os Quadros 8 e 9 apresentam Teses, Dissertações e artigos que investigaram os sentidos e significados do trabalho para diferentes grupos e com diferentes propostas. As dissertações e teses foram localizadas no BDTD-IBTC, os artigos no Scielo Brasil; PePSIC, e ainda complementado com outros.

Quadro 8 - Teses e dissertações que investigaram os sentidos e significados do trabalho para diferentes grupos

(continua)

Autor	Categoria	Subcategoria (público/outras teorias)
Albrecht (2010)	Setor público	Graduados em preparação para concursos públicos
Araújo (2016)		Docentes
Nascimento (2013)		Servidores públicos, técnico-administrativos; perspectiva geracional
Pereira (2014)		Servidores públicos federais afastados do ambiente laboral por estresse
Peres (2016)		Servidores públicos com deficiência
Soares (2013)		Peritos criminais federais
Tannuri (2014)		Agentes públicos que trabalham diretamente com políticas públicas de emprego.
Varge (2015)		Servidores públicos técnico-administrativo
Reis (2014)	Setor Privado	Engenheiros; Perspectiva geracional
Siqueira (2016)		Colaboradores de empresa do setor de varejo
Kubo (2009)	Setor público e setor privado	Comparativo entre trabalhadores do setor público e do setor privado

Quadro 9 - Teses e dissertações que investigaram os sentidos e significados do trabalho para diferentes grupos

(conclusão)

Autor	Categoria	Subcategoria (público/outras teorias)
Borchardt (2016)	Outros setores	Trabalho voluntário para membros de uma igreja protestante luterana.
Fidelis (2016)	Outras Teorias	Relação entre tempo de desemprego e o significado do trabalho e o bem-estar psicológico.
Job (2003)		Sentidos do trabalho e Resiliência
Oliveira (2017)		Significados do homem que não trabalha e não tem renda própria atribuí a si e ao trabalho

Fonte: elaboração própria com dados da pesquisa bibliográfica

Nota-se que diversos setores tem sido objeto de pesquisa para as teses e dissertações, assim como procuram relacionar as teorias e modelos que estudam os sentidos e significados do trabalho à outras teorias.

Quadro 9 - Artigos que investigaram os sentidos e significados do trabalho para diferentes grupos

(continua)

Metodologia	Autor	Público/Objeto de pesquisa
Utilização do Questionário desenvolvido pela equipe MOW	Bastos; Pinho; Costa (1995); Borges; Tamaio (2001); Bendassolli; Alves; Torres (2014); Morin (2001)	Trabalhadores inseridos em organizações formais; Trabalhadores da construção habitacional e de rede de supermercados; Profissionais de indústrias criativas; Administradores e estudantes de administração. Características que o trabalho deve apresentar para fazer sentido para quem o executa.
Instrumento proposto por Estele Morin	Bendassolli et. al.(2015); Bendassolli et. al. (2016); Rodrigues, Barrichello e Morin (2016)	Profissionais de indústrias criativas; Desempregados de curta duração; Profissionais da enfermagem (comparando-os por nível hierárquico (níveis técnico e superior) e por características do ambiente de trabalho).
Pesquisa qualitativa	D'acri (2003); Coda e Fonseca (2004); Diogo; Maheirie (2007); Fonseca; Santos (2007); Morin, Tonelli e Pliopas (2007); Gonçalves; Buaes (2011); Rizzo; Chamon (2011); Lima et. al. (2013); Souza; Moulin (2014); Bitencourt et. al. (2014); Mauricio; Souza; Lisboa (2014); Kilimnik et. al. (2015); Coelho et. al. (2016)	Trabalhadores da indústria têxtil de amianto; Executivos; Mulheres serventes de limpeza e conservação; Enfermagem e informatização; Executivos; Motoristas de transporte coletivo urbano e afastamento por problemas de saúde mental; Adolescente trabalhador; Pessoas com deficiência; Servidores Públicos da área de ensino; Jovens de um empreendimento solidário e trainees; Pessoas estomizadas; Docentes de ensino superior; Mulheres recicladoras de uma cooperativa de reciclagem.

Quadro 9 - Artigos que investigaram os sentidos e significados do trabalho para diferentes grupos

(continuação)

Metodologia	Autor	Público/Objeto de pesquisa
Destaque - Pesquisa qualitativa; Trajetórias identitárias; perspectiva geracional; História de vida; Narrativa; Criação fotográfica; Representações Sociais; Análise do discurso	Coutinho (2009); Nascimento (2013); Oliveira (2014); Teixeira et. al. (2014); Braga, Lima e Maciel (2015); Dourado et. al. (2009); Paiva, Bendassolli e Torres (2015); Oliveira, Piccinini e Silveira (2010); Rodrigues (2014)	Operários industriais, trabalhadores em situações precárias: ex-trabalhadores públicos, trabalhadores informais e cooperados (trajetórias identitárias); Técnico-administrativos (perspectiva geracional); Comparativo entre estudantes das gerações X e Y (perspectiva geracional); Catadores de material reciclável (História de Vida); Trabalhadores de organizações de cultura popular (narrativa); Servidores com deficiência (narrativa e criação fotográfica); Jovens universitários (Representações Sociais); Análise do discurso em diversos gêneros discursivos, como poesia, letra de música, história em quadrinhos e provérbios.
Revisão de Literatura	Tolfo et. al. (2005); Tolfo; Piccinini (2007); Araújo; Sachuk (2007); Vieira; Pinto (2008); Gonçalves; Jimenez (2013); Pereira; Tolfo (2016); Schweitzer et. al. (2016)	Revisão de literatura sobre sentidos e significados do trabalho (organizações Contemporâneas, olhar histórico; crise do capital; bases teórico-epistemológicas.
Proposição/Adaptação de modelos	Goulart (2009); Kubo; Gouvêa (2012); Kubo; Gouvêa; Mantovani (2013); Bendassolli; Gondim (2014); Bendassolli; Coelho-Lima (2015)	Adultos jovens - adaptação do Questionário sobre Significados do Trabalho – QST – no Brasil; Proposição de modelo baseado no MOW; Modelo teórico para o trabalho informal. Discussão sobre sentidos; significados e função psicológica do trabalho.

Fonte: elaboração própria com dados da pesquisa bibliográfica

Conforme visto no Quadro 9, aparentemente há uma preferência por estudos qualitativos sobre os sentidos e significados do trabalho, representados aqui por 21 publicações. Em relação às revisões de literatura, oito trabalhos foram encontrados. Há ainda cinco trabalhos que se propõem a criar ou adaptar modelos ao contexto brasileiro. Importante ressaltar que apesar de apenas sete trabalhos serem referentes à aplicação do modelo MOW ou do modelo proposto por Estele Morin, estes se apresentaram como as pesquisas que mais influenciam no cenário brasileiro, estando presentes em quase todos os trabalhos, ora orientando o modelo aplicado, ora como referencial teórico.

Em relação às pesquisas realizadas no Brasil, destacam-se as seguintes:

Coutinho (2009) utilizou como estratégia de investigação as trajetórias identitárias (ocupacionais) para se obter os sentidos do trabalho atribuídos pelos sujeitos em sua singularidade e nas relações com o coletivo.

Kubo (2009); Kubo e Gouvêa (2012) e Kubo, Gouvêa e Mantovani (2013) após investigarem os fatores que influenciam e conferem sentido ao trabalho apresentaram um modelo de pesquisa, baseando-se também nos estudos do MOW, utilizando modelagem de equações estruturais pelo método *partial least square*. O estudo revelou que o significado do trabalho se reflete, na seguinte ordem: na centralidade do trabalho, nos objetivos e resultados valorizados e, por último, nas normas sociais.

Blanch (1990) citado por Goulart (2009) em pesquisa na Espanha na década de 1980, inspirado na investigação da equipe do MOW, entre 2002 e 2004, desenvolveu o Questionário sobre Significados do Trabalho (QST) e com esse instrumento fez uma investigação o contexto ibero-americano em países como Espanha, México, Argentina, em uma perspectiva comparativa entre países latinos visando avaliar e compreender em que medida a alteração de estruturas, processos, relações e a organização de trabalho se traduzem em alterações de experiência, significado, valores, atitudes, expectativas, identidade, planos e enfrentamento das demandas no presente e futuro trabalho. Goulart (2009), por sua vez, fez uma adaptação desse instrumento ao contexto brasileiro, elaborado com um desenho qualitativo e quantitativo de investigação, considerando algumas críticas ao trabalho original da equipe do MOW.

Albrecht (2010) investigou os sentidos do trabalho para graduados em preparação para concursos públicos. Concluiu que os sentidos de trabalho para este grupo estão relacionados à concepção de um emprego estável e que a garantia de um emprego configura-se como mais importante do que uma possível satisfação oriunda das atividades laborais.

Bendassolli, Alves e Torres (2014), por sua vez, buscaram adaptar e validar um inventário de significado do trabalho aplicado uma amostra de profissionais das indústrias criativas utilizando como base teórica o modelo de significado do trabalho

desenvolvido pelo grupo MOW. Os dados foram submetidos à análise fatorial exploratória, resultando em cinco fatores, coerentes com os domínios conceituais do modelo teórico de referência, explicando 52% da variância total e sendo composta por 25 itens, com um alfa geral de 0,86.

Peres (2016) buscou identificar os sentidos e significados do trabalho para servidores públicos com deficiência considerando suas trajetórias, com utilização de metodologia de história de vida.

Por fim, é destacado aqui o trabalho de Fidelis (2016) que buscou investigar a relação entre tempo de desemprego e o significado do trabalho e o bem-estar psicológico. Verificou haver associação entre o significado do trabalho e o bem-estar psicológico dos desempregados e constatou que a duração do desemprego é um importante moderador para compreender o bem-estar de desempregados. Tal trabalho é importante para a presente pesquisa por relacionar as duas teorias que também serão utilizadas aqui.

3.1.3 Bem-estar psicológico

Do referencial anteriormente citado, sobre as diversas dimensões do sujeito, do seu relacionamento com o meio para satisfação das necessidades, significados e sentidos atribuídos ao trabalho, observa-se que um dos motivos que leva as pessoas a trabalhar é ter um objetivo na vida (MORIN, 2001). Em complemento a estes referenciais a presente seção trará o estudo do bem-estar na vida das pessoas, especificamente o psicológico, pois como será visto a seguir, para que este tipo de bem-estar seja atingido, é necessário que a pessoa tenha objetivos e metas de vida associados a valores pessoais. Com esse fechamento (Gestalt, sentidos e significados do trabalho e bem-estar psicológico) espera-se encontrar subsídios para se entender como o trabalho faz a mediação entre as diversas esferas de vida das pessoas de forma a satisfazer suas necessidades; o que leva as pessoas a se deslocarem ou permanecerem em cidades do interior, das mais diversas formas, para exercerem suas atividades, e como elas se relacionam com esse novo ambiente; e se as metas, objetivos e valores que levam as pessoas a esses deslocamentos estão sendo atingidos.

O estilo de vida moderno acaba por não levar as pessoas a avaliarem seus momentos de felicidade ou de completa realização pessoal, termos estes também conhecidos ou estudados como bem-estar; mas, por outro lado, leva-as a ter que planejar sua segurança, seja pela manutenção de seu emprego para a satisfação de suas necessidades e/ou de sua família (sustento, educação e lazer); ou pela prática de ações que promovem a sua integridade física, emocional e social (SIQUEIRA; PADOVAN, 2008).

O bem-estar, de forma geral, vem sendo estudado por diversos pesquisadores nos últimos anos, sendo que os constructos vêm variando, mas permanecendo vinculados a diversas esferas da vida e a diferentes atividades desenvolvidas pelo homem (PASCHOAL; TAMAYO, 2008). Os tópicos estudados são bastante diversos, Ryan e Deci (2001), por exemplo, em revisão de literatura, verificaram questões como: “Em que medida o bem-estar é uma diferença individual?”, “Qual é o papel das emoções no bem-estar?”, “Em que medida a saúde física está entrelaçada com o bem-estar?”. Outros tópicos buscam por relacionar o bem-estar nos níveis interpessoais e intrapessoais. Os autores verificaram também a abordagem que relaciona bem-estar a fatores como riqueza, relações satisfatórias e realização de metas; ou se o bem-estar é diferente em relação ao tempo ou ao lugar, como por exemplo, em diferentes períodos de desenvolvimento e em diferentes culturas.

Cabe ressaltar, antes de dar continuidade a essa etapa do referencial, que não se escolheu como referencial o bem-estar no Trabalho, pois seus constructos são formados por questões como atividades, hierarquia, poder. O objetivo da presente pesquisa não era o trabalho em si, mas o contexto que se dá esse trabalho, no caso cidades do interior, de forma a se investigar o “morar” e o “trabalhar” em cidades do interior, como os TAE se sentem com relação às suas dinâmicas e rotinas de vida nesse ambiente.

Assim, o bem-estar é uma construção complexa e refere-se à experiência e ao funcionamento psicológico ótimos. A avaliação pode abranger períodos como semanas, meses, fases ou a vida inteira, havendo diversas escalas projetadas para

medi-lo. Podendo ser estudado por duas linhas: pela tradição hedônica, hedonista ou do bem-estar subjetivo (BES) e pela *eudaimonica, eudaimonia* ou do bem-estar psicológico (BEP), ambas divergindo em relação ao conceito de felicidade adotado (RYAN; DECI, 2001; DECI; RYAN, 2008; MACHADO; BANDEIRA, 2012).

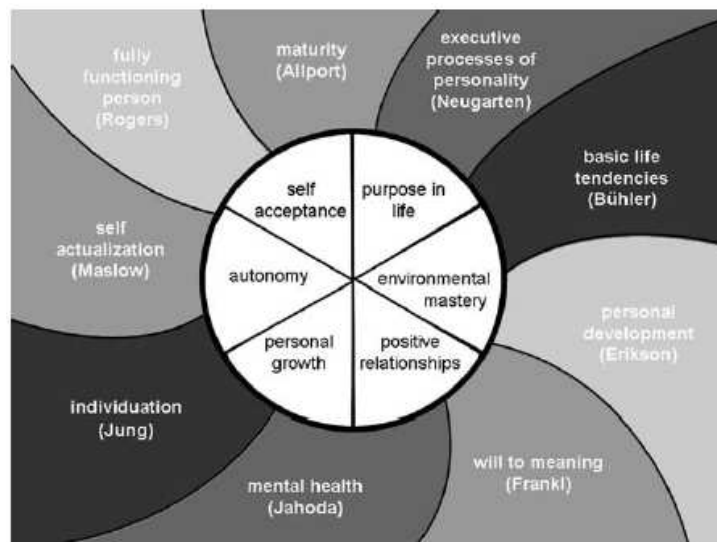
Pela tradição do BES, a felicidade ou bem-estar está na preponderância de experiências positivas sobre negativas e em um alto grau de satisfação com a vida; e nos fatores pessoais, socioambientais e culturais que geram essas experiências e satisfação. O BES não é verificado apenas pela ausência de fatores negativos, mas sim pela predominância dos afetos positivos sobre esses. É chamado de subjetivo por ser avaliado pelas próprias pessoas. Suas medidas geralmente incluem uma avaliação global da vida, podendo também ser avaliadas esferas específicas, como satisfação com o trabalho ou casamento. Pode ser avaliado com apenas uma pergunta geral, por exemplo: "Como você se sente sobre sua vida como um todo?" ou com utilização de vários itens, trazendo perguntas como "Durante as últimas semanas você se sentiu satisfeito por ter conseguido alguma coisa?". Pode ser enviesado pelo momento que a pessoa está vivendo e por respostas socialmente desejáveis (DIENER, 2000; RYAN; DECI, 2001; ALBUQUERQUE; TRÓCOLI, 2004; DECI; RYAN, 2008; SIQUEIRA; PADOVAN, 2008; DIENER, 1984).

A segunda tradição, do BEP, considera como felicidade, ou bem-estar, àquela referente à tradução do grego da palavra *eudamonia*, que seria um ideal, uma excelência, uma perfeição a ser atingida, com a utilização de valores, metas e expectativas que dão sentido e direção à vida. O foco está nos modos de vida, em assumir valores e metas, de forma que as pessoas se sintam intensamente vivas e autênticas, existindo como quem realmente são; consistindo em algo mais que a felicidade, pois uma pessoa feliz do ponto de vista do BES não necessariamente estaria psicologicamente bem: nem toda felicidade ou satisfação momentânea de prazeres levaria a um bom estado de bem-estar psicológico. Na abordagem do BEP proposta por Ryff (1989), a autora traz críticas à falta de consistência da base teórica que sustenta a escolha de indicadores do BES e propõe uma escala baseada em teorias de psicólogos orientados psicodinamicamente e humanisticamente, baseando-se em Psicologia Humanista-existencial, a Psicologia

do Desenvolvimento Humano e a Saúde Mental, contendo seis fatores ou variáveis desse constructo: autoaceitação, relações positivas com os outros, autonomia, domínio ambiental, propósito na vida e crescimento pessoal (RYFF, 1989; RYAN; DECI, 2001; DECI; RYAN, 2008; MACHADO, 2010; MACHADO; BANDEIRA, 2012).

Os conceitos e as seis dimensões do BEP baseiam-se em perspectivas teóricas como a concepção de auto-realização, da pessoa que funciona plenamente, a formulação de individuação e da concepção de maturidade. Baseiam-se também nas perspectivas de desenvolvimento da vida, que enfatizam os diferentes desafios enfrentados em várias fases do ciclo de vida (RYFF, 1989). A Figura 4 mostra como as dimensões foram construídas por meio dessas perspectivas teóricas:

Figura 4 - Dimensões do BEP e seus fundamentos teóricos



Fonte: Ryff e Singer (2008, p. 20)

Assim, as duas tradições, do BES e do BEP, fazem perguntas diferentes sobre como os processos sociais e de desenvolvimento se relacionam com o bem-estar, prescrevendo abordagens diferentes para a forma de se viver e examinando como as experiências de bem-estar das pessoas são modeladas por atributos de seus objetivos pessoais e seus motivos para buscá-los. Evidências de vários pesquisadores indicam que o bem-estar é provavelmente mais bem concebido incluindo aspectos das duas tradições (RYAN; DECI, 2001). As principais diferenças entre elas são apontadas no Quadro 10.

Quadro 10 - Principais diferenças entre o BES e o BEP

BES	BEP
Visão de bem-estar como prazer ou felicidade. Aborda o estado subjetivo de felicidade.	Visão de bem-estar como pleno funcionamento das potencialidades de uma pessoa, ou seja, em sua capacidade de pensar, usar o raciocínio e o bom senso. Investiga o potencial humano.
Sustentado pelas avaliações cognitivas com a vida, de forma geral e com outros domínios específicos e devem incluir também uma análise pessoal sobre a frequência com que se experimentam afetos positivos e negativos que revelam felicidade.	Sustentado por concepções teóricas baseadas em formulações psicológicas do desenvolvimento humano e dimensionadas pelas capacidades para enfrentar os desafios da vida.
Considera o organismo humano inicialmente relativamente vazio e, portanto, maleável, de modo que ganha seu significado de acordo com os ensinamentos sociais e culturais.	Atribui conteúdo à natureza humana e trabalha para descobrir esse conteúdo e entender as condições que o facilitam ou o diminuem.
O indivíduo que indica aos investigadores o que o torna feliz e satisfeito em sua vida.	O investigador quem decide a partir de respostas à questões mais estruturadas.

Fonte: elaborado a partir de Deci e Ryan (2008); Ryan e Deci (2001); Siqueira e Padovan (2008).

Para o presente estudo, serão utilizados os conceitos do BEP, por entender que o deslocamento ou a permanência de TAE para cidades do interior para exercer atividades laborais possivelmente estão associados, além da manutenção de suas necessidades e do equilíbrio entre as cinco dimensões do ser-humano, à metas e objetivos de vida.

Uma abordagem, mesmo que pouco utilizada do BEP, é por meio de metodologia qualitativa, com utilização de narrativas. Bauer, McAdams e Pals (2008) em uma revisão sobre estudos que tratavam de identidade narrativa a partir da concepção de bem-estar psicológico e desenvolvimento do ego, a fim de defender o argumento que as narrativas estariam intimamente ligadas à interpretação subjetiva de si mesmo como feliz. Os autores verificaram que as pessoas tendem a destacar cenas de crescimento pessoal e redenção em suas histórias de vida. As pessoas usam narrativas para tentar obter alguma medida de unidade e propósito, que de outra forma pareceria ser um conjunto incompreensível de eventos e experiências da vida; tendem também a enquadrar experiências de vida difíceis como experiências transformadoras.

Por sua vez, o enfoque quantitativo, por meio de escalas, tem sido amplamente utilizado. A partir das definições anteriormente apresentadas, Ryff (1989) e Ryff e Singer (2008) desenvolveram escalas psicométricas do tipo *Likert* de seis pontos

com variações de “discordo totalmente” a “concordo totalmente” para avaliar essas seis dimensões, sendo essas operacionalizadas em escores positivos e negativos.

A seguir serão descritos alguns resultados encontrados em dissertações e teses localizadas no BDTD-IBCT e banco de dados da CAPES que utilizaram a Escala de bem-estar Psicológico, baseada nas teorias citadas anteriormente.

Andrade (2008), em sua tese, após identificar as variáveis preditoras, mediadoras e indicadoras do BEP no ambiente organizacional e do trabalho, investigou e comparou o BEP relacionado ao Trabalho de Técnicos Administrativos de Instituições de Ensino Superior públicas e privadas. As variáveis identificadas foram:

- 1) Ambiente que representa o contexto no qual o indivíduo se insere (a exemplo de experiências vividas);
- 2) Características pessoais, categoria que constitui os atributos sociodemográficos (como sexo e idade) e as tendências individuais (por exemplo, as estratégias de enfrentamento);
- 3) Características de bem-estar; representado por sintomas, sejam eles orgânicos, cognitivos ou comportamentais (como os sintomas psiquiátricos). (ANDRADE, 2008, p. 50)

Machado (2010) produziu uma versão experimental do instrumento de 84 itens desenvolvido por Ryff e Essex (1992) adaptando ao português e validando com a finalidade de posteriormente submetê-la a testes empíricos; sua análise, após validação e aplicação, compreendeu o uso de estatística descritiva, análise multivariada de variância (MANOVA), correlação de Pearson e medidas de consistência interna através do *alfa* de Cronbach. Posteriormente, também foi adaptada e validada para o português por Machado, Bandeira e Pawlowski (2013) em uma versão reduzida, composta por 36 itens, estes divididos em seis fatores e que foi utilizada na presente pesquisa.

Martins (2015) também utilizou essa escala adaptada e validada para o português por Machado, Bandeira e Pawlowski (2013), com o objetivo de avaliar o BEP de um grupo de bancários aposentados e verificar a relação do BEP com o fato de ter feito alguma ação de preparação para aposentadoria, com o tipo de apoio social e com a importância dada a alguns fatores-chave para o planejamento da aposentadoria. Para sua análise, utilizou a variância multivariada (MANOVA) com o objetivo de

verificar as diferenças entre as médias dos fatores do Bem-estar psicológico e as características sociodemográficas amostrais.

3.2 FUNDAMENTAÇÃO EMPÍRICA

Nessa seção é feita uma revisão com alguns trabalhos que falam sobre deslocamentos e expansão e interiorização da rede federal de ensino, na ótica de servidores.

Mann (2012) investigou os impactos positivos e negativos gerados pela mobilidade geográfica que ocorre no exercício da profissão de docentes de curso de pós-graduação *lato sensu* em Administração que se deslocam pelo país. Como resultado, constatou que as dificuldades trazidas por essa situação exigem que se faça uso de uma série de capacidades/qualidades pessoais que, se o indivíduo não possui, precisa desenvolver.

Cada pessoa, ao deslocar-se espacialmente, desdobra ou produz suas próprias estratégias de adaptação no novo local, procurando, de diversas maneiras, se sentir pertencente ao território de chegada, interagir e integrar-se mediante estabelecimento de relações sociais. Graças a esses deslocamentos, há um acúmulo de experiências; vivências; territorialidades e sociabilidades adquiridas; e possibilidades de convívio social que, em outro formato, não seria possível de ser experimentado.

Por outro lado, leva o profissional a abdicar de momentos com a família; a expor-se a situações de alta demanda física e mental, como: fadiga (frequência dos deslocamentos, as distâncias percorridas, o tempo gasto no transporte, a intensificação do trabalho, más condições de alojamento), dificuldade de construção de coletivo (em relação à família, amigos e sociedade) e fragilização psicológica.

Pinheiro (2013) pesquisou o trabalho docente no contexto da interiorização da rede federal de ensino, tomando como perspectiva principal o território, ou seja, o lugar onde o(a) professor(a) realiza suas atividades, os vínculos que mantém com este

espaço, suas estratégias de sociabilidade, reconhecimento e pertencimento ou não nestas cidades.

Verificou que, para os docentes, o lugar importa e que a mobilidade entre territórios produz impactos variados. Percebeu que a maioria dos professores dividia seus territórios em: territórios de trabalho (cidade onde a faculdade que trabalha está situada) e território em que se vive (cidade de origem onde família, amigos e demais estruturas estão presentes).

Assim, o fato de os docentes terem optado por cidades interioranas lhes trouxe implicações pessoais, sociais e profissionais, sejam elas positivas e/ou negativas. Questões como a estrutura urbana, a oferta e qualidade dos serviços como lazer, educação dos filhos, saúde, dentre outros são reveladoras da importância de se discutir o lugar de trabalho e a expansão dos equipamentos universitários para determinadas cidades. Concluiu que o lugar de trabalho é importante, mesmo que ignorado no início

ao ponto de o professor desconhecer seu lugar de destino (da atividade profissional), mas posteriormente tornando-se tema e preocupação central no que condiz às relações familiares, às estratégias de sociabilidade, às condições e organização do trabalho, ou seja, a toda uma dinâmica paralela de vida que, aparentemente, é posta em “segundo plano” quando comparada à estabilidade profissional, à realização de se tornar professor universitário e de todas as aspirações e possibilidades que a função sugere (PINHEIRO, 2013, p. 184).

Santos, Souza e Ventura (2015), partindo do princípio que a política de interiorização do ensino provocou grande oferta de empregos públicos no interior do Brasil, tornando assim as organizações bem miscigenadas, buscaram identificar os pontos positivos e negativos percebidos no clima organizacional de uma das unidades também escolhidas na presente pesquisa (*campus Ibatiba, Ifes*) à luz de duas consagradas teorias sobre a motivação humana: a Teoria das Necessidades de Maslow e a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg. Verificaram que, à luz da teoria de Maslow, há necessidades de nível superior e inferior não satisfeitas. Em relação ao nível inferior, apesar dos salários, benefícios e fatores de segurança parecerem satisfatórios, as necessidades sociais e fisiológicas são comprometidas pelos deslocamentos realizados pelos colaboradores. Perceberam também não haver identificação dos servidores com o município.

Se por um lado as cidades de interior ganham desenvolvimento com a chegada dos institutos, por outro, o servidor advindo de uma cidade mais desenvolvida se depara com um cenário em que as características estruturais do município, além de outras razões pessoais, podem estimular a busca por opções de remanejamento de unidade, resultando em um maior índice de rotatividade e possível desmotivação entre os servidores. As unidades, então, tendem a atrair recursos humanos de diferentes lugares, desejos e culturas, o que pode ser um desafio para a gestão do clima dessa organização (SANTOS; SOUZA; VENTURA, 2015, p. 111).

Cardoso e Ribeiro (2016) investigaram os impactos na saúde dos docentes no processo de migração decorrente da expansão/interiorização do Instituto Federal do Maranhão (IFMA) utilizando-se do materialismo histórico como método e a psicodinâmica do trabalho como teoria. Verificaram dificuldades dos docentes no percurso, por ser feito de barco, e pelos horários limitados dessas viagens; por outro lado, essa questão do deslocamento apresentou-se como boa, quando vista por outro ângulo, tendo em vista que para alguns docentes, a viagem de barco e a ida para o *campus* é o momento que se distanciam da correria da cidade, não pegam engarrafamento, e não há poluição na cidade do IFMA. A maior parte dos docentes reside na capital, organizando a vida entre as duas cidades.

Alugam imóveis que, para uns, são moradias improvisadas, para outros, são casas, enquanto terceiros se hospedam em pousadas. Percebemos, dessa maneira, o vínculo que cada um estabelece com a cidade e com o seu trabalho (CARDOSO; RIBEIRO, 2016, p.31).

Os autores apontam ainda que os docentes acabam por não investir muito em conforto, vivendo como em “acampamento”, o que se reflete em seu bem-estar e qualidade de vida. Há também um grande sofrimento gerado pelo distanciamento familiar, e pela tentativa de participação na rotina da família, por telefone, ou internet. Por outro lado, o trabalho no interior possibilitou a alguns docentes

outras vivências, outras rotinas que se estendem para além do trabalho, construindo distintas possibilidades de convivências importantes para fixar o docente no local de trabalho e gerar também prazer. É como se o sujeito conseguisse estabelecer duas rotinas bem diferentes: a vida em Alcântara e a vida em São Luís (CARDOSO; RIBEIRO, 2016, p.32).

Dentre as demais vivências desses docentes nessa realidade, os autores destacaram que os deslocamentos dificultam a criação de vínculo com o novo local de trabalho e que a rotatividade acaba causando enfraquecimento dos grupos de trabalho e o não conhecimento da cultura local.

Uma vez que a maior parte dos docentes escolheu o trabalho no interior, longe de suas famílias, mais por questões financeiras do que por desejo de trabalhar em outra cidade, outro fator que dificulta o vínculo do docente é a ausência de incentivos financeiros, pois eles acabam arcando com duas moradias e com os deslocamentos.

Dias, Teixeira e Zamprogno (2016) buscaram verificar a relação entre a distância derivada do deslocamento pendular diário e o nível de satisfação laboral dos servidores de uma instituição de ensino federal, devido ao processo de expansão e de interiorização da rede federal. Os resultados apontaram que não há evidências de relação entre o nível de satisfação do trabalhador e a distância decorrente do deslocamento pendular diário.

CAPÍTULO 4 – APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Esse capítulo tem por finalidade apresentar os dados e sua análise, tal como proposto na seção 2.4. Está dividido em quatro partes: a primeira apresenta os dados descritivos em relação aos respondentes do questionário e aos locais analisados. A segunda traz os dados do conteúdo intrínseco da pesquisa, cuja finalidade é apresentar a história de vida e o planejamento de carreira de alguns TAE; os motivos que levaram os TAE a escolher trabalhar no interior, mudanças ocorridas devido à essa escolha, aspectos positivos e negativos de se trabalhar no interior e sugestões para melhorias no trabalho e no viver no interior. A terceira parte busca apreender os significados do trabalho e avaliar o bem-estar psicológico dos técnico-administrativos. Por fim, a quarta parte faz uma análise integrativa considerando alguns aspectos qualitativos, quantitativos e sociodemográficos.

4.1 DADOS DESCRITIVOS

4.1.1 O perfil da amostra

A presente subseção apresenta os dados sociodemográficos da pesquisa sobre o perfil dos respondentes como gênero, idade, estado civil, número de filhos, nível de instrução, nível do cargo, número de anos trabalhados na vida, número de anos trabalhados no Ifes, mudança de cidade e intenção de solicitação de remoção.

A Tabela 6 apresenta o perfil dos servidores quanto aos dados sociodemográficos, dentre os quais predominaram as seguintes características: gênero feminino (60,0%); em relação faixa de idade, aproximadamente 70,0% dos servidores da amostra têm 40 anos ou menos; quanto ao nível de escolaridade, 95,2% têm, no mínimo, a graduação; em relação ao estado civil, 58,4% são casados; e por fim, em relação à variável número de filhos, 44,8% dos servidores não possuem filhos e apenas 8,8% desses servidores têm três ou mais filhos.

Tabela 6 - Dados sociodemográficos

Variável	Descrição	N	%n
Gênero	Feminino	75	60,0%
	Masculino	50	40,0%
Faixa Etária	De 19 a 30 anos	34	27,2%
	De 31 a 40 anos	52	41,6%
	De 41 a 50 anos	24	19,2%
	De 51 a 60 anos	15	12,0%
Grau de Instrução	Ensino Médio	6	4,8%
	Graduação	21	16,8%
	Pós-graduado (Especialista)	63	50,4%
	Pós-graduado (Mestrado/Doutorado)	35	28,0%
Estado Civil	Solteiro	37	29,6%
	Casado	73	58,4%
	Divorciado/Separado/União estável	15	12,0%
Nº de Filhos	Nenhum filho	56	44,8%
	Um filho	28	22,4%
	Dois filhos	30	24,0%
	Três ou mais filhos	11	8,8%
	Total	125	100,0%

Fonte: Elaboração própria com dados da pesquisa

A Tabela 7 foi construída com o perfil dos servidores em relação à sua experiência profissional total e no lfes (em anos), sendo segmentada por gênero e de modo geral, nota-se uma homogeneidade na distribuição das variáveis quanto à essa segmentação.

Ao avaliar a experiência profissional dos servidores na amostra, evidencia-se que 70,4% dos respondentes têm até 20 anos de experiência profissional total contra 29,6% com 21 anos ou mais. Ao avaliar esse mesmo resultado por gênero, há uma predominância dos homens em relação às mulheres no que diz respeito à experiência superior a 21 anos.

Quanto à experiência no lfes, pode-se dizer que 87,2% dos servidores têm menos de 10 anos, sendo que, por gênero, há uma superioridade dessa estatística entre as mulheres (90,7%) quando comparado aos homens (82,0%).

Por fim, referente ao nível do cargo, 98,4% dos entrevistados disse ter no mínimo o nível de cargo "C" (exigência de escolaridade mínima: ensino fundamental). Ao analisar a distribuição do nível de cargo por gênero, nota-se uma predominância das mulheres no nível "E" (exigência de escolaridade mínima: ensino superior) (45,3%) e entre os homens no nível "D" (exigência de escolaridade mínima: ensino

médio) (48,0%), indicando que as mulheres estão em um estágio mais avançado quanto ao posicionamento na carreira.

