

O que (des) motiva a inserção e a permanência no mercado de trabalho? Uma análise das percepções sobre a inserção laboral.

Lucas Costa Pedrosa - Graduado em Administração pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais (IFMG, Campus Formiga).

RESUMO

A presente pesquisa trata de um estudo sobre os fatores que (des)motivam a inserção e a permanência de indivíduos no mercado de trabalho. A investigação foi conduzida por meio de entrevistas semiestruturadas, aplicadas a três perfis distintos: trabalhadores formais em busca de recolocação, pessoas desempregadas ou atuando na informalidade que desejam ingressar no mercado formal e indivíduos que, no momento, não manifestavam intenção de inserção laboral. A metodologia adotada foi qualitativa, de caráter exploratório e descritivo. Os dados foram analisados com a técnica de conteúdo temática. A partir da análise das entrevistas foram identificados 3 grandes temas: Fatores de des(motivação), Barreiras Estruturais e Emocionais, e Percepções sobre o mercado de trabalho. Destacam-se fatores como: benefícios limitados, baixa remuneração e falta de qualificação, reforçando os desafios enfrentados e influencia diretamente as decisões dos três perfis quanto à permanência no emprego atual, à busca por uma nova colocação ou à desistência de retornar ao mercado.

Palavras-chave: Mercado de trabalho; Desemprego; Motivação; Inserção profissional.

1. Introdução

O mercado de trabalho brasileiro passou por intensas transformações nas últimas décadas, caracterizadas por altas taxas de desemprego, aumento da informalidade e precarização das relações laborais. A crise econômica iniciada em 2014 gerou uma profunda retração da atividade produtiva, culminando na perda de cerca de 3 milhões de postos de trabalho formais entre 2015 e 2016, segundo o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED, 2016). Já a pandemia de COVID-19, a partir de 2020, aprofundou ainda mais a crise: o país chegou a registrar um índice de desemprego de 14,9% no primeiro trimestre de 2021, atingindo mais de 14,8 milhões de pessoas (IBGE, 2021).

A partir de 2022, com a reabertura econômica, observou-se uma queda nas taxas de desemprego, que chegaram a 7,4% no final de 2023 (IBGE, 2024). No entanto, essa aparente recuperação esconde a fragilidade das ocupações geradas. Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2023), em 2022 mais de 40 milhões de pessoas trabalhavam na informalidade no Brasil. Ou seja, boa parte da inserção laboral recente tem ocorrido sem carteira assinada, sem direitos trabalhistas e com baixa proteção social, o que limita a autonomia e a estabilidade financeira dos trabalhadores.

Um fator estrutural é o descompasso entre a formação dos trabalhadores e as exigências do mercado. Dados do IBGE (2023) no primeiro trimestre de 2023, revelaram que 20,5% dos trabalhadores ocupados no Brasil ainda não haviam finalizado o ensino fundamental. Esse desajuste pode reduzir as possibilidades de adaptação às novas demandas produtivas e ampliar as desigualdades.

Já no que tange a motivação, ela é entendida como um processo psicológico essencial que provoca, controla e sustenta o comportamento, representa um dos aspectos mais relevantes para compreender a busca ou permanência do colaborador no mercado de trabalho, sendo um dos principais fatores analisados neste tema (Pinder, 2014). A conquista de um espaço profissional, portanto, depende não apenas de competências técnicas, mas também de características pessoais, redes de relacionamento e capacidade de adaptação (Bordignon, 2021).

Nesse sentido, a motivação constitui um dos principais impulsionadores do comportamento humano, sendo essencial tanto para o desempenho no ambiente de trabalho

quanto para a busca ativa por oportunidades de inserção profissional. No contexto do desemprego, compreender os elementos que mantêm o indivíduo motivado na procura por trabalho é fundamental, uma vez que a motivação influencia diretamente na permanência dessa busca, mesmo diante de adversidades. Segundo Morin, Tonelli e Pliopas (2007), o trabalho possui um papel central na vida das pessoas, não apenas como fonte de renda, mas como espaço de reconhecimento social, identidade e pertencimento, fatores que alimentam a motivação individual.

