

**O TRABALHO DE GESTÃO E SUAS VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO –
REFLEXÕES EM UMA IES PÚBLICA**Darlan Barbosa Alves¹
Fabiana Custódio e Silva²**RESUMO**

Analisar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de gestão dos coordenadores setoriais do Instituto Acadêmico de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Estadual de Goiás, com vistas a compreender as implicações dessas experiências para a saúde mental e o desempenho profissional. E os objetivos específicos procuram compreender como as demandas de trabalho dos mesmos influenciam sua saúde física e mental e como isso reflete nos seus resultados; Avaliar as estratégias adotadas pelos gestores para lidar com os desafios emocionais e profissionais do cargo e Refletir sobre as condições de trabalho oferecidas pela IES e como elas impactam as experiências de prazer e sofrimento. Nesse contexto, a problemática da pesquisa busca compreender: Quais são as fragilidades enfrentadas individualmente por esses gestores? Para isso foi realizada uma pesquisa por levantamento de caráter exploratório, descritivo e com abordagem quantitativa e qualitativa. A coleta de dados aconteceu pelo *Google Forms*, e os resultados obtidos evidenciaram que o excesso de Burocracia tem impactado de forma negativa o trabalho desses gestores, além da necessidade desses colaboradores por Reconhecimento e mais Autonomia no trabalho. A pesquisa evidenciou também outros fatores responsáveis por gerar sentimentos de prazer; alegria; insatisfação e sofrimento no trabalho.

Palavras-chave: Sofrimento, Prazer, Gestores, Saúde, Trabalho.

**MANAGEMENT WORK AND ITS EXPERIENCES OF PLEASURE AND
SUFFERING – REFLECTIONS IN A PUBLIC HEI****ABSTRACT**

To analyze the experiences of pleasure and suffering in the management work of sector coordinators at the Academic Institute of Applied Social Sciences at the State University of Goiás, with a view to understanding the implications of these experiences for mental health and professional performance. And the specific objectives seek to understand how their work demands influence their physical and mental health and how this reflects on their results; Evaluate the strategies adopted by managers to deal with the emotional and professional challenges of the position and Reflect on the working conditions offered by the HEI and how they impact experiences of pleasure and suffering. In this context, the research problem seeks to understand: What are the weaknesses faced individually by these managers? To this end, research was carried out using an exploratory, descriptive survey with a quantitative and qualitative approach. Data collection took place using Google Forms, and the results

¹ Discente do curso de Administração da Universidade Estadual de Goiás – (UEG), Brasil, e-mail: darlan.allves@gmail.com

² Professora Mestre do curso de Administração da Universidade Estadual de Goiás – (UEG), Brasil, e-mail: fabiana.silva@ueg.br

obtained showed that excessive Bureaucracy has negatively impacted the work of these managers, in addition to the need of these employees for Recognition and more Autonomy at work. The research also highlighted other factors responsible for generating feelings of pleasure; happiness; dissatisfaction and suffering at work.

Keywords: Suffering, Pleasure, Managers, Health, Work.

1.0 INTRODUÇÃO

A gestão de pessoas no serviço público é definida como o ato de dirigir, de forma contínua, o processo administrativo, que envolve a manutenção e o crescimento de pessoas que trabalham nas instituições públicas (BERGUE, 2020). A Gestão é importante em todas as áreas da vida humana, sendo assim se faz fundamental a presença de gestores em todas as instituições sejam elas de cunhos sociais como as ONGS – Organizações não governamentais, instituições privadas ou públicas como a UEG- Universidade Estadual de Goiás, cujo coordenadores setoriais serão nosso objeto de estudo.

A criação da Universidade Estadual de Goiás ocorreu em Abril de 1999 com a incorporação das instituições de Ensino Superior (IES). Ainda em 2019 a UEG era constituída por 41 Câmpus universitários além do CEAR- Centro de Ensino e Aprendizagem em Rede e mais 24 polos (EaD) de educação a distância em 39 municípios goianos De Souza (2021). Os gestores da UEG, coordenam cursos nas modalidades de licenciatura, bacharelado, superiores em tecnologia, *lato sensu e strictu sensu*, áreas de Ciências Agrária e Sustentabilidade; Ciências da Saúde e Biológicas; Ciências Sociais Aplicadas; Ciências Tecnológicas, Educação e Licenciatura e enfrentam diferente desafios.

As Universidades públicas como a UEG têm extrema importância no desenvolvimento da sociedade do Estado de Goiás, principalmente para as classes mais baixas que não tem meios de custear o ensino superior, a oferta de cursos que a universidade oferece lhes dá a oportunidade de se desenvolverem em diferentes profissões e conseqüentemente promover a chance de mudarem suas realidades financeiras e sociais. Sendo assim se faz necessário atenção especial a todos os entraves que possam atrapalhar a UEG em cumprir com sua função educacional e social.

Nesse contexto, pede-se atenção ao capital humano, ou seja, as pessoas dentro das universidades, em especial aos Gestores que são responsáveis por decisões importantes e estão na linha de frente, ouvindo cobranças, ajustando pendências, enfrentando burocracia e morosidade, encontrando todo tipo de dificuldades para cumprirem suas funções. É importante dimensionar como todos esses desafios impactam no resultado de suas tarefas, e no desempenho de suas funções dentro da UEG. Para Chiavenato (2021) na Teoria comportamental é necessário compreender o comportamento individual dos colaboradores para só assim entender o comportamento organizacional. Para o autor alinhar os interesses da organização e de seus colaboradores é fundamental para que instituições alcancem sucesso. Justifica-se este estudo em decorrência das grandes demandas de trabalho que os gestores vêm enfrentando, que podem influenciar direta ou indiretamente a saúde física e mental dos mesmos e assim compreender esses reflexos na entrega dos resultados.

Este estudo tem como objetivo geral: Analisar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de gestão dos coordenadores setoriais do Instituto Acadêmico de Ciências Sociais

Aplicadas da Universidade Estadual de Goiás, com vistas a compreender as implicações dessas experiências para a saúde mental e o desempenho profissional. E os objetivos específicos são: compreender como as demandas de trabalho dos mesmos influenciam sua saúde física e mental e como isso reflete nos seus resultados; Avaliar as estratégias adotadas pelos gestores para lidar com os desafios emocionais e profissionais do cargo e Refletir sobre as condições de trabalho oferecidas pela IES e como elas impactam as experiências de prazer e sofrimento. Os Gestores da UEG- Universidade Estadual de Goiás estão distribuídos por diferentes regiões do estado de Goiás através dos seus respectivos Câmpus e Unidades Universitárias, todos possuem responsabilidades e afazeres semelhantes. Diante deste contexto, procura-se investigar: Quais são as fragilidades individuais no campo da gestão dos coordenadores setoriais do IACSA – Instituto Acadêmico de Ciências Sociais Aplicadas?

2.0 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1- Ensino Superior Público no Estado de Goiás

Por muitos anos o Ensino Superior esteve disponível para poucas pessoas em todo o Brasil e somente as classes mais abastadas obtinham acesso a ele, observando que os países ricos investiam recursos significativos em educação e colhiam bons resultados econômicos e sociais os governantes intensificaram os investimentos em educação mesmo que de forma tardia e Goiás foi um desses beneficiados recebendo investimentos que foram fundamentais para auxiliar no desenvolvimento do estado.

No Estado de Goiás, a partir de 1980, são criadas iniciativas de políticas de expansão e interiorização do ensino superior, visando a necessidade de desenvolvimento regional das cidades deixando o município mais atrativo aos investimentos, Goiás (2015).

Sendo assim o estado passa por mudanças significativas marcadas pelo desenvolvimento econômico e tecnológico. De acordo com Carvalho (2013, p.18) “O ensino superior no estado de Goiás é composto por IES públicas federais, estaduais e municipais além das privadas, confessionais, comunitárias e filantrópicas”. Neste universo aparece a UEG, criada em 1999, fruto da união de várias IES estaduais já existentes no estado, oferecendo uma significativa oferta de educação superior, principalmente no interior do estado de Goiás.

