

Artigo – Seção Estado, Organizações e Sociedade

Os sentidos do trabalho no serviço público: uma perspectiva geracional

*Talita Almeida de Campos Nascimento**Thompson Coelho**Universidade Federal Fluminense**Sidinei Rocha de Oliveira**Universidade Federal Fluminense*

RESUMO

O setor público, afetado pelas transições do mundo do trabalho e dos modelos de sociedade, também passou por transformações. No caso brasileiro, observa-se uma série de reformas para modernizar a administração pública a partir da década de 1990. Os processos de subjetivação dos trabalhadores também foram impactados e, a partir do contexto em que é desempenhado, podem-se identificar diversos sentidos atribuídos ao trabalho. Por isso, o presente estudo tem por objetivo analisar os sentidos do trabalho para servidores públicos de diferentes gerações de técnico-administrativos da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO). Para isso, foram realizadas 25 entrevistas com servidores técnico-administrativos das duas gerações identificadas na pesquisa, que foram analisadas através da técnica de análise de conteúdo. A pesquisa identifica que os sentidos atribuídos ao trabalho pelos servidores das diferentes gerações da pesquisa apresentam similaridades e diferenças. Para ambas o trabalho é definido como execução de tarefas com finalidade e recompensa e com importantes funções para o bem-estar dos indivíduos. No entanto, os servidores da Geração 1 atribuem uma centralidade maior ao trabalho, dotando-o de uma forte dimensão subjetiva e de um conteúdo vital para sua construção identitária, enquanto a Geração 2 atribui menor centralidade ao trabalho, com preponderância das dimensões objetiva e material e menor engajamento subjetivo. A tensão entre as duas gerações de pesquisa prejudica o processo de sucessão geracional e ressalta a importância da análise dos sentidos do trabalho nessa perspectiva.

Palavras-chave: Trabalho. Sentidos do trabalho. Administração Pública. Gerações.

ABSTRACT

The public sector, affected by the transitions from the workplace and societal models also have changed. In the case of Brazil, there is a series of reform efforts to modernize public administration started in the 1990s. The processes of subjectivation of workers also were impacted, and from the context in which it is played, can be identified many meanings attributed to work. For this reason, this study aims to analyze the meanings of work for civil servants from different generations of the technical administrators of Federal University of the State of Rio de Janeiro (UNIRIO). To this end, we conducted 25 interviews with technical administrators of two generations identified in the survey, which were analyzed by the technique of content analysis. The research concludes that the meanings attributed to work by the servers of different generations have similarities and differences. For both the job is defined as performing tasks with purpose and reward and as important roles for the welfare of individuals. However, the servers from Generation-1 allocate a greater centrality to the work, giving it a strong subjective dimension and a vital content to their identity, while Generation 2 assigns less centrality to work, with a preponderance of objective dimensions and reduced material and subjective engagement. The tension between the two generations of research undermines the process of generational succession and underscores the importance of analyzing the meanings of work in this perspective.

Keywords: Work. Meanings of work. Public Administration. Generations.

1. Introdução

O trabalho se constitui como elemento essencial para a compreensão do indivíduo e da dinâmica social. É um fenômeno complexo, um mosaico de elementos ambíguos e complementares, em que a cada momento vivenciado pelas sociedades, novos sentidos são atribuídos e alguns reconfigurados. Na contemporaneidade, o movimento do capitalismo e suas formas de produção e de gestão afetam significativamente os processos de subjetivação dos trabalhadores (Nardi, 2006). Por isso é relevante compreender os sentidos atribuídos por quem vive as diversas formas de trabalho e por quem não trabalha.

Tendo sido objeto de estudos em diferentes períodos (MOW, 1987; Morin, 2001), os sentidos do trabalho voltam a ganhar destaque no século XXI com pesquisas direcionadas para diferentes culturas (Harpaz & Fu, 2002; Westwood & Lok, 2003), atividades laborais emergentes (Bendassolli & Borges-Andrade, 2015) e grupos ao longo do tempo (Wray-Lake, Syvertsen, Briddell, Osgood & Flanagan, 2011). No Brasil segue crescente o número de trabalhos em diferentes áreas, no entanto essas discussões foram pouco apropriadas pela esfera pública, apesar de também ter passado por transformações com a reestruturação do aparelho do Estado, as políticas neoliberais e os novos modelos de gestão (Costa, 2010; Souza & Moulin, 2014).

A abordagem dos sentidos do trabalho na esfera pública se apresenta como uma necessidade, principalmente no contexto de um modelo gerencial voltado para resultados e eficiência técnica que suprime a dimensão política e subjetiva do trabalho. Tais fatores modificam o perfil do servidor público e podem impactar seus processos de subjetivação.

Com a adoção das políticas neoliberais, o serviço público enfrentou um processo de sucateamento com ausência de contratações e de reposição salarial durante os anos 1990. No período de 2002-2010, ainda que sob práticas gerencialistas, observa-se em parte uma reversão deste processo, marcado pela realização de concursos para repor o quadro de pessoal e ampliar a capacidade estatal e pela abertura de negociação com classes sindicais. Porém, isso fez com que muitas instituições públicas tivessem, além de servidores em planos de carreira diferenciados, uma lacuna de idade e de tempo de serviço entre servidores antigos, contratados antes da reforma gerencialista, e os novos servidores concursados.

Esse lapso temporal pode influenciar os sentidos que são atribuídos ao trabalho pelo servidor público e é nesse contexto que a perspectiva geracional se faz importante. Servidores integrantes de cada unidade geracional são caracterizados não somente por uma diferença etária, mas também pela vivência de diferentes contextos sociais, culturais, tecnológicos, políticos e organizacionais, e, devido às singularidades dos processos de subjetivação vivenciados, é possível que tenham visões e expectativas sobre o trabalho também distintas.

É por isso que os sentidos do trabalho no serviço público deveriam ser um dos elementos de atenção nas políticas de recursos humanos. Inclusive, porque, a postura ética e comprometida do servidor com a missão institucional é central para a qualidade e o eficiente desempenho do serviço público. No geral, é a conduta do servidor que pode permitir maior celeridade dos processos, fazendo com que as instituições possam funcionar satisfatoriamente.

E é, especificamente nas universidades públicas, que se encontram em um cenário de crise de governança, com grandes problemas de financiamento, dificuldade em encontrar meios próprios de atender as demandas por infraestrutura, recursos humanos e apoio aos discentes e uma estrutura burocratizada e hierarquizada que reduz sua eficiência, que essa centralidade das pessoas para manter a capacidade gerencial, técnica e financeira é ainda mais manifesta (Nascimento & Costa, 2012).

Assim, o presente estudo tem por objetivo analisar os sentidos do trabalho para servidores públicos de diferentes gerações de técnico-administrativos da Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO), que são responsáveis por dar suporte à atividade-fim das universidades, a educação. E por serem, então, executores das atividades-meio muitas vezes não lhes é dado atenção prioritária nas políticas públicas e internas dessas instituições.

Importante salientar que os sentidos atribuídos ao trabalho influenciam a qualidade dos serviços públicos já que impactam no engajamento subjetivo dos trabalhadores e nas relações de trabalho. A qualidade dos serviços prestados pela esfera pública passa diretamente pela subordinação dos componentes técnicos e gerenciais ao componente ético-comportamental

(Gurgel, 2010). Desconhecer ou ignorar essa temática ou as representações sociais do serviço público e de seu ator presentes nesse processo, inviabiliza a construção de uma gestão pública voltada para a qualidade e efetividade dos serviços públicos. E, principalmente, dificulta o engajamento dos servidores de diferentes gerações nestes fins.

O que pode ser preocupante, pois como afirma Enriquez (1999, p. 78) não se deve esquecer que a administração pública é “fiadora do interesse geral ou garantidora da preservação do bem comum” ou ao menos deveria ser, considerando que atualmente o Estado se torna guardião do mercado (Paula & Paes, 2020). A relevância científica e social do tema ainda é ressaltada por Nardi (2006) para o qual compreender a transformação das relações entre subjetividade e trabalho, em um contexto de redimensionamento de sua função na coesão social, é um desafio para o campo das ciências humanas.

2. Transformações no mundo do trabalho e na esfera pública

São grandes as transformações no mundo do trabalho, como a globalização da economia, a revolução tecnológica, as políticas neoliberais e a reestruturação produtiva. O próprio significado do trabalho passa por mutações que vão desde uma conotação negativa, associada à servidão, ao trabalho como fonte de significado e valorização pessoal no contexto da ética protestante, que valorizava a centralidade do trabalho, e no caso do Brasil, mais particularmente na ética do provedor, que associa o trabalho à racionalidade do fim de sustento da família (Nardi, 2006).

Acirrando essas mudanças, o trabalho assume, no contexto da ética instrumental, constituída com a acentuação do capitalismo, características como o aumento do individualismo, a frouxidão dos laços sociais, a cultura narcisista, a competição extremada, o desmantelamento das garantias de estabilidade, a destruição das formas coletivas e solidárias de reivindicação, o aumento do desemprego e a acentuação da competição (Nardi, 2006; Krein, 2018; Galvão, Castro, Krein, & Teixeira, 2019).

Influenciados pela ótica neoliberal, os Governos Collor e Fernando Henrique promoveram uma política de Estado Mínimo comprometendo a oferta de serviços públicos. As universidades públicas foram afetadas com redução dos investimentos, dos seus quadros de funcionários e a desvalorização de seu papel estratégico no desenvolvimento do país (Costa, 2010; Nascimento & Costa, 2012).