Tabela 7 - Experiência profissional total e experiência profissional no Ifes

Variável		Gênero				Total	
		Feminino		Masculino		n	%n
		N	%n	N	%n		
Campus do IFES	Alegre	10	13,3%	4	8,0%	14	11,2%
	Barra de São Francisco	6	8,0%	3	6,0%	9	7,2%
	Centro-Serrano	7	9,3%	6	12,0%	13	10,4%
	Ibatiba	7	9,3%	6	12,0%	13	10,4%
	Itapina	14	18,7%	10	20,0%	24	19,2%
	Montanha	4	5,3%	4	8,0%	8	6,4%
	Nova Venécia	7	9,3%	4	8,0%	11	8,8%
	Santa Teresa	10	13,3%	8	16,0%	18	14,4%
	Venda Nova do Imigrante	10	13,3%	5	10,0%	15	12,0%
Experiência Profissional	Até 5 anos	9	12,0%	4	8,0%	13	10,4%
	6 a 10 anos	23	30,7%	13	26,0%	36	28,8%
	11 a 20 anos	24	32,0%	15	30,0%	39	31,2%
	21 a 30 anos	15	20,0%	11	22,0%	26	20,8%
	Acima de 30 anos	4	5,3%	7	14,0%	11	8,8%
Experiência no IFES	Até 2 anos	19	25,3%	12	24,0%	31	24,8%
	3 a 5 anos	26	34,7%	16	32,0%	42	33,6%
	5 a 10 anos	23	30,7%	13	26,0%	36	28,8%
	Acima de 10 anos	7	9,3%	9	18,0%	16	12,8%
Nível do cargo Atual	NÍVEL A	0	0,0%	1	2,0%	1	0,8%
	NÍVEL B	0	0,0%	1	2,0%	1	0,8%
	NÍVEL C	18	24,0%	9	18,0%	27	21,6%
	NÍVEL D	23	30,7%	24	48,0%	47	37,6%
	NÍVEL E	34	45,3%	15	30,0%	49	39,2%
Total		75	100%	50	100%	125	100,0%

Fonte: Elaboração própria com dados da pesquisa

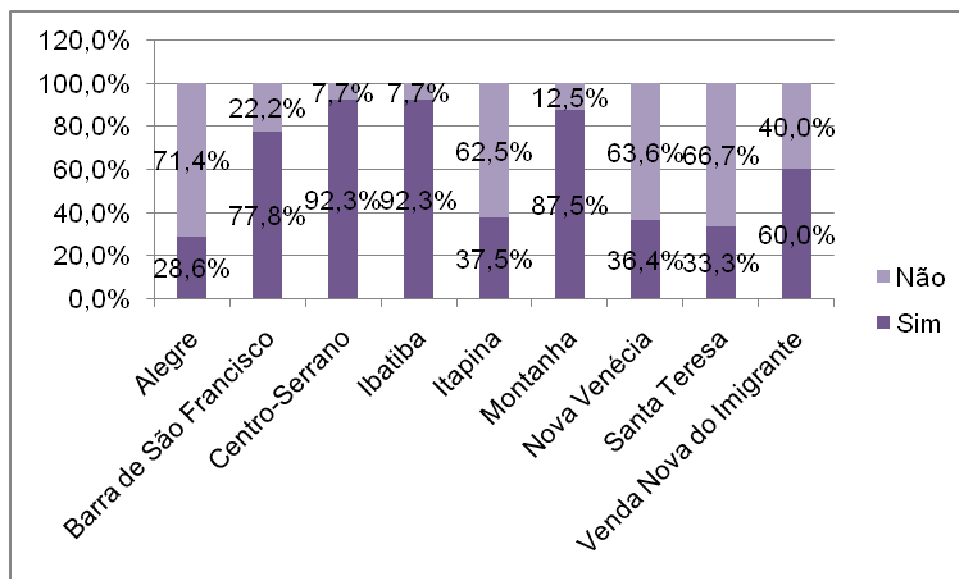
Ao se comparar as Tabelas 6 e 7, em relação ao nível de instrução e ao cargo ocupado, 50,4% dos respondentes possuem pós-graduação *latu senso*, seguidos de 28,0% com pós-graduação *strictu senso*; por sua vez, em relação ao nível do cargo, 39,2% ocupam cargos de nível “E” (exigência de escolaridade mínima: ensino superior), 37,6% de nível “D” (exigência de escolaridade mínima: ensino médio) e 21,6% de Nível “C” (exigência de escolaridade mínima: ensino fundamental). Os resultados corroboram a fala de Albrecht (2010) no que tange à escolarização dos servidores públicos, pois, como observado, apesar de a maioria dos respondentes ocuparem cargos cuja exigência quanto à formação ser de nível fundamental e

médio, observa-se que a maior parte (78,4%) possui algum tipo de pós-graduação (*seja lato ou strictu senso*).

Os 125 servidores respondentes estão alocados em nove *campus*, desses, 19,2% pertencem ao *campus* de Itapina e 14,4% estão alocados no *campus* de Santa Teresa, que juntos representam aproximadamente um terço dos respondentes por gênero e total.

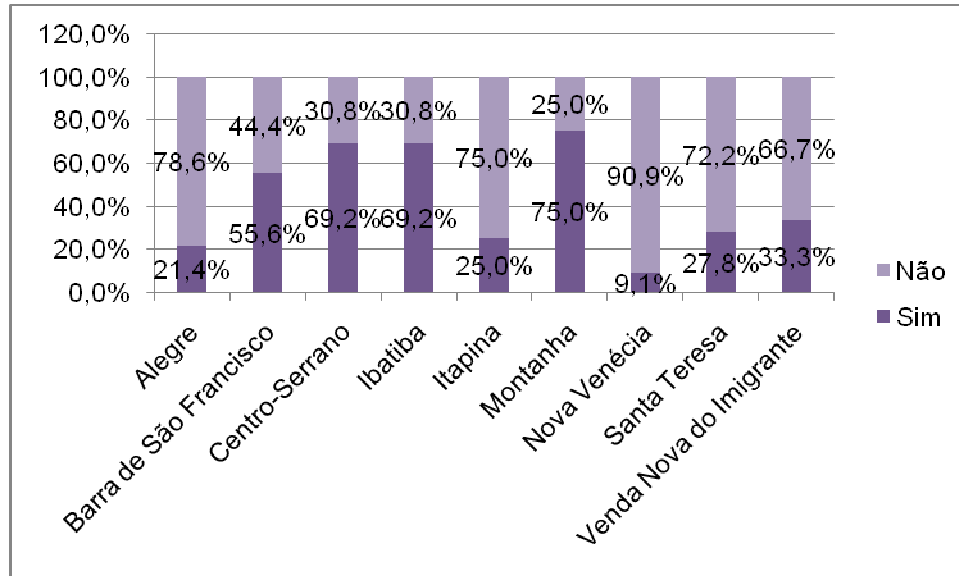
Por fim, tem-se que 56,0% dos TAE mudaram de cidade e, ao se analisar esse dado por *campus*, aparentemente os locais em que houve mais mudanças, em termos percentuais, foram aqueles que recentemente entraram em funcionamento: Centro-Serrano e Ibatiba (ambos com 92,3%), seguidos de Montanha (87,5%), Barra de São Francisco (77,8%) e Venda Nova do Imigrante (60,0%), conforme pode ser visto no Gráfico 1.

Gráfico 1 - Mudança de cidade por *campus*



Fonte: Elaboração própria com dados da pesquisa.

Ressalta-se que 61,8% dos TAE não tem intenção de solicitar remoção. Entretanto, ao se fazer essa análise por *campus*, observa-se que nos *campi* mais novos a maior parte dos respondentes tem essa intenção (Montanha, 75,0%; Centro-Serrano e Ibatiba, 69,2%; Venda Nova do Imigrante, 60%; e Barra de São Francisco, 55,6%) (vide Gráfico 2).

Gráfico 2 - Intenção de remoção por *campus*

Fonte: Elaboração própria com dados da pesquisa.

A análise dos dados indica que o ambiente influencia de alguma forma, como já apresentado por Pinheiro (2013), pois como demonstrado, em relação à intenção de remoção, a maior parte dos servidores que a apresentaram estão em *campi* novos (Barra de São Francisco, Centro-Serrano, Ibatiba e Montanha), lugares com maior incidência de TAE que tiveram que mudar de cidade para assumir suas funções.

Observou-se também que nos *campi* mais antigos houve uma alta incidência de respostas negativas dos servidores quanto ao desejo de remoção para outra localidade. Nesse caso, aventa-se a possibilidade de já deve ter havido uma estabilização dos servidores naqueles lugares, ou de que pessoas da própria região, ou que de fato queriam ir para região, terem ingressado no Ifes, aparentemente confirmado pela frequência das respostas do questionário de não ter havido mudança de vida (freq. 50) e o motivo da escolha ter sido a permanência no interior (freq. 40), que serão vistas mais adiante.

4.1.2 Os locais

Apesar de todos os *campi* desta pesquisa estarem localizados no interior, observou-se que cada um possui suas particularidades, sejam de localização, de estrutura, de

quantidade de servidores ou de tempo de funcionamento, como pode se verificar nos dados disponíveis na página institucional do Ifes, nos relatórios de gestão dos *campi* e nas entrevistas. A Tabela 8 traz um resumo de algumas características.

Tabela 8 - Características dos *campi* quanto à localização, quantidade de servidores (professores e TAE), tempo de funcionamento (anos) e área

Campus	Localização	Quant. Serv.	Tempo func.	Área total do <i>campus</i>	Área Construída
Alegre	Distante 11,3 km do centro	195	55	3.339.600	61.365,81
Barra de São Francisco	Provisoriamente no centro da cidade. Local definitivo, a 8 km do centro	34	3	**	**
Centro-Serrano	Distante 40km do centro de Domingos Martins 30,9 km do centro de Santa Leopoldina e 22,6 km do centro de Santa Maria de Jetibá	36	2	98.000	2.340
Colatina (Itapina)	Distante 22 km do centro	174	61	3.150.000	46.077,90
Ibatiba	No centro da cidade	75	7	20.445,22	11.563,94
Montanha	No início da cidade, a 2 km do centro	48	4	249.500,41	9.521,61
Nova Venécia	Distante 4 km do centro	91	9	**	**
Santa Teresa	Distante 25 km do centro	165	77	6.298.300	42.571,20
Venda Nova do Imigrante	No centro da cidade	99	7	37.423,22	11.674,29

Fonte: elaboração própria com dados da pesquisa, do *site* institucional (Ifes, 2016), Relatórios de Gestão 2016 (Ifes, 2017), da Administração do Ifes e do Google Maps.

** Não disponível

Observa-se que os *campi* antigos apresentam a maior quantidade de servidores, além disso, são também os que possuem maior área (total e construída).

Em relação à localização, observa-se que há dois grupos: cinco estão localizados no centro das cidades ou imediações e os outros quatro a uma distância mínima de 11 km em relação ao centro. No que tange a esse aspecto, verifica-se que ele pode atingir diretamente o dia a dia dos servidores, sua qualidade de vida e suas rotinas laborais. Uma entrevistada que trabalhou em dois *campi* do interior (primeiro em um distante do centro e depois em um localizado no centro ou imediações) forneceu alguns parâmetros para comparação. Em termos institucionais todos os locais de trabalho apresentam uma estrutura semelhante, os mesmos princípios, os mesmos

tipos e trâmites de processos. No entanto, no que tange à localização, registra que sentiu muita diferença, pois

no [*campus* anterior], a hora do almoço tinha que ser feita no trabalho e você acabava não fazendo aquela hora de descanso, você tava lá no ambiente de trabalho, acontecia alguma coisa no horário de almoço, você não podia deixar de trabalhar de fato. Então às vezes era um pouco difícil, nesse sentido e você queria sair pra, sei lá, comprar um lanche, um café, resolver alguma coisa na hora do almoço, você não conseguia ir no correio, no banco e isso eu sentia muito falta por causa que era afastado, né,[...] (ENTREVISTADA QUE TRABALHOU EM DOIS *CAMPUS* DE INTERIOR).

Para a entrevistada, apesar de ser também um *campus* de interior, trabalhar no centro da cidade facilita muito, pois em pouco tempo, na hora do almoço, é possível resolver problemas pessoais, quando necessário. Além do mais, destaca que o fato de poder sair da instituição na hora do almoço passa a sensação de não estar trabalhando nove horas por dia: “[...] é quatro, pausa uma, mais quatro”, o que lhe dá fôlego e mais ânimo para voltar “[...] renovada no segundo tempo da tarde”.

Outra entrevistada, que fez o caminho inverso, ou seja, mudou de cidade ao ingressar no Ifes, indo trabalhar em um *campus* de interior localizado no centro, e depois retornou à cidade de origem onde o *campus* fica um pouco mais distante do centro, reforçou essa questão. Por sua cidade de origem ser muito distante do primeiro *campus* que ingressou, disse que se tivesse que ir de ônibus, ficaria quase meio dia na estrada, mas que quando chegava à cidade do *campus*

o dia a dia era tranqüilo, porque dava pra ir a pé da casa onde a gente morava pro *campus*. Porque o [*campus* anterior] ele é bem localizado, apesar de ser um *campus* do interior, mas ele tá no centro da cidade e ele é de fácil acesso [...]. Aí, lá eu ia a pé pro *campus* todo dia, a gente almoçava no restaurante da cidade, era mais tranqüilo. (ENTREVISTADA QUE TRABALHOU EM DOIS *CAMPUS* DE INTERIOR).

Devido à distância do centro, no local de trabalho atual, a entrevistada explica que não é possível fazer o horário de almoço fora do *campus*.

[...] todo mundo acaba almoçando na escola, e como não tem uma cidade próxima, ou você almoça no restaurante institucional, ou você leva marmita. E a maioria das pessoas leva marmita, pelo menos os administrativos (TAE) [...] e técnico-administrativo, quando você passa o dia inteiro dentro do *campus*, você acaba voltando pro seu local de trabalho e acaba trabalhando nove horas ao invés de trabalhar oito [...] (ENTREVISTADA QUE TRABALHOU EM DOIS *CAMPUS* DE INTERIOR).

Essas falas corroboram com o que verificou Pinheiro (2013), no que tange a questão que o lugar geográfico no qual o trabalho é desempenhado tem importância para o trabalhador.

Para efeitos de uma descrição mais detalhada, os *campi* foram divididos em dois grupos: os que já existiam antes da Lei n.º 11.892/2008 e os que foram criados a partir de então como parte do projeto de expansão e interiorização da rede federal de ensino.

Os *campi* de Alegre, Itapina, Santa Teresa são as antigas escolas agrotécnicas, cuja criação datam, respectivamente, de 1962, 1956 e 1940. Foram transformadas em *campi* do Ifes após a edição da Lei n.º 11.892/2008 que instituiu a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica e criou os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (Ifes, 2016). São também os *campi* que possuem a maior quantidade de TAE, alojamentos para servidores e/ou alunos e as maiores estruturas construídas. As Figuras 5, 6 e 7, a seguir, são imagens desses *campi*, com inserção de dados relativos às suas respectivas localizações e outros aspectos coletados nas entrevistas e em seus relatórios de gestão.

Figura 5 - *Campus Alegre*



Fonte: Ifes, 2016

Como se pode ver, o *campus* de Alegre (Figura 5) possui uma construção antiga, porém bem conservada, em terreno amplo, com jardins bem cuidados, localizado no km 47 da ES-482, que liga a cidades de Cachoeiro de Itapemirim e Alegre. Não fica

na cidade, estando localizado em um distrito de mais ou menos cinco mil habitantes, conhecido como Rive, a 11,3 quilômetros de distância do centro.

Além das 25 salas de aula e da estrutura administrativa, possui três unidades educativas de produção, uma biblioteca e 20 laboratórios; duas quadras de esporte, um ginásio poliesportivo, um campo de futebol, uma pista de atletismo e uma sala de musculação; duas cantinas e um refeitório; alojamentos de servidores e docentes; uma unidade de assistência médica e odontológica e uma unidade de acompanhamento psicológico; e uma estação de tratamento de águas (Ifes, 2017).

Pelas palavras do entrevistado do *campus*, este é bem espaçoso, com boa qualidade de vida e possui áreas verdes e lagos. O principal ponto positivo apresentado pelo entrevistado refere-se ao acolhimento das pessoas:

O pessoal nos trata super bem aqui, desde quando eu cheguei. Não conhecia ninguém. Então é como uma família mesmo. E a qualidade do trabalho aqui, né, do *campus*. [...] A direção acolhe todo mundo bem, então é uma extensão da nossa família (ENTREVISTADO DO CAMPUS ALEGRE).

Quanto ao ponto negativo, apesar de ter se juntado a outras instituições para formar o Ifes em 2008, ainda há uma dificuldade dos servidores de se verem como parte desse Instituto, pois muitos procedimentos mudaram, mas a antiga visão de agrotécnica prevalece.

Ainda tem servidores mais antigos que relutam e mantêm essa característica agrotécnica, e agora na verdade é outra visão, agora é Ifes, como um todo, que a gente tem que olhar [...]. Isso aí aos poucos (desde que eu entrei, em 2012, era mais acentuado) e cada vez mais, vai passando, novos servidores vão entrando, então essa divergência aí vai sendo eliminada. (ENTREVISTADO DO CAMPUS ALEGRE).

Esse ponto negativo, de os *campi* antigos não se identificarem totalmente enquanto Ifes, e mantendo rotinas antigas, também foi apresentado pelos respondentes de Itapina e Santa Teresa.

O *campus* de Itapina (Figura 6) fica no interior do município de Colatina, no Km 70 da BR-259, na zona rural, a 22 km do centro da cidade, seguindo pela rodovia na direção de Baixo Guandu.

Figura 6 - *Campus Itapina*



Fonte: Foto de rede social do Ifes *campus* Itapina

Além de 24 salas de aula e estrutura administrativa, possui nove laboratórios, 11 unidades educativas de produção, biblioteca, videoteca, cantina e refeitório, alojamento de servidores e alunos, três quadras de esportes, um ginásio poliesportivo, dois campos de futebol, uma pista de atletismo, uma unidade de assistência médica e odontológica e uma unidade de acompanhamento psicológico (Ifes, 2017).

Uma entrevistada do *campus* diz que “[...] têm várias pessoas que às vezes moram aqui.” A verbalização é justificada, pois ali há casas e alojamentos para alguns servidores.

então tem algumas pessoas que moram nas casas, tem outros que ficam em alojamentos, assim quartinhos que eles disponibilizam pras pessoas ficarem durante a semana e tem moradores que moram dentro do *campus*, dentro de casas do *campus* também (ENTREVISTADA DO CAMPUS ITAPINA).

A entrevistada avalia que há uma grande estrutura que tem atendido bem aos alunos e servidores, e com clima organizacional, de modo geral, bom.

é um *campus* tranquilo de trabalhar, bem harmonioso com colegas de trabalho, o clima cultural bacana, assim, mas o que é mais sofrível mesmo é o deslocamento (ENTREVISTADA DO CAMPUS ITAPINA).

Por ser agrotécnica e tendo cursos ligados à agropecuária, o *campus* é como uma “escola-fazenda”, dependendo de grandes investimentos para manter essa estrutura, que conta com criação de animais, manutenção de plantações e alojamento para alunos, que ficam em regime de internato, e servidores. A

entrevistada aponta que, com os cortes no orçamento, manter essa estrutura não tem sido fácil.

O mesmo problema verificado em Alegre foi relatado no *campus* de Itapina em relação aos impactos gerados pela fusão das antigas agrotécnicas na formação do Ifes:

Trabalho numa antiga escola Agrotécnica, onde a autonomia administrativa e orçamentária prevalecia, então percebo que com a fusão da Escola Agrotécnica para Ifes, alguns dirigentes tem dificuldades de aceitar essas novas mudanças (ENTREVISTADA DO *CAMPUS* ITAPINA).

Por fim, entre os *campi* mais antigos, tem-se o de Santa Teresa (Figura 7), que fica localizado em São João de Petrópolis, no Km 93 da ES 080, distante 25 km do centro, em zona rural. Trata-se de um *campus* extenso, cuja propriedade é cortada pela rodovia. Também funciona como uma “escola-fazenda”.

Figura 7 - *Campus* Santa Teresa



Fonte: Ifes, 2016

Dentre os pontos positivos, identificados nas falas dos entrevistados e no relatório de gestão desse *campus* estão: a estrutura, que apesar de ser uma construção antiga, é muito boa e conservada, tendo diversos prédios, com 21 salas de aula, 14 laboratórios, oito unidades educativas de produção, uma biblioteca, uma cantina e um refeitório, duas unidades de atendimento médico e odontológico, uma unidade de acompanhamento psicológico, áreas de apoio (armazém, almoxarifado, cozinha, padaria, lavanderias, oficinas, mecanização agrícola, setor hidrossanitário), prédios administrativos, alojamentos, áreas esportivas (dois campos de futebol, dois campos de futebol *society*, três quadras poliesportivas, uma pista de atletismo e uma academia), estábulos, secador de café, galpão de caprinos, suínos e aves (Ifes, 2017). Possui ainda um restaurante institucional que é modelo para outros

campi e institutos e atrativos naturais (plantações e florestas). Além dessa estrutura, o clima organizacional também foi relatado como bom (Ifes, 2017).

Ele é muito bonito, o *campus*, pra quem gosta de estar próximo da natureza [...]. A convivência, no meu ponto de vista, é boa, ele tem um clima legal. Hoje, pra falar bem a verdade, eu vejo muito mais coisas positivas do que negativas no *campus*, mas a gente tá num período de transição [...]. Muita gente mudou de setor, então tá assim, cada um se adaptando em suas novas funções. Estamos construindo novas relações funcionais (ENTREVISTADA DO CAMPUS SANTA TERESA).

Além dos aspectos relativos ao *campus*, foram citados fatores relacionados ao local, principalmente em relação à tranquilidade e a segurança.

A tranquilidade, porque não tem aquela pressão de cidade grande, de trânsito, de preocupações, são fatores externos mesmo, sabe. Porque na cidade grande você tem uma preocupação antes de chegar no trabalho, aquela preocupação até chegar. Aí você fica preocupado em como você vai retornar para casa, trânsito, assalto. Lá não, lá não tem nada disso, é bem tranqüilo (ENTREVISTADA DO CAMPUS SANTA TERESA).

Essa fala relaciona-se ao fato de, apesar de a maior parte dos servidores irem de carro, pela distância do *campus* das vilas próximas e do centro, o trajeto é bem tranqüilo e não possui tráfego intenso de carros, além da própria segurança e a tranquilidade que o local apresenta, de acordo com as entrevistadas.

A localização do *campus* foi apresentada como principal ponto negativo, por estar distante do centro de Santa Teresa e até mesmo de outros vilarejos. Outro ponto negativo apresentado foi a questão política, sendo citado o exemplo da eleição para diretor que ocorreu esse ano, período em que, segundo os relatos, ficou um clima pesado no *campus*.

Além desses pontos negativos, foi citado também o modelo de gestão, que trouxe heranças da antiga agrotécnica, relatado nos outros dois *campi* descritos anteriormente.

Tem também a questão de, por ser um *campus* muito antigo, uma antiga agrotécnica, então tem assim, aquele clima, tipo assim, quem chega, de repente de acordo com o setor que vai, talvez tenha uma certa dificuldade de se adaptar, porque as rotinas estão ali definidas, muito da forma antiga de se fazer. Então talvez tenha que se pensar um pouco mais o seu enquadramento enquanto Ifes, coisas que a gente tá construindo também, porque com a chegada de gente nova no pedaço, vão se construindo novas rotinas também (ENTREVISTADA DO CAMPUS SANTA TERESA).

As entrevistadas também relataram a preocupação com a situação política e econômica do país, que podem impactar diretamente no trabalho.

Aparentemente, em relação a esses três *campi*, há um clima organizacional bom, são *campi* bem estruturados, com muitas construções. Por serem agrícolas, são bem cuidados, possuem atrativos naturais, belos jardins. Há uma percepção dos servidores de que não há uma cultura única, que os integre de fato ao Ifes como um todo, mas que tem melhorado ao longo do tempo, principalmente com a chegada de novos servidores.

Os outros seis *campi* são mais recentes, estando ainda alguns em implantação ou em obras, possuem também menos servidores, sendo frutos da recente política de expansão e interiorização entre os anos de 2008 e 2015. As Figuras 8 a 13 ilustram um pouco de suas características, em complemento a alguns relatos dos entrevistados e dados tirados da página institucional do Ifes e dos relatórios de gestão de cada um.

O *campus* de Nova Venécia, que pode ser visto por meio da Figura 8, foi o primeiro a entrar em funcionamento, a partir dessa nova política, ainda em 2008.

Figura 8 - *Campus* Nova Venécia



Fonte: Ifes, 2016

Este *campus* localiza-se no Bairro Santa Luiza, na Rodovia Miguel Curry Carneiro, saída da cidade de Nova Venécia sentido à cidade vizinha, São Mateus, a 4 km do centro e a dez minutos, de carro ou ônibus. De forma que não possui problemas de

acesso, comparado a alguns *campi* do Ifes. O local é bem servido de ônibus circulares da cidade, que passam de meia em meia hora.

Como pontos positivos, do *campus* e do local, a entrevistada enfatizou:

Quando o servidor não é da cidade, passa no concurso e resolve mudar pra cá, normalmente gosta da cidade. Apesar de não ter os entretenimentos da capital, oferece a facilidade de poder almoçar em casa, buscar os filhos na escola, e outras coisas que o trânsito intenso da capital não permite. Isso também é bom pra cidade, uma vez que contribui para a economia local (ENTREVISTADA DO CAMPUS NOVA VENÉCIA).

Por outro lado, quando o servidor não é da cidade ou, por diversos motivos, não pretende criar laços por ali, acaba gerando ansiedade quanto à remoção, o que de alguma forma impacta na rotina do *campus*: “Às vezes se ausenta mais que o normal, chegando mais tarde na segunda ou saindo mais cedo na sexta para estar com a família.”.

Um ponto negativo do *campus* é que o sinal de telefone móvel é muito ruim, devido à localização: “O sinal funciona como se você estivesse num interior onde as conversas falham via celular, você ouve, mas quem está do outro lado não te escuta.”. O que acaba acarretando uma grande utilização do telefone fixo do *campus* para resolver problemas pessoais. A entrevistada enfatiza, porém, que a internet tem melhorado bastante a comunicação.

No meu caso específico coloquei um roteador na sala onde trabalho, com recursos próprios, outros servidores também o fazem, para conseguir manter contato com a família.

Quanto à estrutura desse *campus*, ele possui, além da área administrativa, 16 salas de aula, 18 laboratórios, um ginásio poliesportivo, um campo de futebol, uma pista de atletismo e uma cantina (Ifes, 2017). De acordo com a entrevistada, “possui uma cantina que serve almoço no período de aulas, mas não abre nas férias dos alunos”.

O *campus* de Venda Nova do Imigrante (Figura 9, visão frontal do *campus*) iniciou suas atividades em 2010.

Figura 9 - *Campus* Venda Nova do Imigrante



Fonte: rede social do Ifes *campus* Venda Nova do Imigrante

Este *campus* está localizado na Rua Elizabeth Minete Perim, no bairro São Rafael, parte central da cidade.

Essa localização foi um dos principais pontos positivos relatados pelos entrevistados, além da própria cidade, descrita por um deles como muito boa. Os dois entrevistados enfatizaram também a questão de o *campus* ser bem estruturado (instalações, móveis, equipamentos, rede de comunicação, etc.): “Não falta nada do essencial para desempenhar o trabalho com qualidade e para a qualidade de vida no trabalho.”.

Além disso, relataram também que há um clima organizacional muito bom, que a equipe “é unida e bem integrada”, há boa gestão (diretor geral), oportunidades de integração TAE e docentes: “relacionamento muito cordial e descontraído entre os servidores técnico-administrativos e com muitos professores; a Diretoria é acessível e envolvida com a qualidade do trabalho.”.

Difícil pra mim ver os pontos negativos, além é claro das possibilidades de melhoria que sempre existem (ENTREVISTADA *CAMPUS* VENDA NOVA DO IMIGRANTE).

Outro ponto positivo é a política utilizada para os servidores que não são da região, pois, de acordo com os entrevistados, a diretoria sempre acolhe os pedidos de

remoção/redistribuição e permite as trocas sempre que é possível, levando assim a um aumento, em termos proporcionais, de servidores que são da região.

Como isso foi feito desde a inauguração do *campus*, em 2010, hoje há um percentual grande de pessoas da região trabalhando aqui no *campus*, pois ao permitir a ida dos que querem, os que vêm são aqueles que gostam da região ou, então, são abertas vagas para fazer concurso direcionado para o *campus* e, aos poucos, pessoas, da cidade e região estão sendo nomeadas (ENTREVISTADO CAMPUS VENDA NOVA DO IMIGRANTE).

O ponto negativo relatado em relação ao *campus* refere-se à distância de Vitória, dificultando um pouco o trabalho e o ingresso em mestrados e cursos de capacitação. Além disso, foi destacada a preocupação com desinvestimentos na área da educação, que podem impactar diretamente no Ifes como um todo e no *campus*.

Eu diria hoje que há um ponto negativo principal, mas que é para todos os servidores da educação, que é sempre a ameaça ou possibilidade de desvalorização da educação pública, que é um ponto histórico e que já vivenciei uma fase de desvalorização do ensino, ainda como aluno e inicialmente como servidor, depois uma valorização como servidor e atualmente há indicadores de desvalorização novamente (ENTREVISTADO CAMPUS VENDA NOVA DO IMIGRANTE).

Sua estrutura conta com 17 salas de aula, 19 laboratórios, um ginásio poliesportivo, uma biblioteca, uma cantina e uma sala de vídeo conferência e teleconferência, além das salas administrativas (Ifes, 2017). Não possui restaurante “mas como o *campus* tá dentro da cidade, isso é tranquilo.”.

O *campus* de Ibatiba (Figura 10) está localizado na Avenida 7 de Novembro, no centro da cidade. Seu ano de início de funcionamento foi 2010.

Figura 10 - *Campus Ibatiba*



Fonte: Rede social do Ifes *campus* Ibatiba

Aqui o *campus* é no meio da cidade, né e a cidade ela é cortada pela BR [...] (ENTREVISTADA DO *CAMPUS* IBATIBA)

Assim como o *campus* de Venda Nova do Imigrante, a característica positiva que mais se destacou nas entrevistas foi em relação à boa localização e acesso, pois fica no centro da cidade, próximo às residências e ao comércio, na beira da BR 262.

Assim, o servidor pode ir ao trabalho rapidamente, até mesmo à pé ou de bicicleta, realizar atividades particulares durante o horário do almoço, e se locomover com facilidade para outros municípios (ENTREVISTADA DO *CAMPUS* IBATIBA).

Além disso, de acordo com a entrevistada, muitos servidores são jovens e motivados no trabalho, a maioria dos alunos é educada. São realizadas diversas atividades culturais e desportivas. A estrutura do *campus* também foi avaliada como boa, tendo “construções de qualidade, relativamente novas, que recebem constantes manutenções”, foram apresentados como exemplo dessa estrutura o estacionamento, as salas, quadra, laboratórios, auditório e jardins.

Pontos negativos também foram apresentados, como a falta de transparência quanto a alguns procedimentos administrativos, como, por exemplo, remoções/redistribuições. Além disso, há uma demora para definir a lotação dos servidores novos, que ficam semanas e até meses “conhecendo todos os setores

do *campus*, mas que às vezes se sentem deslocados e improdutivos com essa política.”.

Em comparação aos *campi* descritos até aqui, aparenta ser relativamente pequeno em relação à estrutura, possuindo dez salas de aula, uma quadra, uma biblioteca e sete laboratórios, de acordo com seu relatório de gestão. Não possui restaurante (Ifes, 2017).

Em se tratando do *campus* Montanha cumpre registrar que tem como data inicial de funcionamento o ano de 2013, e também está localizado na entrada da cidade, próximo ao centro, no Km 2 da Rodovia ES 130 no sentido Vitória x Montanha . A Figura 11 mostra a entrada principal do *campus*.

Figura 11 - *Campus* Montanha



Fonte: Rede social do Ifes *campus* Montanha

Esse é um dos cinco *campi* que possui a característica, quanto à localização, de estar no centro da cidade. Sobre os pontos positivos apresentados sobre esse *campus*, estão: “o acesso diário casa x trabalho muito tranquilo”, pois os trajetos podem ser feitos a pé; há abertura para a realização de projetos de extensão, ampliando-se assim as possibilidades de trabalho; boa relação entre os servidores; os servidores e terceirizados são receptivos e prestativos, tornando o clima organizacional, entre os setores, agradável; e “os gestores (DG e DAP) são bastante acessíveis e dispostos a fornecer a melhor orientação possível”. A questão da segurança também foi relatada, estando o *campus* totalmente cercado, com vigilância noturna e diurna e sistema de vídeomonitoramento.

Sobre a estrutura, nas entrevistas foram apontadas como boa a do bloco didático, que atende bem a demanda do *campus*, possuindo, inclusive, elevador para atender aos alunos com necessidades especiais.

De acordo com o relatório de gestão, também aparenta ter uma estrutura menor, com dez salas de aula, sete laboratórios, uma biblioteca, uma quadra de esportes e um restaurante (Ifes, 2017).

A estrutura voltada às atividades administrativas foi relatada como um ponto negativo “por ser um *campus* ainda novo e por conta disso ter ambientes improvisados” como salas administrativas compartilhadas por muitos servidores, não possuindo auditório ou salas de reunião.

A sala Administrativa engloba várias coordenadorias, o que dificultava o trabalho nos momentos de maior concentração ou quando precisa tratar de assuntos particulares.

Outro ponto negativo apontado sobre esse *campus* foi a falta de critérios claros para a definição de Funções Gratificadas e o número insuficiente de servidores por setor, o que ocasiona sobrecarga de trabalho.

Com relação ao *campus* Barra de São Francisco suas atividades foram iniciadas em 2014, provisoriamente, em uma escola municipal, aonde permanecem atualmente, não possuindo instalações próprias (as únicas obras realizadas foram as de terraplanagem). A Figura 12 mostra o terreno sendo preparado. A estrutura onde os servidores exercem suas funções e onde ocorrem as atividades educacionais está no centro da cidade, e por suas instalações provisórias, não conta com restaurante.

Figura 12 - *Campus* Barra de São Francisco

Fonte: Administração do Ifes *campus* Barra de São Francisco

Os pontos positivos apresentados na entrevista foram: que por estar localizado, mesmo que provisoriamente, na parte central da cidade, acaba facilitando o deslocamento; que por se um *campus* pequeno, a tramitação de processos é mais fácil e é também mais fácil realizar atividades multidisciplinares, por conseguir envolver quase toda a equipe de trabalho.

Entretanto, da mesma forma que, por inicialmente haver um número reduzido de servidores, onde todos acabam tendo que se ajudar, gerando maior integração entre eles, “mas vamos percebendo que à medida que o número vai crescendo vai aumentando a distância e começam a surgir vários problemas de relacionamentos.”.

Como pontos negativos observaram-se nas entrevistas um sentimento de que a comunicação institucional interna e externa não é boa; o clima organizacional é ruim entre alguns setores e entre servidores; e a questão relativa à própria implantação do *campus*, que já dura há três anos, localizado em um lugar improvisado, sem infraestrutura e com péssimas condições físicas e ergonômicas de trabalho.