O desenvolvimento em todos os campos da sociedade vem acompanhado de transformações e adaptações, não seria diferente com as universidades que devem se ajustar para aprimorar seus métodos, processos, abordagens de ensino ou implementação de novas tecnologias, os campos de melhoria são vastos e essas são fundamentais para trazer um novo significado as organizações e em especial as universidades públicas.

O modelo de estruturação da UEG trouxe consigo as potencialidades e as fragilidades das instituições a ela incorporadas, conseqüentemente, ampliou significativamente as questões referentes ao quadro docente, biblioteca, laboratórios, salas de aulas

adequadas, processos de comunicação entre Reitoria e IES, entre outros, Goiás (2015).

Tendo como origem a junção de outras instituições é natural que a UEG herdasse desafios e questões pertinentes dos seus percussores, e é de se compreender que anos depois esses desafios ainda se encontrem presentes dentro da universidade. Conhecer parte da trajetória do ensino superior público no estado de Goiás é importante para que se possa compreender o cenário atual do estado no que se refere a esse assunto, e assimilar como as medidas tomadas no passado influenciaram os dias atuais. Compreender essa trajetória é também importante para dimensionar a atenção e os recursos direcionados aos gestores das Universidades públicas como a UEG.

2.2- Gestão e Gestores do Ensino Superior Público

A Gestão é fundamental em todas as organizações, pois através dela os processos ocorrem de forma sistêmica e eficiente, são os gestores os responsáveis por alocar e controlar os recursos: físicos, humanos e tecnológicos das organizações, e seu papel nas Instituições de Ensino Superior Públicas é ainda mais importante, pois auxiliam no desenvolvimento da sociedade como um todo.

A busca pela eficiência no ambiente de ensino superior é importante para as instituições de ensino superior (IES) públicas, principalmente no contexto de austeridade, que exige uma gestão mais produtiva dos recursos públicos e o dever dos Estados de prestar suas contas à sociedade. (Martinez; Santos, 2020 p.4).

Deve-se considerar a expectativa do autor de que as Universidades Públicas devolvam para a sociedade conhecimento e capacitação, em contrapartida aos recursos que o estado recolhe dos contribuintes. Segundo a (Federação Internacional de Contadores - IFAC 2014): a gestão pública tem diversas stakeholders, ou seja, “partes interessadas” como: Fornecedores, Servidores Públicos, além da sociedade em si que se utiliza dos serviços públicos, dada as diferentes funções exercidas pelo setor público. Os gestores dessa área têm então como principal desafio: Alinhar as expectativas do setor público com as do setor privado, de organizações não governamentais e da sociedade civil em si.

Conforme a espécie humana se desenvolvia, as organizações também surgiam e sua função principal era a de angariar e gerir os recursos disponíveis e necessários para seus integrantes, nos tempos modernos a sua função é mais ampla e diversa, mas não se distancia de sua essência. O setor público por exemplo tem como objetivo atender as necessidades da população que paga impostos e espera serviços de qualidade em contrapartida. Nas Universidades públicas não seria diferente, porém nem sempre os recursos são bem empregados nessas instituições, onde os gestores encontram enormes dificuldades para acessá-los e bem empregá-los, e a maior barreira para essa alocação eficiente é a Burocracia.

A Burocracia em excesso pode se tornar prejudicial causando assim o efeito contrário, exemplo disso são o tempo gasto para realizar reformas necessárias dentro da universidade, exigindo processos morosos e longos que autorizem e liberem recursos para os reparos, que enquanto isso acabam atrapalhando o processo de ensino/aprendizagem dos alunos e o

desempenho dos professores, a morosidade exigida para a liberação desses recursos chega a ser tão desgastante que alunos e gestores desistem de reclamar novas solicitações.

É fundamental que a eficiência esteja presente dentro das universidades públicas para que os processos ocorram de maneira fluída, uma forma disso acontecer é concedendo autonomia para os gestores, que em algumas situações para resolver pequenas pendências precisam da autorização e validação de pessoas que sequer participam da realidade e vivências daquele ambiente de trabalho. E todo desgaste relacionado a esses transtornos acabam recaindo sobre os gestores que estão todos os dias dentro da universidade recebendo de perto as cobranças e insatisfação de seus liderados, Segundo Chiavenato (2020): As organizações bem sucedidas percebem que as pessoas são o recurso mais valioso de uma organização e por isso devem ser valorizadas e priorizadas para que assim as instituições possam crescer e prosperar. E uma das formas de valorizar profissionais é lhes concedendo autonomia e poder de decisão na resolução de problemas, que poderiam ser resolvidos de maneira mais rápida e eficiente evitando assim desgastes nas relações interpessoais.

2.3- Contribuição do estudo da Psicodinâmica do trabalho

As mudanças no trabalho desde o fim da Idade Média até os dias atuais foram inúmeras Fontana (2021). Durante sua evolução o trabalho tem passado por transformações significativas, sendo as mais relevantes as que ocorreram desde a revolução industrial até os dias atuais, muitos avanços foram alcançados ao longo desse período, porém ainda há muito o que se conquistar.

Nesse interim a psicodinâmica do trabalho surgiu com o objetivo de analisar a relação entre a saúde mental e o trabalho e todas as nuances envolvidas nesse processo:

Dejours, se inspirando na Psicanálise e na teoria da ação comunicacional de Habermas, desenvolve nos anos 1970 a Psicodinâmica do Trabalho (PDT), buscando compreender as consequências das organizações sobre a saúde dos seus trabalhadores, assim como as suas estratégias psíquicas para lidar com o sofrimento no ambiente de trabalho Rocha (2023).

Nesse sentido percebe-se que os novos costumes sociais acrescentam comportamentos que exigem um certo adequamento as exigências no trabalho o que pode provocar sofrimento. Um aspecto do PDT é a clínica do trabalho, que possibilita, paralelamente, pesquisa e intervenção no sofrimento relacionado ao trabalho (Gomez; Chatelard; Araújo, 2021). Essa vertente é definida como o espaço da fala e da escuta do sofrimento originado pela organização do trabalho, propiciando aos colaboradores a criação de métodos eficazes para enfrentarem acontecimentos que provoquem sofrimento.

Prazer e Sofrimento, alegria e tristeza, muitas são as nuances que gestores do setor público experienciam no atributo das suas funções, mas ainda são poucos os estudos que se aprofundam nessas questões, deixando em aberto longo campo a ser explorado. Os gestores almejam que seu ofício tenha reconhecimento mesmo que de forma simbólica, através desse o trabalhador sente que suas ações, sua carreira e sua trajetória fazem algum sentido e é exatamente isso que nos traz a psicodinâmica do trabalho.

A realidade é muito diferente do trabalho prescrito e há situações que não foram ensinadas em nenhum curso ou manual, a falta de autonomia e o excesso de burocracia são alguns exemplos, se o profissional não conseguir levar adiante as diferentes intempéries se utilizando de criatividade e determinação tais situações podem levar a problemas ainda maiores.

Considerando as mudanças no trabalho ao longo dos últimos 20 anos, houve a introdução e/ou agravamento de perigos e riscos para a saúde, originando novas formas de adoecimento relacionadas ao trabalho Silvestre *et al.* (2022). No entanto, o trabalho também pode ser fonte de felicidade e satisfação pessoal, corroborando para uma boa saúde psíquica, para isso é necessário um alinhamento entre trabalhador e organização. Com a identificação dos gargalos que possam dar origem a sofrimentos e dificuldades no trabalho, se pode traçar ações para mitigar tais situações, e trazer equilíbrio ao ambiente ao qual costumamos passar o maior tempo de nossas vidas.