A década de 1990 no Brasil foi caracterizada pela reestruturação produtiva, pelo aumento das taxas de desemprego e pela flexibilização e precarização das relações de trabalho. No setor público, além da falta de investimento, a instabilidade econômica foi sentida através de sucessivos planos de Governo que reduziram o salário real dos servidores.

Este quadro muda no Governo Lula, que apesar da continuidade de práticas gerencialistas, retoma os investimentos no setor público. No âmbito das universidades públicas, é possível destacar o Programa REUNI, criado pelo Decreto nº 6.096/2007, que ampliou o número de vagas, cursos e instituições públicas de ensino superior, retomando seu papel estratégico no desenvolvimento nacional (Bedin, Fontes & Braatz, 2020).

No entanto, o cenário muda novamente com a ascensão do ultraneoliberalismo e com a emergência de um paradigma cyberfordista (Paula & Paes, 2020). Assim, conforme as autoras, o Estado torna-se guardião do mercado e não dos direitos sociais, a precarização dos vínculos e as formas de exploração do trabalho são potencializadas, busca-se tornar a mão-de-obra, mesmo a gerencial, dispensável e o trabalho é invisibilizado.

No Brasil, isso se traduz em políticas de austeridade implementadas pelos governos de Temer e Bolsonaro, como o congelamento do gasto público por vinte anos, e em ofensivas aos direitos sociais e trabalhistas, representadas, principalmente, pelas contrarreformas (no sentido de retrocesso) trabalhista e previdenciária (Krein, 2018; Galvão et al., 2019). Bem como, na sequência, está no horizonte a contrarreforma Administrativa (Agência Senado, 2020). Esses processos de transformação cada vez mais intensificados afetam o mundo do trabalho dos servidores públicos, que se mostra permeado de incertezas, a despeito da segurança da estabilidade (Souza & Moulin, 2014).

3. Interpretações do Trabalho: Sentidos, Significados e Representações

A Segundo Lips-Wiersma e Morris (2009), nas últimas décadas os estudos abordando

este tema têm crescido significativamente, o que mostra a importância da temática diante dos impactos das políticas neoliberais na desregulamentação, intensificação, precarização e heterogeneização do trabalho e nos processos de subjetivação do indivíduo. Tais estudos são relevantes, pois o trabalho é uma questão existencial, uma arena onde os seres humanos constituem suas identidades e sua participação no empreendimento coletivo que é a cultura, e ao mesmo tempo, onde as pessoas, especialmente as mais vulneráveis, esforçam-se para encontrar dignidade e libertação social (Bendassolli & Tateo, 2017).

Ressalta-se que em muitas pesquisas os termos “sentido” e “significado” são tratados como sinônimos, mas não são. Ambos os termos permitem, de modos diferentes, a aproximação aos aspectos mais próprios da singularidade do sujeito, sua dimensão subjetiva e apesar de serem diferentes e não perderem sua singularidade, “não podem ser desvinculadas uma da outra, pois uma não é sem a outra” (Aguiar, 2006, p. 13).

Segundo a autora, os significados são construções históricas e sociais que permitem a comunicação e socialização das experiências individuais. Eles se transformam no decorrer do processo histórico, mas são mais estáveis, são “conteúdos instituídos, mais fixos, compartilhados, que são apropriados pelos sujeitos, configurados a partir de suas próprias subjetividades” (Aguiar, 2006, p. 14).

Para ela, através da análise e da interpretação dos significados, é possível alcançar as zonas de sentido, que são mais instáveis e profundas. O sentido, então, é mais amplo, pois abarca a articulação dos eventos psicológicos que o indivíduo produz frente à realidade, mobilizando-o, constituindo seu ser e gerando formas de colocá-lo na atividade como autor que atribui sentidos diversos aos significados socialmente estabelecidos, em uma relação de oposição, aceitação ou indiferença (Aguiar, 2006).

Em síntese, segundo Tolfo e Piccinini (2007), os significados são construídos coletivamente em determinado contexto histórico, econômico e social concreto, enquanto os sentidos são uma produção pessoal em função da apreensão individual dos significados coletivos nas experiências do cotidiano, sendo que ambos sofrem transformações a partir de uma relação dialética com a realidade.

Diversas correntes epistemológicas têm apoiado a produção científica sobre o assunto (Da Rosa, Chalfin, Baasch & Soares, 2011; Rosso, Dekas & Wzesniewski, 2010), mas propõe-se nessa pesquisa a classificação dessas correntes em três tipologias: perspectiva dialética, perspectiva construtivista e perspectiva cognitivista ou comportamental. Acredita-se que com essa tipologia se possa explorar a diversidade de estudos sobre as interpretações do trabalho.

Para a perspectiva dialética o trabalho é um termo ambíguo e complexo, sendo um dos elementos constitutivos do ser humano. Ressalta-se o caráter contraditório do trabalho e o aspecto crítico é uma característica. Por exemplo, a corrente marxista aborda o trabalho livre como essência do homem, é condição para sua existência, ponto de partida para sua humanização e única lei universal que nasce com o ser social e permanece enquanto ele existir. Porém, no capitalismo torna-se precário, perverso e alienado, tornando o trabalho estranho ao próprio trabalhador (Marx, 2012).

A força de trabalho se torna mercadoria. As pessoas como consumidores buscam para o trabalho além de uma função econômica óbvia, como provimento de salários, benefícios e assistência, mas outros papéis e necessidades, como auto-estima, realização, constituição da identidade, integração social e *status* (Harpaz & Fu, 2002; Souza & Moulin, 2014; Bendassolli & Tateo, 2017).

A corrente dejouriana trata da relação entre prazer e sofrimento nesta esfera de vida. Dejours (2005) define trabalho como a atividade útil coordenada desenvolvida para obter o que não é possível apenas com a execução do que está prescrito. Tal conceito abarca o trabalho real, que vai além dessa prescrição, e a dimensão humana do trabalho. Além disso, conforme o autor, a dimensão social das relações pode contemplar conflitos, relações de poder, julgamento e reconhecimento que também exercem um papel organizador nas condutas humanas. O trabalho é ação de pessoas que se compreendem, se opõem, lutam ou concordam, sobre a base de sua ética, valores e crenças (Dejours, 2005).

Esse exercício da inteligência e engajamento subjetivo que o trabalhador realiza para dar conta do real do trabalho em um contexto de acentuação da exploração capitalista pode

causar o sofrimento do sujeito. A divisão de trabalho no capitalismo corrói sua identidade, pois os trabalhadores ignoram o sentido e o destino de suas tarefas, então, quando o indivíduo dotado de personalidade se depara com uma organização do trabalho despersonalizante emerge o sofrimento no trabalho (Dejours, 1992).

A perspectiva construtivista enfatiza a preponderância do contexto histórico, social e cultural na produção de sentidos (Spink, 2004a). Destaca como se dá o processo de produção dos sentidos no cotidiano, e não apenas o conteúdo, a descrição do fenômeno. Nesse sentido, tanto os sujeitos quanto os objetos são entendidos como construções sócio-históricas, e por meio dos processos de socialização os sujeitos constroem sua identidade e se apropriam dos significados coletivos (Da Rosa *et al.*, 2011; Spink, 2004a).

Conforme Spink (2004a), a realidade não existe independente da forma que os sujeitos a acessam, assim os objetos, inclusive o trabalho, só são apreendidos pelo sujeito a partir das categorias, práticas, convenções e linguagem, isto é, dos processos de objetivação. Nesse sentido, o papel da cultura é central na construção dos sentidos (Bendassolli & Tateo, 2017).

De acordo com a abordagem da psicologia cultural apresentada por estes autores, a cultura não é algo transmitido às pessoas, mas sim um processo de elaboração, co-coordenação e negociação de significados. A construção de significado é considerada um processo contínuo que ocorre entre as dimensões de cultura pessoal e coletiva, com o trabalho tendo uma função de mediação e também sendo mediado por elas.

Assim, o trabalho é um fenômeno cultural e, como tal, é inerentemente uma atividade significativa (Bendassolli & Tateo, 2017). Segundo os autores, os valores relacionados ao trabalho no nível da cultura coletiva são objetos gerais que apenas sugerem uma orientação para os significados, enquanto no nível da cultura pessoal eles passam por um processo contínuo de elaboração pessoal (nível de sentido).

A perspectiva construtivista também está alinhada à abordagem das Representações Sociais, que tem origem nos estudos de Moscovici (Sá, 2004), para qual o contexto é fundamental, já que as representações são estruturadas pelo *habitus* e pelos conteúdos históricos que impregnam o imaginário social, e também por que são estruturas estruturantes do contexto, e sendo assim, são também motores de mudança social.

É por isso que Sá (2004) ressalta que não basta identificar a influência dos contextos sociais sobre os comportamentos e processos individuais, mas analisar a participação destes sobre a construção da própria realidade social. Essa perspectiva tira o indivíduo de uma posição passiva de processador de informação ou portador de ideologias e crenças coletivas e lhe dá a condição de sujeito que cria representações e as comunica por interações sociais (Sá, 2004). Assim, a cultura não é apenas depositada no sujeito, pois a cultura pessoal é uma internalização ativa e seletiva das mensagens pelo agente, que em troca produz e externaliza significados (Ratner, 2016; Valsiner, 2014 como citado em Bendassolli & Tateo, 2017).

As representações são conhecimentos sociais práticos que têm a função de situar o indivíduo no mundo e definir sua identidade social (Spink, 2004b). Sendo assim, a compreensão da realidade se constrói sobre o sentido comum, que é o conhecimento que as pessoas têm da realidade, e é com base nesses conhecimentos práticos que as pessoas constituem os significados sem os quais a sociedade não poderia existir (Spink, 2004a).