Os *campi* do Ifes iniciam, normalmente, em locais cedidos por prefeitura até a construção definitiva de prédio; em face disto, estar num espaço compartilhado, muitas vezes tem-se a sensação de invasão do local pertencente a outros (ENTREVISTADA DO *CAMPUS* BARRA DE SÃO FRANCISCO).

A falta de padronização de procedimentos de forma institucional também foi relatada como algo negativo, aparentemente não sendo um problema exclusivo das agrotécnicas

Mesmo em rede, o Ifes não dispõe de procedimentos padronizados para toda a sua estrutura. Vejo um dos grandes pontos negativos a dificuldade de realização de tarefas rotineiras para todos os *campi*, mas que acaba cada um fazendo de um jeito, gerando insegurança nos processos (ENTREVISTADA DO CAMPUS BARRA DE SÃO FRANCISCO).

Por fim, tem-se o *campus* Centro-Serrano (Figura 13), localizado no distrito de Caramuru, na zona rural do município de Santa Maria de Jetibá, e criado para atender aos três municípios do eixo Centro-Serrano (Domingos Martins, Santa Leopoldina e Santa Maria de Jetibá). Está situado a 40 km do centro da cidade de Domingos Martins, a 22,6 km do centro da cidade de Santa Maria de Jetibá e a 30,8 km do centro de Santa Leopoldina. Suas atividades foram iniciadas em 2015, sendo, portanto, o *campus* mais recente do Ifes.

Figura 13 - *Campus* Centro-Serrano



Fonte: Administração do Ifes *campus* Centro-Serrano

Este *campus* possui oito salas de aula, um laboratório de informática, biblioteca, restaurante e cantina (que não funcionam nas férias escolares) e uma unidade de acompanhamento psicológico (Ifes, 2017).

Como pontos positivos, nas entrevistas foram identificados, como fatores internos: a questão de as instalações serem novas, tendo salas grandes e espaçosas, consideradas boas para o desenvolvimento do trabalho e com mobiliários novos; por ser um *campus* recente, alguns vícios e problemas ainda não existirem ou estão sendo evitados; o clima organizacional bom entre os servidores, verificado principalmente pelo bom relacionamento no ambiente de trabalho, pelo clima pró-ativo dos servidores na solução de problemas e pela equipe comprometida com o sucesso do *campus*; os servidores veem ali boas oportunidades de crescimento pessoal e profissional e boa qualidade de vida no trabalho. Como fatores externos, foram citados o peso da instituição já instaurado na região; ambiente bem rural, dando uma sensação de bem-estar ambiental; “pessoas do entorno com culturas e costumes diferentes dos nossos”; e o clima bem frio e agradável.

Como ponto negativo, as entrevistas apontam, em relação aos fatores internos: que a estrutura não está ainda totalmente concluída e disponível para uso, não está totalmente pavimentado e o terreno não está cercado; que a rotatividade de servidores, relatada nas entrevistas de ser causada principalmente pela localização, acaba não formando uma identidade/cultura organizacional; e que há um número reduzido de servidores para o funcionamento ideal do *campus*.

Em relação aos fatores externos, como pontos negativos foram apontados: a própria localização do *campus*, que fica bem distante dos centros das cidades; a falta de saneamento na região; a falta de transporte coletivo, que possa ser usado por servidores, alunos e terceirizados; estradas ruins, dificultando o acesso para todas as cidades que ele atende; a vila mais próxima, que tem servido como moradia a muito dos servidores é Caramuru, a oito km do *campus*, cuja principal atividade é a produção de ovos, e que possui muitas granjas. Os servidores que ali moram reclamaram do mau cheiro proveniente das mesmas, além de infestação de moscas.

Caramuru, que não é um dos melhores lugares pra se viver, as granjas trazem muita mosca, cheiro desagradável, às sete da noite já tá tudo fechado, não tem hospital próximo, então assim, não é um dos melhores lugares pra se viver (ENTREVISTADA *CAMPUS* CENTRO-SERRANO).

a vantagem de ser um ambiente mais puro, né, mais tranquilo e menos violento. Realmente eu reconheço a questão de violência, pureza nem tanto porque a gente tem muito aqui emissão de fumaça, né. Lá na cidade (vila) a questão de pesticidas pra matar moscas, porque a gente mora no meio das granjas, o mau cheiro proveniente das granjas de Caramuru, além das moscas já citadas e do pesticida usado, que já havia relatado (ENTREVISTADA *CAMPUS* CENTRO-SERRANO).

Além da localização, Caramuru, “então é um interior do interior do interior”, tem se a dificuldade de se chegar ao local de trabalho “por se tratar de região de serra e estradas pequenas, algumas estradas esburacadas, outras que nem pavimentação tem, dificulta muito o trânsito pra cá. [...]”.

[...] o *campus* é novo, o local é incrível, mas é contramão de tudo. Assim, é muito belo, muito belo, o local. A pessoa que pensou em trazer o *campus* pra cá, pensou na beleza do local, isso daí a gente não pode negar, é belo. Mas é contramão de tudo. (ENTREVISTADO DO *CAMPUS* CENTRO-SERRANO).

Confesso a você que na hora eu procurei no Google e não vi realmente o *campus* Centro-Serrano, nem a localidade, mas mesmo assim eu aceitei. [...] eu vim visitar o *campus* em outubro de 2014 no feriado do funcionário público e eu me assustei, porque não tava ainda com asfalto, era estrada de chão, aí realmente eu levei um susto (ENTREVISTADA DO *CAMPUS* CENTRO-SERRANO).

Em relação aos *campi* novos, observa-se a existência de bom clima organizacional na maioria, porém em alguns havendo a dificuldade de formação de identidade devido à rotatividade. A questão do impacto da rotatividade na identidade e cultura organizacional também foi verificada por Cardoso e Ribeiro (2016).

As estruturas são menores, mas buscam um bom funcionamento e em alguns casos funcionando de forma provisória e adaptada. A qualidade de vida para muitos parece ser representada principalmente pelo fato de que em alguns deles “pode-se almoçar em casa ou buscar os filhos na escola”, havendo assim, possibilidade de se passar um tempo maior com a família. Observa-se que os *campi* mais centrais, com exceção de Barra de São Francisco, possuem, de forma geral, menos problemas com estrutura. Os mais distantes do centro ou com localização dificultada, como Centro-Serrano e Nova Venécia possuem problemas relativos à fatores principalmente externos, como a dificuldade de telefonia e internet, ou de transporte público e estradas. É ainda verificado em alguns a dificuldade na conclusão, ou até mesmo o início, de obras, como Barra de São Francisco, Centro-Serrano e

Montanha. O impacto da estrutura (ou falta dela) na vida dos servidores também foi observada por Santos, Souza e Ventura (2015)

Cabe destacar a fala de uma entrevistada em relação ao *campus* Centro-Serrano, mas que se aplica a *campi* como Barra de São Francisco e Montanha:

O período em que o *campus* esteve em fase de obras e formação de sua infraestrutura não foi dos melhores, pois coincidiu com o período de crise político-econômica no país, o que ocasionou atrasos e conclusão parcial das obras, não realização de obras de urbanização, insuficiência na aquisição de bens móveis necessários para o funcionamento da instituição, falta de perspectiva de ampliação da infraestrutura já existente (construção de quadra poliesportiva, por exemplo) (ENTREVISTADA DO CAMPUS CENTRO-SERRANO).

4.2 DADOS DO CONTEÚDO INTRÍNSECO DA PESQUISA

4.2.1 Algumas histórias de vida e planejamentos de carreira

Nessa subseção serão apresentadas as histórias de vida dos participantes, obtidas por meio da entrevista semiestruturada. A entrevista começava com a pergunta central: “me conte sua história até chegar ao *campus* que está lotado atualmente”, ao que foram deixados livres para falar de onde quisessem iniciar. Alguns perguntaram exatamente de que ponto, ao que eram respondidos “fale de onde você veio, por onde passou até chegar aqui”, não fazendo referência específica a nenhum momento da vida. O próximo ponto abordava o “dia a dia” das pessoas a partir de então. Por fim, foi solicitado que falassem de suas “expectativas para o futuro” e algo que quisessem acrescentar sobre o trabalho no interior.

Em relação à primeira pergunta, transformada na categoria **história até chegar ao *campus* atual**, esta foi subdividida em outras cinco: “origem”, “designação do local no edital”, “mudança de cidade”, “estruturas familiares” e “outras informações sobre a história anterior. O Quadro 11 apresenta resumidamente as principais temáticas abordadas dentro da categoria e das subcategorias.

Quadro 11 - História até entrar no *campus* atual

(continua)

Nome fictício	Origem	Designação do local no edital	Mudança de cidade?	Estruturas familiares	Outras informações sobre a história anterior
Entrevistada 1	Cidade interior vizinha	- Designava - Nomeação <i>campus</i> diferente	- Parcial: mora parte da semana em Vila próxima ao <i>campus</i>	Em outra cidade	- Fez concurso para o <i>campus</i> cinza, de sua cidade - Foi nomeada em 2011 para o <i>campus</i> verde (ficou por três anos) - Remoção <i>campus</i> atual em 2015, onde está há três anos
Entrevistada 2	Cidade Grande Vitória	- Não designava	- Parcial: passa a semana em Vila próxima ao <i>campus</i>	Em outra cidade	- Até entrar no <i>campus</i> atual, morou, estudou e trabalhou na mesma cidade, próximo de toda a família - Formada em ciências biológicas, atuou como professora por três anos - Ingressou na polícia militar - Viu no concurso do Ifes a possibilidade de um emprego melhor, do trabalho em si melhor
Entrevistada 3	Cidade Grande Vitória	- Designava - Nomeação mesmo <i>campus</i> de sua inscrição	- Parcial: passa a semana em Vila próxima ao <i>campus</i>	Em outra cidade	- Natural de outro estado, mudou-se para cá quando criança, com família - Morou, estudou e trabalhou na Grande Vitória - Trabalhava em órgão estadual em cargo de nível médio
Entrevistado 4	de outro Estado	- Não designava	- Parcial: passa a semana em Vila próxima ao <i>campus</i>	Em outra cidade	- Jogava futebol em clube de renome, viajou por diversos locais do país, conseguiu bolsas de estudo do ensino fundamental até à graduação (Administração, Tecnólogo em Gestão de Pessoas e iniciou Engenharia Civil) - Devido à sua vida estar muito atrelada ao esporte, acabou ficando um pouco para trás para conseguir um emprego, devido à falta de experiências profissionais, iniciou sua vida profissional como jovem aprendiz, sendo posteriormente contratado como professor - Com a crise de 2015, acabou sendo desligado - Veio morar no Espírito Santo com a namorada, que é da Grande Vitória - Transferiu o curso de Engenharia para o Estado - Começou a estudar para concurso - Após um ano desempregado foi nomeado para o Ifes, no <i>campus</i> que está atualmente - Com a mudança de cidade, teve que trancar a faculdade

Quadro 11 - História até entrar no *campus* atual

(continuação)

Nome fictício	Origem	Designação do local no edital	Mudança de cidade?	Estruturas familiares	Outras informações sobre a história anterior
Entrevistado 5	Cidade interior de médio porte	- Designava - Nomeação mesmo <i>campus</i> de sua inscrição	- Mudou-se definitivamente para a cidade do <i>campus</i>	Em outra cidade	- Em sua cidade de origem trabalhou em diversas empresas, em uma escola agrotécnica como terceirizado, em banco e teve uma empresa - Em determinado momento da vida, decidiu fazer concurso, fez para vários órgãos e passou no Ifes
Entrevistada 6	Cidade Grande Vitória	- Designava - Nomeação <i>campus</i> diferente	- Parcial: passa a semana em Vila próxima ao <i>campus</i>	Em outra cidade	- Em 2012, fez concurso para o Ifes, para um <i>campus</i> de cidade de maior porte, próximo à Grande Vitória e ficou como suplente - Em 2014, foi nomeada para um <i>campus</i> de interior, como este ainda não tinha estrutura, ficou em outro, próximo à sua residência e de onde planejou e iniciou a estruturação do setor que está lotada atualmente
Entrevistada 7	de outro Estado	- Designava - Nomeação mesmo <i>campus</i> de sua inscrição - Remoção para o <i>campus</i> atual	- Mudou-se definitivamente para a cidade do <i>campus</i>	Em outra cidade	- Veio para o Espírito Santo em 2010 conhecer o estado, por ter gostado daqui, decidiu mudar-se - Fez concursos, dentre eles para o Ifes - Foi nomeada para o <i>campus</i> Branco, onde ficou um ano e meio - Pediu remoção para o <i>campus</i> Verde, onde ficou por mais três anos e meio - Pediu remoção para o <i>campus</i> atual
Entrevistado 8	Cidade interior – mesma do <i>campus</i>	- Primeiro: - Designava - Nomeação mesmo <i>campus</i> de sua inscrição - No cargo de Administrador, solicitou redistribuição da Ufes	- Pôde retornar e manter-se em sua cidade de origem	Na mesma cidade	- Trabalhou em uma empresa por seis anos, sem perspectiva de crescimento - Viu no Ifes uma oportunidade de ganhar melhor e ter estabilidade - Entrou inicialmente no Ifes em 2012, no cargo de Assistente em Administração, em sua cidade de origem (por um ano e meio, até nov/3) - Fez concurso para a Ufes, para cargo de nível superior (Administrador), para cidade de interior de maior porte, mas distante da sua - Ficou longe da família e namorado, que foi fazer doutorado (São Paulo) - Os encontros ficaram mais difíceis (idas e vindas à São Paulo e encontro com a família na cidade de origem) - Permaneceu por cinco meses e pediu redistribuição para cidade de origem

Quadro 11 - História até entrar no *campus* atual

(continuação)

Nome fictício	Origem	Designação do local no edital	Mudança de cidade?	Estruturas familiares	Outras informações sobre a história anterior
Entrevistado 9	Cidade interior vizinha	- Solicitou redistribuição da Ufes	- Pôde retornar para sua cidade de origem - Se desloca diariamente	Na mesma cidade	- Fez graduação (Administração/Ufes) em Vitória, morou por seis anos - Fez concurso para a Ufes, para <i>campus</i> de interior, um pouco distante da sua cidade, em 2004 - Solicitou redistribuição para cidade de origem
Entrevistado 10	Cidade Grande Vitória	- Primeiro Edital: - Designava - Nomeação mesmo <i>campus</i> de sua inscrição - Segundo Edital: Não designava	- Mudou-se definitivamente para a cidade do <i>campus</i>	Na mesma cidade	- Escolheu um curso de graduação que pudesse fazer no interior - Trabalhou por nove meses atuando no cargo de sua formação - Mudou para a cidade de interior, onde já havia um <i>campus</i> do Ifes, pois o marido havia passado em um concurso de outro órgão - Pouco tempo depois, fez concurso do Ifes para essa cidade - Não houve identificação com o cargo e fez outro concurso para outra cidade de interior e mudou-se com o marido
Entrevistado 11	Cidade interior – mesma do <i>campus</i>	- Designava - Nomeação mesmo <i>campus</i> de sua inscrição - Concurso foi para outra cidade - Fez permuta para sua cidade de origem	- Mora na mesma cidade do <i>campus</i> , mas precisa deslocar-se	Na mesma cidade	- Família humilde de pequenos agricultores, morava em sítio, que não passava transporte (público ou escolar) - Andava aproximadamente uma hora todos os dias “cinco e meia da manhã até mais ou menos seis horas pra chegar no ponto, e depois voltava “naquele sol quente tremendo embora, a pé, pra estudar” - Saiu desse distrito e foi para a cidade fazer graduação (Ciências Contábeis) - Fez pós-graduação em RH - Teve algumas experiências profissionais antes de entrar no Ifes - Fez concurso para o <i>campus</i> Cinza, de cidade próxima a sua, onde ingressou em 2010 - Fez permuta com colega, pois em sua cidade também possui <i>campus</i> do Ifes

Quadro 11 - História até entrar no *campus* atual

(continuação)

Nome fictício	Origem	Designação do local no edital	Mudança de cidade?	Estruturas familiares	Outras informações sobre a história anterior
Entrevistado 12	Cidade interior de médio porte	- Designava - Nomeação <i>campus</i> diferente	- Mudou-se definitivamente para a cidade do <i>campus</i>	Na mesma cidade	<ul style="list-style-type: none"> - Foi morar, quando criança, na Grande Vitória - Fez graduação na Ufes (Pedagogia) - Foi para Ouro Preto (MG), fazer graduação (História), (quatro anos) - Retornou à Grande Vitória para dar aulas (estado e prefeitura) - Estava esgotado e não muito satisfeito com o seu trabalho - Em 2013 fez concurso para o Ifes (<i>campus</i> da Grande Vitória), nomeado somente em 2015, para <i>campus</i> do interior, que está lotado atualmente, há dois anos e meio - Já tinha intenção de mudar para o interior - Iniciou o mestrado - Mudou-se com sua esposa
Entrevistada 13	Cidade interior – mesma do <i>campus</i>	- Designava - Nomeação mesmo <i>campus</i> de sua inscrição	<ul style="list-style-type: none"> - Mora na mesma cidade do <i>campus</i>, mas precisa deslocar-se - Pôde manter-se sua cidade de origem 	Na mesma cidade	<ul style="list-style-type: none"> - Morava em um distrito dessa cidade (“Patrimônio”) - Mudou-se para o centro para fazer graduação (Administração) e estágio - Retornou para o distrito de interior, pois começou estágio em cidade de interior vizinha 1 - Passou no concurso de prefeitura de cidade de interior vizinha 2 - Estando lá, engravidou e queria voltar para cidade de origem para próximo da família - Fez concurso em 2011 para o Ifes de sua cidade (ainda não sabia exatamente o que era o Ifes) - Em 2012, foi nomeada, faltando uma semana para dar à luz, tomou posse e ficou por seis meses de licença maternidade - Só então conheceu de fato o Ifes

Quadro 11 - História até entrar no *campus* atual

(continuação)

Nome fictício	Origem	Designação do local no edital	Mudança de cidade?	Estruturas familiares	Outras informações sobre a história anterior
Entrevistada 14	Cidade interior vizinha	- Não designou	- Mudou-se definitivamente para vila próxima ao <i>campus</i> - Retornou para o interior, em cidade vizinha à sua de origem e próximo à Grande Vitória	Em outra cidade	<ul style="list-style-type: none"> - Infância com “pés no chão”, no interior (brincando na rua, subindo em árvores, andando de bicicleta), morou até os 19 anos na mesma cidade - Mudou-se para outro Estado (também em cidade de interior), onde ficou por dois anos, acompanhando o irmão que havia sido aprovado em um concurso público - Depois, retornou para sua cidade e teve a oportunidade de trabalhar na escola onde havia estudado a vida toda - Aos 23 anos, se casou e foi morar na Grande Vitória, (“No início foi bem difícil, mas depois fui conhecendo novas pessoas, vivenciando experiências diferentes e acabei me acostumando com o ritmo frenético de uma Capital”) - Fez curso Técnico em Processamento de Dados graduação em Administração com Habilitação em Análise de Sistemas - Trabalhou como Auxiliar em Secretaria Escolar e como Agente de Suporte Educacional (Governo do Estado) - Em 2012 passou a estudar para concurso público (estabilidade e realização profissional [...] Foram muitos dias de estudo e algumas aprovações”) - Em 2017 foi nomeada, indo trabalhar em um <i>campus</i> de cidade de interior vizinha à sua de origem - Teve que mudar-se sem o marido, que vem algumas vezes na semana
Entrevistada 15	Cidade Grande Vitória	- Não designou	- Mudou-se definitivamente para a cidade do <i>campus</i>	Em outra cidade	<ul style="list-style-type: none"> - Haviam três opções de cidade, todas de interior - Teve que mudar com todas as suas coisas - Alugou o apartamento na Grande Vitória para ajudar a cobrir os gastos com o novo aluguel - Marido foi morar com seus pais e atua em área extremamente técnica e dificilmente conseguiria emprego nessa cidade

Quadro 11 - História até entrar no *campus* atual

(conclusão)

Nome fictício	Origem	Designação do local no edital	Mudança de cidade?	Estruturas familiares	Outras informações sobre a história anterior
Entrevistado 16	Cidade interior vizinha	- Designava - Nomeação mesmo <i>campus</i> de sua inscrição	- Manteve-se em sua cidade de origem, desloca-se diariamente	Na mesma cidade	- Casou com pessoa do interior, em 2010, e mudou-se para essa cidade - Abriu um negócio, que não deu certo - Fez concurso para o Ifes de cidade vizinha à sua - Fez a prova no final de 2011 e entrou no início de 2012
Entrevistada 17	Cidade interior – mesma do <i>campus</i>	- Designava - Nomeação <i>campus</i> diferente - Remoção cidade origem	- Retornou para sua cidade	Na mesma cidade	- Fez concurso para o <i>campus</i> Cinza, de sua cidade - Foi nomeada para o <i>campus</i> Branco, onde ficou por quatro anos, até o final de 2015
Entrevistada 18	Cidade interior de médio porte	- Edital designava o local - Nomeação <i>campus</i> diferente	- Mudou-se definitivamente para Vila próxima ao <i>campus</i>	Em outra cidade	- Fez concurso para a Reitoria, em 2014 - Em 2016, foi nomeada para o <i>campus</i> atual

Fonte: elaboração própria com dados da pesquisa

Em relação à origem, há entrevistados de outros Estados (2), da Grande Vitória (5), de cidades de interior de médio porte (3), de cidades de interior vizinha (4) e da mesma cidade (4). Em relação à informação quanto à designação do local no Edital, cinco entrevistados fizeram a prova para ingressar no Ifes sem saber onde seriam exercidas suas atividades, sendo que na maior parte desses casos, houve algum tipo de mudança de cidade (parcial ou definitiva), com a manutenção de estruturas familiares em outros locais.

E aí eu fiz a inscrição no edital, tinha lá a quantidade de vagas, mas não tinha os locais [...] passei no número de vagas, e aí, depois desse resultado final, eu recebi um e-mail falando aonde tinham as vagas. Então eles listaram o lugar das vagas e mandaram a gente escolher por ordem de prioridade, então [...] a minha prioridade foi Serra [...]. A segunda opção foi Vitória, que é do lado. A terceira opção foi Guarapari, porque não tinha Vila Velha e a quarta opção foi [*campus* atual], que foi onde eu vim parar [...]. Então, não era minha prioridade, mas... foi onde restou a vaga de acordo com a colocação (ENTREVISTADA 2).

Além disso, cinco entrevistados, no momento da inscrição, optaram por um local de trabalho, mas na nomeação, acabaram indo para outro *campus*, devido ao aproveitamento do edital do concurso para os *campi* que estavam sendo implantados.

Fiz concurso em 2012 pro *campus* [cidade de médio porte], aí eu fui, passei e fiquei de suplente. Aí em 2014 eu fui chamada para assumir no [*campus* atual], aí eu aceitei. [...] não tinha lugar pra ficar [...] (ENTREVISTADA 6).

Então, eu passei no concurso em 2011. Fui convocada pelo Ifes. Eu fiz o concurso para o *campus* Cinza e esse concurso foi aproveitado pro Ifes no estado todo na época da expansão. Aí eu fui chamada pra *campus* Branco, fiquei quatro anos lá, e já no segundo ano, se eu não me engano, eu fiz o pedido de remoção para *campus* Cinza. E vim para o *campus* Cinza em dezembro de 2015, e tô no *campus* até hoje (ENTREVISTADA 17).

Cinco entrevistados foram exercer as suas funções para o mesmo local que se inscreveram e dois entrevistados conseguiram redistribuição da Ufes para sua cidade de origem ou vizinha a ela. A forma que optaram para exercerem suas funções também foi bem variada: seis mudaram-se definitivamente para a cidade do *campus*, cinco passam a semana na cidade do *campus*, quatro puderam retornar à sua cidade de origem, três puderam permanecer em sua cidade de origem. Em relação às estruturas familiares, a maioria dos entrevistados, nove, diz mantê-las em outra cidade e apenas seis moram com seus familiares. Essa forma de permanência dos servidores, de deslocamentos, mudança e de manter as estruturas familiares em outros locais também foi verificada em Pinheiro (2013), Santos, Souza e Ventura (2015) e Cardoso e Ribeiro (2016).

Então, desde que eu cheguei lá foi uma mudança muito grande na minha rotina toda de vida. Porque, primeiro, que eu saí de perto de meu convívio familiar, dos amigos, né, de toda a base e eu tinha já toda uma rotina de atividade física, de vida social com os amigos, então tudo isso foi alterado, porque eu já não tinha mais os amigos por perto, eu tive que me adaptar à atividade física que lá oferecia, que não é a mesma, não tinha a mesma estrutura. Então, mudou muito, foram muitas mudanças de rotina mesmo, pessoal, em todos os âmbitos mesmo, sabe (ENTREVISTADA 18).

O Quadro 12 apresenta, em tópicos frasais o que foi relatado pelos participantes em relação ao **dia a dia**. Entre as temáticas mais abordadas estão o deslocamento, a distância da família, novos gastos, por um lado. E por outro, distâncias menores, rotinas mais fáceis em relação ao deslocamento na cidade, estabelecimento ou fortalecimento de raízes e alguns fatores de qualidade de vida do interior.

Quadro 12 - O dia-a-dia

(continua)

Entrevistado	Dia a dia	Percurso/Deslocamento	Novos gastos	Relacionamentos
Entrevistada 1	- Passa o dia no <i>campus</i>	- Localização do <i>campus</i> complicada e percurso cansativo, retorna para casa aos finais de semana e um dia no meio da semana	- Alugou apartamento na cidade do <i>campus</i>	
Entrevistada 2	- Passa o dia inteiro no <i>campus</i> - Mercado fecha cedo - À noite assiste TV na quitinete e sente falta da vida ativa que levava, com relação à caminhadas na praia, academia	- Estrada perigosa - Não há transporte público municipal - Gasta tempo com deslocamentos quando retorna para casa, onde passa os finais de semana com família na Grande Vitória	- Alugou quitinete para passar a semana em vilarejo a 8 km do <i>campus</i> - Passou a ter gastos com aluguel e com veículo	- Preocupação com família (mãe idosa) em outra cidade - Sente falta da família e amigos
Entrevistada 3	- Faz horário de estudante, com compensações - Passa o dia no <i>campus</i>	- Localização do <i>campus</i> complicada - Iniciou o mestrado na Ufes, deslocando-se algumas vezes por semana - Passa os fins de semana em outra cidade com a família e realiza outras atividades (desloca-se)		
Entrevistado 4	- <i>Campus</i> novo, teve que montar o setor	- O <i>campus</i> não é distante da capital, mas é cansativo o percurso, (estradas pequenas, curvas e buracos e não é totalmente pavimentada) e não há transporte municipal - Volta pra Vila Velha aos finais de semana para ficar com a namorada (desloca-se) - Tem que compensar o deslocamento quando sai do <i>campus</i> para resolver problemas pessoais - Não perde tempo com deslocamento no local, tendo em vista morar próximo ao <i>campus</i>	- Alugou apartamento	- Não tem vida social no interior - Família em outro Estado - Namorada em outra cidade

Quadro 12 - O dia-a-dia

(continuação)

Entrevistado	Dia a dia	Percurso/Deslocamento	Novos gastos	Relacionamentos
Entrevistado 5	<ul style="list-style-type: none"> - Acorda cedo para ir para o <i>campus</i> - Passa o dia no <i>campus</i> - Na cidade, à noite, faz atividade física e estuda para outros concursos 		<ul style="list-style-type: none"> - Mudou-se para cidade próxima ao <i>campus</i>, a 1 hora de distância 	
Entrevistada 6	<ul style="list-style-type: none"> - No início pensou em pedir remoção por motivos de saúde, criando expectativas, o que acabou gerando algum sofrimento - <i>Campus</i> novo, teve que estruturar o setor, "desafio profissional": 	<ul style="list-style-type: none"> - Sai de sua cidade segunda de madrugada e retorna sexta à noite, chega às vezes por volta de 21:00 (de ônibus) - Não há transporte público para o <i>campus</i> (depende de carona) - Não tem como ir ao médico em Vitória e voltar no mesmo dia, devido à distância e ao percurso 	<ul style="list-style-type: none"> - Passa a semana em vila próxima ao <i>campus</i> onde alugou apartamento 	<ul style="list-style-type: none"> - Filhos adolescentes e marido ficam em casa, em outra cidade, e sente falta - "Para a mãe é mais difícil sair de casa"
Entrevistada 7	<ul style="list-style-type: none"> - Mora na cidade que trabalha e é onde considera sua casa - Possui imóvel na Serra, onde passa alguns finais de semana - Fez mestrado 	<ul style="list-style-type: none"> - Mora perto do <i>campus</i>, então não precisa se deslocar pegando transporte público 		<ul style="list-style-type: none"> - A família é de outro estado e vem visitar nas férias e o noivo mora na mesma cidade
Entrevistada 8	<ul style="list-style-type: none"> - Prefere vida no interior do que na cidade grande - Gosta muito do trabalho em si, dos colegas e do ambiente 	<ul style="list-style-type: none"> - Namorado faz doutorado em São Paulo - Se desloca constantemente para lá 		
Entrevistado 9		<ul style="list-style-type: none"> - Se desloca diariamente de sua cidade onde mora para a de onde trabalha, às vezes em veículo próprio, às vezes com carona com colegas de trabalho 		<ul style="list-style-type: none"> - Mora com a família - Retornou ao interior para próximo dos pais para que filhos cresçam próximo da família, dos avós

Quadro 12 - O dia-a-dia

(continuação)

Entrevistado	Dia a dia	Percurso/Deslocamento	Novos gastos	Relacionamentos
Entrevistada 10	<ul style="list-style-type: none"> - Tem gostado de suas atribuições - Consegue ir almoçar em casa 	<ul style="list-style-type: none"> - Deslocamento casa x trabalho é fácil, pois o <i>campus</i> fica no meio da cidade, devido à localização faz tudo a pé 		
Entrevistada 11	<ul style="list-style-type: none"> - Mora no centro da cidade - Passa o dia no <i>campus</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Campus</i> fica distante do centro - Horários de ônibus não são compatíveis com horário de funcionamento do Ifes - Se desloca diariamente, por veículo próprio e rodízio de carona com colegas 		
Entrevistado 12	<ul style="list-style-type: none"> - Gosta da cidade, por ser pacata e calma - Almoça em casa - No início foi para um setor não relacionado com sua área, pois era um <i>campus</i> novo e haviam poucos servidores, ficou um pouco desmotivado - Atualmente trabalha na área de formação; tem abertura para executar seu trabalho e sente-se valorizado e se envolve com diversas coisas do <i>campus</i> - Faz mestrado 	<ul style="list-style-type: none"> - Cidade pequena, com facilidade de locomoção - Mora a dois minutos do trabalho 		<ul style="list-style-type: none"> - Mudou com sua esposa, que também é de cidade do interior
Entrevistada 13	<ul style="list-style-type: none"> - É da mesma cidade do <i>campus</i> - Pela distância, nem sempre consegue almoçar em casa ou buscar filhos na escola 	<ul style="list-style-type: none"> - Desloca-se por 8 km até chegar no <i>campus</i>, mas não vê dificuldade, tendo em vista que já fez deslocamentos maiores. 		

Quadro 12 - O dia-a-dia

(conclusão)				
Entrevistado	Dia a dia	Percurso/Deslocamento	Novos gastos	Relacionamentos
Entrevistada 14	- Passa o dia no <i>campus</i> - À noite assiste TV, ouve música, lê assuntos de seu interesse, cuida da casa e faz cursos à distância	- Mora em vila próxima ao <i>campus</i> , mas precisa deslocar-se de carro - Não dirige, então precisa de carona dos colegas		- O esposo vem alguns dias da semana, por isso não tem se sentido só
Entrevistada 15		- Uma vez por mês ela retorna à Grande Vitória, faz deslocamento - Em relação à cidade, diz que tudo, inclusive o <i>campus</i> , é perto, - Tem dificuldades de visitar familiares do marido, pois também moram no interior, mas distantes		- Aos finais de semana o marido vai até a cidade do <i>campus</i> , onde mora atualmente
Entrevistado 16	- Faz mestrado - "O dia a dia no <i>campus</i> é ótimo".	- Faz um deslocamento diário até o <i>campus</i>		
Entrevistada 17	- Passa o dia no <i>campus</i>	- Desloca-se todos os dias de carro até o <i>campus</i>		- Pediu redução de jornada para ficar mais tempo com a filha
Entrevistada 18	- Mora em Distrito próximo	- Se desloca diariamente para o <i>campus</i> de carro próprio, mas considera o deslocamento tranquilo: "Porque não tem trânsito, você dirige bem mais tranquila [...]"		

Fonte: elaboração própria, com dados da pesquisa

Sobre o impacto dos deslocamentos e distância em suas vidas, as Entrevistadas 1 e 2 relatam que, devido à localização do *campus* e da estrutura e condições da estrada que percorrem, optaram por morar parcialmente próximo ao *campus*. A Entrevistada 3 atualmente faz mestrado em Vitória, e diz que sua semana tem sido em função do mestrado e do trabalho, tendo em vista todos os deslocamentos que tem que fazer durante a semana.

Então, além de trabalhar aqui no *campus* [...] eu iniciei o mestrado que é em Vitória, na Ufes, então é uma correria, podemos dizer assim, porque a gente tem que fazer o horário especial de estudante, por não poder ter afastamento, e pela legislação a gente tem que cumprir as quarenta horas na semana. Então, considerando os deslocamentos daqui [...] pra Vitória e a

carga horária, minha vida tem sido basicamente, né, em função tanto do mestrado quanto do trabalho e dos deslocamentos (ENTREVISTADA 3).

Ainda sobre os deslocamentos, a Entrevistada 7 relatou a dificuldade deles em suas atividades profissionais, pois precisa ir com frequência para a capital, Vitória, por necessidade do serviço

[...] a gente precisa participar de reuniões na Reitoria em Vitória, então como o *campus* é muito longe da capital, eu levo cinco horas me deslocando, né, então quase toda semana eu tenho que vir pra capital para participar das reuniões [...] então, tipo assim, teria que ter uma dinâmica, pelo menos na estrutura trabalhista de que teria que ter pelo menos um pólo da reitoria em cada região do Espírito Santo, para que se evitasse esse desgaste com deslocamento (ENTREVISTADA 7).

A Entrevistada 11 desloca-se diariamente do centro da cidade em direção ao *campus*, e que um dos problemas que enfrenta é que os horários de ônibus são incompatíveis.

A gente faz um percurso de carro diário, um rodízio com colegas de trabalho, cada dia vem uma, ida e volta, a gente faz esse percurso, [...] tem ônibus mas fica muito difícil, tá, porque a gente tem que chegar aqui cedo. O horário aqui é de sete às quatro, então não é sempre que a gente encontra ônibus disponível no horário, é longe, entendeu (ENTREVISTADA 11).

A Entrevistada 2 disse que o que a incomoda não é morar no interior, é ter que deixar a família.