3. METODOLOGIA

Este estudo utilizou-se de uma pesquisa de caráter exploratório, descritivo e com abordagem qualitativa e quantitativa. (Gonzalez 2020, p.156) acrescenta que a pesquisa qualitativa: “Faz referência a uma ampla gama de abordagens, metodologias, e técnicas utilizadas no planejamento, condução e avaliação de estudos”. Já a abordagem quantitativa: enfatiza as qualidades de entidades e de processos que não são apresentadas em termos de quantidade, intensidade ou frequência (Gil 2021, p.16). O Caráter Exploratório da pesquisa buscou responder dúvidas e questionamentos que são fundamentais para o processo do estudo. (Lösch; Rambo; Ferreira, 2023).

Já o caráter descritivo buscou descrever os fatos como eles realmente são sem interferências e usando a imparcialidade de modo a não interferir nos resultados finais. A pesquisa documental conforme acrescenta (Fontana; Pereira; Torrente, 2023): é uma forma de investigação qualitativa que se usa de fontes primárias, que não sofreram nenhum tipo de análises ou tratamentos científicos. Como as que utilizamos nesse estudo que se deram através de regimentos e o estatuto da UEG – Universidade Estadual de Goiás e de um levantamento bibliográfico como: artigos científicos; dissertações; pesquisas publicadas e livros.

O Universo desse estudo foram os 21 gestores do IACSA - Instituto Acadêmico de Ciências Sociais Aplicadas da UEG que ocupam cargos de coordenação setorial, e as amostras analisadas foram 18 pessoas que responderam à pesquisa. A amostragem aleatória simples foi aplicada nesse estudo: “Selecionar uma amostra aleatória simples implica em basicamente sortear os participantes a partir de uma listagem” (Castro 2021, p.271). É um método básico e muito utilizado, neste processo toda população tem as mesmas chances de serem selecionadas.

A periodicidade da pesquisa foi de setembro a outubro de 2024 através da disponibilização de um link do Google formulários encaminhados aos coordenadores setoriais do IACSA através de um link pessoal. Suas identidades foram preservadas no momento da apresentação dos resultados obtidos. Os critérios de inclusão dos participantes da pesquisa foram: estar ocupando cargo de gestão por um tempo mínimo de um ano; ser efetivo e estar vinculado ao ICASA. Já os critérios de exclusão foram: não ser do quadro efetivo; estar de licença; e não estar vinculado ao IACSA.

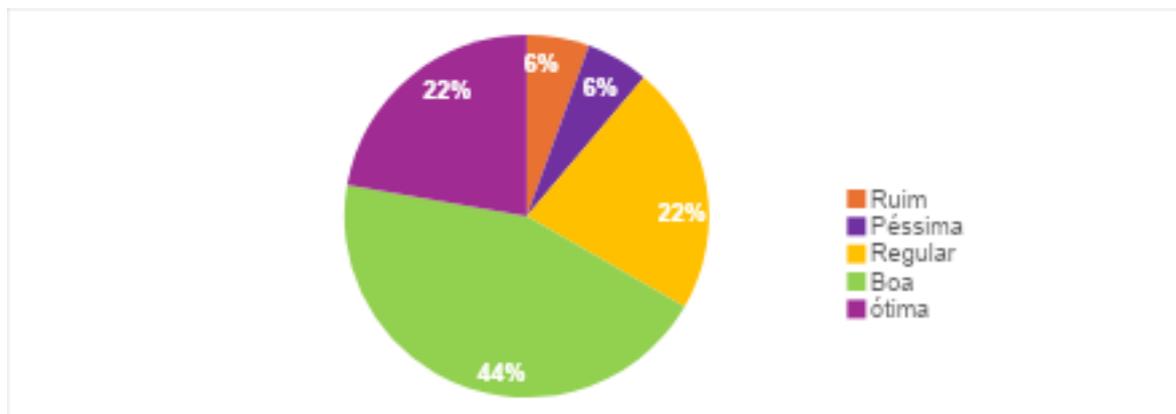
3.1 Limitações da Pesquisa

As principais Limitações encontradas para a realização da pesquisa, foram: Geográfica que não permitiu uma visita a cada Câmpus da Universidade e cidades onde esses gestores trabalham o que inviabilizou um diálogo mais próximo com os entrevistados. Além disso outro fator limitante foi a Restrição de tempo. Além da obtenção de laudos e exames médicos dos entrevistados o que deixa em aberto a possibilidade de novas pesquisas e discussões sobre os temas abordados nesse artigo.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Foram realizadas 11 perguntas aos gestores sendo 9 delas fechadas e 2 duas abertas, que questionavam a relação de prazer e sofrimento dos coordenadores setoriais do IACSA da UEG, a pesquisa obteve 18 respostas. A escala utilizada na elaboração das perguntas foi a Likert. “As categorias de respostas nesta escala têm um grau de concordância, geralmente em cinco níveis, frequentemente usadas desde “discordo totalmente” até o “concordo totalmente” (Feijó 2020, p.31). Neste questionário as perguntas fechadas tinham cinco opções que iam de Péssima a Ótima:

Gráfico 1 – Como você avalia sua liberdade para criar coisas novas no trabalho?

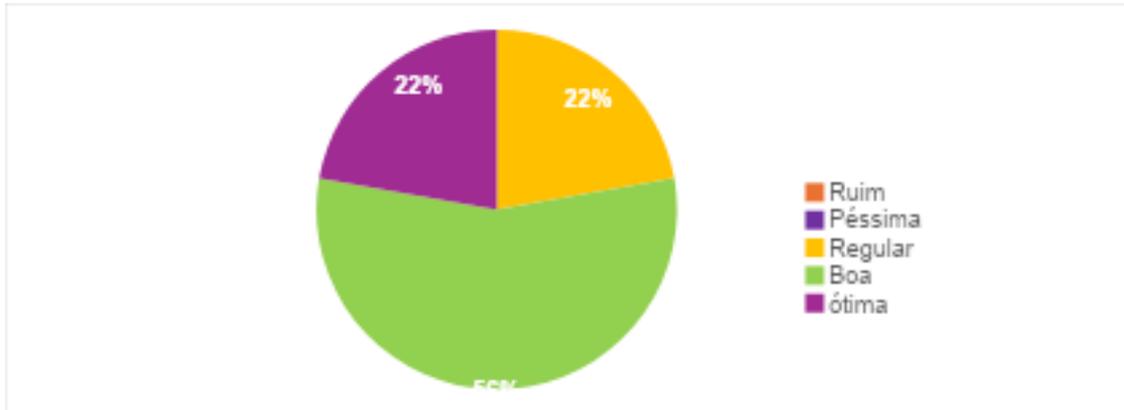


Fonte: Elaborado pelo Autor (2024)

Quando perguntados como eles avaliavam a sua liberdade para criar coisas novas no trabalho 44% dos entrevistados responderam que consideram Boa, 22 % Regular e 22% ótima, 6% consideraram Ruim ou Péssima respectivamente. Robbins (2014) destaca que o enriquecimento do trabalho se refere à: “Expansão das funções. Ele aumenta o grau em que o trabalhador controla o planejamento, a execução e a avaliação de seu trabalho. Essa prática permite que o trabalhador aumente sua liberdade e independência”. Para ele o uso da liberdade dentro da organização permite que o colaborador possa avaliar e corrigir o próprio desempenho, enriquecendo assim o seu trabalho. (Silva *et al.* 2021, p.6) complementa que: “As motivações e satisfações do indivíduo cada vez mais se realizam nos grupos com os quais interagem, desta forma, consideram muito importante a liberdade para agirem nas organizações”. O autor destaca a

importância da liberdade para realizar escolhas dentro da organização como fator de satisfação e bom desempenho.