A perspectiva cognitivista ou comportamental é caracterizada por seu caráter descritivo e pragmático. A maioria dos estudos desta linha busca analisar como as investigações sobre sentido do trabalho podem auxiliar os modelos e políticas de gestão, bem como a organização do trabalho, de modo a dotá-lo de sentido para os trabalhadores. A busca por significado tornou-se um objeto central das políticas de gestão de pessoas, que visam analisar os sentidos que têm sido atribuídos ao trabalho e como produzir resultados para as empresas como motivação, satisfação, produtividade, engajamento, envolvimento, bem-estar, realização pessoal, bem como analisar como a ausência ou empobrecimento do significado poderia prejudicar a relação pessoa-trabalho-organização (Morin, 2001; Rosso, Dekas e Wzesniewski, 2010; Bendassolli & Tateo, 2017).

O representante mais expressivo da perspectiva cognitivista é o estudo do *Meaning of Working International Research Team* (MOW) (1987) que reuniu na década de 1980 pesquisadores interessados em identificar e entender, nas nações industrializadas, os diversos

padrões de significado atribuídos ao trabalho e analisar suas consequências. Esse modelo de investigação foi amplamente utilizado em diversos estudos sobre sentidos e significados do trabalho e chegou a ser validado por pesquisas posteriores (Harpaz & Fu, 2002).

O modelo de investigação do MOW é composto por Variáveis Condicionais ou Antecedentes que influenciam as Variáveis Centrais, que por fim, influenciam as Consequências. As variáveis condicionais envolvem aspectos da situação pessoal do indivíduo, da situação familiar, das características do trabalho, do histórico da carreira e do ambiente macro socioeconômico (MOW, 1987).

Em relação às variáveis centrais do significado do trabalho, o MOW (1987) incluiu três construções de significado que relacionam o indivíduo com o fenômeno do trabalho: a) A centralidade do trabalho se refere à importância do trabalho na vida do sujeito; b) As normas sociais derivam de valores morais relacionados ao trabalho; c) Os resultados valorizados do trabalho representam motivos que levam o sujeito a trabalhar, abrangendo produtos que se buscam no trabalho, funções que cumpre e necessidades que permite satisfazer; e os objetivos valorizados do trabalho são aspectos centrais no trabalho.

Os estudos nessa perspectiva objetivam analisar quais características da organização e do ambiente do trabalho permitem que os trabalhadores atribuam sentidos positivos ao trabalho desempenhado. Mostram uma correlação positiva dessa variável com demais variáveis organizacionais, como satisfação no trabalho e participação na tomada de decisões, e uma correlação negativa com variáveis como absenteísmo e rotatividade dos empregados (Harpaz & e Messhoulam, 2009).

Compreende-se que a centralidade do trabalho e o trabalho significativo são fontes de bem-estar do trabalhador, com vários resultados positivos, assim todas as partes interessadas estariam satisfeitas (especialmente as organizações) se um contexto “significativo” fosse criado em torno do trabalho (Harpaz & Fu, 2002; Bendassolli & Tateo, 2017). No entanto, segundo os autores, cabe uma reflexão crítica se as perspectivas dos trabalhadores seriam plenamente consideradas ou se os indivíduos compartilhariam um significado da cultura coletiva baseados implicitamente no que as organizações acham importante.

Nesse sentido, em uma perspectiva instrumental, as empresas precisam avaliar a forma como os empregados são tratados, pois se desejam seu comprometimento, medidas devem ser tomadas para criar e manter um ambiente e clima positivos (Harpaz & Fu, 2002). Bem como, conforme os autores, podem identificar já em processo seletivo aqueles indivíduos com fortes valores relacionados ao trabalho, aumentando a taxa de sucesso de um emprego adequado.

Ressalta-se que a classificação dessas perspectivas foi constituída pelo autor para analisar as diferenças teórico-metodológicas dos diversos estudos no campo. Mas essa abordagem é datada e sempre provisória, pois a complexidade e as inúmeras contradições do mundo do trabalho e do capital não permitem analisar os sentidos do trabalho a partir de categorias fechadas, impermeáveis e atemporais.

4. A geração como categoria de estudo

Embora a discussão sobre gerações tenha ganhado destaque recentemente, o conceito é foco de estudo da sociologia desde o início do século XX (Wachelder, 2016). Mannheim (1993), um dos precursores do estudo do tema, aponta que quatro fenômenos básicos que caracterizam a sociedade decorrem da sucessão geracional. Como primeiro fenômeno, o autor destaca a constante irrupção de novos portadores de cultura que faz com que a criação e a acumulação de cultura não se realizem pelos mesmos indivíduos, dessa forma a cultura desenvolve indivíduos que têm um “novo acesso” aos bens culturais acumulados, o que implica novas e diferentes apropriações do que está a disposição.

Nesse sentido, quando uma nova leva de concursados públicos ingressa no serviço público, como portadores de cultura, esses terão uma nova visão sobre o ambiente organizacional, sobre as atividades e práticas realizadas e sobre os próprios servidores que já se encontram no ambiente de trabalho. Este acesso dos novos servidores públicos sobre tudo que foi acumulado pelas gerações anteriores pode gerar apropriações diferentes dos bens culturais e dos recursos que estão a sua disposição, o que pode gerar tanto benefícios, tendo em vista que as práticas organizacionais podem ser modernizadas, quanto malefícios, caso suscite conflitos entre antigos e novos portadores de cultura.

Como segundo fenômeno da sucessão geracional, Mannheim (1993) afirma que a saída dos portadores de cultura anteriores proporciona o esquecimento dos bens culturais obsoletos e a memória social dos conhecimentos necessários à continuidade da vida da sociedade. O que permite inferir que com a contínua saída dos antigos servidores as práticas organizacionais e os elementos culturais que não são mais adequados para a nova realidade social passam por um processo de esquecimento. Enquanto as que mostram ser vitais para a permanência da instituição e do viver coletivo são reproduzidas pela memória social.

O terceiro aspecto analisado por Mannheim (1993) é que os portadores de cultura de uma conexão geracional concreta só participam de um período limitado do processo histórico, e assim o autor traz o conceito de estratificação da vivência, pois o que constitui a posição comum no âmbito social não é o fato do nascimento ocorrer no mesmo tempo cronológico, mas a possibilidade de, em dado momento, participar dos mesmos sucessos, conteúdos vitais, das mesmas experiências.

Então, o que define os antigos e os novos servidores não é sua idade, mas sim que a participação em um período limitado e diverso no processo histórico permitiu a estas gerações vivenciarem experiências, conteúdos e comunidades de vida histórica e social diferentes. Além disso, como a entrada dos servidores de cada geração ocorre em momentos históricos e organizacionais distintos, essas primeiras impressões de cada geração formam na consciência dos servidores imagens do serviço público e do trabalho diferentes.

O último fenômeno geracional é o caráter contínuo das mudanças geracionais, que permite que essa retroatividade entre as gerações ocorra sem atritos. Dessa forma, a geração mais velha e a mais nova não se enfrentam, mas sim as gerações intermediárias que estão mais próximas entre si e que se influem reciprocamente e assim equilibram a diferenciação biológica das gerações da sociedade (Mannheim, 1993).

Esses fenômenos mostram os danos que a ausência da sucessão geracional na esfera pública em decorrência da não reposição dos quadros de pessoal pode provocar para o servidor público e sua subjetividade e para a Administração Pública. Pois, quando isso ocorre não há a possibilidade da constante interação, da troca de experiências e conhecimentos de servidores de diferentes gerações necessários ao aprimoramento das práticas de trabalho. E, quando de forma abrupta, diversos novos servidores com um contexto sócio-histórico diferente entram em um ambiente de trabalho ocupado pelas mesmas pessoas por muito tempo, os atritos são praticamente inevitáveis.

Para Tomizaki (2010), os processos de sucessão geracional tendem ao conflito, considerando que podem determinar a morte física ou simbólica de um dos grupos. Os processos de sucessão estão ligados à ideia do “fim de um tempo”, bem como das práticas, valores e símbolos que o caracterizaram, e o início de “algo novo” (Tomizaki, 2010, p. 328). Para o autor, realizar um estudo geracional implica estar preparado para analisar disputas, alianças e rupturas de uma geração a outra e as relações que as unem e distanciam.

Assim, é possível inferir que a entrada de inúmeros servidores (novos portadores de cultura) pode representar para os antigos servidores (portadores de cultura anteriores) uma morte simbólica ou uma ideia de substituição, como disse o autor, o fim de seu tempo na instituição. Esse cenário pode trazer uma diversidade de possibilidades para a subjetividade dos servidores de ambas as gerações que vivenciaram essa experiência.

Wachelder (2016) destaca que o conceito de geração tem se tornado mais dinâmico do que a compreensão tradicional da sociologia clássica em virtude das transformações tecnológicas e influências da mídia. Segundo o autor, as gerações apropriariam estas mudanças ao mesmo tempo, havendo uma significação semelhante para fenômenos que ocorrem para diferentes grupos geracionais numa mesma época.

Wray-Lake et al. (2011) estudaram valores relacionados ao trabalho para jovens ao longo de três décadas e encontram mudanças significativas no decorrer do tempo. O trabalho segue sendo um elemento importante, mas sua centralidade decresce no decorrer dos anos 1980 e 1990, enquanto cresce a importância atribuída ao tempo para lazer. Além disso, a estabilidade e segurança no emprego decrescem em importância no início dos anos 2000.