Olha, morar no interior ou morar na cidade grande, até que não, por que aí depende da personalidade de cada um. Tem gente que gosta de morar no interior tem gente que gosta de morar na cidade. Eu prefiro morar na cidade grande porque é lá onde está minha família, os meus amigos. A minha vida foi feita lá. Então pra mim não tem assim morar no interior é melhor ou pior. [...] Então pra mim o pior é isso, trabalhar no interior, todos os gastos de aluguel de kitnet, não tem transporte público aqui; eu gasto meu carro, eu gasto minha gasolina, e gasto o meu tempo. E fico pensando como é que tá lá, como é que tá minha mãe; então isso que tá sendo ruim (ENTREVISTADA 2).

Assim como a Entrevistada 6

é uma experiência que eu nunca tinha tido, morar e trabalhar... aliás, trabalhar no interior e morar onde eu moro em Vila Velha. Pra mim, foi difícil, porque pra mãe sair de casa é mais difícil, assim, né, apesar de eu ter dois filhos adolescentes, mas são filhos [...] (ENTREVISTADA 6).

Entretanto, apesar desse sentimento, diz estar realizada profissionalmente, pelo trabalho realizado com um público diferente do que estava acostumada e por ter ido para um *campus* em implantação e ter que ajudar a colocá-lo em funcionamento

[...] a gente não chegou aqui e tava pronto; [...] então foi realmente um desafio. O desafio era... pra mim foi enriquecedor, profissionalmente, né, pra mim foi assim, algo novo, que eu nunca tinha participado de uma montagem de uma biblioteca, então foi algo assim desafiador. Nunca tinha trabalhado também com alunos do ensino médio [...] é gratificante estar nesse *campus*, embora tão longe de casa, mas por questões assim de a gente ficar mais à vontade (ENTREVISTADA 6).

O Entrevistado 12, por outro lado, relatou as dificuldades de estar em um *campus* novo

[...] quando eu vim pro *campus*, como meu cargo, é um cargo mais, dizem que é mais geral, né? [...] e aí eles me lotaram no setor pra “quebrar-galho”, né, porque tava sem, como é um *campus* novo, o setor tava sem ninguém que era o CRA, né, que é o Registro Acadêmico, e aí eu fiquei durante um ano lá no CRA só que é um serviço que eu não gosto de fazer, né, não gostava, porque eu sou muito da educação então eu gosto de conversar com aluno, atender aluno, fazer reunião pedagógica, é uma coisa que eu gosto de fazer, né? E lá não tinha esse movimento, então no início não foi muito positivo para mim, então nos primeiros meses eu fiquei muito desmotivado, né, aí fui procurando fazer outras coisas pra me motivar, comecei a fazer um projeto de extensão com os alunos e tal, pra me inserir no campo da educação, né. (ENTREVISTADO 12)

O Entrevistado 4 destacou que um dos problemas que tem tido é a falta de estrutura em relação à saúde, além de falta de opções de lazer. Que em função da distância acaba tendo que fazer algumas compensações de horário quando tem que resolver algo

[...] não tem um ambulatório, não tem nada disso, a gente tem de ir buscar e é muito ruim. A gente tem que descer duas horas e voltar duas horas, e aí a gente perde tempo, o tempo só pode ser o tempo da consulta, não pode ser o tempo de viagem, a gente perde às vezes o dia pra poder ir em Vitória e voltar e ter que compensar isso, já se torna uma coisa bem difícil, até porque a gente acaba dependendo bastante dos grandes centros por aqui não ter esse atendimento básico [...] (ENTREVISTADO 4).

O Entrevistado 9 apontou que ficou na região e que se desloca para a cidade vizinha diariamente, faz isso para manter os filhos próximos da família.

tô no momento, vindo e voltando de carro, às vezes tem alguém pra dividir, às vezes não tem, [...], mas acaba sendo um custo que eu tenho pra poder continuar lá em [cidade de origem] com a família, tenho dois filhos já, né, pra que eles cresçam mais próximo da família, dos avós (ENTREVISTADO 9).

Em relação à natureza e a geografia do lugar, o Entrevistado 5 diz gostar muito da região que está, pois pratica *mountain bike* e as características da cidade favorecem essa prática.

Por gostar sempre assim de praticar atividades ao meio ambiente, eu gosto muito de andar de bicicleta, de *mountain bike*, então a região me favorece muito e eu gosto de natureza (ENTREVISTADO 5).

A entrevistada 15 passou por uma “separação” do marido, pois ele ficou morando na casa da família dela e eles tiveram que alugar o apartamento que moravam na grande Vitória para ajudar nos custos de aluguel no interior. No momento, ela passa a semana sozinha no interior e aos finais de semana ele vai até onde ela mora. Uma vez por mês ela faz o caminho inverso, passando o final de semana na casa da mãe. Como os familiares do marido moram muito distantes da cidade onde está assumindo suas funções, também estão com dificuldades para visitá-los. A semana em si, ela diz que tem sido tranqüila, pois mora ao lado do *campus*, e pela cidade ser pequena, tudo é bem próximo. A entrevistada ressaltou ainda um fato que ocorreu um mês após a nomeação. Diz que quando ela e mais outra colega, que tinha um filho pequeno, ambas da grande Vitória, foram nomeadas, as vagas ofertadas foram para o interior, e logo após surgiu uma vaga para a reitoria que não havia sido ofertada. Ela diz que para ela foi difícil, mas que para sua colega de profissão foi mais, pois ao levar o filho pequeno, o pai não pôde ir junto.

Por fim, a Entrevistada 8, que já morava com sua família na mesma cidade do *campus*, relatou a importância que o lfs tem em sua vida.

Então, na verdade eu gosto muito de trabalhar no lfs [...] eu prefiro uma vida no interior do que uma vida na cidade grande, então no interior o lfs me proporciona um salário bom em relação aos trabalhadores daqui da região [...], com uma carga horária mais tranqüila e com muito mais liberdade em relação à chefia sabe, de conversar, de dar opinião, de tudo assim, então [...] o lfs [*campus* atual] é tudo pra mim, né, porque é meu trabalho, é onde eu gosto de trabalhar, [...] tenho um carinho muito grande pelo meu trabalho, pelos meus colegas de trabalho, pela Instituição [...].

O trabalho, como já visto no referencial teórico, caracteriza o tempo e a história do homem, como formação, ingresso e permanência, férias, promoções, demissões e aposentadoria (ARAÚJO; SACHUK, 2007). Aparentemente essa centralidade demonstrada nas entrevistas, pois a maioria dos participantes, ao falar de sua cidade de origem imediatamente passavam ou para a graduação ou para as experiências profissionais, o que corrobora com o referencial acerca da centralidade do trabalho na vida das pessoas, e de como o trabalho marca as etapas de vida.

A diminuição de postos ou a precarização do trabalho, apontada tanto por De Masi (2001), quanto por Antunes (2006; 2009), mesmo que por abordagens diferentes, é uma das situações que leva aos indivíduos a escolherem ser servidores públicos, ou ainda, irem para regiões distantes de suas estruturas familiares a fim de buscarem conquistas profissionais e salários dignos, como pode ser observado nas falas, ou ainda, aceitam ir, mas pensando já na possibilidade de outros concursos, ou de que, apesar de terem diversos cursos, acabam por ingressarem em cargo com exigência menor, confirmado também em Albrecht (2010).

Verifica-se também, principalmente nos *campi* menores e mais novos a criação de setores, a inserção de servidores em outras áreas ou diversidade de tarefas atribuídas. Por outro lado, alguns se mostraram realizados profissionalmente, ao iniciarem as atividades do *campus* do “zero”, montando os setores, rotinas, criando relacionamentos.

Verificou-se também, dentre a fala desses entrevistados, rotatividades entre *campus* do interior. Outra situação encontrada é a “surpresa” do *campus*: muitos fizeram o concurso para um *campus* específico e acabaram sendo nomeados para outro, devido, principalmente, ao aproveitamento do edital na época em que os *campi* estavam sendo implantados, aparentemente não tendo sido feito concurso específico para esses *campi*, e muitas vezes em cidades bem distantes da capital. Em outros casos, em que o edital não fazia previsão do cargo, principalmente o de 2017, em que a maioria das vagas era para o interior, foi feita uma lista pela instituição dos locais disponíveis, onde cada candidato selecionava, por ordem de prioridade aonde desejaria trabalhar, sendo depois escolhidos de acordo com a colocação.

Há ainda as situações das pessoas que já eram do interior e escolheram o concurso do Ifes para ali se estabelecerem e criarem suas raízes e seus laços familiares, permanecendo ali. Viram oportunidades de crescimento profissional e financeiro, tendo em vista o Ifes oferecer salários melhores que os da região, além de um plano de carreira, e ainda de manterem os laços familiares e de criar a família no interior.

Por outro lado, existem aqueles que fazem da cidade do *campus* um lar provisório, retornando aos finais de semana para as casas que de fato consideram lar. Percebe-se nas falas também que um dos principais problemas que a maioria tem enfrentado no dia a dia é a questão do deslocamento, na maioria das vezes relativo ao retorno para onde consideram casa, ou pela falta de transporte ou incompatibilidade de horários. A “provisoriidade” relatada em algumas falas no que tange ao manter duas moradias e aos deslocamentos constantes também estão de acordo com o que apresentaram as pesquisas de Pinheiro (2013) e Cardoso e Ribeiro (2016), assim como dificuldades no deslocamento e a falta de infraestrutura de alguns locais.

Em relação ao planejamento de carreira, aqui aparece refletida pela categoria **expectativas para o futuro**, que foi subdividida em: pessoais, profissionais, acadêmicas e institucionais, como apresentado no Quadro 13.

Quadro 13 - Expectativas para o futuro

(continua)

Entrevistado	Expectativas para o futuro	Subcategoria
Entrevistada 1	Ainda não sabe, mas não pretende continuar sempre como está	Pessoal
Entrevistada 2	Remoção para lugar próximo da mãe	Pessoal
Entrevistada 3	Depende de aprovação do noivo em outro emprego para decidir, mas é possível remoção em função do noivo para se “encontrarem” e constituírem a vida	Pessoal
	Gosta da carreira do Ifes (gostaria de permanecer no Ifes)	Profissional
Entrevistado 4	Facilitar encontros com a família que ficou em outro estado Casamento Ser feliz	Pessoal
	Dedicar-se ao trabalho atual, melhorando rotinas e desenvolvendo coisas novas Continuar no Ifes, mas em outro cargo, com escolaridade maior Tentar outros concursos	Profissional
Entrevistado 5	Passar em concurso de nível superior	Profissional
Entrevistada 6	Conseguir remoção para ficar mais próximo da família	Pessoal
Entrevistada 7	Noivo é da mesma cidade e pretendem constituir família	Pessoal
	Não pretende pedir remoção, mas pode vir a tentar outros concursos	Profissional
Entrevistada 8	Ficar na cidade por muitos anos	Pessoal
	Constituir família	
	Ficar no Ifes por muitos anos	Profissional
Entrevistado 9	Hoje não pretende sair do Ifes, exceto se ocorrer alguma coisa em termos de legislação ou de tratamento do governo em relação ao serviço público	Profissional
Entrevistada 10	Ter o “dia a dia” bom, estar satisfeita, sentir-se bem no cotidiano	Pessoal
Entrevistada 11	Fazer mestrado	Acadêmica

Quadro 13 - Expectativas para o futuro

(conclusão)

Entrevistado	Expectativas para o futuro	Subcategoria
Entrevistado 12	Aposentar no Ifes	Profissional
	Pedir remoção para ficar próximo à família, mas para <i>campus</i> de cidade do interior,	Pessoal
Entrevistada 13	Em relação ao Ifes, que a comunicação interna e externa melhore, pois a população local ainda não tem pleno conhecimento do que é o Ifes	Institucional
Entrevistada 14	Ter filhos Permanecer no interior Ter sítio para ter horta, pomar cachorros, qualidade de vida e tudo o que o interior possa proporcionar	Pessoal
	Fazer outra pós-graduação e mestrado	Acadêmica
Entrevistada 15	Assim que tiver oportunidade, pedir remoção para mais próximo da família e marido	Pessoal
Entrevistado 16	Crescer dentro do <i>campus</i> , por meio de concurso para cargo de nível superior	Profissional
	Fazer concurso para outro <i>campus</i> ou instituto para cargo de nível superior e pedir remoção para o <i>campus</i> atual	
Entrevistada 17	Está em uma fase com mais expectativas pessoais do que profissionais Exercer plenamente o papel de mãe Conciliar vida pessoal e profissional, de forma a estar mais presente na família	Pessoal
Entrevistada 18	Pedir remoção para mais próximo da família	Pessoal

Fonte: elaboração própria com dados da pesquisa

A seguir tem-se alguns trechos relatando essas expectativas. Para efeitos comparativos, colocou-se a expectativa de um entrevistado da região e um de fora da região do *campus* em alguns trechos relacionados às expectativas pessoais e profissionais.

A exemplo de expectativas pessoais, temos as da Entrevistada 2, Entrevistada 14 e Entrevistada 17. Sendo que a primeira mora longe de seus familiares, e as duas últimas são da região.

Eu brinco que eu sou bem otimista, que “Grandes coisas tem feito o Senhor por mim” e acredito que ele vai continuar fazendo. E a minha expectativa é conseguir minha remoção, pra Serra ou pra Vitória, pra estar próximo da minha família, pra continuar na minha casa onde eu morei 26 anos [...] Então na minha casa era eu e minha mãe, agora é minha mãe sozinha, 64 anos de idade, e pretendo voltar pra lá, pra ficar perto dela, pra ficar perto de tudo, dos meus amigos, de tudo o que eu fiz. (ENTREVISTADA 2).
Expectativa pessoal

Sobre o futuro, eu gosto muito daquele ditado “O futuro a Deus pertence”, mas eu desejo ter filhos e permanecer no interior, morando em um sítio onde eu possa ter horta, pomar, cachorros (amo), qualidade de vida e tudo mais que o interior possa me proporcionar (ENTREVISTADA 14).
Expectativa pessoal

Eu tô numa fase da vida que eu tô com mais expectativas na minha vida pessoal do que na minha vida profissional. Então eu não almejo, assim, ter um cargo de direção ou de chegar a um cargo de coordenação, eu não tenho essa expectativa. Hoje minha maior expectativa é ser mãe. Porque eu sou mãe de uma menininha de dois aninhos. Inclusive, recentemente eu pedi uma redução de carga horária pra poder me dedicar um pouco mais a ela, então eu tô nessa expectativa: de trabalhar, mas também conciliar a minha vida profissional com a minha vida pessoal, no sentido de poder tá próximo à família (ENTREVISTADA 17) Expectativa Pessoal.

A exemplo de expectativa profissional, temos o Entrevistado 5, que não é da região e o Entrevistado 16 que é da região.

A minha expectativa pro futuro é, tô tentando prestar concurso pra nível superior e ver se eu consigo me classificar num concurso de nível superior na minha área que é Administração de empresas (ENTREVISTADO 5). Expectativa profissional

Então, minha expectativa é assim, eu tô buscando, porque eu sou cargo de nível D, né, Ensino Médio, e a minha perspectiva é tá crescendo dentro aqui do *campus*, né, [...] tanto que se eu passar de repente para outro *campus*, ou outro instituto, a minha intenção é voltar para cá [ENTREVISTADO 16].

Por fim, a Entrevistada 13, que é da região, fala de seu desejo de que o Ifes crie maior vínculo com a região, de forma que a população o conheça mais e de que a comunicação interna e externa melhore.

Eu acho que trabalhar no Ifes é muito bom, é bacana, é bom você falar do Ifes, mas eu acho que eles pecam um pouco no quesito comunicação, tanto interna quanto externa, por exemplo: eu pego muito ônibus aqui na cidade pra chegar até no Ifes e tal, então assim eu ouço muito da população, de perguntarem quanto que paga pra estudar no Ifes, quando me vêem de uniforme. Então eu vejo assim que assim como eu entrei lá, tem muita gente na cidade onde a gente tá que não sabe o que é o Ifes, pra que que o Ifes tá ali, pra que que serve. (ENTREVISTADA 13) Expectativa institucional.

Essas falas corroboram com os estudos de Bauer, McAdams e Pals (2008) que na narrativa, a partir da concepção de bem-estar psicológico e desenvolvimento do ego, as pessoas tendem a destacar cenas de crescimento pessoal e tentam obter alguma medida de unidade e propósito, que de outra forma pareceria ser um conjunto incompreensível de eventos e experiências da vida; tendem também a enquadrar experiências de vida difíceis como experiências transformadoras.

4.2.2 A escolha pelo interior

Além das entrevistas, utilizaram-se também perguntas abertas inseridas no questionário sociodemográfico para compreender, dentre outras questões, os

motivos que levaram os TAE a escolherem trabalhar em um *campus*/cidade do interior. As respostas concentraram-se em sete temáticas principais, como apresentado na Tabela 9.

Tabela 9 - A escolha pelo interior

Escolha por <i>campus</i> do interior	Frequência
Não foi por opção	40
Não tinha opção para escolher; o edital não especificou os locais; disponibilidade da vaga; só havia vagas para o interior; só tinha vaga nesse <i>campus</i> ; na minha área só havia vaga aqui; a vaga surgiu em <i>campus</i> do interior; foi onde passei; havia feito para outro <i>campus</i> ; foi onde fui nomeado; não foi minha opção inicial; foi pela ordem de classificação; melhor opção dentre as oferecidas; mais próximo da Grande Vitória; quando se faz um concurso não se trata de escolhas; falta de opção de escolha para <i>campi</i> da Grande Vitória; não foi escolha, mas me adaptei muito bem	
Permanecer no interior	40
Cidade natal, cidade onde vivo; já morava aqui; já residia aqui; minha moradia é aqui; já morava há algum tempo; próximo a minha residência; próximo a minha casa; moro perto; sou do interior; não pretendia mudar de cidade; morava em cidade próxima	
Ir para o interior/Retornar para o interior	20
A cidade em si; tranquilidade; segurança; mais proximidade com as pessoas; clima ameno; qualidade de vida; qualidade de vida para a família; custo de vida; custo x benefício; projeto de vida pessoal; mudança de paradigma, vida mais tranquila; menos estressante; mais saudável; menos correria; sossego; não tinha vontade de morar em grande cidade; sou de cidade do interior; já tinha planos de mudar para o interior; <i>campus</i> próximo às residências; retornar para o interior, voltar a morar no interior, voltar para minha terra	
Motivos familiares	17
Minha família, cidade onde reside minha família, motivos familiares, ficar perto da família, proximidade de parte da família, ficar perto da família que reside aqui, mais próximo da família e namorado, mais próximo da família e amigos, marido trabalhava aqui	
A oportunidade em si	12
A oportunidade; o concurso; ser servidor público; passar em um concurso público, não importava pra onde; trabalhar no Ifes; questões pessoais: recomeçar a vida em um local diferente; melhorar a situação financeira; oportunidade de crescimento profissional; trabalhar no serviço público federal, salário e estabilidade; crise e a falta de emprego; acabei aceitando mudar de cidade e achei uma oportunidade de trabalho interessante	
Concorrência baixa	5
Baixa/menos/menor concorrência; mais vagas; poucas vagas na Grande Vitória	
Estudei aqui	1
É histórico. Eu trabalharia nos <i>campi</i> St. Teresa ou Itapina, pois já fui aluno dos dois, além do que o trabalho nestes atendem à minha formação profissional, técnico agrícola e biólogo	

Fonte: elaboração própria com dados da pesquisa

Nota-se que a maioria das respostas concentrou-se em duas subcategorias: **não foi por opção** e **permanecer no interior**, localizadas em 40 respostas cada.

Sobre a subcategoria **não foi por opção**, ela se verificou de várias formas: seja pelos participantes terem feito concurso para uma localidade e sendo nomeados para outra; seja pelo fato de os participantes desconhecerem no momento da inscrição o local, sendo esse escolhido pela classificação e as vagas divulgadas

após o resultado final e no momento da nomeação. Essas temáticas também apareceram nas entrevistas.

Prestei concurso para um *campus* no meu local de origem, mas fui aproveitado em um *campus* do interior. Portanto, não foi minha opção inicial, porém devido à crise e a falta de emprego acabei aceitando mudar de cidade (RESPOSTA DO QUESTIONÁRIO).

Não foi uma escolha inicial. Fiz a prova em 2008 para o *campus* Cariacica, fiquei em segundo lugar e fui chamada para o interior. Aceitei porque preciso trabalhar (RESPOSTA DO QUESTIONÁRIO).

Não escolhi o *campus* Ibatiba. Prestei concurso para Aracruz e fiquei na suplência. No dia que meu concurso vencia fui nomeada para Ibatiba, logo não tive escolha. (RESPOSTA DO QUESTIONÁRIO).

Em relação ao **permanecer no interior** (freq. 40) ou **Ir para o interior/Retornar para o interior** (freq. 20), aparentemente os moradores das cidades onde possuem *campi* do Ifes tem visto ali uma oportunidade de se manterem em suas cidades, próximos de suas famílias, com salários bons e constantes, assim como verificado nas entrevistas; ou para os que se mudaram, para se estabelecerem e também criarem suas famílias e/ou por um projeto de vida, considerando as características dessas cidades e benefícios que elas proporcionam. Outros se mudaram por **motivos familiares** (freq. 17), que acabam, em alguns casos, por se confundir com o ir para o interior/retorno para o interior.

Minha família (pais e irmãos) mora em uma cidade próxima de Nova Venécia, vi no concurso, a oportunidade de voltar para minha terra e ficar próximo a minha família (RESPOSTA DO QUESTIONÁRIO).

Que às vezes a gente tem aquela ilusão de que cidade grande tem mais oportunidade, pode até ser que até certo ponto sim, mas em termos de satisfação pessoal, acho que quem não se identifica com uma grande cidade tem que ir realmente em busca do que ela se enquadra, sabe? Eu não me arrependo de ter saído, mas eu ainda vejo várias pessoas que ainda tem muito preconceito com o interior sabe. “Nossa, você saiu de Vitória, foi pro interior”, ou, “Há, tá numa cidade simples, num emprego simples”, mas acho que cada um tem que buscar sua própria, se identificar assim, com se faz a pessoa satisfeita e no cotidiano elas se sentir bem, e plena né (ENTREVISTADA 10).

Uma mudança de paradigma no modo de viver, busca por uma vida mais tranquila, menos estressante e mais saudável (RESPOSTA DO QUESTIONÁRIO).

Houve também escolhas baseadas na própria oportunidade apresentada, ou a **oportunidade em si** (freq. 12), seja de um novo emprego, de se tornar servidor, ou

começar uma nova vida. Aparentemente nessas respostas o local não importava tanto, desde que essas outras necessidades fossem supridas.

Para mim é indiferente, queria passar em um concurso público. Não importava para onde (RESPOSTA DO QUESTIONÁRIO).

A oportunidade de trabalhar no Ifes (RESPOSTA DO QUESTIONÁRIO).

A oportunidade de trabalhar no Serviço Público Federal, salário e estabilidade (RESPOSTA DO QUESTIONÁRIO).

A **concorrência baixa** (freq. 5) e já ter estudado no Ifes, **estudei aqui** (freq. 1) também se apresentaram como motivações.

Como visto no referencial teórico da Abordagem Gestáltica, as pessoas entram em contato com o meio para satisfação de suas necessidades (PERLS, 1988) Assim, servidores que ao ingressarem no Ifes, o fazem por diversos motivos, como apresentadas na Tabela 9: trabalhar; poder entrar no Ifes, mesmo sem saber para onde ou em local diferente do que havia sido escolhido e também por motivos familiares ou para se manter naquele local. De certa forma, estão também alinhadas a alguma meta ou propósito de vida, como propõe o bem-estar Psicológico (Ryff, 1989). O ingresso de servidores relatado apenas pela oportunidade como se apresentou corrobora também com a pesquisa de Albrecht (2010).

4.2.3 Mudanças de vida ocorridas ao assumir funções do interior

Outra pergunta aberta apresentada no questionário foi em relação à mudança de vida e rotina ocorrida após assumir as funções no Ifes. As respostas se agruparam por quinze subcategorias, como pode ser visto na Tabela 10.

Tabela 10 - Mudanças de vida/rotina ao assumir as funções em *campus* de interior

(continua)	
Mudanças de vida ocorridas ao assumir funções no Ifes	Frequência
Não houve mudança substancial em minha vida/rotina	50
Mudança de Cidade	59
Ficar longe da família/amigos/marido	39
Morar com outras pessoas	13
Outras mudanças/adaptações	12
Cidade nova em que não conhecia ninguém; mudei completamente minha vida; mudei de autônomo para servidor; término de relacionamento de média duração; mudar de Plano de Saúde; ter dois endereços; deixei meus afazeres de lazer; estou no alojamento da escola; retorno todos os finais de semana para casa; permaneço na cidade durante a semana; novo estilo de vida; conviver com uma cultura e povo diferente ao que estava acostumado a lidar; outras	

Tabela 10 - Mudanças de vida/rotina ao assumir as funções em *campus* de interior

(conclusão)

Mudanças de vida ocorridas ao assumir funções no Ifes	Frequência
Mudanças em relação aos estudos	11
Parar um curso; interromper cursos, parar curso de Engenharia Civil; abandonar graduação em Ciências Econômicas; parar segundo curso superior; parar meu curso superior por dois anos; trancar um curso de graduação em andamento na Ufes; Parei de fazer meus cursos de idiomas no Centro de Línguas da UFES (Inglês e Espanhol))	8
Mudanças necessárias para continuar (adequação metodológica curso de Graduação e de Doutorado; transferir graduação de instituição de ensino; troquei um curso presencial para modalidade EAD)	3
Aprender novas habilidades	10
Aprender novas habilidades; melhorar dons culinários; aprender a dirigir; aprender a lidar com estrada de chão, principalmente em dias de chuva; fazer cursos	
Mobilidade entre <i>campi</i>	9
Convocação para <i>campus</i> diferente da aprovação, após algum tempo consegui remoção; redistribuição de outros órgãos; remoção entre <i>campi</i> do interior	
Mudança de Estado	9
Mudança com a família	8
Assumi a responsabilidade de criar minha filha sozinha; levei comigo meus dois filhos; filho de 1 ano e 8 meses veio; inicialmente vim sozinha com minha filha e posteriormente meu esposo veio; fiz mudança com minha esposa e filha; com o marido; meu marido saiu do emprego para me acompanhar; há um deslocamento do esposo que trabalha na cidade anterior de moradia;	
Morar sozinho (a)	7
Retorno para cidade de origem	6
Retornei para minha cidade de origem; voltar para perto de nossa família; retornei com remoção; retornei para próximo de minha família e namorado	
Mudança de rotina	6
Mudança substancial em minha vida e rotina; ajustar minha programação diária de vida; mudança de rotina; se adaptar a novas rotinas	
Gastos	5
Alugar uma residência; casa alugada; pagar aluguel; comprar móveis; trazer mudança; comprar um carro	
Deslocamento	4
Não há transporte público para o <i>campus</i> ; viajar todos os dias para cidade vizinha; dirigir todos os dias ao trabalho; longos percursos para chegar ao trabalho; buscar tratamento médico em outra cidade	

Fonte: elaboração própria com dados da pesquisa

Após a escolha ou entrada no Ifes, muito dos participantes dizem **não ter ocorrido mudanças substanciais nas suas vidas e rotinas** (freq.50).

Por outro lado, a maior parte das respostas se concentrou na mudança de rotina em relação à **mudança de cidade** (freq. 59) ou mesmo **mudança de estado** (freq. 9), conseqüentemente **ficando longe da família/amigos/marido** (freq. 39), alguns tendo que **morar com outras pessoas** (freq. 13) ou **morar sozinho** (freq. 7). Alguns ainda tiveram a oportunidade de **mudar com a família**, ou parte dela (freq. 8).

Outros relataram questões acerca de **gastos** novos (freq. 5), ou de **deslocamentos** (freq. 4) que passaram a ser necessários.

Inicialmente vim sozinha com minha filha e posteriormente meu esposo veio. Felizmente, ele também passou no concurso do Ifes e trabalhamos no mesmo *campus* (RESPOSTA DO QUESTIONÁRIO).

Me mudei de cidade, estou morando sozinha longe de todo mundo (RESPOSTA DO QUESTIONÁRIO).

Aprender a dirigir, pois não há transporte público que passe pelo *campus* (RESPOSTA DO QUESTIONÁRIO).

Como Perls (1988, p. 31) já afirmava “O meio não cria o indivíduo, nem ele cria o meio. Cada um é o que é, com suas características individuais, devido a seu relacionamento com o outro e com o todo.”.

Quando várias necessidades se originam simultaneamente e não podem ser satisfeitas ao mesmo tempo, o organismo faz uma escala de valores do que é mais importante em termos de sobrevivência (PERLS, 1988), contatando o meio para satisfazê-las,

Outras mudanças/adaptações (freq. 12) também ocorreram, assim como **mudanças em relação a cursos** (freq. 11), por um lado pela interrupção do curso por não ter mais condições de realizá-lo, ou adequações necessárias para a conclusão. Além de **mudanças de rotina** (freq. 6), **aprender novas habilidades** (freq. 10), da **mobilidade entre os campi** (freq. 9). Percebeu-se também que houve **o retorno à cidade de origem** (freq. 6).

Mudei de cidade, inicialmente passei a morar com uma colega e hoje estou no alojamento da escola. Vivo sozinha já que minha família mora em Vila Velha. Parei de fazer meus cursos de idiomas no Centro de Línguas da UFES (Inglês e Espanhol) e definitivamente tive que melhorar meus dons culinários (RESPOSTA DO QUESTIONÁRIO).

Quando passei no concurso do Ifes fui morar em [cidade do interior], por 4 anos. Morei com uma colega em uma casa alugada. Já era casada, o marido ficou em [outra cidade do interior] e eu [...] retornando todos os finais de semana para casa. Em 2014, meu marido passou em um concurso para o [mesmo *campus*] e passamos a residir nessa cidade, onde tivemos nossa filha. Em dezembro de 2015 conseguimos remoção, eu para o *campus* [*campus* de cidade do interior] e ele para o [*campus* de cidade do interior vizinho], onde pudemos voltar para perto de nossa família (RESPOSTA DO QUESTIONÁRIO).

Tive que mudar de cidade, trazer mudança, me adaptar a uma nova rotina, novo estilo de vida, conviver com uma cultura e povo diferente ao que estava acostumado a lidar (RESPOSTA DO QUESTIONÁRIO).

Na Serra eu tinha uma vida muito ativa, porque trabalhava durante o dia e a noite frequentava academia, fazia aulas de dança, caminhava na orla (que eu amo), saía com amigos... e agora só assisto TV, né. Sedentarismo total! (ENTREVISTADA 2).

4.2.4 Problemas relacionais, de laços familiares, sociais, de estudos

Pelo questionário, também se procurou verificar se os respondentes haviam enfrentado problemas familiares, sociais (amigos, igreja, associações, clubes), de estudos, após assumirem suas funções em *campus* do interior, as respostas dos TAE agruparam-se em dez temáticas, como apontado na Tabela 11.

Tabela 11 - Problemas relacionais, de laços familiares, sociais, de estudos

Problemas relacionais, de laços familiares, sociais, de estudos	Frequência
Não moro longe da família e/ou não tenho enfrentado nenhum problema	74
Relacionamento com a Família	28
Passar pouco tempo com a família; longe da família, dos filhos, do esposo; falta de convivência familiar; problemas de relacionamento familiar; problemas conjugais; cobranças; permanecer 10 horas no local de trabalho, devido à distância do <i>campus</i> à cidade.	
Relacionamento com os Amigos	20
Amigos; laços/relação amizade; perda de laços; quebram elos; amigos que acabei me afastando e perdendo; não possuo muitos amigos íntimos; falta de amizade; não conheço ninguém.	
Vizinhos; comunidade local e vida social	10
Estar só; sensação de estar sozinho; vizinhos; só tenho saído aos finais de semana; círculo social ficou de lado; quebram vínculos sociais; dificuldade em criar novos laços com povo da cidade; não passo os finais de semana na cidade; dificuldade de entrar nos círculos sociais do município; cidade nova que não se conhece ninguém.	
Problemas emocionais/psicológicos	9
Solidão; sofrer de ansiedade; problemas psicológicos; problemas emocionais; fiquei deprimida; pequenos problemas no trabalho são potencializados; interfere na motivação para o trabalho.	
Estar em casa apenas aos finais de semana/deslocamentos/permanência em outro local	8
Estar em casa aos finais de semana; deslocamento; horas de viagem na segunda e sexta-feira; longos percursos aos finais de semana; enfrentar viagens diárias; estar todos os dias na estrada; viagens; permanência no novo local.	
Vínculo com a Igreja	7
Igreja; vínculo com a igreja.	
Lido bem com isso ou já enfrentei	4
Lido bem com isso; enfrentei; estou aqui a pouco tempo e não percebi	
Os relacionamentos melhoraram quando assumi minhas funções	3
O acolhimento dos moradores ajudou; aumentei meus laços de amizade; fiquei mais próxima de família e namorado.	
Estudos	3
Transferir graduação; estudos prejudicados	

Fonte: Elaboração própria com dados da pesquisa

Observa-se que a maior parte dos participantes disse não ter passado por **nenhum tipo de problema relacional** (freq. 74). Há ainda aqueles que disseram **lidar bem com isso ou já ter enfrentado** (freq. 4), e aqueles casos em que **os relacionamentos melhoraram ao assumir funções** (freq. 3). As respostas apontam também para o acolhimento que receberam e como isso influencia seus relacionamentos.

Mesmo longe da família, em [cidade do interior] fui bem acolhida pelos moradores da cidade e da instituição de ensino que coloquei meu filho (RESPOSTA DO QUESTIONÁRIO).

Por outro lado, há relatos de problemas de **relacionamento com a família** (freq. 28), **relacionamento com os amigos** (freq. 20), com os **vizinhos; comunidade local e vida social** (freq. 10), relacionadas ao **vínculo com a igreja** (freq. 7) e em relação aos **estudos** (freq. 3), assim como também observado nas entrevistas.

[...]a gente tá sozinho, né, fora da família, por mais que a gente queira a gente sente falta, né, sair de casa, né, da casa da gente, deixar na segunda de madrugada, realmente o final de semana da gente é bem corrido porque a gente sai daqui na sexta-feira, já tá escuro, já chega em casa ... quando eu vou de ônibus eu chego em casa nove horas, então é chegar e dormir, aí sábado... Domingo já tem que dormir cedo pra segunda tá aqui. Então tem assim, o fator, me realizou profissionalmente, né, me sinto realizada profissionalmente, mas pessoalmente a gente fica um pouco deprimida longe de casa, longe dos familiares, isso aí é fato, não tem como negar (ENTREVISTADA 6).