Ainda, de acordo com Deci e Ryan (2000), a motivação intrínseca, aquela impulsionada por interesses e valores pessoais, é crucial para sustentar o engajamento em atividades, mesmo quando os resultados não são imediatos. Dessa forma, a motivação pode ser vista como um elemento decisivo para a reinserção no mercado de trabalho, pois orienta atitudes, fortalece a resiliência e favorece a construção de estratégias frente às dificuldades do desemprego.

Entender o mercado de trabalho e suas demandas é essencial para que uma empresa se destaque efetivamente. Nesse sentido, a questão de pesquisa que este trabalho busca responder é: O que (des) motiva a inserção e a permanência no mercado de trabalho?

É fundamental compreender como os colaboradores percebem o mercado de trabalho atual e suas exigências para que os gestores possam aprimorar seus processos internos de recrutamento. Reter funcionários bem treinados, com experiência relevantes e abertos a assumir responsabilidades é uma das preocupações mais importantes, pois afeta diretamente o desempenho de uma organização (Abbas; Ali; Khan; Kumari, 2021).

2. Fundamentação teórica

2.1 Motivação

De acordo com Lobos (1975), a motivação no trabalho pode ser compreendida como o resultado da interação entre fatores internos e externos que impulsionam o indivíduo na busca por seus objetivos profissionais. Essa concepção abrange elementos pessoais, como valores, crenças e necessidades, assim como aspectos do contexto organizacional, incluindo condições de trabalho, reconhecimento e oportunidades de crescimento.

Herzberg (1959) diferencia fatores higiênicos e motivacionais, salientando que a ausência dos primeiros, como salário e condições de trabalho, pode gerar desmotivação, enquanto os segundos, como reconhecimento e crescimento, promovem satisfação. Essa distinção revela que, para indivíduos desempregados ou em transição de carreira, a obtenção de um emprego pode atender inicialmente às necessidades higiênicas, mas a ausência de fatores motivacionais tende a dificultar a permanência.

A teoria da expectativa, desenvolvida por Vroom (1964), contribui para esse debate ao enfatizar que a motivação depende da atratividade da recompensa (valência), da relação entre desempenho e recompensa (instrumentalidade) e da percepção de alcançar o resultado desejado (expectativa). Nesse sentido, candidatos que percebem baixas chances de sucesso em processos seletivos ou pouca valorização nas oportunidades de trabalho tendem a apresentar níveis reduzidos de motivação.

Nesse contexto, a implementação de um plano de cargos e salários, acompanhada de benefícios e de critérios transparentes para concessão de aumentos, deve ser compreendida como uma condição necessária para a manutenção da motivação no trabalho. Ao atender a fatores higiênicos identificados por Herzberg (1959) e ao conferir previsibilidade e justiça organizacional, um plano bem estruturado pode reduzir riscos de desmotivação ligados à insatisfação remuneratória e à percepção de arbitrariedade (Vroom, 1964).

No entanto, conforme destacam Herzberg (1959) e Deci, Olafsen e Ryan (2017), políticas remuneratórias isoladas não garantem motivação intrínseca ou permanência no emprego, sendo necessário articulá-las com práticas de reconhecimento, oportunidades de desenvolvimento profissional, promoção da autonomia e fortalecimento das relações interpessoais. Essas dimensões são apontadas pela literatura contemporânea como determinantes para a motivação sustentada (Nantes; Oliveira; Corrêa, 2022).

Além da motivação no contexto do emprego, Ferreira (2004) destaca que fatores relacionados à inserção no mercado de trabalho podem influenciar a motivação de indivíduos em busca de recolocação. O autor aponta que a ausência de vínculo formal pode gerar impactos no bem-estar psicológico e afetar a disposição para procurar novas oportunidades.

Sousa, Oliveira e Carraro (2020) indicam que a discrepância entre as qualificações exigidas nas vagas e as competências efetivamente necessárias pode dificultar a inserção

profissional. Os autores apontam que anúncios de emprego frequentemente solicitam experiência ou formação elevadas para funções que não requerem tais qualificações, limitando o acesso de candidatos potencialmente aptos. Tais barreiras podem gerar frustração e reduzir a motivação para buscar novas oportunidades, evidenciando que a desmotivação não está ligada apenas às condições do emprego, mas também às dificuldades de acesso ao mercado de trabalho (Ferreira, 2004).