No Brasil, destaca-se o trabalho de Nardi (2006) sobre as mudanças os valores do trabalho. Segundo ele, muitos fatores estão presentes nos processos de subjetivação, inclusive

uma esfera inconsciente, mas os principais dispositivos são a socialização primária (família e escola), a cultura, a religião, os códigos morais e as formas de inserção no mercado de trabalho em cada sociedade, que em conjunto caracterizam os modos de subjetivação característicos a cada contexto.

A identificação com o código moral associado ao trabalho em cada momento faz parte das etapas de socialização e o reconhecimento social da condição de trabalhador (Nardi, 2006). Em sua pesquisa sobre duas gerações de trabalhadores o autor destaca a existência de dois códigos morais predominantes que norteiam as formas de ser e agir desses indivíduos.

A ética do provedor estaria associada ao código moral que moldou os processos de subjetivação da geração de trabalhadores da década de 1970, enquanto a geração de trabalhadores da década de 1990 teria sido influenciada pela ética instrumental. Este estudo evidencia que indivíduos de gerações diferentes atravessam processos de subjetivação distintos, marcados por um contexto socioeconômico, cultural e moral diferentes, que lhe proporcionam experiências de vida e recursos de enfrentamento da realidade singulares.

5. Procedimentos Metodológicos

As abordagens qualitativas visam à compreensão ou explicação em profundidade de valores, práticas, crenças, hábitos e atitudes (Deslandes & Assis, 2002). O estudo segue essa abordagem, já que pretende expor os sentidos do trabalho para os servidores públicos e analisar as similaridades e diferenças existentes entre os valores atribuídos pelas gerações da pesquisa. Os dados necessários à pesquisa foram coletados através de documentos institucionais e de entrevistas semiestruturadas.

O roteiro de entrevista abordou os seguintes temas: identificação dos sujeitos; influências da trajetória de formação, dos pais e da relação entre as gerações; conceito de trabalho e de servidor público; visão da sociedade sobre o servidor público; características do trabalho atual; visão do servidor quanto à influência dos aspectos sociais, políticos e econômicos no seu trabalho; centralidade do trabalho (em relação a outras esferas de vida); motivações para o trabalho; aspectos importantes no trabalho e expectativas para o futuro.

Os sujeitos de pesquisa escolhidos foram servidores públicos em cargos técnico-administrativos, sendo o primeiro grupo de entrevistados (Geração 1) aqueles com pelo menos 20 anos de serviço público. E o segundo grupo (Geração 2) aqueles que entraram após a criação do REUNI em 2007 (Bedin, Fontes & Braatz, 2020).

Assim, comparou-se a geração de servidores que entrou na instituição antes da última reforma de Estado e a que entrou após a política de abertura de concursos. Foram entrevistados 25 servidores, sendo 12 da Geração 1 e 13 da Geração 2.

Quadro 1

Perfil da Seleção dos Sujeitos de Pesquisa

Perfil dos Sujeitos	Total	Sexo		Cargo	
		Feminino	Masculino	Nível Médio	Nível Superior
Geração 1	12	9	3	8	4
Geração 2	13	5	8	6	7
Total	25	14	11	14	11

Seguindo as orientações de Bardin (2011), buscou-se analisar os significados dos conteúdos emitidos pelos servidores e as correspondências entre as estruturas psicológicas ou sociológicas dos enunciados a fim de inferir a relação dos servidores com o trabalho, os possíveis sentidos a ele atribuídos e as interações entre os sujeitos das duas gerações. Pelas diretrizes da autora, a organização da análise de conteúdo passou pelas seguintes fases:

1º) Pré-análise: Cada entrevista transcrita representa um documento individual que

relata os enunciados de um servidor. Foi realizada uma “leitura flutuante” (Bardin, 2011, p. 126) das entrevistas para obter familiaridade com os enunciados.

2º) Exploração do material: Identificou-se que categorias poderiam explorar a temática e as transcrições foram relidas, destacando as partes relevantes de cada entrevista. Em uma planilha, separada por geração, as partes destacadas foram inseridas considerando para qual categoria o enunciado era relevante e identificando o entrevistado. Buscou-se assim construir classificações para as falas dos entrevistados a partir da teoria.

3º) Tratamento e interpretação dos dados: Verificou-se que conteúdos, valores e experiências estavam presentes nos enunciados e através de análise horizontal das entrevistas construiu-se sínteses que interpretadas sob a teoria permitiram visualizar resultados iniciais, realizando uma análise comparativa entre os sentidos do trabalho para as duas gerações.

4º) Devolutiva em grupo: Os resultados foram apresentados às unidades geracionais para discuti-los, esclarecer pontos das entrevistas e referendá-los.

Cabe esclarecer que as conclusões apresentadas não se propõem a passar por verdade, pois é uma interpretação das interpretações de todos os sujeitos de pesquisa sobre a temática estudada (Deslandes & Assis, 2002). Conforme orientam as autoras, buscou-se dialogar com as interpretações dos sujeitos a luz do contexto social e das bases teórico-conceituais de modo a refletir detidamente sobre os sentidos do trabalho para os sujeitos de pesquisa.

Assim, os resultados apresentados se referem a situações, comentários e interpretações, sempre provisórios, principalmente considerando o caráter mutante do trabalho (Souza & Moulin, 2014) e do contexto social. É um ponto de vista entre outros possíveis, mas que pode lançar luz a outras realidades e contribuir para a reflexão e compreensão sobre os aspectos relacionados aos sentidos do trabalho para os demais servidores.

6. Os Sentidos do Trabalho para os Servidores da UNIRIO

Nesta seção serão analisados os dados obtidos através das entrevistas à luz do referencial teórico de modo a identificar os sentidos do trabalho para as duas gerações de servidores técnico-administrativos da UNIRIO.

6.1 Caracterização das gerações da pesquisa

As gerações da pesquisa foram caracterizadas a partir do nascimento e da entrada no mercado de trabalho e no serviço público, o que engendra a vivência de contextos sociais, políticos, econômicos, culturais e tecnológicos e de uma relação singular com a UNIRIO. Desse modo, considera-se que o marco cronológico determina uma possibilidade, mas foi o processo histórico vivenciado na UNIRIO por cada geração de servidores que os aproximou, definindo-os e permitindo que assumissem características diferenciadas.

6.1.1 Geração 1

Os servidores da Geração 1 nasceram entre as décadas de 1950 e 1960. Seus processos de subjetivação passam pela conjuntura social, econômica e cultural das décadas a partir de 1970 e 1980 que remetem a sua entrada no mercado de trabalho. Eles vivenciaram a transição dos “anos dourados” do milagre econômico (1968-1973) à “década perdida” em 1980 (Nardi, 2006). Esses sujeitos têm sua subjetividade também influenciada pelo período de repressão da ditadura militar, período de intervenção do Estado nas universidades e na vida do cidadão.

A repressão militar aliada ao cenário de endividamento externo, recessão econômica, concentração de renda, inflação e desemprego fazia com que as pessoas valorizassem a estabilidade e o funcionalismo público. Esses servidores passaram de celetistas para estatutários em 1990, adquirindo o direito à estabilidade. Essa mudança gerou críticas que influenciaram uma representação negativa dos cidadãos sobre os servidores públicos, sobretudo no governo Collor, quando o funcionalismo foi atacado em sua moral e autoestima (Costa, 2010; Souza & Moulin, 2014).

Esses servidores se encontram próximos à aposentadoria e a maioria ocupa algum cargo de chefia na instituição. Eles vivenciaram todos os processos de transformação de contextos que se seguiram até os dias de hoje e que moldaram sua subjetividade e sua relação com o trabalho na esfera pública.

6.1.2 *Geração 2*

Os servidores da Geração 2 nasceram entre as décadas de 1980 e 1990 e vivenciaram um contexto bem diferente da Geração 1, tendo em vista as três décadas que lhes separam. As décadas de 2000-2010 são suas referências para entrada no mercado de trabalho.

Para estes servidores, o trabalho ainda é considerado relevante, mas deixa de ser central, mudança semelhante à encontrada por Wray-Lake et al. (2011). As crises periódicas no cenário brasileiro faziam com que o mercado de trabalho apresentasse instabilidade e alta competitividade. Esses entrevistados cresceram com o discurso da empregabilidade, com a ideia de que é a formação ao longo da vida que permite a adaptação ao cenário de constantes mudanças, como indica Kovács (2002), de modo que sabem da necessidade de uma qualificação contínua e, por isso, apresentam elevada qualificação.

A Geração 2 foi muito marcada pelos princípios difundidos pelo neoliberalismo aos quais se refere Nardi (2006), onde se perde o sentido da associação coletiva e se reforça o individualismo. Assim, eles acreditam que o sucesso na vida profissional depende exclusivamente do mérito pessoal e dão significativa importância para a construção própria da carreira, desvinculada de uma instituição específica.

Desse modo, a segurança destes jovens está garantida por serem servidores públicos, mas como buscam maximizar sua remuneração, seu aproveitamento profissional e seu desenvolvimento pessoal, eles não valorizam a lealdade a uma instituição. Estes servidores, principalmente os de cargo de nível médio, já muito novos focaram no serviço público como perspectiva de vida, entrando no serviço público antes mesmo de cursarem um curso de graduação ou de terem outra experiência de trabalho formal.