Cobrança da família pela distância. No meu caso tenho um filho de apenas um ano e minha esposa está fazendo um mestrado, portanto, minha ausência impede que eu ajude nas atividades da casa e no cuidado do bebê (RESPOSTA DO QUESTIONÁRIO).

Além de problema de saúde em pessoa da família (pai), mas o qual a legislação atual não ampara no sentido de colaborar para remoção para uma cidade mais próxima da família. (RESPOSTA DO QUESTIONÁRIO).

Problemas conjugais por não dedicar o tempo necessário a família, devido a viagens e permanência em outro local (RESPOSTA DO QUESTIONÁRIO).

O maior problema foi se adaptar numa cidade estranha, onde não conhecia ninguém (RESPOSTA DO QUESTIONÁRIO).

Dificuldade em criar novos laços de amizade com o povo da cidade (RESPOSTA DO QUESTIONÁRIO).

Dificuldade em "entrar" nos círculos sociais do município (RESPOSTA DO QUESTIONÁRIO).

Há ainda situações como **estar em casa apenas aos finais de semana/deslocamentos/permanência em outro local** (freq. 8) que influenciam nesses problemas relacionais. E ainda **problemas emocionais/psicológicos** (freq. 9) decorrentes desses problemas relacionais.

Dificuldade em me adaptar ao fato de estar sozinha e sofrer de ansiedade (RESPOSTA DO QUESTIONÁRIO).

Problemas psicológicos que ainda não estão sendo tratados (RESPOSTA DO QUESTIONÁRIO).

Tenho enfrentado problemas emocionais para superar a distância, mesmo após 3 anos. Ultimamente tenho evitado visitar meus familiares, pois a cada visita tenho recaídas emocionais (RESPOSTA DO QUESTIONÁRIO).

O sentimento de solidão é muito grande. Às vezes, pequenos problemas no trabalho são potencializados devido à sensação de estar sozinho, numa cidade onde não conhece ninguém. O início é muito complicado (RESPOSTA DO QUESTIONÁRIO).

Inicialmente o problema é mais psicológico, fiquei muito deprimida pelo afastamento. Depois vamos superando e acostumando com a distância, mas claramente não participamos da vida familiar como antes, não conseguimos ir a todos os eventos, mesmo que seja só um bolinho de aniversário da prima, a convivência diminui e o diálogo também, eles "esquecem" de te contar coisas. Há um distanciamento maior com as amigas, afinal com o pouco tempo que se tem, priorizamos a família, logo até poderíamos ir no churrasco com a galera, mas aí deixaríamos de visitar a avó (coisas desse tipo) (RESPOSTA DO QUESTIONÁRIO).

Todos esses problemas também são encontrados nas outras pesquisas que trataram de deslocamento e da interiorização da rede de ensino, também no que tange à dificuldade de construção de coletivo (em relação à família, amigos e sociedade) (MANN, 2012; PINHEIRO, 2013; SANTOS; SOUZA; VENTURA, 2015; CARDOSO; RIBEIRO, 2016).

Na situação de necessidades, o indivíduo tem que ser capaz de tomar uma decisão clara. Se o faz, ou fica em contato ou foge; sacrifica temporariamente a necessidade menos dominante à mais dominante e pronto! Nem ele nem o meio sofrem qualquer consequência grave. Mas quando não pode discriminar, quando não pode tomar uma decisão, ou se sente satisfeito com a decisão que tomou, não faz um bom contato nem uma boa fuga, tanto ele como o meio ficam afetados (PERLS, 1988, p. 38-42).

4.2.5 Problemas no deslocamento

Investigou-se também a existência de enfrentamento de problemas com deslocamento, a maior parte dos respondentes disse **não encontrar problemas** (freq. 95). As outras duas subcategorias que se agruparam as respostas foram em

relação ao **transporte público** (freq. 19), seja pela sua falta ou por não atender plenamente e pelo **percurso** (freq. 11), este em relação tanto ao percurso feito para o trabalho, quanto ao feito para onde de fato consideram suas residências. Esses dois problemas mostraram-se também bem acentuados em Cardoso e Ribeiro (2016), principalmente na ida para a cidade do *campus*, feita no início da semana e no retorno ao final da semana. As respostas estão agrupadas na Tabela 12.

Tabela 12 - Problemas no deslocamento

Deslocamento	Frequência
Não encontro problemas	95
Transporte público	19
Não há transporte; pouco transporte; pouca oferta de ônibus; horário do transporte público não atende; precariedade do transporte; ter que usar transporte escolar	
O percurso	11
Perigo nas estradas; trânsito; estradas não pavimentadas, em péssimo estado de conservação	

Fonte: Elaboração própria com dados da pesquisa

Falta de transporte público tendo que utilizar veículo particular sem restituição de pelo menos o combustível (RESPOSTA DO QUESTIONÁRIO).

Horários de ônibus incompatíveis com escala de trabalho. (duas linhas) (RESPOSTA DO QUESTIONÁRIO).

Nos dias de trabalho não, no retorno à segunda residência sim: trânsito veicular (RESPOSTA DO QUESTIONÁRIO).

4.2.6 Aspectos positivos de se trabalhar no interior

Solicitou-se ainda, através do questionário, que os respondentes relatassem os aspectos positivos de se trabalhar no interior, tendo as respostas se dividido em 11 subcategorias apresentadas na Tabela 13. Mesmo com parte deles tendo que enfrentar algumas dificuldades e problemas, a maioria percebe e falou sobre tais aspectos. Apenas um grupo menor trouxe **respostas negativas** (freq. 15).

Tabela 13 - Aspectos positivos de se trabalhar em cidades do interior

Aspectos positivos	Frequência
Tranquilidade	52
Tranquilidade; bem-estar; menos agitação; menos movimentadas; ritmo de vida; paz; simplicidade; menos barulho	
Mobilidade urbana	43
Melhor mobilidade; ausência de engarrafamento; menor distância e trânsito até o trabalho; não depender de automóvel ou transporte coletivo; ser perto do trabalho, não haver trânsito; facilidade no deslocamento casa x trabalho.	
Sensação de segurança	42
Sensação de segurança; menor grau de violência; baixo índice de violência; baixa criminalidade	
Qualidade de vida	33
Qualidade de vida, principalmente para os filhos; horário flexível; a vida é menos corrida; a vida é mais calma; almoçar em casa	
Relacionamentos melhores	22
Afetividade; novas amizades; aproximação entre as pessoas; vínculos afetivos maiores; pessoas mais dispostas a conversar; posso almoçar em casa; almoçar com os filhos; melhor utilização do tempo livre; sobra mais tempo para os relacionamentos; melhor contato com a população local	
Custo de vida menor	15
Custo menor; custo de vida reduzido; custo de vida baixo	
Respostas negativas	15
Não; longe da família não há benefícios; irrelevante; tem cidades que não possuem nenhum atrativo que possa dizer que seja positivo	
Ambiente	8
Clima bom; condições ambientais; natureza; contato com a natureza; menos poluição	
Outros	7
É minha cidade; continuar vivendo aqui; moradia; vida agradável; alimentos melhores; mulheres bonitas; moro em uma casa com espaço para meu filho brincar	
O local de trabalho	6
Ambiente mais acolhedor; sempre trabalhei no interior; em <i>campus</i> menor aprende-se mais; melhor controle das situações de trabalho; bons relacionamentos com os colegas; a integração do <i>campus</i>	
Serviços públicos bons	3
Creches boas; maior agilidade nos serviços; proximidade dos serviços aos cidadãos	

Fonte: Elaboração própria com dados da pesquisa

Dentre os principais aspectos citados estão **tranquilidade** (freq. 52), **mobilidade urbana** (freq. 43), **sensação de segurança** (freq. 42), **qualidade de vida** (freq. 33) e **relacionamentos melhores** (freq. 22).

Outras respostas que surgiram foram **o custo de vida menor** (freq. 15), **o ambiente** (freq. 8), **o local de trabalho** (freq. 6) e **serviços públicos bons** (freq. 3).

Uma tranquilidade relativamente maior (menos riscos e menos agitação) e a aproximação entre as pessoas. Lembrando que cada *campus* tem suas particularidades, seja de organização seja de oferta. É preciso ainda ter em mente a diferença entre viver ou trabalhar no interior e viver ou trabalhar "na roça", como muitos fazem menção, muitas vezes, de forma pejorativa. (RESPOSTA DO QUESTIONÁRIO).

Sim, é uma vida mais calma, ainda tem a marca do estilo de vida rural, as pessoas são mais dispostas a conversar, logo temos maior interação com os colegas de trabalho e toda a população de forma geral. (RESPOSTA DO QUESTIONÁRIO).

4.2.7 Aspectos negativos de se trabalhar no interior

Também se solicitou, pelo questionário, que os participantes relatassem aspectos negativos de se trabalhar no interior, que foram agrupadas em 11 subcategorias, conforme Tabela 14.

Tabela 14 - Aspectos negativos de se trabalhar em cidades do interior

Aspectos negativos	Frequência
Não existem	62
Não; gosto de trabalhar no interior; morar no interior não significa passar por todos esses problemas; desde que seja próximo de seu domicílio; a grande Vitória é a prova que o processo de urbanização no Espírito Santo falhou desgraçadamente.	
Lazer; entretenimento; cultura	24
Pouca opção de entretenimento; de lazer e cultura, cinema; shows, livrarias, eventos gastronômicos	
Acesso a saúde/médicos especialistas	22
Baixa quantidade que atenda um plano de saúde; faltam médicos especialistas; hospitais; clínicas	
Estar longe da família	17
Estar longe da família; convivência familiar	
Infraestrutura e transporte	17
Acesso dificultado à internet; estradas em péssimas condições; falta/insuficiência de transporte público; lotes sem escritura; faltam saneamento e água tratada	
Comércio; variedade e produtos; bancos	14
Supermercado com pouca variedade de produto e sem fiscalização; horário de funcionamento do comércio da cidade	
Educação; Qualificação; Treinamento	14
Boa escola para os filhos; treinamentos e cursos; mestrado	
Deslocamentos: custos e riscos	7
Deslocamento; longas viagens; colocar a vida em risco; acidentes; custo do deslocamento; custo de manter duas casas	
Localização do <i>campus</i>	7
Não poder fazer horário de almoço em casa; péssima localização do <i>campus</i> (no meio do nada); se estivesse em outro <i>campus</i> não precisaria fazer tantas compensações; tudo é longe; dificuldade em chegar ao centro em horário comercial; ficamos restritos ao <i>campus</i>	
O social	5
Cidades mais conservadoras; pessoas falam mais da vida alheia; criar novos laços	
O <i>campus</i>	4
Poucos servidores em relação à demanda; dificuldades para remoção, troca ou permuta; excesso de trabalho; modos operandi próprio	

Fonte: Elaboração própria com dados da pesquisa

A maior parte das respostas **não identificou** aspectos negativos de se trabalhar em *campus* do interior (freq. 62). Entretanto, alguns apontaram aspectos em relação à inexistência ou poucas opções de **lazer; entretenimento; cultura** (freq. 24), **acesso aos médicos/saúde** (freq. 22); **estar longe da família e infra-estrutura e transporte** (ambas com freq. de 17); **comércio; variedade e produtos; bancos e educação; qualificação; treinamento** (ambas com freq. 14); **deslocamentos: custos e riscos e localização do *campus*** (ambas com freq. 7).

Observa-se também um aparente antagonismo entre algumas respostas, ao se comparar os aspectos positivos e negativos, provavelmente gerados em relação ao *campus* do participante. Se para alguns a mobilidade é boa, tem a possibilidade de morar próximo ao *campus*, ambiente se apresenta mais acolhedor, aprende-se mais e com melhor controle das situações de trabalho; para outros se apresenta de modo negativo, com poucos servidores em relação à demanda; dificuldades para remoção, troca ou permuta; excesso de trabalho; *modus operandi* próprio. Por outro lado, em relação aos aspectos positivos, alguns apresentaram o fato de se criarem relacionamentos melhores; sobre os aspectos negativos, por sua vez, alguns relataram que são cidades mais conservadoras, que as pessoas falam mais da vida alheia, além da dificuldade em criar novos laços. Mais uma vez confirmando que o lugar importa (Pinheiro, 2013), no caso de cidades e *campus* do interior, tais antagonismos nas respostas acabam por refletir as particularidades de cada lugar. Sobre a falta de infra-estrutura de alguns lugares, esse problema também foi discutido na pesquisa de Santos, Souza e Ventura (2015).

4.2.8 Sugestões de melhorias para viver no interior

Em relação às perguntas qualitativas, a última questão abordada pelo questionário solicitava que os participantes apresentassem sugestões de melhoria para viver no interior, caso tivessem, sendo essas sugestões agrupadas em nove subcategorias, como apresentado na Tabela 15.

Tabela 15 - Sugestões de melhoria para viver no interior

Sugestões para melhorar a permanência	Frequência
Auxílio financeiro	23
Regulamentar o auxílio transporte para os servidores que estão no interior; pagamos para trabalhar; ajuda no combustível; moradia; transporte (também para a cidade de origem) e alimentação; melhorar o cargo; abono de incentivo à interiorização; incentivo financeiro tendo em vista os custos adicionais; meios de transporte próprios são destruídos devido às condições da estrada	
Em relação à gestão	18
Boas condições de trabalho; a seleção de servidores ser mais clara em relação ao município da vaga; melhorar processos de remoção; gestão de valorização dos TAE; melhor reconhecimento e tratamento por parte da Reitoria; reestruturação de quadros profissionais; políticas da instituição voltadas para a realidade do interior; desenvolvimento de política de fixação dos servidores; maior apoio da gestão; maior receptividade e informações sobre o local; representatividade dos <i>campi</i> na Reitoria	
Não seria esse o caso	18
Me falta a família ou estar em casa; a localização é ruim; com a ameaça aos investimentos federais em educação, desejo apenas que o Ifes continue existindo no interior; quem gosta do interior ali permanecerá; não está relacionado a questões do trabalho, e sim a tranquilidade diária; está relacionado ao que a pessoa deseja para vida.	
Não tenho	15
Não; estou satisfeito; não tenho sugestões	
Infraestrutura e transporte	13
Pavimentação de estradas; oferta de transporte público; poder utilizar transportes alternativos como vans, ônibus de turismo ou carro próprio para ir trabalhar e ser reembolsado; melhoria da infraestrutura da cidade; possibilidade de transporte do próprio Ifes, para os <i>campi</i> mais próximos da região da grande vitória; fomento de parcerias para adquirir imóvel e parar de pagar aluguel; melhoria de infraestrutura do <i>campus</i> ; melhorias na saúde; apoio logístico	
Treinamentos e capacitações	12
Desburocratizar a necessidade de reuniões, treinamentos e qualificações em Vitória; descentralização da grande Vitoria; aprimoramento das políticas de capacitação de servidores; disponibilidade de afastamento para capacitações periódicas; facilitar o acesso à capacitação; programas de capacitação para o interior; vagas em mestrado direcionadas para servidores do interior	
Flexibilização de horário	9
Devido à distância e conseqüentes deslocamentos, há mais compensações do quem mora nos grandes centros; adequação jornada x carga horária; redução da jornada sem redução dos salários; jornada ser cumprida em menos dias da semana;	
Programas de qualidade de vida; atividades de lazer e culturais	5
Oferta, pelos <i>campi</i> , de projetos de qualidade de vida, culturais, de lazer, de convivência; atividades integrativas entre os <i>campi</i> ; atividades para melhorar relações interpessoais;	
Outros	3
Oferta de produtos de qualidade (principalmente alimentos); Comodidade; morar no centro da cidade	

Fonte: Elaboração própria com dados da pesquisa

A maior parte das respostas concentrou-se na concessão de um **auxílio-financeiro**, (freq. 23) esse solicitado de diversas formas, seja na forma de regulamentação do auxílio-transporte para quem trabalha no interior e não dispõe de transporte público, ou o tem de forma insatisfatória em horário incompatível com o de trabalho; seja um auxílio para os gastos maiores que tem por terem assumido as funções no interior e terem que arcar com os custos da mudança, quando for o caso; ou ainda, por terem

que utilizar veículo próprio e as condições das estradas acelerarem sua depreciação. O auxílio como forma de incentivo à interiorização também foi apresentado como sugestão dentro dessa subcategoria. Cabe ressaltar que todas essas sugestões necessitariam de regulamentação, e provavelmente seria ampliada, seja para outros Institutos Federais, seja para outros órgãos, não estando dentro da competência do Ifes para implantá-las. Essa sugestão/necessidade em relação a incentivos financeiros maiores para se fixarem no interior, tendo em vista que muitas vezes o servidor acaba por manter duas moradias, tendo gastos maiores com deslocamentos para grandes centros em busca de fatores não ofertados pelos municípios de interior também foi percebida em Cardoso e Ribeiro (2016).

A segunda subcategoria de sugestão agrupou aquelas que poderiam ser implantadas pela própria gestão do Ifes. **Em relação à gestão** (freq. 18) esta poderia contribuir proporcionando melhores condições de trabalho; fazendo seleções de forma a apresentar claramente para onde é a vaga, principalmente quando um *campus* estiver sendo implantado; melhorando os processos de remoção, que foram relatados nas entrevistas e questionários como não muito transparentes; adotando práticas de valorização dos TAE e políticas de instituição voltadas à realidade do interior; desenvolvendo políticas de fixação dos servidores; dando maior receptividade e informações sobre o novo local, também apresentado e discutido em Cardoso e Ribeiro (2016) e Pinheiro (2013).

Os respondentes ainda apresentaram sugestões em relação à **infra-estrutura e transporte** (freq. 13), essas relacionadas à pavimentação de estradas, mais oferta de transporte público; fomento de parcerias para adquirir imóvel e parar de pagar aluguel, melhoria da infra-estrutura do *campus*; nessa categoria, alguns sugeriram a possibilidade de utilizar transportes alternativos como vans, ônibus de turismo ou carro próprio para ir trabalhar, aparentemente também relacionada à primeira categoria de auxílio-financeiro. Muitas dessas sugestões talvez não possam ser implementadas diretamente pelo Ifes, mas este, como ator social no município pode fazer parcerias ou solicitações junto à prefeitura ou outros atores para consecução das mesmas.

Outra subcategoria foi a relativa a **treinamentos e capacitações** (freq. 12), percebidas pelas seguintes sugestões: desburocratizar a necessidade de reuniões, treinamentos e qualificações em Vitória; descentralização da grande Vitória; aprimoramento das políticas de capacitação de servidores; disponibilidade de afastamento para capacitações periódicas; facilitar o acesso à capacitação; programas de capacitação para o interior; vagas em mestrado direcionadas para servidores do interior.

A **flexibilização de horário** (freq. 9) e a realização de **programas de qualidade de vida; atividades de lazer e culturais** (freq. 5) também foram encontradas em respostas como:

Devido à distância e consequentes deslocamentos, há mais compensações de quem mora nos grandes centros; adequação jornada x carga horária; redução da jornada sem redução dos salários; jornada ser cumprida em menos dias da semana (RESPOSTAS DO QUESTIONÁRIO).

Oferta, pelos *campi*, de projetos de qualidade de vida, culturais, de lazer, de convivência; atividades integrativas entre os *campi*; atividades para melhorar relações interpessoais (RESPOSTAS DO QUESTIONÁRIO).

O *campus* poderia desenvolver mais ações voltadas pros servidores. Pensar em ações de convívio social. Tem, mas assim, acho que eles ainda não fazem um convite tão chamativo ou acolhedor. Talvez falta isso também. Uma apresentação, quando chega um funcionário novo, também não tem isso. [...] Mas de uma forma geral, faça uma apresentação mesmo, de todo o *campus*, que é bem extenso. E tem setores que até hoje eu não conheço, a localização, não sei quem trabalha lá. E às vezes a gente entra até em contato com a pessoa, mas eu não sei quem é. Falta isso, essa apresentação, e talvez a gente possa se sentir mais acolhido (ENTREVISTADA 18).

A esse último grupo de respostas, principalmente às relativas à redução de carga horária, são também encontradas nas propostas de (De Masi, 2001).

Em relação ao primeiro grupo de respostas, talvez o Ifes por si só não consiga adotá-las, necessitando de outras regulamentações. Todavia, a implementação do segundo grupo, depende quase que totalmente de iniciativas da gestão do Ifes.

Como visto no referencial, o trabalho é visto de diferentes formas para cada pessoa. Morin (2001) ao tratar da ambigüidade do trabalho, podendo ser agradável para uns e desagradável para outros, complementa a abordagem gestáltica, pois tudo irá depender de como o servidor vê e se relaciona com o novo ambiente, seja ele do

mesmo local do *campus* ou de outro. Alguns servidores também percebem isso e relataram essa situação.

O Ifes é uma instituição que segue normas e padrões que fazem os seus *campi* funcionarem de forma parecida. Acredito que os servidores que gostam de morar no interior vão permanecer nos *campi* do interior e os que não gostam vão tomar posse com o processo de remoção debaixo do braço (RESPOSTA DO QUESTIONÁRIO).

É interessante que a instituição veja esses servidores de forma mais ampla, não apenas o trabalhador, mas o trabalhador que possui uma família, outros vínculos, como igreja, sociais, amigos, assim como propõe a Abordagem Gestáltica (SILVA; BAPTISTA; ALVIM, 2015; PERLS, 1988; MAYER, 2002). Entretanto, o servidor também tem sua parte de responsabilidade nisso, de ao estar no novo meio buscar de alguma forma um melhor relacionamento com ele, pensando também na atividade fim da instituição, na finalidade social e no que é entregue àquela comunidade, buscar contribuir com seu trabalho enquanto ali estiver, pois

O importante não é o que se fez de mim, mas o que eu mesmo faço do que se fez de mim (Paráfrase de Sartre, 1966, apud Ginger, 2007, p. 24)

Ou como aponta Antunes (2009), para que o indivíduo encontre sentido fora do trabalho, a vida dentro também deverá ser dotada de sentido.

na verdade eu acho assim, que trabalhar no interior no Ifes, eu vejo como uma questão de levar o ensino de qualidade pra quem não teria como ir pra cidade grande onde o Ifes ficava antigamente. [...] essa questão da interiorização de fato, eu acho ela muito importante e muito válida, mas eu acho assim socialmente falando, tem um papel de proporcionar às pessoas que estão ali naquele ambiente uma outra perspectiva de ensino, uma visão diferente, uma escola de qualidade, com estrutura, então eu vejo que a interiorização ela traz pras pessoas, onde o Ifes está localizado qualidade de ensino, oportunidade de uma vida diferente, por estar ali. Aí, só pra acrescentar que eu acho que tem uma importância, não sei como é que vai se dar sua pesquisa de fato, mas eu acho bom assim deixar claro que às vezes a gente fica olhando assim ah, o lado do servidor, claro a gente tem toda uma vida, mas o que a gente faz no processo de interiorização eu acho que é muito bacana em si, né, de você pensar no social, porque que eu estou ali. Então assim, a importância da gente no interior vai muito além disso, né, eu me coloco na condição de servir aquele local, aí tipo, daqui quatro anos sai uma turma de, de repente, 20 alunos em que ele vai ter uma vida diferente porque o Ifes estava ali e eu fiz parte daquilo. Assim, só pra acrescentar, eu acho importante (ENTREVISTADA 13).

De certa forma, para que isso funcione, aqui também foi abordado como referencial teórico as questões relativas a bem-estar, especificamente o psicológico, baseando-se na auto-realização, em desafios propostos, na formulação de propósitos e metas pessoais e na busca de seu atingimento (RYFF, 1989). A melhora do relacionamento com o ambiente de forma a conhecer a cultura local também é importante e também foi apontado na pesquisa com servidores de IF de Cardoso e Ribeiro (2016).

Outra sugestão, considerando tudo o que já foi descrito, é um melhor acolhimento por parte dos servidores nos *campi*, e considerando que há profissionais de psicologia nesses locais, mesmo que para atendimento exclusivo de alunos, pensar em um projeto de extensão por parte desses profissionais para que ou orientem ou encaminhem para outros profissionais, quando for o caso, os servidores que chegam nesses locais de forma que consigam melhor relacionamento com o novo meio, mais envolvimento com ele, e que possam lidar melhor com seus problemas.

4.3 ESCALA DE SIGNIFICADO DO TRABALHO

Conforme comentado na subseção 2.2.2, as questões que representam o “Significado do Trabalho” utilizadas na presente pesquisa foram desenvolvidas pelo *Meaning of Work International Research Team* (MOW) em 1995. As perguntas do MOW são pertinentes entre três visões: (i) **centralidade do trabalho** – dividida em componentes valorativos e componentes comportamental; (ii) **produtos valorizados do trabalho**; e (iii) **normas sociais relativas ao trabalho** – segmentadas entre deveres e direitos dos empregados. As subseções a seguir apresentam as estatísticas descritivas dessas três visões, e quando pertinentes, aplicou-se o método de análise fatorial com rotação *varimax* para reduzir a dimensão das análises, tornando-as mais objetivas e de fácil entendimento.

4.3.1 Centralidade do trabalho – componentes valorativos

As Tabelas 16, 17 e 18 descrevem algumas características referentes aos componentes valorativos. A primeira pergunta, indaga aos participantes “**Com que**

frequência você pensa sobre o trabalho em seu tempo livre?”, mais de 50% deles disseram que pensam sobre o trabalho muitas vezes ou sempre; quando questionados sobre **autonomia na tomada de decisões no trabalho e seus procedimentos**, 62,4% deles afirmaram que parte das decisões são tomadas por eles e parte por outras pessoas; no que diz respeito à **variedade de tarefas**, apenas 20,0% afirmaram que fazem frequentemente as mesmas coisas; em relação ao **aprendizado**, mais de 96% afirmaram que às vezes aprendem algo novo executando o seu trabalho ou o trabalho que fazem dá-lhes oportunidade de aprender coisas novas. Quando exposto a eles várias opções de múltiplas escolhas perguntando **“o que você considera trabalho?”**, as três afirmações mais frequentes foram: **“atividades que agregam valor a algo”**; **“atividades que você faz para contribuir para a sociedade”**; e **“atividades que você consegue dinheiro para fazê-lo (em troca, ser remunerado)”**.

Tabela 16 - Centralidade do trabalho - componentes valorativos

Variável	Descrição	(continua)	
		N	%n
Com que frequência você pensa sobre o trabalho em seu tempo livre?	Nunca	4	3,2%
	Raramente	11	8,8%
	Às vezes	46	36,8%
	Muitas vezes	53	42,4%
	Sempre	11	8,8%
Em relação à autonomia, qual afirmação descreve melhor o seu trabalho atual?	Quase não há espaço para eu tomar decisões sobre o meu trabalho e seus procedimentos	22	17,6%
	Tomo algumas das decisões sobre o meu trabalho e algumas são tomadas para mim	78	62,4%
	Eu decido como fazer meu trabalho	25	20,0%
Em relação à variedade de tarefas, qual afirmação descreve melhor o seu trabalho atual?	Eu faço muitas coisas diferentes	48	38,4%
	Há alguma variedade no meu trabalho	52	41,6%
	Eu faço frequentemente as mesmas coisas	25	20,0%
Em relação ao aprendizado, qual afirmação descreve melhor o seu trabalho atual?	Fazendo meu trabalho eu realmente não posso aprender algo novo	5	4,0%
	Às vezes eu posso aprender algo novo fazendo meu trabalho	50	40,0%
	O meu trabalho me dá a oportunidade de aprender muitas coisas novas	70	56,0%

Tabela 16 - Centralidade do trabalho - componentes valorativos

Variável	Descrição	(conclusão)	
		N	%n
O que você considera trabalho?	Atividades que agregam valor a algo	104	24,2%
	Atividades que você faz para contribuir para a sociedade	103	24,0%
	Atividades que você consegue dinheiro para fazê-lo (em troca, ser remunerado)	98	22,8%
	Atividades feitas em um determinado local, momento ou período do dia	85	19,8%
	Atividades fisicamente ou mentalmente extenuantes	21	4,9%
	Atividades que outros lucram com isso	11	2,6%
	Atividades que alguém lhe disser para fazer	8	1,9%
Total		125	100,0%

Fonte: Elaboração própria com dados da pesquisa

A Tabela 17 apresenta o agrupamento das afirmações referente às questões feitas aos entrevistados com base na sua própria avaliação pessoal sobre o trabalho. No total, foram 16 afirmações segmentadas em três fatores derivados pelo método de análise fatorial. O primeiro fator foi denominado por “**Manter-se ocupado pelo trabalho**”, o segundo fator foi designado por “**Valorização do trabalho em detrimento a outras esferas da vida**”; e o terceiro fator “**Valorização de outras esferas da vida**”.

Tabela 17 - Análise fatorial: avaliação pessoal sobre o trabalho

Perguntas	(continuação)		
	Manter-se ocupado pelo trabalho	Valorização do trabalho em detrimento a outras esferas da vida	Valorização de outras esferas da vida
Detestaria ficar sem fazer nada	0,798		
Rapidamente ficaria muito entediado se não tivesse trabalho a fazer	0,737		
Fazer bem o meu trabalho é extremamente importante para mim	0,731		
Mesmo se eu ganhasse muito dinheiro numa loteria, continuaria a trabalhar em algum lugar	0,727		
Se os subsídios de desemprego fossem realmente altos eu ainda preferiria trabalhar	0,710		
Sinto-me mal se não faço bem o meu trabalho	0,634		
Ter um emprego é muito importante para mim	0,618		
Estou muito envolvido pessoalmente com o meu trabalho	0,527		

Tabela 17 - Análise fatorial: avaliação pessoal sobre o trabalho

Perguntas	(conclusão)		
	Manter-se ocupado pelo trabalho	Valorização do trabalho em detrimento a outras esferas da vida	Valorização de outras esferas da vida
Na minha opinião, as metas de vida pessoal de um indivíduo devem ser orientadas para o trabalho		0,855	
O trabalho deve ser considerado central para a vida		0,848	
A vida vale a pena viver somente quando as pessoas ficam absorvidas no trabalho		0,781	
O trabalho é algo que as pessoas devem se envolver na maior parte do tempo		0,728	
As coisas mais importantes que me acontecem na vida envolvem trabalho		0,713	
Evito assumir deveres e responsabilidades extras no meu trabalho			0,788
O trabalho deve ser apenas uma pequena parte de sua vida			0,695
% de variância	27,5%	24,6%	8,7%
% cumulativa	27,5%	52,1%	60,8%
Alpha de Cronbach	0,856	0,875	0,341

Fonte: Elaboração própria com dados da pesquisa

Na Tabela 18 é possível avaliar a estatística descritiva dos fatores. Nota-se uma concordância entre os respondentes que é importante **“Manter-se ocupado pelo trabalho”**, por exemplo, eles **detestariam ficar sem fazer nada** (sem trabalhar), e **se ganhassem na loteria continuariam trabalhando em algum lugar, mas com condições alteradas**. Referente ao fator **“Valorização do trabalho em detrimento a outras esferas da vida”**, que representa, por exemplo, a afirmação **“na minha opinião, as metas de vida pessoal de um indivíduo devem ser orientadas para o trabalho”**, os respondentes se mostraram divididos quanto a discordar ou a concordar com esse quesito. Nota-se que, 25% dos respondentes responderam que discordam plenamente (valor 1) e discordam (valor 2), e quase 25% deles afirmaram que concordam (valor 4) e concordam plenamente (valor 5). No caso do último fator - **“Valorização de outras esferas da vida”**, verificam-se estatísticas semelhantes ao segundo fator, ou seja, uma não homogeneidade de concordância ou discordância quanto às afirmações que este fator representa.

Tabela 18 - Estatística descritiva: fatores avaliação pessoal sobre o trabalho

Fatores	Média	Desvio padrão	Mínimo	Percentil 25	Mediana	Percentil 75	Máximo
Manter-se ocupado pelo trabalho	4,24	0,75	1,50	4,00	4,50	4,75	5,00
Valorização do trabalho em detrimento a outras esferas da vida	2,69	0,91	1,00	2,00	2,80	3,40	4,80
Valorização de outras esferas da vida	2,99	0,97	1,00	2,50	3,00	3,50	5,00

Nota: Os fatores foram formados calculando as médias dos indicadores.

Fonte: Elaboração própria com dados da pesquisa

4.3.2 Centralidade do trabalho – componentes comportamentais

As Tabelas 19 e 20 descrevem algumas características dos Componentes Comportamentais associados à centralidade do trabalho. Por meio da Tabela 19 é possível concluir, de modo geral, que, para os respondentes: **74,4% consideram que trabalhar é uma das coisas mais importantes da vida; se ganhassem na loteria ou herança, 64,8% continuariam a trabalhar, mas com condições alteradas; 76,0% consideram que o trabalho tem sido de “alta importância” nos últimos 5 a 10 anos e quase 70,0% deles consideram que o trabalho será importante e significativo nos próximos 5 a 10 anos de suas vidas.**

Tabela 19 - Centralidade do trabalho - componentes comportamentais I

Variável	Descrição	(continua)	
		N	%n
Quão importante e significativo é trabalhar para você?	Uma das coisas menos importantes na minha vida	5	4,0%
	De importância média na minha vida	27	21,6%
	Uma das coisas mais importantes da minha vida	93	74,4%
Loteria ou Herança (Relação ao Trabalho)	Eu deixaria de trabalhar	17	13,6%
	Eu continuaria trabalhando no mesmo trabalho	27	21,6%
	Eu continuaria a trabalhar, mas com condições alteradas (como local, profissão, área, instituição)	81	64,8%
Pensando nos últimos 5 a 10 anos (passado), quão importante e significativo tem o trabalho sido para você?	de muito pouca importância	3	2,4%
	de pouca importância	5	4,0%
	de média importância	22	17,6%
	de alta importância	95	76,0%

Tabela 19 - Centralidade do trabalho - componentes comportamentais I

Variável	Descrição	(continuação)	
		N	%n
Pensando nos próximos 5 a 10 anos (futuro), quão importante e significativo vai ser o trabalho para você?	de muito pouca importância	3	2,4%
	de pouca importância	5	4,0%
	de média importância	30	24,0%
	de alta importância	87	69,6%

Fonte: Elaboração própria com dados da pesquisa

Por fim, quando questionados quanto à importância das áreas como “**lazer**”, “**comunidade**”, “**trabalho**”, “**religião**” e “**família**” no momento atual, os respondentes afirmaram como importante ou mais importante, gerando as seguintes estatísticas: 78,4% lazer, 43,2% comunidade, 85,6% trabalho, 60,8% religião e 95,2% família (vide tabela 20).