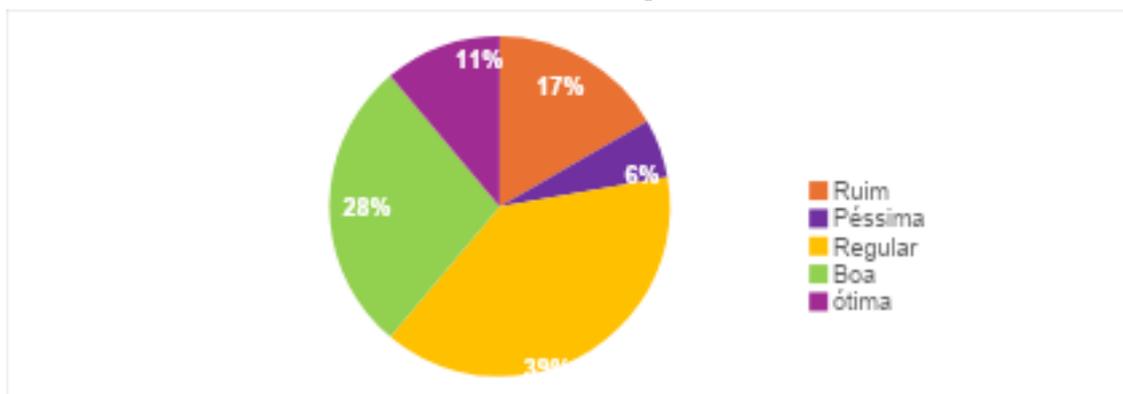
Gráfico 2 – Em que medida você avalia sua motivação para trabalhar?



Fonte: Elaborado pelo Autor (2024)

Já quando questionados sobre a motivação para trabalhar 56% dos entrevistados consideraram Boa, 22% Regular e 22% Ótima. Nenhum dos entrevistados marcaram as opções Ruim ou Péssima. Algumas teorias da motivação como a teoria das hierarquias das necessidades humanas de Maslow destacam que: Intimamente o ser humano precisa ter atendidas as suas necessidades, Fisiológicas, de Segurança, Social, Estima e Autorrealização, Robbins (2014). Sendo uma das teorias da motivação mais utilizadas ela se prende a necessidades básicas como: abrigo, segurança, afeição, realização, autodesenvolvimento entre outras, conforme uma dessas necessidades é atendida outras surgem. Já Herzberg na teoria dos dois fatores conhecida também com teoria higiênica-motivacional, acredita que o comportamento humano é motivado por dois fatores: “Os fatores higiênicos relacionados ao salário, benefícios, condições de trabalho, políticas e diretrizes, etc. E os fatores motivacionais relacionados ao conteúdo do cargo e suas tarefas, que quando atendidos ou não podem gerar a satisfação, ou insatisfação (DOS SANTOS; DUTRA, 2020, p.6)”. Herzberg acreditava que quando essas necessidades eram atendidas, não significava necessariamente que os colaboradores se sentiam satisfeitos em suas vidas particulares, mas se sentiam mais motivados em relação a seus trabalhos.

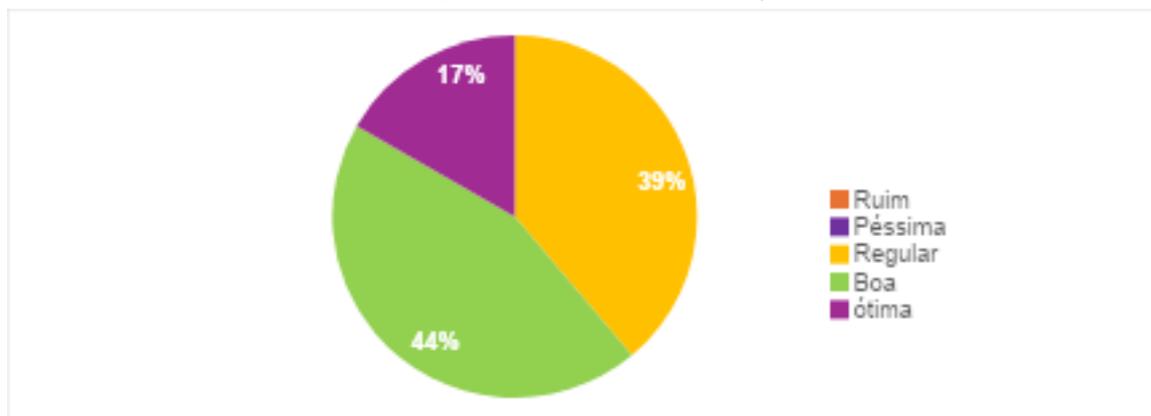
Gráfico 3 – Como você avalia a qualidade do seu sono atualmente?



Fonte: Elaborado pelo Autor (2024)

Quando o tema foi a qualidade do sono, 11% disseram ter um Ótimo sono, 5% atestaram ter um sono de péssima qualidade e 39% dos gestores consideraram ter um sono regular, outros 17% afirmaram que a qualidade do seu sono é ruim, números alarmantes quando consideramos que o sono é responsável pela qualidade de outros indicadores de saúde. Assim como destaca Azambuja *et al.* (2024): “A qualidade do sono pode impactar diretamente a qualidade de vida em vários aspectos, principalmente pela falta de descanso, acarretando em elevados níveis de fadiga”. Sintomas que impactam não só os resultados no trabalho, mas também o dia-a-dia desses colaboradores que podem adquirir doenças que até então não possuíam e agravar enfermidades já pré-existentes. Assim como pontua Lessa (2020): A má qualidade do sono está comprovadamente ligada ao desenvolvimento de diversas doenças ao longo da vida como a Diabetes Mellitus.

Gráfico 4 – Qual o seu nível de Satisfação com o seu trabalho?

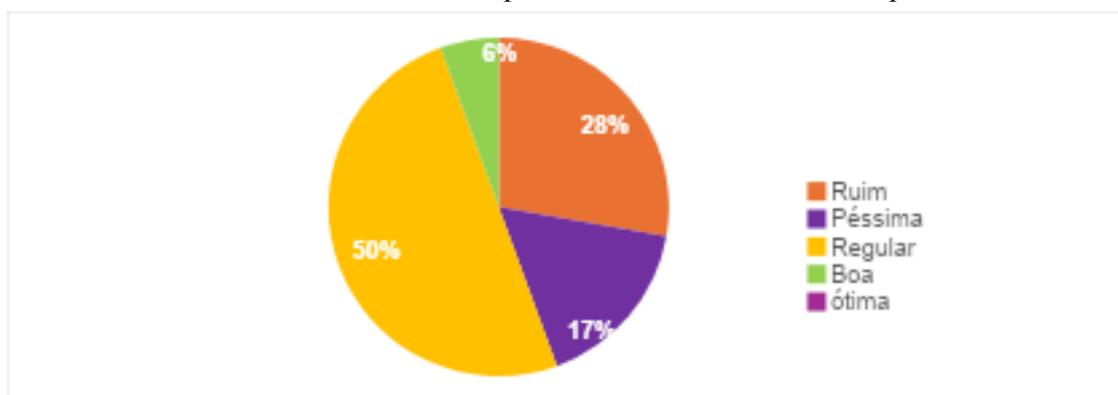


Fonte: Elaborado pelo Autor (2024)

Perguntados sobre o nível de satisfação com o trabalho nenhum dos entrevistados marcaram as opções Ruim ou Péssima, 44% a consideraram Boa, 17% disseram ser ótima e 39% consideraram a experiência regular evidenciando que quase metade da amostra não está totalmente satisfeita com o trabalho que empenha dentro da UEG e os motivos são diversos e pessoais. Porém de acordo com (Roobins 2014, p.77): “A interdependência, o feedback, o apoio

social e a interação com os colegas fora do trabalho estão fortemente relacionados com a satisfação no trabalho, mesmo após se levar em consideração as características do trabalho em si”. O autor acredita que as relações sociais dentro e fora do ambiente de trabalho são decisivos para os níveis de satisfação dos colaboradores além de ter independência em fazer escolhas e obter respostas claras sobre o próprio trabalho. “As vivências de prazer são vivências individuais, provenientes da satisfação dos desejos e das necessidades do corpo-mente” (Silva *et al.* 2012, p.75). A autora acredita que os motivos que causam satisfação e prazer no trabalho são diferentes para cada pessoa, o que pode ser subjetivo, porém ela descobre em suas pesquisas alguns pontos em comum: A falta de autonomia, desgaste, tensão emocional, preocupações com não conseguir atingir metas, regras e normas de trabalho, acabam prejudicando o nível de satisfação e desempenho de gestores ligados a educação, *Ibid* (2012).