6.2 **Influências na construção dos Sentidos do Trabalho**

Busca-se aqui identificar as externalidades que influenciaram a construção dos sentidos do trabalho para os servidores de cada geração. Essas externalidades são baseadas em quatro categorias: a influência dos pais, que constituem a socialização primária que molda a subjetividade dessas gerações (Tomizaki, 2010); a influência da trajetória de formação e dos aspectos sociais, políticos e econômicos, que vão moldar o contexto histórico vivenciado (MOW, 1987; Mannheim, 1993; Tomizaki, 2010; Wachelder, 2016); e a influência da interatividade entre as gerações, tão importante para a formação das identidades geracionais (Tomizaki, 2010; Wachelder, 2016).

6.2.1 *Geração 1*

A educação formal dos pais dos entrevistados desta geração é baixa, alguns deles não tinham estudo regular, até porque o ensino não era tão acessível e, no geral, suas profissões não são exigentes em termos de educação formal. O papel da mulher no mercado de trabalho era restrito e comumente as mães se dedicavam ao lar e não trabalhavam fora de casa.

Como os pais que trabalhavam, em geral, tinham um perfil mais distante e as mães, responsáveis pela educação dos filhos, não tinham experiência em termos de trabalho formal, há maior dificuldade para esta geração associar sua construção dos sentidos do trabalho às **referências dos pais**. Honestidade, humildade, responsabilidade, dedicação e comprometimento são alguns dos valores lembrados como referências passadas pelos pais. Além disso, apesar da baixa escolaridade e mesmo intuitivamente, os pais os incentivavam a estudar e valorizar o trabalho para conseguirem conquistar um futuro melhor.

Então é possível identificar o quanto a socialização primária através da família e das relações de parentesco é importante na constituição das gerações, como abordam Nardi (2006), Tomizaki (2010), Wachelder (2016) e Andre e Dronkers (2017), já que através dessa socialização é transmitido todo um sistema de configurações sociais. Desse modo, observa-se que diversas influências da família moldaram a relação da Geração 1 com o trabalho, como por exemplo, o foco no trabalho e na família em detrimento dos estudos, ainda uma forte dependência feminina ao marido e valores disciplinadores da ética do provedor.

Com relação à segunda categoria, **influência da formação**, um dos fatores que pode ter contribuído para construir os atuais sentidos dados ao trabalho decorre do fato de que a entrada da Geração 1 no serviço público não se deu por concurso. Além disso, os servidores também destacam como referências de trabalho adquiridas com a formação os valores, como

disciplina, honestidade, respeito e responsabilidade, os aprendizados, a busca por melhorias na carreira e a ajuda aos colegas de trabalho, ao que se denota certo espírito de cooperação e solidariedade. Nota-se que este grupo mantém a noção de carreira tradicional, baseada na estabilidade, durabilidade e senioridade (Silva, Balassiano & Silva, 2014).

Foi possível identificar que os **aspectos sociais, políticos e econômicos** também interferem na relação dos sujeitos de pesquisa com o trabalho. No entanto, são os aspectos políticos que assumem maior relevância para essa geração, pois afetam diretamente seus processos de trabalho. Dentre os aspectos da política interna da universidade, foram citados os critérios para ocupação dos cargos, e quando a política, pautada pela pessoalidade, age para acelerar, retardar ou limitar a ação regular e técnica dos servidores.

As políticas governamentais acabam também gerando insatisfação nos servidores por interferirem diretamente em seus orçamentos pessoais, ou até mesmo quando afeta o orçamento da universidade, depreciando suas condições de trabalho. Assim, a vivência comum desses contextos aproxima esses servidores de modo que formam uma unidade geracional, como dizia Mannheim (1993) e Tomizaki (2010), pois vivenciaram situações similares na universidade, enfrentaram juntos diversos problemas, formando um contexto concreto que os situou de modo parecido na vida social e histórica.

De modo geral, em termos da **vivência dos servidores da Geração 1 com os novos servidores da Geração 2**, os servidores da geração Geração1 consideram o relacionamento com a Geração 2 bom, considerando a entrada dos novos servidores como uma oportunidade para trocar experiências e conhecimento e atender a demanda de trabalho crescente. Apesar disso, os servidores da Geração 1 ressaltam que há choques entre estas gerações, porque os novos servidores chegam com novas ideias e visões e pode haver resistência às mudanças sugeridas ou porque consideram que os novos servidores são menos comprometidos que eles.

“As pessoas ficam sempre com medo de "Já vai mudar tudo, vai dar ideia, vai mudar, vai querer mexer no meu trabalho, que é aquela coisinha, tá tudo certinho". Os antigos também têm medo das mudanças, isso causa choque. E os novos vêm cheios de ideias e querendo mudar, pra mostrar que existem novas formas, novos métodos e que podem acelerar o seu serviço. Por um lado, é bom, por outro, dá um choque interpessoal entre os novos e os mais antigos. E isso aí, desde que começaram a chegar os servidores novos na universidade eu percebo isso”. (Entrevistado nº 9 – Geração 1)

“Quando eu entrei não era assim, eu acho que as pessoas eram mais comprometidas com o trabalho”. (Entrevistado nº 3 – Geração 1)

Durante o processo de construção dos sentidos do trabalho pelos sujeitos dessa geração, externalidades estiveram presentes moldando-a de forma particular até que a vivência comum e as experiências similares de enfrentamento da realidade permitissem a visualização destes servidores como unidade geracional distinta. Apesar das alegrias vivenciadas em suas trajetórias, as experiências que passaram durante o processo de formação dos sentidos do trabalho são marcadas pela desvalorização, demonstrada pela falta de incentivo à qualificação, falta de investimento na educação e em melhores condições financeiras e de infraestrutura e pelo desrespeito à figura do servidor, que afeta sua motivação e relação com o trabalho.

6.2.2 **Geração 2**

Os pais desta geração têm uma escolaridade alta, tendo a maioria o nível superior, e os que não têm, no geral, também estão buscando uma formação melhor, bem como a maioria das mães trabalha e participa do orçamento doméstico. Existe uma mudança de perfil das profissões dos pais dos servidores da Geração 2, que exigem maior grau de qualificação.

Percebe-se uma grande **influência dos pais** na formação dos filhos, inclusive, através de escolhas profissionais iguais ou próximas a de um dos pais. Segundo os entrevistados, essa aproximação das escolhas profissionais dos pais ocorre, pois os filhos observam os pais bem-sucedidos e buscam seguir seu exemplo, um processo de continuidade da transferência geracional associada à mobilidade de classe (Thomsen, 2016). A vivência que os pais desta geração tiveram durante as difíceis décadas de 1980 e 1990, com experiências de desemprego e insegurança, contribuíram para que houvesse um grande incentivo para que seus filhos seguissem a carreira pública devido à instabilidade dos vínculos no mercado privado.

É possível identificar a importância da transmissão entre as gerações, como afirmam Mannheim (1993), Tomizaki (2010) e Wachelder (2016), quando se observa que os conselhos passados pelos pais foram memórias objeto de apropriação que influenciaram a visão destes servidores em relação ao trabalho, à carreira e à estabilidade. Mas foi também a memória que os servidores construíram através das experiências no ambiente familiar que os alertaram sobre os riscos do mercado e os benefícios do serviço público.

Com relação às influências no decorrer de sua trajetória de formação, observa-se que, antes de entrarem para a UNIRIO, os servidores da Geração 2 em sua maioria já focavam em concursos públicos. Os que não tinham, devido à experiência na iniciativa privada, caracterizada pela precarização, pressão, estresse, competitividade e no geral redução da qualidade de vida, decidiram se dedicar aos concursos públicos.

Esses servidores citam diversas referências que contribuíram para sua construção dos sentidos do trabalho, como experiências de trabalhos ou estágios na iniciativa privada e mesmo em órgãos públicos. Tais referências retratam os discursos e as exigências do mercado para os profissionais, como valorizar o trabalho e a produtividade, suportar as pressões, espelhar-se nos modelos de liderança, ser dinâmico e buscar o máximo de aprendizado e especialização como forma de se adaptar as constantes mudanças e garantir a empregabilidade, como aponta Kovács (2002) e confirma a ideia de uma geração com um entendimento ambíguo sobre a carreira no setor público, agora permeado por características do setor privado, como destacam Silva, Balassiano e Silva (2014).

Com relação à **influência dos aspectos sociais, políticos e econômicos**, foi possível observar que os servidores desta geração consideram significativa a interferência dos aspectos políticos no trabalho. Para eles, a macro política é que vai determinar tanto as questões sociais quanto as econômicas. Estes servidores estão em alerta a todas as variáveis que influenciam o seu trabalho e sua carreira pública, como a política de concursos do governo, as condições sociais desiguais para o acesso a esses concursos, como afirma Kovács (2002), a diferença salarial entre os Poderes e as demandas dos servidores das universidades federais.

Em relação à **influência da vivência com os servidores da Geração 1**, os servidores relatam que existe um bom relacionamento no que cabe a questão pessoal, mas que há dificuldades no relacionamento profissional. Conforme ressalta Mannheim (1993), como a Geração 2 tem um novo acesso às práticas de trabalho, eles formam opiniões divergentes sobre elas, apropriando-se de forma diferente dos conhecimentos e procedimentos até então utilizados, gerando uma tensão com a Geração 1. Que por sua vez tem uma sensação de perda, de medo por estarem em um processo de substituição. Isso corrobora os argumentos de Tomizaki (2010) de que a saída dos antigos portadores de cultura (Geração 1) gera um sentimento de morte simbólica que leva ao conflito.