Tabela 20 - Centralidade do trabalho - componentes comportamentais II

Indicar, de 1 a 5, a importância das seguintes áreas na sua vida no momento presente					
Variável	Escala				
	Menos importante <----->Mais Importante				
	1	2	3	4	5
O meu lazer	0,8%	3,2%	17,6%	32,0%	46,4%
Minha comunidade	12,0%	19,2%	25,6%	33,6%	9,6%
Meu trabalho	2,4%	4,0%	8,0%	39,2%	46,4%
Minha religião	11,2%	3,2%	24,8%	25,6%	35,2%
Minha família	0,8%	0,0%	4,0%	8,8%	86,4%

Fonte: Elaboração própria com dados da pesquisa

4.3.3 Produtos valorizados do trabalho

Os resultados ou produtos valorizados do trabalho relacionam-se com as finalidades que as atividades de trabalho possuem para o indivíduo, respondendo à indagação acerca do porquê o indivíduo trabalha (BASTOS, PINHO E COSTA, 1995, p.4-5; KILIMNIK ET. AL., 2015). Na Tabela 21 é possível verificar os quatro fatores formados a partir das 20 perguntas relacionadas aos “Produtos Valorizados do Trabalho” – “**Função desempenhada**”, “**Função auto-expressiva**”, “**Função de contato social**” e “**Ambiente adequado, agradável e propício**”.

Tabela 21 - Análise fatorial: produtos valorizados do trabalho

Item	Função Desempenhada	Função auto-expressiva	Função de contato social	Ambiente Adequado, agradável e propício
Trabalho interessante (trabalho que você realmente gosta)	0,741			
O tipo de ocupação ou profissão	0,685			
Autonomia (decidir como fazer o trabalho)	0,654			
Variedade de tarefas	0,654			
Produto ou serviço fornecido	0,621			
Oportunidades de aprender coisas novas	0,614			
Tarefas desempenhadas	0,591			
O trabalho mantém você ocupado		0,788		
O trabalho permite que você tenha contatos interessantes com outras pessoas		0,725		
O trabalho dá-lhe status e prestígio.		0,706		
Trabalhar é uma forma útil de servir a sociedade		0,689		
Trabalhar em si é basicamente interessante e satisfatório para você		0,608		
Empresa ou organização			0,441	
Pessoas que trabalham comigo			0,750	
Boas relações interpessoais			0,749	
Bom equilíbrio entre os requisitos de trabalho e habilidades e experiência			0,466	
Trabalhar fornece-lhe uma renda que é necessária				0,803
Carga horária conveniente				0,697
O salário recebido				0,56
Boas condições físicas (tais como a luz, a temperatura, a limpeza, o baixo nível de ruído)				0,543
% de variância	19,5%	17,3%	11,5%	11,3%
% cumulativa	19,5%	36,8%	48,3%	59,6%
Alpha de Cronbach	0,858	0,789	0,750	0,679

Fonte: Elaboração própria com dados da pesquisa

Na Tabela 22 observa-se a estatística descritiva desses fatores. Em uma análise geral, nota-se uma homogeneidade quanto opinião deles relacionadas aos produtos valorizados do trabalho. Por exemplo, nos fatores **contato social**, **auto-expressiva** e **ambiente adequado, agradável e propício**, 75% (Percentil 25) dos respondentes disseram que o trabalho é expressivo ou mais expressivo quanto à estes aspectos avaliados.

Tabela 22 - Estatística descritiva: fatores produtos valorizados do trabalho

Fatores	Média	Desvio padrão	Mínimo	Percentil 25	Mediana	Percentil 75	Máximo
Função Desempenhada	3,83	0,79	1,00	3,40	4,00	4,40	5,00
Função de contato social	4,28	0,65	1,50	4,00	4,50	4,75	5,00
Função auto-expressiva	4,23	0,64	1,71	4,00	4,43	4,71	5,00
Ambiente Adequado, agradável e propício	4,44	0,55	2,00	4,25	4,50	4,75	5,00

Nota: Os fatores foram formados calculando as médias dos indicadores.

Fonte: Elaboração própria com dados da pesquisa

4.3.4 Normas societais – deveres do empregado

As Tabelas 23 e 24 descrevem as perguntas relacionadas aos deveres dos empregados. Ao avaliar a Tabela 23, nota-se que as perguntas relacionadas aos deveres dos empregados foram agrupadas, pelo método de análise fatorial, em três fatores: **Responsabilidade, Comprometimento e Respeito à hierarquia.**

Tabela 23 - Análise fatorial: deveres dos empregados

Item	Responsabilidade	Comprometimento	Respeito à hierarquia
Ir trabalhar regularmente (ser assíduos)	0,877		
Ser pontuais	0,834		
Trabalhar atentamente, mesmo que o trabalho seja monótono	0,796		
Envolver-se ativamente no desenvolvimento de melhores métodos e procedimentos de trabalho		0,902	
Ser responsável por criar e manter um clima social positivo em seu grupo de trabalho		0,756	
Esforçar-se para aumentar a eficiência da sua empresa (organização), dando o seu melhor esforço		0,752	
Responsabilizar-se por uma reciclagem ou formação contínua (continua)		0,470	
(continuação)			
Valorizar a opinião do empregador			0,838
Executar ordens dos superiores rapidamente e com precisão			0,778
% de variância	25,7%	24,6%	20,0%
% cumulativa	25,7%	50,3%	70,4%
Alpha de Cronbach	0,805	0,737	0,747

Fonte: Elaboração própria com dados da pesquisa

A partir dos resultados apresentados na Tabela 24, nota-se uma homogeneidade quanto à concordância dos respondentes no que diz respeito aos fatores formados. Em todos, a média incidu acima de 4,5 (concordo totalmente), ou seja, eles concordam totalmente que o empregado deve ter **responsabilidade, ser comprometido e respeitar à hierarquia**.

Tabela 24 - Estatística descritiva: fatores deveres dos empregados

Fatores	Média	Desvio padrão	Mínimo	Percentil 25	Mediana	Percentil 75	Máximo
Responsabilidade	4,73	0,53	1,67	4,67	5,00	5,00	5,00
Comprometimento	4,55	0,55	2,33	4,00	4,67	5,00	5,00
Respeito à hierarquia	4,27	0,73	2,00	4,00	4,50	5,00	5,00

Nota: Os fatores foram formados calculando as médias dos indicadores.

Fonte: Elaboração própria com dados da pesquisa

4.3.5 Normas societais – direitos do empregado

As Tabelas 25 e 26 descrevem as perguntas relacionadas aos direitos dos empregados. Ao avaliar a Tabela 25, nota-se que as perguntas relacionadas ao componente direitos dos empregados agrupadas, por meio do método de análise fatorial, em três fatores: **autonomia e desenvolvimento, justiça e bem-estar**.

Tabela 25 - Análise fatorial: direitos dos empregados

Item	Autonomia e desenvolvimento	Justiça	Bem-estar
Consultar os seus empregados antes das decisões finais de trabalho serem tomadas	0,847		
Deixar que seus funcionários participem da tomada de decisões	0,831		
Dar oportunidades de treinamento e desenvolvimento dos funcionários	0,573		
Deixar que seus funcionários participem da tomada de decisões	0,431		
Fornecer um pagamento que seja proporcional ao nível de desempenho		0,767	
Proporcionar recompensa adequada para o compromisso do empregado com sua organização de trabalho		0,763	
Distribuir tarefas desagradáveis entre os funcionários de maneira justa		0,621	
Desenvolver e manter um ambiente de trabalho positivo entre seus funcionários			0,761
Ser responsáveis pela saúde e bem-estar de seus funcionários			0,737
% de variância	25,1%	20,9%	18,4%
% cumulativa	25,1%	46,0%	64,3%
Alpha de Cronbach	0,724	0,591	0,677

Nota: Os fatores foram formados calculando as médias dos indicadores.

Fonte: Elaboração própria com dados da pesquisa

A partir dos resultados apresentados na Tabela 26, nota-se uma homogeneidade quanto à concordância dos respondentes no que tange aos direitos dos empregados. Em todos a média incidu acima de 4,5 (próximo de concordo totalmente), ou seja, eles concordam totalmente que empregado tem o direito de **ter autonomia e desenvolvimento** no seu trabalho, tanto a **remuneração quanto as tarefas distribuídas serem justas** e os **empregadores devem cuidar da saúde** dos seus empregados, como também, **manter um ambiente de trabalho agradável para os funcionários**.

Tabela 26 - Estatística descritiva: fatores direitos dos empregados

Fatores	Média	Desvio padrão	Mínimo	Percentil 25	Mediana	Percentil 75	Máximo
Autonomia e desenvolvimento	4,59	0,51	3,00	4,25	4,75	5,00	5,00
Justiça	4,51	0,62	2,33	4,00	4,67	5,00	5,00
Bem-estar	4,65	0,52	2,50	4,50	5,00	5,00	5,00

Fonte: Elaboração própria com dados da pesquisa

4.4 ESCALA DE BEM-ESTAR PSICOLÓGICO

Como comentado na subseção 2.2.3, foi também utilizada uma escala *likert* psicométrica de seis pontos conhecida como Escala de bem-estar Psicológico, inicialmente desenvolvida por Ryff (1989) e Ryff e Singer (2008) e adaptada e validada para o português por Machado, Bandeira e Pawlowski (2013). A Tabela 27 descreve as estatísticas desses que representam o bem-estar psicológico quanto a trabalhar em um *campus* do interior.

Tabela 27 - Estatística descritiva: fatores do bem-estar psicológico

Fatores	Média	Desvio padrão	Mínimo	Percentil 25	Mediana	Percentil 75	Máximo	Alpha de Crobach
Relações Positivas com outros	3,65	0,79	1,67	3,17	3,67	4,33	5,00	0,72
Autonomia	3,53	0,64	1,67	3,17	3,50	4,00	5,00	0,56
Domínio sobre o ambiente	3,69	0,63	1,83	3,25	3,67	4,17	5,00	0,63
Crescimento Pessoal	4,45	0,51	2,83	4,17	4,50	4,83	5,00	0,77
Propósito de Vida	4,20	0,62	2,50	3,83	4,33	4,67	5,00	0,76
Auto-aceitação	4,15	0,69	1,67	3,75	4,17	4,67	5,00	0,78

Nota: Os fatores foram formados calculando as médias dos indicadores propostos Machado, Bandeira e Pawlowski (2013)

Fonte: Elaboração própria com dados da pesquisa

Nota-se que a maior média incidu no fator **crescimento pessoal**, ou seja, que na opinião dos respondentes, trabalhar em um *campus* do interior proporciona um processo contínuo para seu desenvolvimento. A segunda maior média foi para **propósito de vida**, com percentil 25 próximo de 4, significando que 75% dos respondentes concordam ou concordam totalmente que trabalhar em uma *campus* do interior segue um propósito de vida. Resultado semelhante ao propósito de vida é evidenciado para o fator **auto-aceitação**, ou seja, 75% dos respondentes concordam ou concordam totalmente que estão auto-realizados. No que tange aos fatores **relações positivas com outros, autonomia e domínio sobre o ambiente**, verifica-se uma homogeneidade das estatísticas desses fatores, por exemplo, quase 50% dos respondentes (mediana próxima 4) concordam ou concordam totalmente que têm relações positivas com outros.

4.5 INTEGRAÇÃO DOS DADOS – DISCUSSÃO DOS RESULTADOS DOS QUESTIONÁRIOS E ESCALAS

Como explicado na subseção 2.4, em relação à esta análise final, que refere-se à interpretação e integração dos dados qualitativos e quantitativos, em uma triangulação concomitante, do tipo estratégia aninhada, esperou-se verificar:

- 1) A mudança de cidade para trabalhar no interior; enfrentar algum problema por se trabalhar no interior; mudança significativa de vida, problemas relacionais, distribuída pelos fatores sociodemográficos; e
- 2) Se a mudança de cidade para trabalhar no interior; enfrentar algum problema por se trabalhar no interior; mudança significativa de vida, problemas relacionais; ou o *campus* (dados coletados pelo questionário sociodemográfico) poderiam influenciar na forma como os TAE atribuem significado ao trabalho ou influenciar no bem-estar psicológico dos TAE.

As próximas subseções trazem o resultado dessas análises.

4.5.1 Comparações – dados sociodemográficos

A Tabela 28 traz a comparação, da distribuição dos dados sociodemográficos em relação às respostas relativas a ter havido mudança de cidade para assumir o cargo no *campus* do interior. Dos 125 respondentes, 70 (56%) apresentaram em suas respostas que houve mudança de cidade, Dentre esses 70, destacam-se os seguintes resultados; para gênero, 47 (63%) das mulheres disseram que mudaram de cidade; referente ao grau de instrução, 15 dos 21 respondentes que têm graduação mudaram de cidade; no caso da idade, mais de 60% dos respondentes com idade menor ou igual a 40 anos mudaram de cidade; essa proporção também é superior a 60% quando o entrevistado é solteiro ou Divorciado/Separado/União estável; e por fim, 73% dos respondentes que disseram não ter filhos mudaram de cidade.

Tabela 28 - Estatística descritiva comparativa: mudança de cidade *versus* variáveis sociodemográficas

Variável	Descrição	Mudança de Cidade?								
		Sim			Não			Total		
		N	% Linha	% Coluna	N	% Linha	% Coluna	n	% Linha	% Coluna
Gênero	Feminino	47	63%	67%	28	37%	51%	75	100%	60%
	Masculino	23	46%	33%	27	54%	49%	50	100%	40%
Grau de Instrução	Ensino Médio	3	50%	4%	3	50%	6%	6	100%	5%
	Graduação	15	71%	21%	6	29%	11%	21	100%	17%
	Especialista	33	52%	47%	30	48%	55%	63	100%	50%
	Mestrado/Doutorado	19	54%	27%	16	46%	29%	35	100%	28%
Faixa Etária	De 19 a 30 anos	24	71%	34%	10	29%	18%	34	100%	27%
	De 31 a 40 anos	32	62%	46%	20	39%	36%	52	100%	42%
	De 41 a 50 anos	10	42%	14%	14	58%	26%	24	100%	19%
	De 51 a 60 anos	4	27%	6%	11	73%	20%	15	100%	12%
Estado Civil	Solteiro	27	73%	39%	10	27%	18%	37	100%	30%
	Casado	33	45%	47%	40	55%	73%	73	100%	58%
	Divorciado/Separado/União estável	10	67%	14%	5	33%	9%	15	100%	12%
Nº de Filhos	Nenhum filho	41	73%	59%	15	27%	27%	56	100%	45%
	Um filho	13	46%	19%	15	54%	27%	28	100%	22%
	Dois filhos	10	33%	14%	20	67%	36%	30	100%	24%
	Três ou mais filhos	6	55%	9%	5	46%	9%	11	100%	9%
Total		70	56%	100%	55	44%	100%	125	100%	100%

Fonte: Elaboração própria com dados da pesquisa

A Tabela 29 traz a comparação da distribuição dos dados sociodemográficos em relação às respostas quanto a ter havido mudança substancial de vida ou rotina ao assumir suas funções em *campus* do interior. Dentre os 125 respondentes, 77 apresentaram resposta positiva em relação a esse item. A partir desse objetivo, destacam-se os seguintes resultados; para gênero, 67% das mulheres disseram que houve mudança substancial; referente ao grau de instrução, a proporção de respondentes que disse que houve mudança substancial foi maior em todos os níveis; no caso da idade, 85% dos respondentes, com idade entre 19 a 30 anos, disseram que houve mudança substancial em sua vida/rotina, essa proporção se reduz para 67% na faixa idade de 31 a 40 anos; a proporção que disseram que houve mudança substancial também foi superior entre Solteiro e Divorciado/Separado/União estável; e por fim, 73% dos respondentes que não têm nenhum filho, disseram que houve mudanças em sua vida/rotina ao assumir seu cargo no Ifes.

Tabela 29 - Estatística descritiva comparativa: mudança substancial de vida/rotina versus variáveis sociodemográficas

Variável	Descrição	Teve que fazer alguma mudança de cidade ou alguma mudança substancial em sua vida/rotina ao assumir seu cargo no Ifes?								
		Sim			Não			Total		
		N	% Linha	% Coluna	N	% Linha	% Coluna	n	% Linha	% Coluna
Gênero	Feminino	50	67%	65%	25	33%	52%	75	100%	60%
	Masculino	27	54%	35%	23	46%	48%	50	100%	40%
Grau de Instrução	Ensino Médio	4	67%	5%	2	33%	4%	6	100%	5%
	Graduação	17	81%	22%	4	19%	8%	21	100%	17%
	Especialista	38	60%	49%	25	40%	52%	63	100%	50%
	Mestrado/Doutorado	18	51%	23%	17	49%	35%	35	100%	28%
Faixa Etária	De 19 a 30 anos	29	85%	38%	5	15%	10%	34	100%	27%
	De 31 a 40 anos	35	67%	46%	17	33%	35%	52	100%	42%
	De 41 a 50 anos	8	33%	10%	16	67%	33%	24	100%	19%
	De 51 a 60 anos	5	33%	7%	10	67%	21%	15	100%	12%
Estado Civil	Solteiro	28	76%	36%	9	24%	19%	37	100%	30%
	Casado	38	52%	49%	35	48%	73%	73	100%	58%
	Divorciado/Separado/União estável	11	73%	14%	4	27%	8%	15	100%	12%
Nº de Filhos	Nenhum filho	41	73%	53%	15	27%	31%	56	100%	45%
	Um filho	16	57%	21%	12	43%	25%	28	100%	22%
	Dois filhos	15	50%	20%	15	50%	31%	30	100%	24%
	Três ou mais filhos	5	46%	7%	6	55%	13%	11	100%	9%
Total		77	62%	100%	48	38%	100%	125	100%	100%

Fonte: Elaboração própria com dados da pesquisa

Em relação a ter enfrentado problemas relacionais ao assumir suas funções em *campus* do interior, para 46 dos 125 respondentes houve respostas positivas em relação a esse item. Com a Tabela 30 é possível comparar a distribuição dos dados sociodemográficos em relação às respostas a esse item, tendo sido encontrados os seguintes resultados: 43% das mulheres disseram que enfrentaram problemas relacionais, nos homens esse o percentual foi de 28%; quanto ao grau de instrução, 48% dos graduados enfrentaram problemas relacionais, para respondentes especialistas e pós-graduados com mestrado/doutorado esse percentual ficou próximo de 35%; em relação ao estado civil, nota-se que os solteiros, em termos percentuais, enfrentaram mais problemas quando comparado aos demais; o mesmo sucede-se entre os respondentes que não tem filho ou têm somente um filho, 46% e 36% respectivamente enfrentaram problemas relacionais.

Tabela 30 - Estatística descritiva comparativa: enfrentamento de problemas relacionais versus variáveis sociodemográficas

Variável	Descrição	De modo geral quem mora longe da família para trabalhar no interior pode enfrentar problemas relacionais, de laços familiares, sociais?								
		Sim			Não			Total		
		N	% Linha	% Coluna	N	% Linha	% Coluna	N	% Linha	% Coluna
Gênero	Feminino	32	43%	70%	43	57%	54%	75	100%	60%
	Masculino	14	28%	30%	36	72%	46%	50	100%	40%
Grau de Instrução	Ensino Médio	2	33%	4%	4	67%	5%	6	100%	5%
	Graduação	10	48%	22%	11	52%	14%	21	100%	17%
	Especialista	22	35%	48%	41	65%	52%	63	100%	50%
	Mestrado/Doutorado	12	34%	26%	23	66%	29%	35	100%	28%
Faixa Etária	De 19 a 30 anos	20	59%	44%	14	41%	18%	34	100%	27%
	De 31 a 40 anos	20	39%	44%	32	62%	41%	52	100%	42%
	De 41 a 50 anos	6	25%	13%	18	75%	23%	24	100%	19%
	De 51 a 60 anos	0	0%	0%	15	100%	19%	15	100%	12%
Estado Civil	Solteiro	18	49%	39%	19	51%	24%	37	100%	30%
	Casado	25	34%	54%	48	66%	61%	73	100%	58%
	Divorciado/Separado/União estável	3	20%	7%	12	80%	15%	15	100%	12%
Nº de Filhos	Nenhum filho	26	46%	57%	30	54%	38%	56	100%	45%
	Um filho	10	36%	22%	18	64%	23%	28	100%	22%
	Dois filhos	8	27%	17%	22	73%	28%	30	100%	24%
	Três ou mais filhos	2	18%	4%	9	82%	11%	11	100%	9%
Total		46	37%	100%	79	63%	100%	125	100%	100%

Fonte: Elaboração própria com dados da pesquisa

4.5.2 Comparações – escalas

A seguir são feitas comparações das estatísticas das dimensões e perguntas das duas escalas utilizadas com as respostas relativas a ter havido mudança de cidade para assumir o cargo em *campus* do interior; mudança substancial de vida/rotina; enfrentamento de problemas relacionais e por *campus*. O objetivo dessa etapa é evidenciar possíveis *insights* associados aos fatores alusivos às características confrontadas.

É importante destacar que os fatores “Componentes valorativos” e “Componentes comportamentais” exibem alguns indicadores não padronizados em escala *Likert*, dificultado assim uma análise dos fatores de modo geral. Sendo assim, decidiu-se por apresentar as estatísticas consideradas importantes e/ou mais frequentes dos resultados gerais anteriormente tratados.

A Tabela 31 apresenta as estatísticas descritivas – percentual ou média – dos indicadores que representam os componentes valorativos e comportamentais, relativos à centralidade do trabalho, sobre a perspectiva de ter havido ou não mudança de cidade ao assumir o cargo e ter enfrentado problemas familiares ao se mudar para interior.

Dentre os indicadores que formam a comparação dos componentes valorativos e o fato de ter havido mudança de cidade, destacam-se com valores superiores aos dos percentuais do resultado geral: 71,40% que disseram que “toma algumas das decisões sobre o meu trabalho e algumas são tomadas para mim”, 42,90% que fazem muitas coisas diferentes em relação à variedade de tarefas que executam atualmente; 65,70% afirmaram que o trabalho atual dá oportunidade de aprender muitas coisas novas. No que diz respeito aos componentes comportamentais as estatísticas foram similares aos resultados da amostra geral.

Com o mesmo propósito de análise, mas considerando os colaboradores que enfrentaram de algum modo problemas relacionais ao assumirem suas funções no interior, destaca-se apenas que 67,40% disseram que “toma algumas das decisões

sobre o meu trabalho e algumas são tomadas para mim”, os demais indicadores foram semelhantes aos resultados da amostra geral; e 65,20%, que afirmaram que o trabalho atual dá oportunidade de aprender muitas coisas novas.

A Tabela 32 apresenta análise análoga ao parágrafo anterior, mas em relação à perspectiva dos indicadores que formam os fatores “Produtos valorizados do Trabalho”, “Normas Societais” e “Bem-estar Psicológico”. Avalia-se que as estatísticas dos indicadores correspondem a quem respondeu “sim” a mudança de cidade e se houve problemas relacionais como consequência dessa mudança, os resultados foram muito próximo da média geral em todos os indicadores que os representam.

Tabela 31 - Estatística descritiva comparativa: centralidade do trabalho (componentes valorativos e comportamentais) *versus* mudança de cidade e enfrentamento de problemas relacionais

Fator principal	Descrição	Respostas	Resultado Geral	Mudança de Cidade?		De modo geral quem mora longe da família para trabalhar no interior pode enfrentar problemas relacionais, de laços familiares, sociais		
				Sim	Não	Sim	Não	
Componentes Valorativos	Com que frequência você pensa sobre o trabalho em seu tempo livre?	No mínimo às vezes	88,00%	87,10%	89,10%	84,80%	89,90%	
	Em relação à autonomia, qual afirmação descreve melhor o seu trabalho atual?	Tomo algumas das decisões sobre o meu trabalho e algumas são tomadas para mim.	62,40%	71,40%	50,90%	67,40%	59,50%	
	Em relação à variedade de tarefas, qual afirmação descreve melhor o seu trabalho atual?	Eu faço muitas coisas diferentes.	38,40%	42,90%	32,70%	37,00%	39,20%	
	Em relação ao aprendizado, qual afirmação descreve melhor o seu trabalho atual?	O meu trabalho me dá a oportunidade de aprender muitas coisas novas.	56,00%	65,70%	43,60%	65,20%	50,60%	
	Avaliação Pessoal		Manter-se ocupado pelo trabalho	4,24	4,13	4,38	4,19	4,27
			Valorização do trabalho em detrimento a outras esferas da vida	2,69	2,62	2,76	2,61	2,73
			Valorização de outras esferas da vida	2,99	3,02	2,95	3,13	2,91
Componentes Comportamentais	Quão importante e significativo é trabalhar para você?	Uma das coisas mais importantes da minha vida	74,40%	74,30%	74,50%	69,60%	77,20%	
	Loteria ou Herança (Relação ao Trabalho)	Eu continuaria a trabalhar, mas com condições alteradas (como local, profissão, área, instituição).	64,80%	64,30%	65,50%	67,40%	63,30%	
	Pensando nos últimos 5 a 10 anos (passado), quão importante e significativo tem o trabalho sido para você?	de alta importância	76,00%	71,40%	81,80%	65,20%	82,30%	
	Pensando nos próximos 5 a 10 anos (futuro), quão importante e significativo vai ser o trabalho para você?	de alta importância	69,60%	70,00%	69,10%	65,20%	72,20%	
	Importância das seguintes áreas na sua vida no momento presente,		O meu lazer	46,40%	48,60%	43,60%	52,20%	43,00%
			Minha comunidade	9,60%	11,40%	7,30%	10,90%	8,90%
			Meu trabalho	46,40%	52,90%	38,20%	52,20%	43,00%
Minha religião			35,20%	40,00%	29,10%	43,50%	30,40%	
		Minha família	86,40%	84,30%	89,10%	87,00%	86,10%	

Fonte: Elaboração própria com dados da pesquisa

Tabela 32 - Estatística descritiva comparativa: fatores produtos valorizados, normas sociais e bem-estar psicológico *versus* mudança de cidade e enfrentamento de problemas relacionais

Fator principal	Subfator	Resultado Geral	Mudança de Cidade?		De modo geral quem mora longe da família para trabalhar no interior pode enfrentar problemas relacionais, de laços familiares, sociais?		
			Sim	Não	Sim	Não	
Produtos valorizados do Trabalho	Função Desempenhada	3,83	3,82	3,84	3,87	3,81	
	Função de contato social	4,28	4,27	4,30	4,28	4,28	
	Função auto expressiva	4,23	4,27	4,18	4,30	4,18	
	Ambiente Adequado, agradável e propício	4,44	4,48	4,38	4,53	4,38	
Normas Societais	Deveres dos empregados	Responsabilidade	4,73	4,72	4,75	4,73	4,73
		Comprometimento	4,55	4,52	4,59	4,55	4,55
		Respeito à hierarquia	4,27	4,29	4,25	4,22	4,30
	Direitos dos empregados	Autonomia e desenvolvimento	4,59	4,63	4,53	4,63	4,56
		Justiça	4,51	4,45	4,58	4,39	4,57
		Bem-estar	4,65	4,69	4,59	4,72	4,61
Bem-estar Psicológico	Relações Positivas com outros	3,65	3,57	3,74	3,36	3,81	
	Autonomia	3,53	3,50	3,56	3,51	3,53	
	Domínio sobre o ambiente	3,69	3,58	3,84	3,54	3,79	
	Crescimento Pessoal	4,45	4,46	4,44	4,39	4,49	
	Propósito de Vida	4,20	4,19	4,22	4,14	4,24	

Fonte: Elaboração própria com dados da pesquisa

A Tabela 33 exibe os resultados dos “Componentes Valorativos e Comportamentais” por *campus*. Em relação aos Componentes Valorativos, os *campi* Barra de São Francisco, Centro-Serrano e Santa Teresa apresentaram um percentual superior ao resultado geral nos quatro primeiros indicadores; Por sua vez, sobre os Componentes Comportamentais, os *campi* Barra de São Francisco e Santa Teresa apresentaram percentual superior ao resultado geral em relação à pergunta de receber uma herança ou ganhassem na loteria; os *campi* de Itapina e Santa Tereza disseram que é de alta importância o trabalho nos últimos e nos próximos 5 a 10 anos. Nestes quesitos, o *campus* de Ibatiba apresentou o menor percentual; quanto a importância das áreas na vida do colaborador, destacam-se com resposta “muito importante” a família com maior percentual e a comunidade com menor percentual. Os respondentes dos *campi* Centro-Serrano, Nova Venécia e Santa Teresa se destacam com mais de 90% dos respondentes (de cada) que a família é muito importante na sua vida.

Na Tabela 34 são apresentadas as estatísticas dos fatores “Produtos valorizados do Trabalho”, “Normas Societais” e “Bem-estar Psicológico. Dentre os principais resultados por *Campus*, destacam-se no quesito comunidade, com 0% *campus* de Barra de São Francisco e Centro-Serrano. Referente aos demais fatores, “Produtos Valorizados do trabalho”, “Normas Societais” e “Bem-estar Psicológico”, nota-se médias muito próximas por *Campus* dos resultados da amostra geral.

Tabela 33 - Estatística descritiva comparativa: centralidade do trabalho (componentes valorativos e comportamentais) por *campus* do Ifes

(continua)

Fator Principal	Descrição	Respostas	Resultado Geral	Campus do IFES								
				Alegre	Francisco São	Barra de Serrano	Centro-Serrano	Ibatiba	Itapina	Montanha	Nova Venécia	Santa Teresa
Componentes Valorativos	Com que frequência você pensa sobre o trabalho em seu tempo livre?	No mínimo às vezes	88%	86%	89%	100%	85%	88%	75%	82%	94%	87%
	Em relação à autonomia, qual afirmação descreve melhor o seu trabalho atual?	Tomo algumas das decisões sobre o meu trabalho e algumas são tomadas para mim.	62%	64%	89%	69%	46%	50%	63%	73%	44%	87%
	Em relação à variedade de tarefas, qual afirmação descreve melhor o seu trabalho atual?	Eu faço muitas coisas diferentes.	38%	36%	44%	39%	46%	29%	50%	36%	33%	47%
	Em relação ao aprendizado, qual afirmação descreve melhor o seu trabalho atual?	O meu trabalho me dá a oportunidade de aprender muitas coisas novas.	56%	43%	67%	69%	69%	46%	63%	46%	50%	67%
	Avaliação Pessoal	Manter-se ocupado pelo trabalho		4,24	4,38	4,08	4,27	3,93	4,28	3,89	4,34	4,58
Valorização do trabalho em detrimento a outras esferas da vida			2,69	2,4	3,07	2,48	2,14	2,8	3,1	2,46	3,17	2,53
Valorização de outras esferas da vida			2,99	2,89	3,22	2,96	3,27	2,85	2,63	2,82	3,15	3,1
Componentes Comportamentais	Quão importante e significativo é trabalhar para você?	Uma das coisas mais importantes da minha vida	74%	79%	56%	77%	54%	83%	75%	73%	83%	73%
	Loteria ou Herança (Relação ao Trabalho)	Eu continuaria a trabalhar, mas com condições alteradas (como local, profissão, área, instituição).	65%	71%	78%	69%	46%	63%	63%	64%	83%	47%
	Pensando nos últimos 5 a 10 anos (passado), quão importante e significativo tem o trabalho sido para você?	de alta importância	76%	79%	67%	69%	54%	92%	75%	73%	89%	67%
	Pensando nos próximos 5 a 10 anos (futuro), quão importante e significativo vai ser o trabalho para você?	de alta importância	70%	50%	56%	62%	46%	83%	88%	64%	89%	73%

Tabela 33 - Estatística descritiva comparativa: centralidade do trabalho (componentes valorativos e comportamentais) por *campus* do Ifes

(conclusão)

Fator Principal	Descrição	Respostas	Resultado Geral	Campus do IFES								
				Alegre	Francisco São	Barra de Serrano	Centro-Serrano	Ibatiba	Itapina	Montanha	Nova Venécia	Santa Teresa
Componentes Comportamentais	Importância das seguintes áreas na sua vida no momento presente,	Meu lazer	46%	21%	89%	62%	69%	50%	38%	46%	22%	40%
		Minha comunidade	10%	7%	0%	0%	15%	17%	13%	9%	6%	13%
		Meu trabalho	46%	7%	44%	46%	46%	54%	50%	55%	56%	53%
		Minha religião	35%	21%	33%	31%	31%	29%	63%	55%	33%	40%
		Minha família	86%	86%	67%	92%	77%	88%	88%	91%	94%	87%

Fonte: Elaboração própria com dados da pesquisa

Tabela 34 - Estatística descritiva comparativa: fatores produtos valorizados do trabalho, normas sociais e bem-estar psicológico por *campus* do Ifes

Fator principal		Subfator	Campus do IFES										
			Resultado Geral	Alegre	Barra de São Francisco	Centro-Serrano	Ibatiba	Itapina	Montanha	Nova Venécia	Santa Teresa	Venda Nova do Imigrante	
Produtos valorizados do Trabalho		Função Desempenhada	3,83	3,60	3,71	4,05	3,60	3,96	3,48	3,76	4,26	3,64	
		Função de contato social	4,28	4,50	4,14	4,25	4,29	4,22	3,94	4,23	4,39	4,37	
		Função auto expressiva	4,23	4,30	4,29	4,27	4,41	4,21	3,80	4,08	4,28	4,25	
		Ambiente Adequado, agradável e propício	4,44	4,43	4,42	4,46	4,69	4,35	4,13	4,27	4,44	4,62	
Normas Sociais		Deveres dos empregados	Responsabilidade	4,73	4,64	4,96	4,41	4,74	4,69	4,58	4,70	4,94	4,87
			Comprometimento	4,55	4,79	4,70	4,56	4,23	4,65	4,29	4,45	4,46	4,64
			Respeito à hierarquia	4,27	4,43	4,67	4,00	4,38	3,96	4,31	4,00	4,53	4,37
		Direitos dos empregados	Autonomia e desenvolvimento	4,59	4,92	4,86	4,50	4,50	4,47	4,31	4,32	4,77	4,62
			Justiça	4,51	4,52	4,89	4,26	4,54	4,57	4,17	4,15	4,84	4,40
			Bem-estar	4,65	4,68	4,83	4,65	4,73	4,56	4,44	4,55	4,65	4,77
Bem-estar Psicológico		Relações Positivas com outros	3,65	3,49	3,19	3,53	3,38	3,88	3,90	3,83	3,75	3,67	
		Autonomia	3,53	3,38	3,69	3,47	3,49	3,58	3,35	3,59	3,53	3,61	
		Domínio sobre o ambiente	3,69	3,54	3,74	3,49	3,50	3,85	3,60	3,94	3,87	3,59	
		Crescimento Pessoal	4,45	4,48	4,52	4,36	4,45	4,42	4,46	4,38	4,58	4,41	
		Propósito de Vida	4,20	3,96	4,15	4,14	4,14	4,29	4,35	4,27	4,33	4,12	

Fonte: Elaboração própria com dados da pesquisa

CAPÍTULO 5 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho buscou responder ao questionamento inicial **Como os Técnicos Administrativos em Educação (TAE) que assumiram suas funções em cidades do interior do Espírito Santo percebem suas experiências de vida e de trabalho e as consequências dessas experiências em suas atividades laborais e vida pessoal?**

Assim, para responder ao questionamento buscou-se conhecer a história de vida, em relação às mudanças de vida e rotina e ao planejamento de carreira dos TAE; identificar fatores que influenciam na atração e manutenção (permanência) dos TAE nessas localidades e os aspectos que podem influenciar seu bem-estar; compreender os significados do trabalho para esses TAE; e, por fim, avaliar o bem-estar psicológico desses TAE.