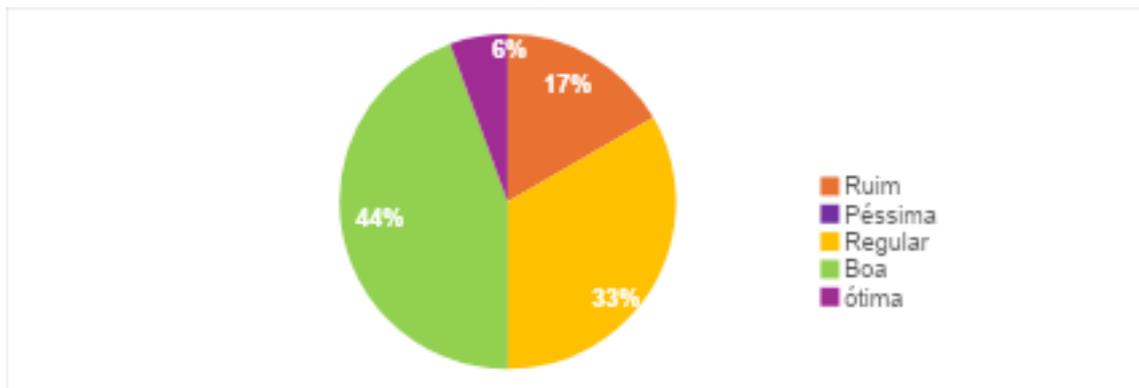
Gráfico 5 – Como você avalia o impacto da burocracia dentro dos processos da UEG?



Fonte: Elaborado pelo Autor (2024)

Quando o tema é o impacto da burocracia dentro dos processos dentro da UEG, os índices são expressivos, com apenas 5% dos entrevistados considerando Boa a sua influência, contra 50% que consideram regular e preocupantes 28% afirmando ser ruim e 17% atestando péssimo, nenhum entrevistado escolheu a opção ótima. Evidenciando que a Burocracia tem impactado de forma negativa os processos dentro da UEG, mais especificamente no trabalho desses coordenadores. “A burocracia, para Weber, em si não seria algo ruim, sendo parte de um mecanismo que modernizasse as relações, dada uma sociedade pouco desenvolvida neste quesito” (Cazetta *et al.*, 2022, p.28). A dificuldade estava para o autor, no momento em que a burocracia que serve para facilitar os processos era utilizada de maneira radical causando assim o efeito oposto. De acordo com (Peregrino 2021, p.14): “Para corrigir seus erros, a burocracia reedita novas regras, sem abandonar as anteriores, ampliando-as mais ainda”. Esse excessivo conjunto de normas vão se replicando gerando assim ineficiência na resolução de diferentes processos.

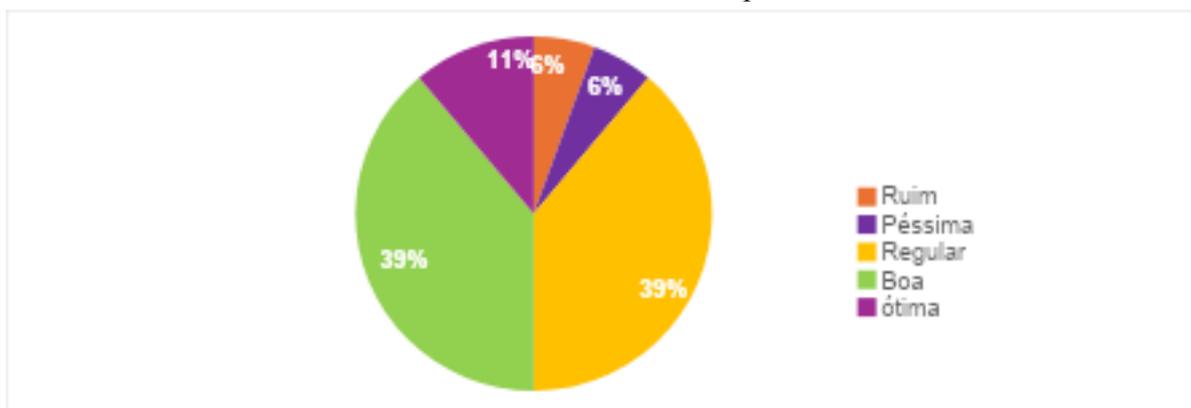
Gráfico 6 – Como você avalia a qualidade da comunicação entre vocês e seus subordinados e/ou superiores?



Fonte: Elaborado pelo Autor (2024)

No quesito comunicação entre os Coordenadores e seus subordinados e/ou superiores 44% consideraram ter uma boa comunicação, 33% Regular, 6% disseram ser ótima, nenhum entrevistado marcou a opção péssima e 17% consideraram que a qualidade da comunicação no ambiente de trabalho é ruim. “A comunicação deficiente é provavelmente a principal fonte de conflitos interpessoais no trabalho” (Roobins 2014, p.325). O autor entende que como as pessoas passam grande parte do tempo no trabalho, é fundamental que tenham uma boa comunicação com os demais indivíduos seja escrevendo, lendo, falando ou escutando para evitar mal entendidos e conflitos. Já para (Teixeira, 2021, p. 50) “A eficiência e a eficácia com que as pessoas trabalham de forma ordeira para consecução de um bem maior, está diretamente relacionada à maneira como interagem na busca de seus objetivos, sendo a comunicação clara entre elas, fator determinante”.

Gráfico 7 – Como você avalia a sua autonomia para desenvolver suas atividades?

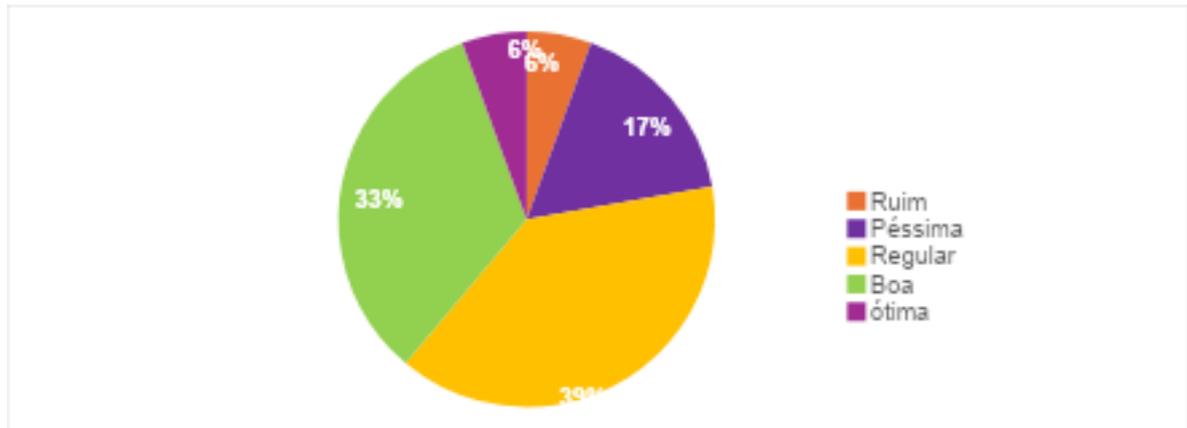


Fonte: Elaborado pelo Autor (2024)

Em relação a autonomia para desenvolver suas atividades 39% consideraram ter uma boa autonomia, e 39% também julgaram regular, quando somente 11% assumiram ter uma ótima autonomia e 5% Ruim e 6% Péssima. Evidenciando que existe espaço para melhorias no que se refere a autonomia no trabalho. Para Santos; Almeida; Lopes, (2022), Autonomia é definida como autodeterminação, possibilidade para executar objetivos, liberdade para escolher, planejar, em fim

capacidade de decidir sem interferências e tendo suas decisões respeitadas. Já para Robbins (2014), Criadores de boas ideias estão em posições que lhe oferecem uma certa autonomia decisória. Essa autonomia ajuda esses criadores à implementar e levar inovações para dentro das organizações.