“Acho que ficou um pouco difícil por conta de alguns discursos "porque o pessoal novo chegou agora que vai melhorar", "quando os servidores velhos saírem a universidade vai pra frente". Isso é ruim e eu não concordo com esse tipo de discurso, eu acho que não é isso, quem tá aí há mais tempo tem muita experiência, tem a história dessa universidade, eles precisam ser valorizados, eles têm conhecimento sim . . . eu acho que afetou a autoestima dessas pessoas que estão aqui a bastante tempo, porque de certa forma foram desvalorizadas, de certa forma não, de todas as formas, foram desvalorizadas. Então isso gerou certo desconforto, mas esse discurso não era nosso, de quem tinha chegando agora, foram outras pessoas até mais antigas inclusive, pessoas da casa que diziam "vai melhorar quando esse pessoal que tá aqui há mais tempo que não quer trabalhar" esse tipo de coisa "esse pessoal vai chegar com gás novo" como se a gente fosse mudar a universidade, tudo fosse ficar lindo porque chegou gente nova . . . já houve situações em que foi falado, mas assim "pega então só os novos pra fazer, porque os novos vão fazer direito" . . . você ouvir do seu chefe que você não serve, é muito ruim, desestimula”. (Entrevistada nº 24 – Geração 2)

Existem disputas que marcam essa sucessão geracional. Na UNIRIO isto se agrava, pois existe uma dificuldade na transmissão de experiências e conhecimentos entre essas gerações por falta de uma geração intermediária que facilitasse essa transição e amortizasse as diferenças, como defende Mannheim (1993). Além disso, os aspectos sociais, políticos e econômicos e as condições atuais de organização do trabalho, que para Morin (2001) são

essenciais à subjetividade do trabalhador, conformam o grau de engajamento subjetivo dos indivíduos desta geração, como diz Dejours (2005). Esta combinação de fatores faz com que eles busquem outros concursos que lhe ofereçam melhores opções de carreira.

A análise dessas categorias baseadas nas externalidades com potencial para influenciar a subjetividade dos servidores entrevistados pode contribuir para um melhor entendimento dos sentidos atribuídos ao trabalho por cada geração da pesquisa, o que se propõe a seguir.

6.3 Análise dos Sentidos atribuídos ao trabalho pelos servidores de cada geração

Esta seção busca identificar quais os atuais sentidos atribuídos ao trabalho em cada geração. Este momento passa pela análise das seguintes categorias: conceito de trabalho, conceito de servidor público, nível de centralidade do trabalho, aspectos importantes em uma situação de trabalho e consequências dos sentidos do trabalho.

Os servidores das duas gerações analisadas tiveram dificuldades de responder qual seu **conceito de trabalho**. No geral, as duas gerações destacaram que o trabalho é um conjunto de tarefas com alguma finalidade, algo próximo ao conceito de “ação coordenada útil” de Dejours (2005); que envolve deveres, isto é, as normas sociais relacionadas ao trabalho citadas por Tolfo e Piccinini (2007), tais quais cumprir horários e prazos, produzir com qualidade, ser assíduo, comprometido, eficiente e organizado; e, uma prestação de serviço que envolve uma recompensa, financeira ou simbólica.

“É executar uma tarefa em prol de uma responsabilidade, que você tem um plano e você tá realizando aquele trabalho, realizando aquele teu plano, o trabalho, o que foi determinado ali, aquela meta, realizar aquilo, vejo trabalho como uma finalidade, como um objetivo, como uma meta e no meu caso lá elaborar os trabalhos, elaborar as tarefas do nosso departamento”. (Entrevistado nº 12 – Geração 2)

O trabalho para estes servidores é o meio para alcançar outras coisas, como a sobrevivência, isto é, a função econômica de prover o seu sustento e o da família ou mesmo de alcançar a independência financeira, como já constatado por Souza e Moulin (2014). Porém, é possível inferir uma diferença importante: a Geração 1 relaciona a função econômica do trabalho à manutenção da família, no sentido do caráter disciplinador da ética do provedor (Nardi, 2006), colocando o trabalho como meio de subsistência da família. Por isso, os servidores da Geração 1 corroboram a fala de Enriquez (1999) de quem não trabalha é visto como inútil, conforme abaixo, já que este é um pensamento típico desse código moral.

“É um meio de sobrevivência, que na realidade quem não trabalha não tem objetivo nenhum na vida, isso o que eu posso falar pra você, sobrevivência do ser humano, quem não trabalha é taxado como vagabundo, como aspone, fiscal da natureza, então pra mim é um meio de sobrevivência do ser humano, às vezes passatempo também da vida, que a maior parte das pessoas ela passa maior tempo da sua vida no trabalho”. (Entrevistado nº 2 – Geração 1)

Os servidores da Geração 1 mostram um conceito de trabalho como valor. Para eles, o indivíduo tem a obrigação moral de trabalhar, pensamento hegemônico a partir da ética protestante, conforme Nardi (2006) e Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2011). Assim, esta geração ressalta valorações positivas do trabalho que marcam a sociedade industrial, considerando-o importante para a saúde psíquica, a organização do tempo de vida, sentir-se útil, a independência financeira, manter relações sociais e realizar-se pessoalmente. Percebe-se que o trabalho é fundamental para a constituição de suas identidades.

Ressalta-se também a função social do trabalho para estes servidores, isto é, a UNIRIO é uma fonte de fortes relações interpessoais, devido aos muitos anos de trabalho dedicados à instituição. Existe um sentimento de pertença destes servidores ao espaço social da UNIRIO e uma grande carga afetiva em sua relação com o trabalho. O trabalho também é fonte de autoestima, reconhecimento social e aprendizado. Isto é, as diversas funções narradas por autores como Tolfo e Piccinini (2007) e Harpaz e Meshoulam (2009), destacadas a seguir:

“Eu amo trabalhar, eu acho que não consigo me ver sem trabalhar . . . faz parte da minha vida, porque eu trabalho desde os 17 anos, eu não me vejo, acho que tiraria uma parte de mim se eu aposentasse . . . pra mim é uma coisa prazerosa, sabe, você poder produzir, eu me sinto útil, produtiva, complementa, me completa, me faz bem”.

(Entrevistado nº 4 – Geração 1)

Devido a essas funções o trabalho por muitas vezes ganha uma dimensão de prazer. Os servidores gostam e sentem necessidade do trabalho pelo ambiente construído e por se sentirem realizados, úteis e produtivos, isto é, pela função expressiva e social do trabalho que dão verdadeiro sentimento de vitalidade aos servidores próximos a aposentadoria.

A Geração 2 coloca o trabalho além de um meio de subsistência, no sentido da provisão do necessário a sustentação do lar, mas o coloca no papel de instrumento que permite adquirir itens como estudo, casa, carro, viagens, lazer e diversos bens de consumo. Existe uma valorização do dinheiro em si, do poder de compra, de uma esfera de consumo que faz parte do que esta geração considera importante para a qualidade de vida familiar. Ou seja, o discurso dos servidores da Geração 2 está mais em consonância com uma ética instrumental (Nardi, 2006) e sendo pautada pela lógica de consumo que foi fortalecida pelo capitalismo na sociedade moderna, como afirma Enriquez (1999) e se reforça a seguir:

“Não sei se a nossa geração tem esse negocio de sonho, acho que o sonho da gente é ficar rico, viajar, comprar uma mansão, esse que é o sonho”. (Entrevistado nº 21 – Geração 2)

Mas não é apenas o lado financeiro que move a Geração 2, pois independente de suas frustrações com a UNIRIO, para ela o trabalho de modo geral também pode ensejar uma dimensão de realização pessoal e profissional, como afirma Nardi (2006), sendo fonte de prazer, aprendizado e de um sentimento de utilidade.

“Eu vejo trabalho como uma forma de você sair um pouco dos seus problemas . . . o trabalho tem uma função importante, me tira de casa, me puxa pra rua. . . É uma oportunidade de aprendizado também, em todos os sentidos assim, aprendizado pessoal, como lidar com as pessoas, dia a dia, você aprende de tudo, acaba aprendendo sobre relações de trabalho”. (Entrevistado nº 13 – Geração 2)

Ressalta-se a perspectiva dialética do trabalho, que pode tanto assumir uma dimensão de realização individual, quanto pode, dependendo do contexto em que é realizado, assumir apenas uma dimensão instrumental de meio de sobrevivência, que pode levar ao sofrimento, à depressão e à tristeza, conforme Dejours (1992; 2005). Por isso se percebe o impacto sobre a subjetividade do servidor quando o trabalho em algum contexto não cumpre tais funções, como nas entrevistas da Geração 2 em que se identifica a falta de realização profissional nas atividades desempenhadas na UNIRIO.

Com relação ao **conceito de servidor público**, ambas as gerações afirmaram a importância do papel social do servidor, isto é, servir a sociedade da melhor forma possível, com a mesma seriedade, responsabilidade e comprometimento de um trabalho na iniciativa privada e a mesma vocação necessária a qualquer profissão. Alguns entrevistados inclusive dizem ter orgulho de serem servidores públicos, afirmando que sabem que o trabalho do serviço público gera um benefício que retorna para os próprios servidores como cidadãos.

“Ser servidor público é você fazer um trabalho voltado pra população e tentar fazer isso da melhor maneira possível. É, deveríamos ter as melhores condições de trabalho, não é o caso pelo menos aqui na universidade, mas tentar mesmo assim com essas dificuldades passar o melhor pro nosso público . . . isso aqui vai voltar pra mim um dia, pros meus filhos, se eu fizer dessa universidade uma coisa melhor, meu filho pode estudar aqui na UNIRIO”. (Entrevistado nº 19 – Geração 2)

No entanto, como o conceito de serviço público é mediado e construído por um contexto de desvalorização pela falta de interesse político do Estado, pela população, que guarda uma representação negativa da imagem do servidor e pela mídia, que reforça essa representação, alguns entrevistados da Geração 1 dizem que sentem vergonha de serem chamados de servidor público e se sentem desmotivados e tristes pelos rótulos recebidos. O que reforça a importância das Representações Sociais na análise dos sentidos (Spink, 2004b).