Os *campi* do interior do Ifes onde essa pesquisa foi aplicada são: Alegre, Barra de São Francisco, Centro-Serrano (Santa Maria de Jetibá), Ibatiba, Itapina, Montanha, Nova Venécia, Santa Teresa e Venda Nova do Imigrante.

Inicialmente, o presente trabalho foi pensado para os servidores que se deslocavam para exercer suas funções, mantendo suas estruturas familiares distantes, ou mantendo dois tipos de moradia: um provisório para passar a semana e um permanente, a que o servidor chamaria de “casa”, localizado em sua cidade de origem. Entretanto, no decorrer da pesquisa, ao se enviar o questionário a todos os TAE lotados no interior, sabia-se a quantidade de TAE lotados em cada *campus*, mas não se fazia ideia de quantos e quais tinham esse perfil, então consideraram-se todas as respostas. Posteriormente, como esse questionário funcionou como um convite aos que quisessem participar de uma entrevista, se verificou também grande interesse dos TAE que estabeleceram suas raízes no interior, não só os que já ali moravam ou retornaram, mas aqueles que também decidiram ali viver pelos mais diversos motivos e não somente pelo trabalho. Mesmo assim, TAE com o perfil inicial pensado também participaram. Nesse contexto, pensando na riqueza da construção da pesquisa, o objetivo final foi verificar as mais diversas formas de experiências vivenciadas pelos servidores no “morar” e “trabalhar” no interior.

Os resultados mostram que apesar de todos os *campi* dessa pesquisa estarem localizados no interior, observou-se que cada um possui suas particularidades, sejam de localização, de estrutura, de quantidade de servidores ou de tempo de funcionamento, o que impactou nas respostas relacionadas ao dia a dia, aos problemas enfrentados, da mesma forma, cada perfil de servidor também acaba por influir nas respostas encontradas, com relação aos motivos que os levaram a esses locais, dificuldades encontradas e sugestões apresentadas

Acredita-se que todos os objetivos foram atingidos. Ressalte-se que há a possibilidade de que as pessoas mais insatisfeitas ou mesmo as mais satisfeitas tenham se recusado a participar do estudo; e que possa ter havido algum tipo de confusão entre os servidores respondentes a respeito dos conceitos dos construtos utilizados, necessitando de mais esclarecimentos sobre eles. Há ainda a possibilidade de alguns TAE não terem respondido o questionário e as escalas, considerando-se que possam ter ficado extensos.

Como sugestões à futuras pesquisas, tem-se a proposição de projetos para as sugestões feitas pelos servidores e a implementação nos *campi*, e o estudo mais aprofundado das peculiaridades de cada *campus*.

REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. 5. ed. São Paulo: Brasiliense, 1992.

ALBRECHT, Pricila A. T. **Sentido do trabalho para concurreiros**: a busca do emprego estável como estratégia de inserção no mundo do trabalho contemporâneo. 2010. 125 f. Dissertação (mestrado em Psicologia) – Programa de pós-graduação em psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2010.

ALBUQUERQUE, Anelise. S.; TRÓCCOLI, Bartholomeu. T. Desenvolvimento de uma escala de bem-estar subjetivo. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 20, n. 2, p. 153-164, mai./ago., 2004.

ALVES, Jorge J. **Mobilização subjetiva para o prazer-sofrimento no trabalho dos taquígrafos parlamentares**: uma prática em clínica psicodinâmica da cooperação. 2014. 106 f. Dissertação (mestrado em Psicologia) – Programa de pós-graduação em psicologia social, do trabalho e das organizações, Universidade de Brasília, Brasília, 2014.

ALVIM, Mônica B.; RIBEIRO, Jorge P. Contato, *self* e cultura organizacional: uma abordagem gestáltica. **Rpot**, Brasília, v. 5, n. 2, p. 197-225, jul./dez., 2005.

ANDRADE, Celana C. **A vivência do cliente no processo psicoterapêutico: um estudo fenomenológico na gestalt-terapia**. 2007. 281 f. Dissertação (mestrado em Psicologia) – Mestrado em Psicologia; Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2007.

ANDRADE, Paloma R. de. **Bem-estar psicológico de servidores e funcionários técnico-administrativo de instituições de ensino superior públicas e privadas**: indicadores e antecedentes. 2008. 275 f. Tese (doutorado em Psicologia Social) – Programa Integrado de pós-graduação em Psicologia Social, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2008.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho**: ensaio sobre as metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. 1. ed. São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2006.

_____. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed., 10. Reimpressão revista e ampliada. São Paulo, SP: Boitempo, 2009.

ARAÚJO, Camila T. H. de. **Os significados atribuídos ao trabalho e a intenção de permanência ou saída do emprego de docentes de Gestão de Recursos Humanos**. 2016. 151 f. Tese (doutorado em Psicologia) – Programa de pós-graduação em psicologia, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2016.

ARAÚJO, Romilda R.; SACHUK, Maria I. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **Revista de Gestão USP**, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 53-66, jan./mar. 2007.

ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Tradução: Roberto Raposo. 12. ed. rev. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2015.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Ed. 70, 2004.

BASTOS, Antonio V. B.; PINHO, Ana P. M.; COSTA, Clériston A. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. **Revista de administração de empresas**, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 20-29, nov./dez., 1995.

BAUER, Jack J.; McADAMS, Dan P.; PALS, Jennifer L. Narrative identity and eudaimonic well-being. **Journal of happiness studies**, v.9, n.1 p. 81-104, 2008.

BENDASSOLLI, Pedro F.; GONDIM, Sonia M. G. Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. **Avances em Psicologia Latinoamericana**, Bogotá (Colombia), Vol. 32, n. 1, p.131-147. 2014.

_____; ALVES, Joatã S. C; TORRES, Camila C. Inventário sobre significado do trabalho de profissionais de indústrias criativas. **Avaliação Psicológica**. Campinas/SP, v. 13, n. 2, p. 177-186, 2014.

_____; **Psicologia e trabalho: apropriações e significados**. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

_____; BORGES-ANDRADE, Jairo E.; ALVES, Joatã S. C.; TORRES, Tatiana L. Meaningfull work scale in creative industries: a confirmatory factor analysis. **Psico-USF**, Bragança Paulista, v. 20, n. 1. p. 1-12, jan./abr., 2015.

_____; COELHO-LIMA, Fellipe. Psicologia e trabalho informal: a perspectiva dos processos de significação. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 27, n.2, p. 383-393, 2015.

_____; _____. PINHEIRO, Rafalele de A.; GÊ, Pollyanna C. de S. The meaning of work during short-term unemployment. **Psicologia, teoria e pesquisa, Brasília**, v. 32, n. 1, p. 123-132, jan./mar., 2016.

BENEVIDES-PEREIRA, Ana M. T. Burnout: o processo de adoecer pelo trabalho. In: _____. BENEVIDES-PEREIRA, Ana M. T. **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2008, p. 21-92.

BITENCOURT, Betina M.; ONUMA, Fernanda M. S., PICCININI, Valimira C.; MOREIRA, Lilian B.; SEVERO, Rodrigo B. Sentidos do trabalho para jovens de um empreendimento solidário e para *trainees*. **Gerais: Revista interinstitucional de psicologia**, Belo Horizonte, v. 7, n.2, p. 142-155, jul./dez., 2014.

BORCHARDT, Pietra. **Os sentidos do trabalho voluntário: um estudo com membros de uma instituição luterana**. 2015, 104 f. Dissertação (mestrado em Administração) - Programa de pós-graduação em Administração, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 2016.

BORGES, Livia de O.; TAMAYO, Álvaro. A estrutura cognitiva do significado do trabalho. **Revista Psicologia, Organização e Trabalho**, Brasília, vol. 1, n. 2, jul./dez.. 2001.

BRAGA, Natalia L.; LIMA, Deyseane M. A.; MACIEL, Regina H. “Não tinha trabalho, mas tinha reciclagem”: sentidos do trabalho de catadores de materiais recicláveis. **Temas em Psicologia**, Ribeirão Preto, v. 23, n. 4, p. 1051-1059, 2015.

BRASIL. Lei nº. 11.892, de 29 de dezembro de 2008. **Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências.** **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Atos do Poder Legislativo, Brasília, DF, 30 dez., 2008. Seção 1, p. 1-4.

CARDOSO, Valéria M. L.; RIBEIRO, Carla V. dos S.. Entre travessias: a saúde dos docentes na expansão/interiorização do IFMA. **Revista Subjetividades**, Fortaleza, v. 16, n. 1, p. 24-36, abril, 2016.

CARVALHO, Marta M. C. de. A configuração da historiografia educacional brasileira. In: FREITAS, Marcos Cezar (org.). **Historiografia brasileira em perspectiva**. São Paulo: Contexto, 1998. p.329-353.

CATANI, D. Bárbara; FARIA FILHO, Luciano M. de. “Um lugar de produção e a produção de um lugar: a história e a historiografia divulgadas no GT História da Educação da ANPEd (1985-2000)”. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, v. n.19, jan./abr., p.113-128, 2002.

COCHRAN, W.G. **Sampling Techniques**. New York: Walter A. Shewhart, 1953.

CODA, Roberto; FONSECA, Glaucia. F. Em busca do significado do trabalho: relato de um estudo qualitativo entre executivos. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios, São Paulo**, v. 6, n. 14, p.7-18, abr., 2004.

CODO, Wanderley, SAMPAIO, José J. C.; HITOMI, Alberto H. **Indivíduo, trabalho e sofrimento**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1994.

COELHO, Alexa P. F; BECK, Carmem L. C.; FERNANDES, Marcelo N. da S.; MACHADO, Katiუსci L.; CAMPONOGARA, Silviamar. Mulher-guerreira, mulher-homem: reconhecimento do trabalho e seus sentidos na percepção de mulheres recicladoras. **Texto e contexto enfermagem**, Florianópolis, v. 25, n. 2, p. 1-9, 2016.

COHEN, C. O ser biopsicossocial. In: FORTES Jr A., editor. **Psiquiatria e Medicina Interna**. X. ed. São Paulo: Asturias, 1988, p. 145-50.

COUTINHO, Maria C. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. **Cadernos de psicologia social do trabalho**. São Paulo, vol. 12, n. 2, p. 189-202, 2009.

CRESWELL, John W. **Projeto de Pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Tradução: Luciana de O. Da Rocha. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

_____. **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa**: escolhendo entre cinco abordagens. Tradução: Sandra Mallmann da Rosa. 3. ed. Porto Alegre: Penso, 2014.

D'ACRI, Vanda. Trabalho e saúde na indústria têxtil de amianto. **São Paulo em Perspectiva**. São Paulo, v. 19, n. 2, p. 13-22, 2003.

DANNA, Karen; GRIFFIN, Ricky, W. Health and well-being in the workplace: a review and synthesis of the literature. **Journal of Management**. v. 25, n. 3, p. 357-384, 1999.

DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho**: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial. Tradução de Yadyr A. Figueiredo. Rio de Janeiro: José Olympio, 2001.

DECI, Edward L.; RYAN, Richard M. Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. **Journal of Happiness Studies**, v. 9, n. 1, p. 1-11, 2008.

DIAS, Francine M., TEIXEIRA, Aridélmo; ZAMPROGNO, Bruno. O processo de interiorização dos Institutos Federais sob o aspecto da satisfação dos servidores. **Revista eletrônica Gestão e Serviços**, São Bernardo do Campo, v. 7, n. 2, p. 1692-1714, jul./dez., 2016.

DIENER, Ed. Subjective well-being. **Psychological Bulletin**, v. 95, n. 3, p. 542-575, 1984.

_____. Subjective well-being. **America Psychologist**, v. 55, n. 1, p. 34-43, jan., 2000.

DIOGO, Maria F.; MAHEIRIE, Kátia. De balde e vassoura na mão: os sentidos que mulheres serventes de limpeza atribuem aos seus trabalhos. **Revista mal-estar e subjetividade**, Fortaleza, v. 7, n. 2, p. 557-579, set., 2007.

DOURADO, Débora P.; HOLANDA, Luciana de A.; SILVA, Michelaine M. M. da; BISPO, Danielle de A. Sobre o sentido do trabalho fora do enclave do mercado. **Cadernos EBAP. BR**, Rio de Janeiro, v. 7, n.2, artigo 10, jun., 2009.

FERNANDES, Fabiana S.; GONÇALVES, Carlos M.; OLIVEIRA; Paula J. Adaptação e Validação da Escala de Significados Atribuídos ao trabalho – ESAT. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**. Florianópolis, v. 13, n. 2, p. 183-195, jul./dez., 2012.

FIDELIS, Ariana. **Significado do trabalho e o bem-estar psicológico**: um estudo com desempregados. 2016, 242 f. Dissertação (mestrado em Psicologia) – Programa de pós-graduação *strictu sensu* em Psicologia, Pontífca Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2016.

FITTIPALDI, Adriana Q. **Construindo uma cultura de paz**: a abordagem gestáltica como um instrumento. 2007. 123 f. Dissertação (mestrado em psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2007.

FLICK, Uwe. **Uma introdução à pesquisa qualitativa**. Tradução: Sandra Netz. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2004.

FONSECA, Claudia M. B. M.; SANTOS, Mônica L. dos.; Tecnologia da informação e cuidado hospitalar: reflexões sobre o sentido do trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 3, p. 669-708, 2007.

GIBBS, Graham. **Análise de dados qualitativos**. Tradução: Roberto C. Costa. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GIL, Antônio C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GINGER, Serge. **Gestalt: a arte do contato**. Nova abordagem otimista das relações humanas. Tradução: Lucia M.E. Orth. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

____; GINGER, Anne. **Gestalt: uma terapia do contato**. Tradução: Sonia de S. Rangel. São Paulo: Summus, 1995.

GONÇALVES, Júlia; BUAES, Caroline S. Sentidos do trabalho e do afastamento por problemas de saúde mental para motoristas de transporte coletivo urbano: um estudo de caso. **Cadernos de psicologia social do trabalho**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 195-210, 2011.

GONÇALVES, Ruth M.de P.; JIMENEZ, Susana V. Relações Antagônicas entre sentido e significado do trabalho no capital: uma análise na perspectiva ontológica. **Psicologia & Sociedade**, Belo Horizonte, v. 25, n. 3, p. 685-694, 2013.

GOULART, Patrícia M. Adaptação do questionário sobre os significados do trabalho – QST – para o Brasil. **Estudos de Psicologia**. Natal, v.14, n. 2, p. 123-131, maio/ago. 2009.

GUTIERREZ, Beatriz A. O. **O processo de morrer no cotidiano do trabalho dos profissionais de enfermagem de unidades de terapia intensiva**. 2003. 226 f. Tese (doutorado em enfermagem) – Escola de enfermagem, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003.

HAIR, JR., J.F.; ANDERSON, R.E.; TATHAM, R.L. BLACK, W.C. (2005). **Análise Multivariada de dados**. Tradução: Adonai Schlup Sant'Anna e Anselmo Chaves Neto. 5. ed. Porto Alegre: Bookman. p. 593

HELOU, Fádua. **Frederick Perls, inquietações e travessias: da Psicanálise à Gestalt-terapia**. 2013. 155 f. Dissertação (mestrado em Psicologia Clínica e Cultura) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2013.

IBGE. **Cidades**. Disponível em: <<http://www.cidades.ibge.gov.br/xtras/uf.php?lang=&coduf=32&search=espírito-santo>>. Acesso em 10 set 2016

IFES. **Campi**. Disponível em <http://www.ifes.edu.br/campi>. Acesso em 08 jun 2016.

IFES. **Relatórios de Gestão**. Disponível em <http://prodi.ifes.edu.br/relatorio-de-gestao-do-ifes-menu-oculto?showall=&start=1>. Acesso em 02 nov 2017.

JOB, Fernando P. P. **Os sentidos do trabalho e a importância da resiliência nas organizações**. 2003, 237 f. Tese (doutorado em Administração de Empresas) – Escola de Administração de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2003.

KILIMNIK, Zelia M.; REIS NETO, Mario T.; SANTOS, Gabriela S.; MALTA, Valéria D.; SANTOS, Marcos F. O significado do trabalho: um estudo com professores de administração em uma universidade. **Revista lugares de educação**, Bananeiras-PB, v.5, n.11, p. 3-27, ago./dez., 2015.

KUBO, Sergio H. **Significado do trabalho**: estudo nos setores públicos e privados. 2009. 211 f. Dissertação (mestrado em administração) – Programa de pós-graduação em administração, Universidade de São Paulo, 2009.

____; GOUVÊA, Maria A. Análise de fatores associados ao significado do trabalho. **R. Adm.**, São Paulo, v. 47, n. 4, p. 540-554, out./nov./dez., 2012.

____; ____; MANTOVANI, Daielly M. N. Dimensões do significado do trabalho e suas relações. **Pretexto**, Belo Horizonte, v. 14, n. 3, p. 28-49, jul./set., 2013.

LIMA, Michelle P.; TAVARES, Nathália V.; BRITO, Mozar J.; CAPPELE, Mônica C. A. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 42-68, mar./abr., 2013.

LOPES, Rafaela M. A. **Constituição da identidade do gestor de educação infantil na rede municipal de ensino de Campinas**: prazer e sofrimento no trabalho. 2014. 216 f. Dissertação (mestrado em Educação) – Programa de pós-graduação em educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2014.

MACHADO, Wagner de L. **Escala de bem-estar psicológico**: adaptação para o português brasileiro e evidências de validade. 2010. 60 f. Dissertação (mestrado em Psicologia) – Programa de pós-graduação em psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010.

____.; BANDEIRA, Denise R. Bem-estar psicológico: definição, avaliação e principais correlatos. **Estudos de psicologia**. Campinas, v. 29, n. 4, p. 587-595, out./dez., 2012

____.; ____.; PAWLOWSKI, Josiane. Validação da Psychological Well-being Scale em uma amostra de estudantes universitários. **Avaliação Psicológica**, São Paulo, v. 12, n. 2, p. 263-272, 2013.

MANN, Rachel C. V. **Mobilidade da força de trabalho**: os impactos de intensos deslocamentos geográficos sob a ótica de trabalhadores docentes. 2012, 68 f. Dissertação (mestrado executivo em gestão empresarial) – Escola brasileira de administração pública e de empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2012.

MARTINEZ, Maria C.; LATORRE, Maria do R. D. de O. Health and work ability among office workers. **Revista Saúde Pública**, São Paulo, v. 40, n. 5, p. 851-858, Out. 2006.

_____; PARAGUAYA, Ana I. B. B.; LATORRE, Maria do R. D. de O.. Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. **Revista Saúde Pública**, São Paulo, v. 38, n. 1, p. 55-61, período, 2004.

MARTINS, G.A.; THEÓPHILO, C.R. **Metodologia da investigação científica para Ciências Sociais Aplicadas**. São Paulo: Atlas, 2007.

MARTINS, Marla P. **Bem-estar psicológico de bancários aposentados: a relação com a rede de apoio e o planejamento para a aposentadoria**. 2015. 85 f. Dissertação (mestrado em Psicologia) – Programa de pós-graduação em Psicologia, Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2015.

MAURICIO, Vanessa C.; SOUZA, Norma V. D. de O.; LISBOA, Marcia T. L. O sentido do trabalho para o ser estomizado. **Texto e contexto enfermagem**, Florianópolis, v. 23, n. 3, p. 656-664, jul./set., 2014.

MAYER, Elizabeth L. Frederick S. Perls e a Gestalt-Terapia, p. 125-148. in: FANDIMAN, James; FRAGER, Robert. **Teorias da personalidade**. p.125-148 Ed. Harbra: São Paulo, 2002.

MORIN, Edgar. **Ciência com consciência**. Tradução: Maria D. Alexandre e Maria A. S. Dória. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand, 2005.

MORIN, Estelle. Os sentidos do trabalho. (trad. Angelo Soares). **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 41, n.3, p. 8-19. jul./set., 2001.

_____; TONELLI, Maria J.; PLIOPAS, Ana L. V. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**. Minas Gerais, v.19, Ed. Especial 1, p. 47-56, 2007.

NASCIMENTO, Talita A. de C. **Os sentidos do trabalho no serviço público: uma perspectiva geracional**. 2013. 169 fl. Dissertação (mestrado em administração) - Programa de pós-graduação em Administração, Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Turismo da Universidade Federal Fluminense: Rio de Janeiro, 2013.

OLIVEIRA, Gicileide F. de. **Prazer-sofrimento no trabalho de professores dos anos finais do Ensino Fundamental em uma escola pública do DF**. 2014, 115 f. Dissertação (mestrado em Psicologia) – Programa de pós-graduação stricto sensu em psicologia. Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2014.

OLIVEIRA, Ísis F. de S. **O significado do trabalho e do não trabalhar na perspectiva masculina: uma análise junguiana**. 2017, 86 f. Dissertação (mestrado em Psicologia Clínica) – Programa de estudos pós-graduados em psicologia clínica, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017.

OLIVEIRA, Sidinei R. de; PICCININI, Valmiria C.; SILVEIRA, Cássia da S. O trabalho como Representação: a visão de jovens universitários. **Revista de ciências da Administração**, Santa Catarina, v. 12, n. 28, p. 171-197, set./dez., 2010.

PAIVA, Juliana C. M.; BENDASSOLLI, Pedro F.; TORRES, Camila C. Sentidos e significados do trabalho: dos impedimentos às impossibilidades do trabalho de pessoas com deficiências. **Estudos e pesquisas em psicologia**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, p. 218-239, 2015.

PASCHOAL, Tatiane; TAMAYO, Alvaro. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. **Avaliação Psicológica**, São Paulo, v. 7, n.1, p. 11-22, 2008.

PEREIRA, Eliane F. **Sentidos do trabalho para servidores públicos federais afastados do ambiente laboral por estresse**. 2014, 206 f., (mestrado em psicologia) – Programa de pós-graduação em psicologia, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2014.

_____; TOLFO, Suzana da R. Estudos sobre sentidos e significados do trabalho na psicologia: uma revisão das suas bases teórico-epistemológicas. **Psicologia do Argumento**, Curitiba, v. 34, n. 86, p. 302-317, out./dez., 2016.

PERES, Amanda G. da L. **Sentidos e significados do trabalho para servidores públicos com deficiência: um olhar a partir de trajetórias de vida e trabalho**. 2016, 182 f. Dissertação (mestrado em Administração) – Programa de pós-graduação em administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2016.

PERLS, Fritz. **Gestalt-terapia explicada**. 10. ed. São Paulo: Summus, 1977.

_____. **A abordagem Gestáltica e testemunha ocular da terapia**. 2. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1988.

PINHEIRO, Carlos H. L.. **Percepções e trajetórias docentes: mobilidade no contexto da interiorização e expansão do ensino superior público no estado do Ceará**. 2013, 252 f. Tese (doutorado em Sociologia) – Programa de pós-graduação em Sociologia, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2013.

REIS, Thaís D. **Os sentidos do trabalho para engenheiros de diferentes gerações**. 2014, 100 f. Dissertação (mestrado em Administração) – Mestrado profissional em administração, Centro Universitário UMA, Belo Horizonte, 2014.

RIZZO, Catarina B. da S.; CHAMON, Edna M. Q. de O. O sentido do trabalho para o adolescente trabalhador. **Trabalho, educação e saúde**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 3, p. 407-417, nov. 2010/fev. 2011.

RODRIGUES, Rosângela R. J. **Os efeitos de sentido acerca do trabalho em diferentes gêneros discursivos**. **Revista de Psicologia da UNESP**, Assis, v. 13, n.1, p. 52-59, 2014.

RODRIGUES, Andrea L.; BARRICHELLO, Alcides; MORIN, Estelle M. Os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem: um estudo multimétodos. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 56, n. 2, p. 192-208, mar./abr. 2016.

ROMANELLI, Otaiza de O.. **História da educação no Brasil**. Petrópolis-RJ: Vozes, 2001.

RYAN, Richard M.; DECI, Edward L. On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. **Annual review of psychology**, v. 52, n. 1, p. 141-166, 2001.

RYFF, Carol D. Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. **Journal of Personality and Social Psychology**. v. 57, n. 6, p.1069-1081, 1989.

_____; ESSEX, M. J. The interpretation of life experience and well-being: the sample case of relocation. **Psychology and Aging**, v. 7, n. 2, p. 507-517, 1992.

_____; SINGER, Burton H. Know thyself and become what you are: a eudaimonic approach to psychological well-being. **Journal of Happiness Studies**, n. 9, p. 13-39, 2008.

SANT'ANNA, Júlia G. F. C. de. **A psicodinâmica do trabalho de professores de ensino superior de enfermagem de Natal/RN**. 2014. 108 f. Dissertação (mestrado em enfermagem) – Programa de pós-graduação em enfermagem, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2014.

SANTOS, Alciara M. dos., SOUZA, Reginaldo A. de, VENTURA, Rita de C. M. de O.. Clima organizacional: uma análise ancorada nas teorias da motivação humana. **Pensar acadêmico**, Manhaçu-MG, v. 13, n. 2, p. 110-126, jul./dez., 2015.

SCHWEITZER, Lucas; GONÇALVES, Júlia; TOLFO, Suzana da R.; SILVA, Narbal. Bases epistemológicas sobre sentido(s) e significado(s) do trabalho em estudos nacionais. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 16, n. 1, p. 103-116, jan./mar., 2016.

SETEC/MEC . **Expansão da Rede Federal**. Disponível em: <<http://redefederal.mec.gov.br/expansao-da-rede-federal> >. Acesso em 10 set 2016 a.

SETEC/MEC. **Histórico da Educação Profissional**. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/centenario/historico_educacao_profissional.pdf. Acesso em 10 set 2016 b.

SIQUEIRA, Fábio G. **Sentidos do trabalho em empresa do setor de varejo**. 2016, 62 f. Dissertação (mestrado profissional em Administração) – Escola de Administração de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2016.

SIQUEIRA, Mirlene M. M.; PADOVAM, Valquiria A. R.. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: teoria e pesquisa**, Brasília v. 24, n. 2, p. 201-209, 2008.

SILVA, Thatiana C. D. da; BAPTISTA, Camilla S.; ALVIM, Mônica B. O contato na situação contemporânea: um olhar da clínica da gestalt-terapia. **Revista Abordagem Gestáltica - Phenomenological Studies**, Goiânia, v.XXI, n. 2, p. 193-201, jul./dez., 2015.

SOARES, Donaldson R. **Em busca dos sentidos do trabalho para servidores públicos federais: um estudo entre peritos criminais federais**. 2013, 208f. Dissertação (mestrado em Administração) – Escola Brasileira de Administração Pública de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2013.

SOUZA, Sheila A. D. de; MOULIN, Maria das G. B. Serviço Público: significados e sentidos de um trabalho em mutação. **Cadernos de psicologia social do trabalho**, São Paulo, v. 17, n.1, p. 49-65, 2014.

TANNURI, Dulce M.J. **Significado do trabalho para os agentes públicos que executam as políticas de emprego no Distrito Federal**. 2014. 92 f. Dissertação (mestrado em Psicologia) – Programa de pós-graduação strictu sensu curso de mestrado em psicologia, UniCEUB – Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2014.

TEIXEIRA, Ana P. P.; PETUCO, Cintia F.; GAMARRA, Lorena T.; KUHSLER, Carolina; TEIXEIRA, Rafael; KLEIN, Amarolinda Z. O sentido do trabalho: uma análise à luz das gerações X e Y. **Diálogo**. Canoas, n. 25, p. 25-37, abr., 2014.

THE MEANING OF WORKING SURVEY C. Disponível em http://users.ugent.be/~rclaes/MOW/surv_c_e.pdf. MOW Combval April 1995 Acesso em 10 out 2016.

TOLFO, Suzana da R.; COUTINHO, Maria C.; ALMEIDA; Andrei R. de; BAASCH, Davi; CUGNIER, Joana S. Revisitando abordagens sobre sentidos e significados do trabalho. In: FÓRUM CRITEOS. 2005, Porto Alegre. **Anais...** Porto Alegre: UFRGS. 2005.

_____; PICCININI, Valmíria. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**. Minas Gerais, v.19, ed. especial 1; p. 38-46; 2007.

VARGE, Caroline M. **Significados do trabalho para servidores técnicos e administrativos de uma instituição pública de ensino superior no interior paulista**. 2015, 89 f. Dissertação (mestrado em Saúde Coletiva) – Faculdade de medicina de Botucatu, Universidade Estadual Paulista, Botucatu, 2015.

VIDAL, Diana G.; FARIA FILHO, Luciano M. de. História da Educação no Brasil: a constituição histórica do campo (1880-1970). **Revista Brasileira de História**, São Paulo, v. 23, n. 45, p. 37-70, 2003.

VIEIRA, Márcia G.; PINTO, Simone R. Visões e significados do trabalho: um olhar histórico. **Revista de Estudos e Pesquisas sobre as Américas**. Brasília, v. n. Vol. 2, 2008.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO E ESCALAS DE SIGNIFICADO DO TRABALHO E BEM-ESTAR PSICOLÓGICO

Pesquisa com os TAE's de campus do interior do Ifes

*Obrigatório

APRESENTAÇÃO

Este questionário é parte integrante de uma pesquisa de mestrado cujo objetivo é levantar a opinião dos Técnico Administrativos do Ifes, que exercem suas atividades em campus do interior, notadamente o que pensam e sentem em relação às suas vidas (bem-estar psicológico) e ao significado do trabalho, bem como sua dinâmica de vida nesse contexto.

Gostaríamos de contar com sua colaboração respondendo as questões que seguem. Esclarecemos que os dados são confidenciais e serão tratados de forma global, garantindo assim seu anonimato.

Foram considerados campus localizados em cidades de interior: Alegre, Barra de São Francisco, Centro-Serrano, Ibatiba, Itapina, Montanha, Nova Venécia, Santa Teresa e Venda Nova do Imigrante.

Pedimos a gentileza de responder a todas as questões.

Sua participação é extremamente importante, sem ela a pesquisa poderá ser inviabilizada, razão pela qual agradecemos desde já a colaboração.

Ao final da pesquisa você será convidado a participar de uma entrevista, do tipo história de vida, caso queira relatar algumas experiências relativas ao trabalho em campus do interior (essa participação não é obrigatória, é apenas um convite aos interessados, que deverão enviar email para riabullerjahn@gmail.com).

Iria Bullerjahn (Orientanda)
Marilene Olivier (Orientadora)

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TÍTULO DA PESQUISA: TRABALHO E MORADIA - ENCONTROS E DESENCONTROS EM ESPAÇOS DIVERSOS: AS EXPERIÊNCIAS DE SERVIDORES DO IFES

PESQUISADORA RESPONSÁVEL: IRIA BULLERJAHN

PROF. ORIENTADORA: Profª Drª Marilene Olivier Ferreira de Oliveira

PROBLEMA DE PESQUISA:

Como são percebidas as experiências de vida e trabalho dos Técnicos Administrativos em Educação (TAE) que assumiram suas funções em cidades do interior e quais as consequências em suas atividades laborais e vida pessoal?

OBJETIVOS:

A partir do questionamento encetado foram elaborados os objetivos da pesquisa, classificados em geral e específicos.

Assim, tem-se como objetivo geral:

Compreender a dinâmica da vida pessoal e do trabalho dos TAE que estão lotados em cidades do interior.

Por decorrência foram traçados três objetivos específicos, quais sejam:

- 1) Compreender os significados e sentidos do trabalho para os servidores que assumiram suas funções em cidades do interior;
- 2) Identificar fatores que influenciam na atração e manutenção dos TAE nessas localidades e os aspectos que podem influenciar seu bem-estar;
- 3) Conhecer a trajetória de vida e o planejamento de carreira dos TAE.

JUSTIFICATIVA

Considerando todos esses fatos, espera-se contribuir para o desenvolvimento do campo da Saúde do Trabalhador, a partir de um estudo considerando a perspectiva dos trabalhadores da educação, dos funcionários de apoio, que assumiram suas funções em cidades do interior e que mantêm a estrutura dos campi em funcionamento acerca de aspectos psicossociais do trabalho que podem implicar em emoções e sentimentos influenciando em sua saúde. Além disso, assumir um novo posto

de trabalho em localidade diferente de onde a pessoa reside parece não interferir apenas na vida do trabalhador, mas também na relação sujeito x organização, pois, no futuro, esses fatores podem influenciar nos serviços da instituição, devido às solicitações de remoção para outros lugares; faltas; atrasos; acidentes que podem ocorrer durante o trajeto; e até mesmo o adoecimento, devido a um sofrimento advindo dessas condições de trabalho, impactando assim nos serviços de apoio à educação. Pretende-se ainda contribuir na discussão acerca do sentido do trabalho e bem-estar no setor público e com seus resultados, dar subsídios à formulação de políticas públicas de valorização do servidor público e a melhoria na prestação dos serviços públicos.

ESCLARECIMENTOS:

Em qualquer momento o voluntário poderá obter esclarecimentos sobre todos os procedimentos utilizados na pesquisa e nas formas de divulgação dos resultados. Tem também a liberdade e o direito de recusar sua participação ou retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem prejuízo do atendimento usual fornecido pela pesquisadora.

Quaisquer questões relativas ao estudo ou pedido de exclusão da participação da pesquisa podem ser comunicadas à pesquisadora, via e-mail: irabullerjahn@gmail.com ou telefone 27 99814-3910.

CONFIDENCIALIDADE E AVALIAÇÃO DOS REGISTROS:

As identidades dos voluntários serão mantidas em total sigilo por tempo indeterminado pelo executor. Os resultados dos procedimentos executados serão analisados e alocados em tabelas, figuras ou gráficos e divulgados em palestras, conferências, periódico científico ou outra forma de divulgação que propicie o repasse dos conhecimentos para a sociedade e para autoridades normativas, de acordo com as normas/leis.

COMITÊ DE ÉTICA E PESQUISA:

Endereço do Comitê de Ética em Pesquisa para recurso ou reclamações do participante da pesquisa: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo – Ifes

Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos – CEP

Av. Rio Branco, nº 50 – Santa Lúcia – Vitória – ES – CEP: 29056-255

Tel: (27) 3357-7518

e-mail: etica_pesquisa@ifes.edu.br

- 1. Declaro que concordo em participar desse estudo. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar se assim o desejar. ***

Marcar apenas uma oval.

- Estou de acordo
- Não estou de acordo e não pretendo participar *Ir para "Obrigada pela participação!"*

Primeiramente, algumas perguntas sobre você e suas experiências

- 2. 1. Qual o seu nível de instrução (indicar o nível mais alto) ***

Marcar apenas uma oval.