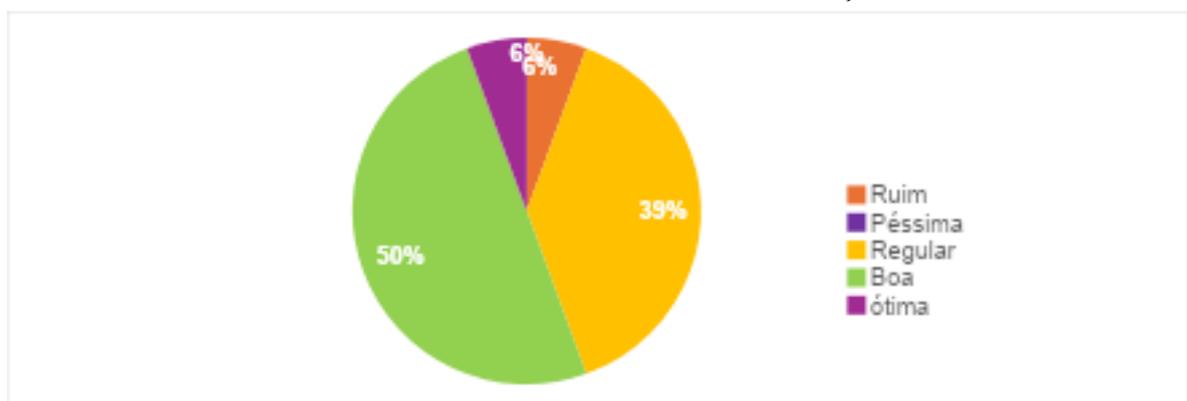
Gráfico 8– Qual o seu nível de satisfação com a variedade de tarefas que realiza?



Fonte: Elaborado pelo Autor (2024)

Quando o assunto é a satisfação com a variedade de tarefas que os gestores realizam 39% deles consideraram regular, 33% Boa, 6% Ótima, 5% Ruim e 17% atestaram estar muito insatisfeitos, considerando péssima a variedade de tarefas que desempenham. “O sofrimento no trabalho dos gestores, fundamentalmente, vem da excessiva carga de trabalho e com o fato de alguns trabalhadores assumirem “tudo”, é que se pôde encontrar a sobrecarga de trabalho” (Silva *et.al*, 2012, p.155). Nessa perspectiva a variedade de atividades que os colaboradores realizam, com excesso de funções podem impactar negativamente seus resultados e ocasionar sofrimento. (Kim; Kim; Jeon, 2016 p.14). ainda complementa dizendo que: O excesso de trabalho refere-se ao tempo em que a carga de trabalho é pesada, o ambiente de trabalho acelerado e onde existe conflito de funções.

Gráfico 9 – Como você avalia as suas condições de trabalho?



Fonte: Autoria Própria (2024)

Em relação a satisfação com as condições de trabalho 50% Dos entrevistados à consideraram Boa, 39% Regular, 5% Ruim e 6% Ótima e ninguém afirmou ter condições péssimas de trabalho. Boas condições de trabalho podem ter significados diferentes para cada colaborador, assim como reforça Robbins (2014): A satisfação no trabalho é baseada por percepções individuais, a conclusão de que um emprego é bom ou ruim é interpretação do funcionário. Nesse sentido a convicção de que existem poucos benefícios na empresa como oportunidades de promoção e valorização são julgamentos que tentam dar sentido ao trabalho. Assim como pontua Costa *et al.* (2020), que más condições de trabalho incluem: Sobrecarga de trabalho, baixos salários, danos físicos e psicológicos, cansaço, mal-estar, estresse entre outros.

Para as perguntas abertas, resolveu-se trabalhar em duas categorias: Categoria 1- Satisfação; Categoria 2 – Desafios. Os dados dessas questões foram examinados por meio da análise categorial temática. Este tipo de análise desmembra o texto em partes que são investigadas e interpretadas e depois organizadas em categorias Bardin (2006) e Silva; Fossá (2015). Quando questionados sobre - **O que causa satisfação no trabalho?** As principais respostas envolviam Autonomia, Reconhecimento e Resolução de Problemas:



Autoria Própria (2024)

A pesquisa evidenciou que os gestores buscam por mais Reconhecimento no atributo de suas funções, Rosenfield; Mossi (2020) considera que: o reconhecimento no ambiente de trabalho é condição fundamental para fomentar dignidade e relações de trabalho mais justas. E esse pode vir através de benefícios, bonificações, elogios entre outros. Outro fator considerado importante para a satisfação desses colaboradores foi a autonomia. Cardoso (2021) destaca que: Trabalhadores que tem um elevado nível de autonomia tem uma visão mais positiva do próprio trabalho, com menos níveis de stress e turnover, encontrando-se mais satisfeitos no geral. Porém a falta de autonomia principalmente em cargos de liderança pode ocasionar diversos problemas incluindo a dificuldade em Resolver Problemas, outro tema citado pelos entrevistados. Robbins (2014) destaca que ações que estimulem o desenvolvimento da lógica, o raciocínio, identificar causas, desenvolver e analisar soluções são fundamentais para a resolução de problemas dentro das Organizações. Ele ainda acrescenta “A importância de encontros entre as partes conflitantes

com o propósito de identificar o problema e resolvê-lo por meio de uma discussão aberta”, (*Ibid* 2014, p.444).

Já quando a pergunta foi: - **Para você quais são os principais desafios encontrados na Gestão?** as principais respostas contaram com falta de autonomia, reduzir a burocracia, e comprometimento:



A burocracia foi um dos temas mais citados pelos entrevistados como motivo de desafio na gestão. “A burocracia afasta o (a) profissional das atividades que possui interesse em realizar e se dedicar; tira-lhe o tempo de realizar as ações que gostaria de exercer” (Cazzeta *et al*, 2022, p.106). Em suma o excesso de burocracia retira o prazer pelo trabalho, tornando-o cansativo e um enfadonho checklist de regras, normas e afazeres. “A burocracia de características weberianas havia se transformado em uma instituição disfuncional, rígida e ineficaz, devido a sua preocupação com regras, formalismo e cadeias hierárquicas” (Gomide; Lins; Machado 2021, p.3). A autonomia também foi citada mais uma vez, agora com a falta dela sendo considerada um desafio. Quanto menor o controle do indivíduo sobre o ritmo de seu trabalho, maiores são o estresse e a insatisfação (DA SILVA; BIDO; REATTO, 2022). Para o autor organizações que oferecem pouca autonomia para seus colaboradores acabam por diminuir o nível de satisfação no trabalho. Outro fator que proporciona essa satisfação e que também foi mencionado nas respostas dos gestores é o Comprometimento. “A satisfação no trabalho está associada direta e positivamente com o comprometimento organizacional” (Horz *et al*, 2022, p.118). Nesse contexto, “o comprometimento organizacional evidencia-se como uma possível forma de identificação e envolvimento do colaborador em prol do desenvolvimento de ações e práticas sustentáveis (Cançado; Moraes; Silva, 2020, p.54).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa realizada com os Coordenadores Setoriais do IACSA- Instituto Acadêmico de Ciências Sociais Aplicadas da UEG, evidenciou que vivências de prazer e sofrimento estão presentes no trabalho desses gestores, influenciando seu desempenho e saúde mental. Os métodos da pesquisa quanto-qualitativa se mostraram eficientes e mostraram que: As experiências de prazer dos coordenadores setoriais estão ligadas a situações de Reconhecimento; Valorização e Autonomia para resolver problemas e tomar decisões importantes. E as principais causas de

sofrimento foram evidenciadas com o excesso de burocracia que trava os processos deixando o trabalho cansativo e enfadonho.