Devido à Geração 1 estar próxima ao momento da aposentadoria, a questão da estabilidade não foi tão ressaltada quanto para a Geração 2, que afirma sua importância. Isto em termos de segurança em contraposição à instabilidade da iniciativa privada, já que os servidores da Geração 2 estão buscando melhorar sua qualificação e galgar melhores oportunidades de trabalho na esfera pública. É importante ressaltar isso, pois a sociedade

relaciona a estabilidade a um sentido de atraso e ineficiência (Kovács, 2002).

Em relação à **centralidade do trabalho**, foi possível identificar que o trabalho se apresenta como um elemento importante na dinâmica de vida dos servidores da Geração 1. Quando comparado a outras esferas de vida, os servidores só colocam o trabalho atrás da família em termos de importância, mesmo porque é o que dá condições de sustentação desta. Mas em algumas é uma resposta que está apenas no discurso e não na prática:

“Meus filhos me criticam um pouco, meu marido também, quando eu levo trabalho pra casa "poxa vida". Esse final de semana eu levei, meu filho: "vem cá, você ganha pra trabalhar sábado e domingo em casa?" . . . O meu marido, meus filhos, minha mãe são mais importantes na minha vida, mas meu trabalho ele vem em seguida porque eu acho que através do seu trabalho você conquista as coisas na sua vida, pra você poder oferecer pros seus filhos uma condição melhor”. (Entrevistado nº 4 – Geração 1)

Assim, nota-se que Geração 1 dedica muitas horas do seu dia ao ambiente de trabalho e possui uma relação muito forte com essa esfera de vida, ressaltando sua dimensão de realização e utilidade e não somente a dimensão econômica. A centralidade do trabalho para esta geração é alta, com uma dimensão subjetiva significativa, o que faz inclusive que tenham dificuldade em encarar o momento da aposentadoria, pois conforme Tomizaki (2010), este momento pode representar para eles uma morte simbólica, o fim de um tempo.

A Geração 2 atribui uma centralidade baixa ao trabalho e tem como objetivo conseguir dedicar cada vez menos do seu tempo ao trabalho para desfrutar de outras esferas de vida, que para elas estão a frente do trabalho em termos de importância, mudança também destacada no estudo de Wray-Lake et al. (2011). O trabalho tem uma importância objetiva e material, pelo tempo que ocupa de suas vidas e pela necessidade de alcançar o que é necessário para si e para a família.

Mas no plano subjetivo, o trabalho está longe de ocupar um lugar central na vida dos servidores da Geração 2. Ao se considerar o que é mais importante para a subjetividade desses servidores, o trabalho estaria atrás de família, vida social, amigos, estudo, etc. dependendo do contexto de vida de cada entrevistado.

“Como o meu trabalho é a minha fonte de renda eu digo assim que 30%, que ele é a minha base e a partir dali eu posso realizar minhas outras coisas, posso pagar uma passagem pra ir ver minha família, posso tirar férias, posso pagar um curso, posso fazer outra faculdade se eu quiser ele me dá, ele dá base pra isso, mas não é o principal na minha vida, jamais”. (Entrevistado nº 18 – Geração 2)

No que tange aos **aspectos importantes no trabalho**, percebe-se que a dimensão humana do trabalho é mais importante para a Geração 1, composta pelas relações interpessoais construídas ao longo dos anos na UNIRIO, marcadas por relações de confiança e respeito aos colegas. Já para a Geração 2 um bom relacionamento interpessoal é necessário apenas para proporcionar um ambiente de trabalho agradável para desempenhar suas tarefas.

Ainda relataram a importância dos valores, como honestidade, comprometimento, respeito. Bem como, dos princípios, como a legalidade e a meritocracia, ressaltadas pela Geração 2. No geral, estes servidores estão satisfeitos com o aspecto mais importante para eles, que é o relacionamento interpessoal, mas em termos de condições de trabalho encontram-se insatisfeitos. E esta falta de condições de trabalho desmotiva-os, pois acreditam que isto é uma indicação do quanto são desvalorizados.

A partir da relação que estes servidores têm com seu trabalho hoje, há consequências em sua motivação para o trabalho e nas expectativas geradas para o futuro. E apesar de toda a conjuntura histórica e cultural vivenciada pelos servidores da Geração 1, eles afirmam que trabalham porque gostam, pois, é gratificante, é uma forma de ter prazer e realização pessoal.

Com a análise dos **sentidos atribuídos ao trabalho pela Geração 1** identificou-se que esta categoria social não só comporta a significação objetiva de uma ação coordenada a ser cumprida, mas ganha uma dimensão valorativa importante pelas diversas funções que desempenha na vida desses sujeitos. Devido a esta forte dimensão subjetiva atrelada ao trabalho, as representações negativas dos servidores públicos causam danos à subjetividade

desses trabalhadores, podendo até mesmo gerar sofrimento psíquico (Souza & Moulin, 2014), e interferem no sentimento de pertença a este grupo social e na sua relação com o trabalho.

Apesar da desvalorização do servidor público, a alta centralidade do trabalho faz com que estes indivíduos apresentem uma forte negação à aposentadoria. A maioria dos entrevistados poderia ter se aposentado, o fato de gostar de trabalhar é significativo. Além disso, como estes servidores são os principais provedores de suas famílias, eles afirmam que não querem se aposentar, pois precisam da renda do trabalho, e com a aposentadoria se perde valores que fazem diferença no orçamento familiar.

“Eu acho que o trabalho é uma obrigação do homem, a gente tem que trabalhar, faz parte da vida. . . . Eu acho que o trabalho pra mim é tudo, eu acho que se eu parar de trabalhar eu piro. . . . Eu quero sair na expulsória, quando não tiver mais jeito, e até lá eu já sou docente, continuo numa pós-graduação, numa outra coisa qualquer, porque eu vejo se eu parar, eu vou ter Alzheimer, vou ter Parkinson, vou ter todas doenças neurológicas do mundo, porque as pessoas que param geralmente tem essa tendência”. (Entrevistado nº 9 – Geração 1)

Com a análise sobre os **sentidos atribuídos ao trabalho pela Geração 2** identificou-se uma forte predominância da perspectiva econômica do trabalho, baseada na ética instrumental abordada por Nardi (2006) e baixa centralidade para estes sujeitos, possuindo uma dimensão subjetiva enfraquecida em função da acentuação das dimensões objetiva e material (Wray-Lake et al., 2011). Os servidores da Geração 2, dentro do contexto analisado, têm um engajamento subjetivo reduzido, apesar desse engajamento ser fundamental para contemplar toda a complexidade do real do trabalho, como afirma Dejours (2005).

“Eu trabalho porque a primeira necessidade é ter uma renda pra me sustentar, eu trabalho pra poder ter mais qualidade no que eu acho primordial, mais qualidade no convívio com a família, mais qualidade com os amigos, vida afetiva e trabalho também por prazer, também, que eu gosto do meu trabalho, eu me sinto bem fazendo o meu trabalho, não venho trabalhar forçado, eu gosto do que eu faço”. (Entrevistado nº 15 – Geração 2)

No entanto, apesar da questão financeira vir em primeiro lugar, os entrevistados também ressaltam outras dimensões importantes do trabalho, como a realização pessoal, isto é, porque gostam, sentem prazer, autoestima ou se sentem úteis para a sociedade, o aprendizado e o equilíbrio psíquico. De acordo com a relação que estes servidores mantêm com o trabalho, a perspectiva desta geração para o futuro é continuar estudando ou mesmo seguir a carreira acadêmica, tendência corroborada por Silva, Balassiano e Silva (2014).

Enquanto as políticas de recursos humanos não valorizarem os servidores de diferentes gerações e incentivarem a transferência de conhecimentos entre os profissionais na Administração Pública, o serviço público será prejudicado, e, por conseguinte, os cidadãos. E a imagem do próprio Estado, do serviço público e do servidor público, continuará sendo maculada, reduzindo o engajamento da subjetividade e inteligência humana, necessário para construir uma gestão voltada para o bem comum.

7. Considerações Finais

Ao longo do estudo buscou-se analisar a construção dos sentidos do trabalho para os servidores públicos de uma universidade pública em uma perspectiva geracional. Para isso, partiu-se do referencial sobre as correntes teóricas que buscam interpretar a relação do homem com o trabalho, bem como da relação desses elementos com as teorias sobre gerações.

Os sentidos atribuídos ao trabalho pelas duas gerações de servidores públicos analisadas apresentam pontos de divergência e convergência que decorrem da experiência de uma esfera de vida fundamental para o desenvolvimento individual e social, mas que foi vivenciada pelos sujeitos em momentos históricos separados por três décadas, o que, conseqüentemente, fez com que passassem por diferentes processos de subjetivação relacionados ao trabalho e as demais esferas de vida.

Analisando o contexto sócio-histórico associado aos processos de subjetivação de cada geração e as experiências relatadas pelos entrevistados, verificou-se que ambas as gerações de servidores consideram o trabalho como tarefas que devem ser realizadas e que envolvem uma

finalidade e uma recompensa simbólica ou financeira. Na esfera pública, o trabalho assume um papel importante para a sociedade, já que se reveste do sentido de serviço ao público. Mas que ao mesmo tempo é desvalorizado pela sociedade, devido ao histórico patrimonialista da administração pública no Brasil, dominada por relações pessoais, clientelistas e arbitrárias, e influenciados por um discurso neoliberal de que o privado é sempre melhor que o público.