- Fundamental (5ª a 8ª série)
- Médio (2º Grau)
- Graduação
- pós-graduação (lato senso)
- pós-graduação (strictu senso – mestrado/doutorado)

- 3. 2. Seu Gênero: ***

Marcar apenas uma oval.

- Masculino
- Feminino

- 4. 3. Sua idade expressa em anos inteiros ***

Escreva somente números

5. 4. Estado Civil: **Marcar apenas uma oval.*

- Solteiro
- Casado
- Outro: _____

6. 5. Número de filhos **Marcar apenas uma oval.*

- Não possui filhos
- 1
- 2
- 3
- 4 ou mais

7. 6. Quanto tempo, em anos inteiros, você trabalhou até a agora (considerando tempo do Ifes e em outros empregos)? **Escreva somente números*

8. 7. Indique a seguir a cidade e estado que residia antes de ser aprovado no concurso do Ifes (caso entenda que resida em mais que uma, indique a seguir). *

Agora, algumas perguntas sobre sua atual situação de trabalho e moradia**9. 8. Indique a seguir a (s) cidade (s) e estado (s) onde mora atualmente (para exercer suas funções no Ifes - caso entenda que resida em mais que uma, indique a seguir).**

10. 9. Há quanto tempo, em anos inteiros, trabalha no Ifes: **Escreva somente números*

11. 10. Em qual campus está lotado? *

Selecione na lista a seguir

Marcar apenas uma oval.

- Alegre
- Barra de São Francisco
- Centro-Serrano
- Ibatiba
- Itapina
- Montanha
- Nova Venécia
- Santa Teresa
- Venda Nova do Imigrante

12. 11. Qual o nível de seu cargo atual: *

Selecione na lista a seguir

Marcar apenas uma oval.

- NÍVEL A
- NÍVEL B
- NÍVEL C
- NÍVEL D
- NÍVEL E
- Outro: _____

13. 12. Teve que fazer alguma mudança de cidade ou alguma mudança substancial em sua vida/rotina ao assumir seu cargo no Ifes (ex.: mudança de cidade ou estado, seja provisória ou permanente; morar com outras pessoas; parar algum curso; morar longe da família; adquirir novas habilidades, etc.) *

Em caso afirmativo, detalhar em outro.

Marcar apenas uma oval.

- Não houve mudança substancial em minha vida/rotina ao assumir minhas funções no Ifes
- Outro: _____

14. 13. De modo geral quem mora longe da família para trabalhar no interior pode enfrentar problemas relacionais, de laços familiares, sociais (amigos, igreja, associações, clubes), de estudos, etc. Há algum tipo de problema que você tem enfrentado? *

Em caso afirmativo, detalhar no item outro

Marcar apenas uma oval.

- Não moro longe da família e/ou não tenho enfrentado nenhum problema
- Outro: _____

15. 14. Qual a distância percorrida entre sua residência (onde mora a maior parte do tempo) e trabalho: *

16. 15. Qual o tempo médio percorrido entre sua residência (onde mora a maior parte do tempo) e trabalho: *

17. 16. Encontra problemas no deslocamento para o trabalho? *

Em caso afirmativo, detalhar no item outro
Marcar apenas uma oval.

Não encontro problemas

Outro: _____

18. 17. Tem planos de solicitar remoção para outro campus? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

19. 18. Você percebe algum aspecto negativo de se trabalhar e/ou morar em uma cidade do interior? Qual?

20. 19. Você percebe algum aspecto positivo de se trabalhar e/ou morar em uma cidade do interior? Qual?

21. 20. Relate a seguir o que te levou a escolher um campus do interior do Ifes para trabalhar

22. 21. Indique a seguir, se houver, alguma sugestão que possa melhorar a sua permanência em um campus do interior do Ifes.

ESCALA DE SENTIDOS E SIGNIFICADOS DO TRABALHO

Agora, perguntas sobre o que é o trabalho para você

23. 1. Com que frequência você pensa sobre o trabalho em seu tempo livre? *

Marcar apenas uma oval.

- Nunca
 Raramente
 Às vezes
 Muitas vezes
 Sempre

24. 2. Em relação à autonomia, qual afirmação descreve melhor o seu trabalho atual? *

Marcar apenas uma oval.

- Quase não há espaço para eu tomar decisões sobre o meu trabalho e seus procedimentos.
 Tomo algumas das decisões sobre o meu trabalho e algumas são tomadas para mim.
 Eu decido como fazer meu trabalho.

25. 3. Em relação à variedade de tarefas, qual afirmação descreve melhor o seu trabalho atual? *

Marcar apenas uma oval.

- Eu faço frequentemente as mesmas coisas.
 Há alguma variedade no meu trabalho.
 Eu faço muitas coisas diferentes.

26. 4. Em relação ao aprendizado, qual afirmação descreve melhor o seu trabalho atual? *

Marcar apenas uma oval.

- Fazendo meu trabalho eu realmente não posso aprender algo novo.
 Às vezes eu posso aprender algo novo fazendo meu trabalho.
 O meu trabalho me dá a oportunidade de aprender muitas coisas novas.

Para o conjunto a seguir de perguntas, gostaríamos que você pensasse sobre o que significa trabalhar para você. Lembre-se que não estamos nos referindo apenas à sua situação atual. Estamos interessados em saber quais crenças e valores que você pessoalmente têm em relação ao trabalho como resultado de sua vida profissional total.

27. 5. Indicar, de 1 a 5, a importância das seguintes áreas na sua vida no momento presente, onde 1 é a menos importante e 5 a mais importante. *

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
O meu lazer (como passatempos, esportes, recreação e contatos com amigos)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minha comunidade (como organizações voluntárias, organizações sindicais e políticas)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minha religião (como atividades religiosas e crenças)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minha família	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

28. 6. Quão importante e significativo é trabalhar para você? *

Marcar apenas uma oval.

- Uma das coisas menos importantes na minha vida.
- De importância média na minha vida.
- Uma das coisas mais importantes da minha vida.

29. 7. Imagine que você ganhou uma loteria ou herdou uma grande soma de dinheiro e poderia viver confortavelmente para o resto de sua vida sem trabalhar. O que você faria em relação ao trabalho? *

Marcar apenas uma oval.

- Eu deixaria de trabalhar.
- Eu continuaria trabalhando no mesmo trabalho.
- Eu continuaria a trabalhar, mas com condições alteradas (como local, profissão, área, instituição).

30. 8. Pensando nos últimos 5 a 10 anos (passado), quão importante e significativo tem o trabalho sido para você? *

Marcar apenas uma oval.

- de muito pouca importância
- de pouca importância
- de média importância
- de alta importância

31. 9. Pensando nos próximos 5 a 10 anos (futuro), quão importante e significativo vai ser o trabalho para você? *

Marcar apenas uma oval.

- de muito pouca importância
- de pouca importância
- de média importância
- de alta importância
- Opção 5

32. 10. Para ajudar a explicar o que significa o trabalho e trabalhar para você, ordene as seguintes declarações, de 1 a 5, iniciando da que mais expressa seu pensamento, onde 1 é a que menos expressa e 5 a que mais expressa *

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
O trabalho dá-lhe status e prestígio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabalhar fornece-lhe uma renda que é necessária	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O trabalho mantém você ocupado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O trabalho permite que você tenha contatos interessantes com outras pessoas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabalhar é uma forma útil de servir a sociedade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabalhar em si é basicamente interessante e satisfatório para você.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

33. 11. O que você considera trabalho? Escolha quatro declarações de atividades da lista abaixo que melhor definem o que é trabalho para você *

Marque todas que se aplicam.

- Atividades que alguém lhe disser para fazer
- Atividades fisicamente ou mentalmente extenuantes
- Atividades que você faz para contribuir para a sociedade
- Atividades feitas em um determinado local, momento ou período do dia
- Atividades que agregam valor a algo
- Atividades que você consegue dinheiro para fazê-lo (em troca, ser remunerado)
- Atividades que outros lucram com isso

34. 12. Quando pensa em sua vida profissional, de 1 a 5, onde 1 é a que menos expressa e 5 a que mais expressa, o quão significativo e importante para você são os seguintes aspectos do trabalho? *

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
Tarefas desempenhadas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Empresa ou organização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Produto ou serviço fornecido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pessoas que trabalham comigo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O tipo de ocupação ou profissão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O salário recebido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oportunidades de aprender coisas novas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Boas relações interpessoais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Carga horária conveniente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Variiedade de tarefas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabalho interessante (trabalho que você realmente gosta)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bom equilíbrio entre os requisitos de trabalho e habilidades e experiência	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Boas condições físicas (tais como a luz, a temperatura, a limpeza, o baixo nível de ruído)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autonomia (decidir como fazer o trabalho)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

35. 13. Abaixo estão uma série de declarações que você pode concordar ou discordar com base em sua própria avaliação pessoal. Por favor, indique de 1 a 5, onde 1 é a que menos expressa e 5 a que mais expressa, em relação a

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
Mesmo se eu ganhasse muito dinheiro numa loteria, continuaria a trabalhar em algum lugar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ter um emprego é muito importante para mim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Detestaria ficar sem fazer nada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rapidamente ficaria muito entediado se não tivesse trabalho a fazer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As coisas mais importantes que me acontecem na vida envolvem trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se os subsídios de desemprego fossem realmente altos eu ainda preferiria trabalhar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fazer bem o meu trabalho é extremamente importante para mim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me mal se não faço bem o meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou muito envolvido pessoalmente com o meu trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Evito assumir deveres e responsabilidades extras no meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O trabalho é algo que as pessoas devem se envolver na maior parte do tempo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O trabalho deve ser apenas uma pequena parte de sua vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O trabalho deve ser considerado central para a vida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na minha opinião, as metas de vida pessoal de um indivíduo devem ser orientadas para o trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A vida vale a pena viver somente quando as pessoas ficam absorvidas no trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Em sua opinião EMPREGADOS DEVEM. .

Por favor, marque quanto concorda ou discorda com as seguintes afirmações.
Onde 1. Discordo Totalmente; e 5. Concordo Totalmente

36. *

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
Ser pontuais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ir trabalhar regularmente (se assíduos)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabalhar atentamente, mesmo que o trabalho seja monótono	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Executar ordens dos superiores rapidamente e com precisão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Valorizar a opinião do empregador	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Responsabilizar-se por uma reciclagem ou formação contínua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esforçar-se para aumentar a eficiência da sua empresa(organização), dando o seu melhor esforço	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ser responsável por criar e manter um clima social positivo em seu grupo de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Envolver-se ativamente no desenvolvimento de melhores métodos e procedimentos de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Em sua opinião EMPREGADORES DEVEM...

Por favor, marque quanto concorda ou discorda com as seguintes afirmações
Onde 1. Discordo Totalmente; e 5. Concordo Totalmente

37. Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
Ser responsáveis pela saúde e bem-estar de seus funcionários	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Consultar os seus empregados antes das decisões finais de trabalho serem tomadas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Desenvolver e manter um ambiente de trabalho positivo entre seus funcionários	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Distribuir tarefas desagradáveis entre os funcionários de maneira justa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fornecer um pagamento que seja proporcional ao nível de desempenho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deixar que seus funcionários participem da tomada de decisões	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dar oportunidades de treinamento e desenvolvimento dos funcionários	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Contribuir para resolver problemas sociais (isto é, pobreza, discriminação, poluição ambiental)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Proporcionar recompensa adequada para o compromisso do empregado com sua organização de trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ESCALA DE BEM-ESTAR PSICOLÓGICO - Em relação a se trabalhar em campus do interior

Por favor, marque quanto concorda ou discorda com as seguintes afirmações.
Onde 1. Discordo Totalmente; e 5. Concordeo Totalmente

38. As questões abaixo se referem à maneira como você lida consigo mesmo e com sua vida. Lembre-se, não há respostas certas ou erradas, apenas marque a alternativa que melhor descreve como você se sente, no momento, em relação a cada frase, considerando seu trabalho em um campus do interior.

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
Frequentemente me sinto solitário porque tenho poucos amigos íntimos com quem eu possa compartilhar minhas preocupações	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Não tenho medo de expressar minhas opiniões, mesmo quando elas são contrárias às opiniões da maioria das pessoas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto que tenho controle sobre as situações do meu dia a dia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu acredito que é importante ter experiências novas que desafiam o que você pensa sobre você mesmo e sobre o mundo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acredito possuir objetivos e propósitos na minha vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De forma geral me sinto confiante e positivo sobre mim mesmo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu sinto que ganho muito com as minha amizades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muitas vezes me preocupo com o que os outros pensam sobre mim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu sou muito bom em gerenciar as diversas responsabilidades da minha vida diária	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Em minha opinião, pessoas de todas as idades são capazes de continuar crescendo e se desenvolvendo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na maioria das vezes acho minhas atividades desinteressantes e banais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gosto de ser do jeito que sou	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Parece-me que a maioria das pessoas tem mais amigos que eu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estar feliz comigo mesmo é mais importante para mim do que a aprovação dos outros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu normalmente gerencio bem minhas finanças e negócios	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu aprendi com a vida muitas coisas ao longo do tempo, o que me tomou uma pessoa forte e capaz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu gosto de fazer planos para o futuro e trabalhar para torná-los realidade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De um modo geral me sinto decepcionado com o que alcancei na vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As pessoas me descreveriam como alguém disposta a compartilhar meu tempo com os outros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As pessoas dificilmente me convencem a fazer coisas que eu não queira	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1	2	3	4	5
Consigo administrar bem meu tempo, desta maneira posso fazer tudo o que deve ser feito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu acredito que cresci muito como pessoa ao longo do tempo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sou uma pessoa ativa para executar os planos que estipulei para mim mesmo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Em geral tenho orgulho de quem sou e da vida que levo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Em relação às amizadas, eu geralmente me sinto deslocado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muitas vezes, eu mudo de opinião se meus amigos ou familiares discordam das minhas decisões	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu fico frustrado quando tento planejar minhas atividades diárias porque eu nunca consigo fazer as coisas que planejo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Para mim, a vida é um contínuo processo de aprendizado, mudança e crescimento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meus objetivos na vida tem sido mais uma fonte de satisfação do que de frustração para mim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando eu me comparo a amigos e conhecidos, me sinto bem em relação a quem eu sou	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meus amigos e eu somos solidários aos problemas uns dos outros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu me preocupo com as avaliações dos outros sobre as escolhas que eu faço na minha vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu tenho dificuldades para organizar minha vida de uma forma satisfatória para mim	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu gosto de ver como minhas opiniões mudaram e amadureceram ao longo dos anos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eu fico satisfeito quando penso no que eu já realizei na vida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Todos tem suas limitações, mas eu pareço ter mais que os outros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Agrademos sua disponibilização de tempo para responder ao questionário.

39. 1) Caso tenha interesse em participar de uma entrevista, do tipo história de vida, contando os motivos que te levaram a trabalhar em um campus do interior, algumas experiências importantes trabalhando em cidade do interior e os fatores de atração e manutenção nesses locais, convindo-o (a) a enviar um e-mail para iriabullerjahn@gmail.com.

Obrigada pela participação!

APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

1. Conte-me sua história até chegar ao *campus* que está lotado (a) atualmente
2. E hoje, como é seu dia-a-dia?
3. Quais os seus planos e expectativas para o futuro?
4. Quais os pontos positivos e os pontos negativos relativos ao seu *campus*?
5. Há algo que queira acrescentar sobre o trabalhar e morar em cidade do interior?

APÊNDICE C – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) - ENTREVISTAS

TÍTULO DA PESQUISA: TRABALHO E MORADIA - ENCONTROS E DESENCONTROS EM ESPAÇOS DIVERSOS: AS EXPERIÊNCIAS DE SERVIDORES DO IFES

PESQUISADORA RESPONSÁVEL: Iria Bullerjahn

PROF. ORIENTADOR: Prof^a Dr^a Marilene Olivier Ferreira de Oliveira

A Sr.^a/O Sr. está sendo convidada/o a participar do projeto de pesquisa **Trabalho e moradia – encontros e desencontros em espaços diversos: as experiências de servidores do Ifes** de responsabilidade da pesquisadora Iria Bullerjahn, sob orientação da Prof.^a Dr.^a Marilene Olivier Ferreira de Oliveira. Como instrumento de pesquisa, será utilizado um questionário para realização de entrevistas, com gravações em áudio. Os dados terão tratamento ético, com garantia de proteção dos nomes das/dos participantes. Os resultados da pesquisa serão apresentados no texto final da Dissertação de Mestrado do Programa de Pós Graduação em Gestão Pública - Ufes e poderão ser utilizados para publicação. Por isso, solicito sua autorização por meio da assinatura deste Termo de Consentimento.

Eu, _____, RG
nº _____, declaro ter sido informada/o e concordo em participar, como voluntária/o, do projeto de pesquisa acima descrito.

ESCLARECIMENTOS:

Em qualquer momento o voluntário poderá obter esclarecimentos sobre todos os procedimentos utilizados na pesquisa e nas formas de divulgação dos resultados. Tem também a liberdade e o direito de recusar sua participação ou retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa, sem prejuízo do atendimento usual fornecido pela pesquisadora. Quaisquer questões relativas ao estudo ou pedido de exclusão da participação da pesquisa podem ser comunicadas à pesquisadora, via *e-mail*: iriabullerjahn@gmail.- com ou telefone 27 99814-3910.

CONFIDENCIALIDADE E AVALIAÇÃO DOS REGISTROS:

As identidades dos voluntários serão mantidas em total sigilo por tempo indeterminado pelo executor. Os resultados dos procedimentos executados serão analisados e alocados em tabelas, figuras ou gráficos e divulgados em palestras, conferências, periódico científico ou outra forma de divulgação que propicie o repasse dos conhecimentos para a sociedade e para autoridades normativas, de acordo com as normas/leis.

COMITÊ DE ÉTICA E PESQUISA:

Endereço do Comitê de Ética em Pesquisa para recurso ou reclamações do participante da pesquisa:

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo – Ifes

Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos – CEP

Av. Rio Branco, nº 50 – Santa Lúcia – Vitória – ES – CEP: 29056-255 Tel: (27) 3357-

7518 *e-mail*: etica.pesquisa@ifes.edu.br

PROBLEMA DE PESQUISA:

Como são percebidas as experiências de vida e trabalho dos Técnicos Administrativos em Educação (TAE) que assumiram suas funções em cidades do interior e quais as consequências em suas atividades laborais e vida pessoal?

OBJETIVOS:

A partir do questionamento encetado foram elaborados os objetivos da pesquisa, classificados em geral e específicos.

Assim, tem-se como objetivo geral:

Compreender a dinâmica da vida pessoal e do trabalho dos TAE que estão lotados em cidades do interior.

Por decorrência foram traçados quatro objetivos específicos, quais sejam:

- 1) Conhecer a trajetória de vida e o planejamento de carreira dos TAE que assumiram suas funções em cidades do interior;
- 2) Identificar fatores que influenciam na atração e manutenção dos TAE nessas localidades;
- 3) Compreender os significados do trabalho para esses TAE;
- 4) Avaliar o bem-estar psicológico desses TAE.

JUSTIFICATIVA

Considerando todos esses fatos, espera-se contribuir para o desenvolvimento do campo da Saúde do Trabalhador, a partir de um estudo considerando a perspectiva dos trabalhadores da educação, dos funcionários de apoio, que assumiram suas funções em cidades do interior e que mantêm a estrutura dos *campi* em funcionamento acerca de aspectos psicossociais do trabalho que podem implicar em emoções e sentimentos influenciando em sua saúde.

Além disso, assumir um novo posto de trabalho em localidade diferente de onde a pessoa reside parece não interferir apenas na vida do trabalhador, mas também na relação sujeito x organização, pois, no futuro, esses fatores podem influenciar nos serviços da instituição, devido às solicitações de remoção para outros lugares; faltas; atrasos; acidentes que podem ocorrer durante o trajeto; e até mesmo o adoecimento, devido a um sofrimento advindo dessas condições de trabalho, impactando assim nos serviços de apoio à educação.

Pretende-se ainda contribuir na discussão acerca do sentido do trabalho e bem-estar no setor público e com seus resultados, dar subsídios à formulação de políticas públicas de valorização do servidor público e a melhoria na prestação dos serviços públicos.

APÊNDICE D – SUGESTÕES PARA O INSTITUTO FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO – UFES
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS – CCJE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA

PRODUTO TÉCNICO RESULTANTE DE DISSERTAÇÃO

Proponente:	Iria Bullerjahn
Matrícula:	2015230021

Título:	TRABALHO E RELACIONAMENTOS – ENCONTROS E DESENCONTROS: AS EXPERIÊNCIAS DE SERVIDORES DO IFES
----------------	--

Instituição:	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo
---------------------	---

VITÓRIA – ES

2017

PROGRAMA DE MESTRADO EM GESTÃO PÚBLICA - DADOS DO PROPONENTE			
NOME: IRIA BULLERJAHN			
DATA DA TITULAÇÃO: 18/12/2017			
NACIONALIDADE: BRASILEIRA		ESTADO CIVIL: SOLTEIRA	
ENDEREÇO RESIDENCIAL: RODOVIA ES 465, KM 24			
BAIRRO: MELGAÇO	CIDADE: DOMINGOS MARTINS	CEP: 29260-000	ESTADO: ES
INSTITUIÇÃO DE VÍNCULO: INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO – CAMPUS CENTRO –SERRANO			
DEPARTAMENTO: COORDENADORIA DE CONTRATOS			
CARGO: CONTADORA			
EMAILS PESSOAIS: iriabullerjahn@gmail.com ; iriabullerjahn@yahoo.com.br			

RESUMO

Partindo do contexto de unidades organizacionais do Ifes que estão situadas em municípios do interior do Estado do Espírito Santo, o objetivo geral foi **Compreender como os Técnicos Administrativos em Educação (TAE) que assumiram suas funções em cidades do interior do Espírito Santo percebem suas experiências de vida e de trabalho e as consequências dessas experiências em suas atividades laborais e vida pessoal**, e ao final apresentar sugestões para a melhoria da permanência desses servidores. Espera-se, com essas sugestões, melhorar a permanência dos servidores que estão lotados em *campus* de interior, bem como aumentar o ingresso de pessoas da região ou que realmente queiram ir para lá, conseqüentemente diminuindo a rotatividade de servidores, facilitando assim a formação e fortalecimento de sua identidade como grupo e como organização, melhorando também o clima organizacional e relacionamento interpessoal.

Palavras chave: Ifes; Trabalho no interior; Sugestões de melhoria

1 INTRODUÇÃO

Após o processo de expansão/interiorização da Rede Federal de Ensino que passou a ocorrer de forma mais intensa a partir de 2008, existem, atualmente, 38 Institutos Federais no Brasil, totalizando 644 *campi* em funcionamento, presentes em todos os estados e que ofertam cursos de qualificação, ensino médio integrado, cursos superiores de tecnologia e licenciaturas, atendendo a 568 municípios (SETEC/MEC, 2016¹). Nesse processo, o Espírito Santo passou a contar com 22 *campi* do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Estado do Espírito Santo (Ifes), localizados em diferentes contextos geográficos, econômicos e populacionais (Ifes, 2016²).

1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA (contexto do problema)

Essas unidades do Ifes ao iniciarem e para manterem seu funcionamento necessitaram de pessoas que ali foram alocadas para desenvolver suas atividades laborais. O ingresso de servidores no Ifes ocorre por meio de concurso público observando-se a ocorrência de dois tipos de informação nos editais quanto à designação do local de trabalho: a) consta o local e os candidatos já sabem de antemão onde irão exercer suas atividades, caso sejam aprovados; b) não consta o local, informando-se apenas o número de vagas, sem sua distribuição pelos *campi*. Em alguns editais há também previsão de permanência mínima de três anos nos locais e só então é aberta a possibilidade de remoção para aqueles que desejarem mudar seu local de trabalho. Outra situação que ocorre é a nomeação de candidatos que passam fora das vagas para os *campi* que se inscreveram, quando é o caso, para outros *campi*. Nesse contexto, há a possibilidade de que no concurso passem pessoas da região onde está localizado o *campus* ou pessoas de localidades diferentes, neste último caso, surgindo algumas possibilidades a esses novos servidores: mudar-se; passar a semana no local de trabalho; ir e vir todos os dias; deixar a família na cidade de origem; levar a família junto. No entanto, alguns critérios podem influenciar a escolha de uma dessas possibilidades, como por exemplo, o estado civil, se a pessoa possui filhos, se estuda, a idade e o gênero, e as condições do novo local (se é isolado, facilidade de locomoção, cultura local, distância do local de origem). Dessa forma, tem sido vistos casos de pessoas

¹ SETEC/MEC. **Expansão da Rede Federal**. Disponível em: <<http://redefederal.mec.gov.br/expansao-da-rede-federal>>. Acesso em 10 set 2016.

² IFES. **Campi**. Disponível em <http://www.ifes.edu.br/campi>. Acesso em 08 jun 2016.

externalizando aspectos positivos e negativos, principalmente em relação à permanência em municípios do interior. Para o presente estudo, foram considerados os *campi*: Alegre, Barra de São Francisco, Centro-Serrano, Ibatiba, Itapina, Montanha, Nova Venécia, Santa Teresa e Venda Nova do Imigrante.

1.2 OBJETIVOS

Partindo do contexto de unidades organizacionais do Ifes que estão situadas em municípios do interior do Estado do Espírito Santo, o objetivo geral é **Compreender como os Técnicos Administrativos em Educação (TAE) que assumiram suas funções em cidades do interior do Espírito Santo percebem suas experiências de vida e de trabalho e as consequências dessas experiências em suas atividades laborais e vida pessoal e ao final apresentar sugestões para a melhoria da permanência desses servidores.**

Por decorrência foi traçado o seguinte objetivo específico:

Identificar fatores que influenciam na atração e manutenção dos TAE nessas localidades.

1.3 JUSTIFICATIVA E IMPORTÂNCIA

Considerando todos esses fatos, espera-se contribuir para o desenvolvimento do campo da Saúde do Trabalhador, a partir de um estudo considerando a perspectiva dos trabalhadores da educação, dos funcionários de apoio, que assumiram suas funções em municípios do interior e que mantêm a estrutura dos *campi* em funcionamento, acerca de aspectos psicossociais do ambiente de trabalho que podem implicar em emoções e sentimentos e influenciar em sua saúde.

Além disso, assumir um novo posto de trabalho em localidade diferente de onde a pessoa reside parece não interferir apenas na vida do trabalhador, mas também na relação sujeito x organização, pois, no futuro, esses fatores podem influenciar nos serviços da instituição, devido às solicitações de remoção para outros lugares; faltas; atrasos; acidentes que podem ocorrer durante o trajeto; e até mesmo o adoecimento, devido a um sofrimento advindo dessas condições de trabalho, impactando assim nos serviços de apoio à educação.

Em pesquisa realizada com TAE que trabalham no interior verificou-se que muitos não estavam ali por opção, mas principalmente por ser ali onde havia a vaga, em muitos casos

esta não estando de forma clara no edital. Por outro lado, muitos servidores também responderam que estar no Ifes é uma forma de se manter no interior, próximo de suas famílias, com salários melhores quando comparados aos dos trabalhadores da região e com melhor qualidade de vida. Para os que ali foram lotados sem previsão inicial, ocorreram muitas mudanças de vida como mudança de cidade ou estado, ficar longe da família, ter problemas de relacionamento, maiores gastos e deslocamentos.

2 APLICAÇÃO

A pesquisa também trouxe algumas sugestões feitas pelos TAE e pela autora para melhoria da permanência no interior, como apresentado na Tabela 1 e no texto a seguir.

Tabela 1 - Sugestões de melhoria para viver no interior

(continua)	
Sugestões para melhorar a permanência	Frequência
Auxílio financeiro	23
Regulamentar o auxílio transporte para os servidores que estão no interior; pagamos para trabalhar; ajuda no combustível; moradia; transporte (também para a cidade de origem) e alimentação; melhorar o cargo; abono de incentivo à interiorização; incentivo financeiro tendo em vista os custos adicionais; meios de transporte próprios são destruídos devido às condições da estrada	
Em relação à gestão	18
Boas condições de trabalho; a seleção de servidores ser mais clara em relação ao município da vaga; melhorar processos de remoção; gestão de valorização dos TAE; melhor reconhecimento e tratamento por parte da Reitoria; reestruturação de quadros profissionais; políticas da instituição voltadas para a realidade do interior; desenvolvimento de política de fixação dos servidores; maior apoio da gestão; maior receptividade e informações sobre o local; representatividade dos <i>campi</i> na Reitoria	
Não seria esse o caso	18
Me falta a família ou estar em casa; a localização é ruim; com a ameaça aos investimentos federais em educação, desejo apenas que o Ifes continue existindo no interior; quem gosta do interior ali permanecerá; não está relacionado a questões do trabalho, e sim a tranquilidade diária; está relacionado ao que a pessoa deseja para vida.	
Não tenho	15
Não; estou satisfeito; não tenho sugestões	
Infraestrutura e transporte	13
Pavimentação de estradas; oferta de transporte público; poder utilizar transportes alternativos como vans, ônibus de turismo ou carro próprio para ir trabalhar e ser reembolsado; melhoria da infraestrutura da cidade; possibilidade de transporte do próprio Ifes, para os <i>campi</i> mais próximos da região da grande Vitória; fomento de parcerias para adquirir imóvel e parar de pagar aluguel; melhoria de infraestrutura do <i>campus</i> ; melhorias na saúde; apoio logístico	
Treinamentos e capacitações	12
Desburocratizar a necessidade de reuniões, treinamentos e qualificações em Vitória; descentralização da grande Vitória; aprimoramento das políticas de capacitação de servidores; disponibilidade de afastamento para capacitações periódicas; facilitar o acesso à capacitação; programas de capacitação para o interior; vagas em mestrado direcionadas para servidores do interior	

Tabela 1 - Sugestões de melhoria para viver no interior

(conclusão)	
Sugestões para melhorar a permanência	Frequência
Flexibilização de horário	9
Devido à distância e consequentes deslocamentos, há mais compensações do quem mora nos grandes centros; adequação jornada x carga horária; redução da jornada sem redução dos salários; jornada ser cumprida em menos dias da semana;	
Programas de qualidade de vida; atividades de lazer e culturais	5
Oferta, pelos <i>campi</i> , de projetos de qualidade de vida, culturais, de lazer, de convivência; atividades integrativas entre os <i>campi</i> ; atividades para melhorar relações interpessoais;	
Outros	3
Oferta de produtos de qualidade (principalmente alimentos); Comodidade; morar no centro da cidade	

Fonte: Elaboração própria com dados da pesquisa

2.1 COMO IMPLANTAR AS SUGESTÕES

Sugere-se verificar viabilidade das sugestões e analisá-las no contexto de cada *campus*, considerando suas necessidades locais. O Quadro 1 a seguir traz algumas sugestões de como implementá-las.

Quadro 1 – Sugestões e formas de implementá-las

(continua)	
Sugestão	Como implementar
Auxílio financeiro ou auxílio transporte Poder utilizar transportes alternativos como vans, ônibus de turismo ou carro próprio para ir trabalhar e ser reembolsado	Verificar legislações e orientar os servidores quanto às possibilidades, mesmo que precise ocorrer por demanda judicial
Reestruturação de quadros profissionais	Verificar a real demanda de TAE por <i>campus</i> Estudar e melhorar política de distribuição de vagas
Melhor reconhecimento e tratamento por parte da Reitoria Maior apoio da gestão Boas condições de trabalho	Planejar melhor as futuras implantações de <i>campi</i> , principalmente no que tange à seleção de pessoal, para que seja de forma específica para aquele <i>campus</i> (seja por remoção ou por concurso). Mais treinamento e melhor apoio da reitoria e da gestão, tendo em vista que nos <i>campi</i> em implantação a maioria dos servidores que estão ali é que criam e estruturam os setores, muitas vezes sem muita experiência.
Seleção de servidores ser mais clara em relação ao município da vaga	Apontar de forma clara no edital para qual <i>campus</i> é a vaga, oportunizando assim que mais pessoas daquela região ou que queira ir para aquela região ingressem no Ifes
Gestão de valorização dos TAE Políticas da instituição voltadas para a realidade do interior Política de fixação dos servidores Maior receptividade e informações sobre o local Programas de qualidade de vida, atividades de lazer e culturais	Promover políticas ou projetos de qualidade de vida, culturais, de lazer, de convivência para servidores Atividades integrativas entre os <i>campi</i> Fornecer o máximo de informações sobre o novo local

Quadro 1 – Sugestões e formas de implementá-las

(conclusão)

Melhorar processos de remoção	Desenvolver sistema de remoção disponível na intranet e para todos os TAE Estabelecer critérios claros para seleção em caso de remoção Apresentar todas as vagas disponíveis nesse sistema antes de serem ofertadas em concurso Sempre que surgirem novas vagas, divulgá-las amplamente no sistema para que todos que se interessarem possam se candidatar a elas (antes de nomear novo candidato)
Pavimentação de estradas Oferta de transporte público Fomento de parcerias para adquirir imóvel e parar de pagar aluguel Melhoria da infraestrutura da cidade	Usar de sua função de ator social e procurar soluções possíveis na comunidade local para melhoria da qualidade de vida dos servidores
Desburocratizar a necessidade de reuniões, treinamentos e qualificações em Vitória	Maior utilização de ferramentas como webconferências, quando possível Fazer reuniões/treinamentos regionalizados
Facilitar o acesso à capacitação Programas de capacitação para o interior Vagas em mestrado direcionadas para servidores do interior	Aumento na oferta de vagas para capacitações, pós-graduação e mestrado Disponibilizar vagas por <i>campus</i>
“Devido à distância e consequentes deslocamentos, há mais compensações do quem mora nos grandes centros” Adequação jornada x carga horária Redução da jornada sem redução dos salários Jornada ser cumprida em menos dias da semana;	Verificar possibilidades de adequação de jornada para <i>campus</i> de interior Verificar necessidade de compensação de horário devido ao deslocamento, principalmente quando for o caso de consultas médicas em outros locais (problema relatado nas entrevistas) Verificar possibilidades como teletrabalho
Problemas emocionais	Proporcionar atendimento psicológico, como forma de extensão dos profissionais da área, dentro do <i>campus</i> aos servidores que necessitarem

Fonte: Elaboração própria com dados da pesquisa

3 RESULTADOS ESPERADOS

Espera-se, com essas sugestões, melhorar a permanência dos servidores que estão lotados em *campus* de interior, bem como aumentar o ingresso de pessoas da região ou que realmente queiram ir para lá, consequentemente diminuindo a rotatividade de servidores, facilitando assim a formação e fortalecimento de sua identidade como grupo e como organização, melhorando também o clima organizacional e relacionamento interpessoal.