A pesquisa também mostrou a péssima qualidade do sono desses gestores cujo resultados preocupantes, representam uma ameaça a saúde dos participantes, e possivelmente estão ligadas a vivências de sofrimento no trabalho. Além disso quase a metade dos entrevistados não estão totalmente satisfeitos com o seu trabalho, o que deixa espaço para novas pesquisas que investiguem os porquês. A comunicação interna também deixou espaço para melhoras e foi motivo de queixas entre os coordenadores setoriais da UEG.

Reconhecer e abordar esses temas é importante para assegurar a qualidade dos processos dentro da Universidade Estadual de Goiás, cujo gestores estão presentes em cargos estratégicos, fundamentais para o bom desempenho da instituição e seus dependentes. As limitações da pesquisa se deram pelo fator geográfico e disposição de pouco tempo, o estudo ainda sugere que novas pesquisas sejam realizadas com foco na saúde mental e sobre entraves que possam atrapalhar o bom desempenho desses Coordenadores. A pesquisa trouxe contribuições significativas como: Compreensão sobre as dificuldades dos gestores e as possíveis causas que alimentam esses problemas, além de proporcionar espaço para que falassem abertamente sobre o que lhes causavam prazer e sofrimento no trabalho. Outra contribuição importante foi a abordagem da psicodinâmica do trabalho que tem como objetivo analisar a relação entre o prazer e o sofrimento no ambiente do trabalho e todas as nuances envolvidas nesse processo.

Os resultados encontrados através da pesquisa podem ser utilizados para criar estratégias que possam mitigar as fragilidades identificadas e aprimorar os processos que envolvem a gestão e o trabalho desses profissionais. É importante ressaltar que futuras pesquisas podem enriquecer ainda mais essas contribuições para o trabalho dos gestores do IACSA – Instituto Acadêmico de Ciências Sociais Aplicadas.

6.0 REFERÊNCIAS

Azambuja, Vivian dos Anjos; Pena, Silvana Barbosa; Pereira, Flávia Helena; Santos, Vinícius Batista; Santos, Mariana Alvina dos. Avaliação da qualidade do sono em profissionais de saúde da emergência. *Acta Paul Enferm*, v. 37, eAPE01001, jan. 2024. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ape/a/M7ytBw4c4FB9Rjb5tPJmsLb/?lang=pt> Acesso em: 25\10\24.

Bardin, L. (2006). *Análise de Conteúdo* (L.A. Rego & A. Pinheiro, Trads). Lisboa: Edições 70. (Trabalho original publicado em 1977).

BERGUE, Sandro Trescastro *Gestão estratégica de pessoas no Setor Público* - v. 2. ed. – Belo Horizonte: Fórum, p.17-44, 2020.

CANÇADO, V. L.; MORAES, L. F. R. de; SILVA, E. M. da. Comprometimento organizacional e práticas de gestão de recursos humanos: o caso da empresa XSA. RAM. *Revista de Administração Mackenzie*, v. 7, n. 3, p. 11-37, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/MQYLqQZhJq8MqQ7qNCrZFGy/> Acesso:09/11/24.

CARDOSO, Madalena Barroso Morais. **Relação entre autonomia no trabalho e satisfação com os papéis de vida: estudo com uma amostra em teletrabalho e trabalho misto**. 2021. Tese de Doutorado. Disponível em: <https://repositorio.ul.pt/handle/10451/56451> Acesso: 05/11/24.

CARVALHO, Renata Ramos da Silva. **Universidade Estadual de Goiás: histórico, realidade e desafios**. 2013. 202 f. 2013. Tese de Doutorado. Dissertação (Mestrado em Educação) –Faculdade de Educação, Universidade Federal de Goiás, Goiânia. Disponível em: https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UFG_731198de1d2ac6b7eb7974e4bad046a7 Acesso em: 23\07\2024.

CASTRO, Stela Maris de Jesus et al. PSS Health: como calcular tamanho de amostra para estimar média, proporção e correlação. **Clinical and biomedical research. Porto Alegre. Vol. 41, n. 3 (Out. 2021), p. 267-274**, 2021. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/232149> Acesso em: 15\10\2024.

CAZETTA, Aline Mariane et al. Impactos da burocracia no trabalho docente no Estado de Minas Gerais sob o governo Romeu Zema. 2022. 131 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/37945> Acesso em: 07/11/24.

Chiavenato, Idalberto. **Gestão de Pessoas - O Novo Papel da Gestão do Talento Humano**, (5th edição). Grupo GEN, 2020. P.12 Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559770625/> Acesso em: 06\04\2024.

CHIAVENATO, Idalberto. **Teoria Geral da Administração** – Vol. 2. Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9786559770625. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559770625/>. Acesso em: 07 abr. 2024. p.63

COSTA, et al. Silas Dias Mendes; MARQUES, Esther de Matos Ireneo; FERREIRA, Ana Carolina Chaves. Entre sentidos do trabalho, prazer e sofrimento: um estudo baseado na perspectiva de jovens trabalhadores-estudantes. **Revista Gestão Organizacional**, v. 13, n. 1, p. 64-85, 2020. Disponível: https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Aagd%3A8%3A13435560/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Aagd%3A142645614&crl=c&link_origin=scholar.google.com.brAcesso em: 22/10/2024.

DA SILVA, Patrícia Teixeira; BIDO, Diógenes de Souza; REATTO, Diogo. Os Efeitos da Autonomia no Trabalho, da Cultura de Aprendizagem e do Cinismo Organizacional sobre a Transferência do Aprendido em MBA. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 24, n. 2, p.230-246, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbgn/a/nDNgZW4b8T3f5xGsjstg3rS/?lang=pt> Acesso:05/11/24.

DE SOUZA, Francilane Eulália. O desmantelamento dos cursos de licenciaturas da Universidade Estadual de Goiás ante as políticas autoritárias de governos. **Itinerarius Reflectionis**, v. 17, n. 4, p. 01-21, 2021. Disponível em: <https://revistasufj.emnuvens.com.br/rir/article/view/67331> Acesso:14/04/24.

DOS SANTOS, Daniel Robert Gomes; DUTRA, Edvaldo Silva. Teorias Motivacionais: A falta de motivação ocasionada pela má Qualidade de vida no trabalho. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, v. 2, n. 1, 2020. Disponível em: <http://revista.unipacto.com.br/index.php/multidisciplinar/article/view/812> Acesso em: 10\10\2024.

FEIJÓ, Amanda Monteiro; VICENTE, Ernesto Fernando Rodrigues; PETRI, Sérgio Murilo. O uso das escalas Likert nas pesquisas de contabilidade. **Revista Gestão Organizacional**, v. 13, n.1, p.27-41, 2020. Disponível em: <https://bell.unochapeco.edu.br/revistas/index.php/rgo/article/view/5112> Acesso em: 29\08\2024.

FONTANA, Clarissa Peres. A evolução do trabalho: da pré-história até ao teletrabalho. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 7, n. 7, p. 1155-1168, 2021. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/1759> Acesso em: 26\09\2024.

FONTANA, Felipe; PEREIRA, Ana Carolina Torrente. Pesquisa documental. **Editora chefe Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira Editora executiva Natalia Oliveira Assistente editorial**, v. 42, 2023. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Carlos-Magalhaes-Junior/publication/370364182_Metodologia_da_Pesquisa_em_Educacao_e_Ensino_de_Ciencias/links/644c3dd797449a0e1a645b35/Metodologia-da-Pesquisa-em-Educacao-e-Ensino-de-Ciencias.pdf#page=45 Acesso em: 02/12/2024.