Devido aos diferentes sentidos que atribuem ao trabalho neste momento de suas vidas funcionais, há uma tensão entre os servidores das duas gerações. Existe uma desvalorização dos servidores da Geração 1, a partir da qual não se reconhece sua experiência e conhecimentos acumulados. Há uma valorização da Geração 2 como o novo capaz de resolver os problemas culturais, institucionais e de gestão da universidade, apesar de não se buscar um engajamento subjetivo desses servidores.

Isso não privilegia a transmissão dos conhecimentos e bens culturais entre gerações. O que, aliada à falta de uma geração intermediária e de uma gestão eficiente para abrandar os conflitos, prejudica o processo de sucessão geracional na UNIRIO, que perde em termos de avanço do conhecimento prático sobre o trabalho e de cultura institucional. Infelizmente, as medidas de austeridade possivelmente trarão novas dificuldades para este processo.

Assim, cabe refletir em como buscar a melhoria da eficiência técnica das instituições públicas, sem passar pela avaliação da conduta ética e do estado subjetivo em que se encontram os servidores em relação ao trabalho, pois enquanto a dimensão ética e humana do trabalho não for considerada, não haverá reforma que dê conta de construir uma gestão voltada para atender as necessidades e expectativas do povo brasileiro, marcado por profundas desigualdades sociais.

Em um contexto de contrarreformas, é importante que o servidor público seja valorizado como ator central de qualquer processo de mudança da cultura pública. É necessário que as políticas de gestão de pessoas das instituições públicas se voltem para sua valorização e qualificação, para o engajamento de sua subjetividade no trabalho, para o seu comprometimento ético com os fins públicos e para a transformação de sua imagem perante a sociedade.

Esta pesquisa contribui para a reflexão sobre a importância dos sentidos atribuídos ao trabalho pelos servidores públicos para a qualidade e a efetividade dos serviços oferecidos e da necessidade de construir e implementar uma política de gestão de pessoas que tenha sustentabilidade diante da instabilidade das políticas de governo, que esteja aliada ao planejamento governamental e que considere a dimensão humana e ética do trabalho.

Estima-se que esta pesquisa possa incitar novas reflexões e estudos que ampliem a compreensão e aprofundem as temáticas sobre os sentidos do trabalho, sobre a importância do serviço público e sobre a construção de políticas de gestão de pessoas na administração pública brasileira em um momento em que novamente tem-se um quadro de ausência de reposição salarial e de concursos e de desvalorização do servidor público e também de perda de direitos para toda a classe trabalhadora.

Referências

- Agencia Senado. (2020, setembro 8). *Veja os principais pontos da reforma administrativa proposta pelo governo*. Página da Web. Recuperado em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/09/08/veja-os-principais-pontos-da-reforma-administrativa-proposta-pelo-governo>
- Aguiar, W. M. J. (2006). A pesquisa junto a professores: fundamentos teóricos e metodológicos. In AGUIAR, W. M. J. (Org.). *Sentidos e significados do professor na perspectiva sócio-histórica: relatos de pesquisa*. pp.11-22. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- André, S. & Dronkers, J. (2017). Perceived in-group discrimination by first and second generation immigrants from different countries of origin in 27 EU member-states. *International Sociology*, 32 (1), pp. 105 – 129. doi: 10.1177/0268580916676915
- Bardin, L. (2011). *Análise de Conteúdo*. São Paulo: Edições 70.
- Bedin, E. P., Fontes, A. R. M., & Braatz, D. (2020). Discrepancy between prescribed and real work: the case of outsourced service contract supervisors at federal universities in the state of São Paulo. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 22(2), 232-249. Recuperado em:

<https://doi.org/10.7819/rbgn.v22i2.4055>

- Bendassolli, P. F. & Borges-Andrade, J. E. (2015). Meaning, meaningfulness, and tensions in artistic work. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 15(1), 71–81.
- Bendassolli, P. F. & Tateo, L. (2017). The meaning of work and cultural psychology: Ideas for new directions. *Culture & Psychology*. doi:10.1177/1354067X17729363.
- Costa, F. L. (2010) *Reforma do estado e contexto brasileiro*. Rio de Janeiro: FGV.
- Da Rosa, S., Chalfin, M., Baasch, D. & Soares, J. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología. *Universitas Psychologica*. v. 10, n. 1, p. 175-188, jan./abr. Bogotá, Colômbia,
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho*. São Paulo, SP: Oboré.
- Dejours, C. (2005). *O fator humano*. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Enriquez, E. (1999). Perda do Trabalho, Perda da Identidade. In: Carvalho Neto, A. (org.). *Relações de Trabalho Contemporâneas*. B. Horizonte: PUC/MG, p. 69-83.
- Galvão, A., Castro, B., Krein, J. D., & Teixeira, M. O. (2019). Reforma Trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. *Caderno CRH*, 32(86), 253-270. Epub October 10, 2019. Recuperado em: <https://dx.doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30691>
- Gurgel, C. (2010). Graduação em Administração Pública – pode-se formar um servidor público? *Temas de Administração Pública*. ed. especial, v. 1, n. 6. Araraquara.
- Harpaz, I. & Fu, X. (2002). The Structure of the Meaning of Work: A Relative Stability Amidst Change. *Human Relations - HUM RELAT*. 55. pp. 639-667. doi:10.1177/0018726702556002.
- Harpaz, I. & Meshoulam, I. (2009). The meaning of work, employment relations, and strategic human resources management in Israel. *Human Resource Management Review*, 20(3), pp. 212-223.
- Kovács, I. (2002). *As metamorfoses do emprego*. Oeiras: Celta Editora.
- Krein, José Dari. (2018). O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. *Tempo Social*, 30(1), 77-104. <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2018.138082>
- Lips-Wiersma, M., & Morris, L. (2009). Discriminating between ‘meaningful work’ and the ‘management of meaning’. *Journal of Business Ethics*, 88, pp. 491–511.
- Mannheim, K. (1993). El problema de las generaciones. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 62, pp. 145-168.
- Marx, K. (2012). *O capital*. Livro I. 30 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Morin, Estelle M. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 41(3), pp. 08-19. Recuperado em: <https://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002>
- MOW Intern. Research Team. (1987) *The meaning of working*. New York: Academic Press.
- Nardi, H. C. (2006) *Ética, Trabalho e Subjetividade: trajetórias de vida no contexto das transformações do capitalismo contemporâneo*. Porto Alegre: Ed. UFRGS.
- Nascimento, T., Costa, F. L.. (2012). Flexibilidade e governança na universidade necessária. *XII Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária nas Américas*, México.
- Paula, A. P. P. de & Paes, K. D. (2020, outubro). Fordismo, Pós-Fordismo e Cyberfordismo: Os (Des)caminhos da Indústria 4.0 na Era do Capitalismo Ultraneoliberal. *Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*. Evento on-line, Brasil, 44.
- Rocha-de-oliveira, S., Piccinini, V. C. (2011). A constituição do trabalho na sociedade contemporânea. In Piccinini, V. C., Almeida, M. L., Oliveira, S. R. (orgs) *Sociologia e Administração: relações sociais nas organizações*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work. *Research in Organizational Behavior*, 30, pp. 91–127.
- Sá, C. P. de. (2004). Representações sociais: o conceito e o estado atual da teoria. In: SPINK, M. J. **O conhecimento no cotidiano** São Paulo: Brasiliense.
- Silva, J. R., Balassiano, M. & Silva, A. R. L. (2014). Burocrata proteano: articulações de carreira em torno e além do setor público. *Revista de Administração Contemporânea*, 18(1), pp. 01-19. Recuperado em: <https://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552014000100002>

- Souza, S. A. D. de, & Moulin, M. das G. B. (2014). Serviço público: significados e sentidos de um trabalho em mutação. *Cadernos De Psicologia Social Do Trabalho*, 17(1), 49-65. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v17i1p49-65>
- Spink, M. J. (2004a). *Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas*. São Paulo: Cortez.
- Spink, M. J. (2004b). O estudo empírico das representações sociais. In: Spink, M. J. *O conhecimento no cotidiano*. São Paulo: Brasiliense.
- Thomsen, J-P. (2016). Test-Based Admission to Selective Universities: A Lever for First-Generation Students or a Safety Net for the Professional Classes? *Sociology*. 52(2), pp. 333-350, doi: 10.1177/0038038516653097
- Tolfo, S., da Rosa, & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & Sociedade*, 19(spe), pp. 38-46. Recuperado em: <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822007000400007>
- Tomizaki, K. (2010). Transmitir e herdar: o estudo dos fenômenos educativos em uma perspectiva intergeracional. *Educação e sociedade*, 31(111). pp. 327-346.
- Wachelder, J. (2016). Regeneration: Generations remediated. *Time and Society*, December, pp. 1-21. doi: 10.1177/0961463X16678253
- Westwood, R. & Lok, P. (2003). The Meaning of Work in Chinese Contexts: A Comparative Study. *International Journal of Cross Cultural Management*, 3(2): pp. 139–165. Recuperado em: <https://doi.org/10.1177/14705958030032001>
- Wray-Lake, L., Syvertsen, A., Briddell, L., Osgood, D. & Flanagan, C. (2011) (2011). Exploring the changing meaning of work for American high school seniors from 1976 to 2005'. *Youth and Society*, August 8, doi: 10.1177/0044118X10381367