GIL, Antonio C. **Como Fazer Pesquisa Qualitativa**. Rio de Janeiro: Atlas, 2021. *E-book*. p.16. ISBN 9786559770496. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559770496/>. Acesso em: 12 out. 2024.

GOIÁS, Plano Diretor, A Educação Superior em Goiás, Secretária de Estado de Ciência, tecnologia e Inovação, Goiânia, Última atualização: 16 de Fevereiro de 2015. Seção: Educação Superior e Profissional, Disponível em: <https://goias.gov.br/inovacao/plano-diretor-a-educacao-superior-em-goias/> Acesso em 26\08\2024, às: 12:35.

GOMEZ, Victoria Ayelen; CHATELARD, Daniela Scheinkman; ARAUJO, Tereza Cristina Cavalcanti Ferreira de. Clínica do Trabalho: Contribuições da Psicanálise para o Exercício Profissional. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 41, p. e192735, 2021.

GOMIDE, Alexandre; Da Silva LINS, Rafael; MACHADO, Raphael Amorim. Burocracia e desempenho da administração pública: Em busca de teorias e evidências para reformas administrativas em países em desenvolvimento. **Cadernos Gestão Pública e Cidadania**, v. 26, n. 84, 2021. Disponível: <https://periodicos.fgv.br/cgpc/article/view/83067> Acesso em: 10/11/24.

GONZÁLEZ, Fredy Enrique. Reflexões sobre alguns conceitos da pesquisa qualitativa. **Revista Pesquisa Qualitativa**, v. 8, n. 17, p. 155-183, 2020. Disponível em: <https://editora.sepq.org.br/rpq/article/view/322> Acesso em: 20\10\2024.

HORZ, Vagner et al. Implicações da reputação de responsabilidade social corporativa no comprometimento organizacional: o papel mediador da satisfação no trabalho. **Journal of Globalization, Competitiveness and Governability**, v. 16, n. 1, 2022. Disponível em: <https://gcgjournal.georgetown.edu/index.php/gcg/article/view/4267> Acesso: 06/11/24.

IFAC, (Federação Internacional de Contadores). Documento de Consulta - **Princípios para Boa Governança Pública**. Ano 2014 - Disponível em: <https://forum.ibgp.net.br/ifac-principios-para-boa-governanca-publica/>. Acesso em: 13\03\2024 às: 14:30.

Kim, B.et al. Kim, H., & Jeon, Y. (2018). Critical success factors of a design startup business. *Sustainability (Switzerland)*, 10(9), 1–15. <https://doi.org/10.3390/su10092981> Disponível em:https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0040162523002998?casa_token=dIUrHfX1hS8AAAAA:WhQpgiEcn_8nIW2nDPJYzT2gpqyXFj7qu3A9jVLyVivZZFIE-TR_0x9uJTuallyMyDitmO4PDio Acesso em: 04/11/24.

LESSA, Ruan Teixeira et al. A privação do sono e suas implicações na saúde humana: uma revisão sistemática da literatura. **Revista Eletrônica Acervo Saúde**, n. 56, p. e3846-e3846, 2020. Disponível em: <https://acervomais.com.br/index.php/saude/article/view/3846> Acesso em: 08\11\24.

LÖSCH, Silmara; RAMBO, Carlos Alberto; FERREIRA, Jacques Lima. A pesquisa exploratória na abordagem qualitativa em educação. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, p. e023141-e023141, 2023. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/iberoamericana/article/view/17958> Acesso em 02/12/2024.

MARTÍNEZ, Almudena, SANTOS, Yolanda. *O impacto da crise econômica da ineficiência das instituições de Ensino Superior Públicas do Sul da Europa: o caso das universidades espanholas*. Socio-Economic Planning Sciences, Amsterdã, Holanda, v. 71, 2020. Disponível: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0038012119302538> Acesso em: 10\08\2024.

PEREGRINO, Fernando. Questões sobre a burocracia e as sociedades industriais e do conhecimento. **Revista Inteligência Empresarial**, v. 43, p. 1-19, 2021. Disponível em:

file:///C:/Users/darlan/Downloads/45-Texto%20do%20Artigo-63-72-10-20210419%20(1).pdf
Acesso em: 25/10/2024.

ROBBINS Stephen P, JUDGE, Timothy A; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional - Teoria e prática no contexto brasileiro**. 14º ed. São Paulo. Pearson Education do Brasil Ltda; 2014.

ROCHA, Raoni. O debate nas Ciências do Trabalho: do que estamos falando? **Saúde e Sociedade**, v. 32, p. e210766pt, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/JNB3xg9kMXYfTt4fqJrDgHF/?lang=pt> Acesso em 09\10\2024.

ROSENFELD, Cinara; MOSSI, Thays Wolfarth. Trabalho decente no capitalismo contemporâneo: dignidade e reconhecimento no microtrabalho por plataformas. **Sociedade e Estado**, v. 35, n. 03, p. 741-764, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/CVK4xDTXW4m39mvKbnHXgPB/?lang=pt> Acesso: 04\11\24.

SANTOS, M.; ALMEIDA, A.; LOPES, C. Autonomia no Trabalho. **Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional online**, v. 13, p. 147-156, 2022. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/ArmandoAlmeida/publication/365300250_AUTONOMY_AT_WORK/links/63839c73554def6193794a9b/AUTONOMY-AT-WORK.pdf Acesso em: 20/09/24.

Silva, A., & Fossá, M. (2015). Análise de conteúdo: Exemplo de aplicação da técnica para análise de dados qualitativos. *Qualitas Revista Eletrônica*, 16(1), 1-14 <http://revista.uepb.edu.br/index.php/qualitas/article/view/2113/1403>. Acesso em: 08/11/24 de às 18:51.

SILVA, Fabiana Custódio et al. Vivências dos gestores de uma IES privada em relação ao seu trabalho: intervenção em clínica psicodinâmica do trabalho. 2012. Disponível em: <https://tede2.pucgoias.edu.br/handle/tede/1806> Acesso em: 15\10\2024.

SILVESTRE, João et al. Atualização 2020 da lista de doenças relacionadas ao trabalho no Brasil. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 47, p. e11, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/rbPkmWjQLBqJpQTYcGPrjYH/?lang=pt> Acesso em: 27\10\24.

TEIXEIRA, Alessandra Armoa; DA SILVA, Devanildo Braz. A eficiência da comunicação no ambiente de trabalho e a eficácia organizacional. **Revista de Tecnologia Aplicada**, v. 9, n. 3, p. 45-61, 2021. Disponível em: <https://cc.faccamp.br/ojs-2.4.8-2/index.php/RTA/article/view/1605> Acesso em: 11/10/2024.

SOBRE OS AUTORES

Fabiana Custódio E Silva

Professora efetiva da UEG; Coordenadora Geral do Curso de Administração; Mestre em Psicologia pela PUC Goiás; Pós graduação com MBA em RH; Graduada em Administração pelo Instituto Aphoniano e em Ciências Contábeis pela UNIGOIÁS.

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9224724639342676>

Contato: fabiana.silva@ueg.br

Darlan Barbosa Alves

Discente do curso de Administração da Universidade Estadual de Goiás – (UEG), Brasil.

Contato: darlan.allves@gmail.com

Como citar este artigo

ALVES, Darlan Barbosa; SILVA, Fabiana Custódio E. O TRABALHO DE GESTÃO E SUAS VIVÊNCIAS DE PRAZER E SOFRIMENTO – REFLEXÕES EM UMA IES PÚBLICA. **Revista de Administração da Universidade Estadual de Goiás (RAUEG)**. Anápolis, v. 15, n. Fluxo Cont., p. 1-20, Mar. 2025. Disponível em: link do artigo. Acesso em: dd mês ano (Ex.: 10 set. 2025).

Recebido em: 17/12/2024

Aprovado em: 19/03/2025

Sistema de Avaliação: Double Blind Review

Editor Científico: Dr. Marco Aurélio Pedrosa de Melo