Tais dificuldades estruturais, somadas à percepção de requisitos excessivos nas vagas, podem gerar frustração e reduzir a motivação para buscar novas oportunidades, evidenciando que a desmotivação não está ligada apenas às condições do emprego, mas também às barreiras de acesso ao mercado de trabalho (Ferreira, 2004; Sousa; Oliveira; Carraro, 2020).

Além disso, estudos mais recentes, como o de Deci, Olafsen e Ryan (2017), reforçam que a motivação para permanecer no mercado de trabalho não depende apenas da remuneração, mas também de fatores como reconhecimento, oportunidades de desenvolvimento pessoal e equilíbrio entre vida profissional e pessoal. A ausência desses elementos pode gerar sentimentos de desvalorização e contribuir para processos de desmotivação, desistência ou rotatividade no emprego.

Portanto, a análise da motivação e da desmotivação não pode ser dissociada das condições estruturais do mercado de trabalho e das experiências subjetivas dos indivíduos. Como destacam Deci, Olafsen e Ryan (2017), a motivação não depende apenas de recompensas externas, mas também do atendimento às necessidades psicológicas de autonomia, competência e relacionamento. Assim, fatores econômicos e de sobrevivência explicam a urgência pela inserção, mas elementos subjetivos, como percepção de reconhecimento e oportunidades de desenvolvimento, influenciam a persistência na busca por trabalho (Herzberg, 1959; Vroom, 1964).

3. Método de pesquisa

Para alcançar o objetivo deste artigo, que é identificar o que (des)motiva a inserção e a permanência no mercado de trabalho, utilizou-se uma metodologia de abordagem qualitativa e caráter exploratório. A pesquisa foi desenvolvida em um município do estado de Minas Gerais, no mês de novembro de 2024.

Segundo Poupart *et al.* (2008) a pesquisa qualitativa permite entender as consequências sobre a realidade do indivíduo e como certas circunstâncias podem contribuir para determinados comportamentos, observando como forma de compreender a realidade vivida. Além disso, os estudos exploratórios têm por objetivo familiarizar-se com o fenômeno ou obter uma nova percepção dele e descobrir novas ideias (Bervian; Cervo; Silva, 1972). Além disso, este estudo também pode ser classificado como descritivo, pois têm por objetivo levantar as opiniões, atitudes e crenças de uma população (Guazi, 2021).

Os objetos de estudo foram indivíduos maiores de 18 anos, distribuídos em três grupos: (i) trabalhadores formais em busca de recolocação; (ii) desempregados ou atuantes na informalidade interessados em ingressar no emprego formal; e (iii) pessoas sem vínculo empregatício que não demonstravam intenção de reinserção no mercado.

A seleção dos participantes ocorreu em dois momentos. Inicialmente, utilizou-se a técnica de *Snowball Sampling* (Bola de Neve), na qual os próprios entrevistados indicaram novos sujeitos que atendiam aos critérios estabelecidos, permitindo o recrutamento sucessivo dos participantes (Bockorni; Gomes, 2021). Posteriormente, visando ampliar a amostra, foram estabelecidos contatos em espaços de atendimento ao público voltados a questões de trabalho e assistência social, no qual, foi possível realizar novas entrevistas com o público alvo da pesquisa.

No total, foram realizadas 26 entrevistas, sendo sete de forma remota, via *Google Meet*, e dezenove de forma presencial em locais cedidos para esse fim. Todas as entrevistas foram gravadas mediante consentimento dos participantes e, posteriormente, transcritas integralmente. Para otimizar esse processo, utilizou-se o software *TurboScribe* para a transcrição automática, seguida de revisão manual.

As informações obtidas foram organizadas em duas grandes categorias. A primeira, relacionada aos fatores de motivação e desmotivação, foi previamente definida com base no referencial teórico e nos objetivos da pesquisa e a segunda categoria as percepções sobre o mercado de trabalho, no qual, emergiu de forma indutiva durante a análise (Bardin, 2016)

4. Resultados

4.1 Dados dos entrevistados

A distribuição quantitativa dos participantes em cada grupo, segundo o gênero, encontra-se apresentada na Tabela 1.

Tabela 1 – Distribuição dos entrevistados por grupo.

Perfil	Entrevistados	Mulheres	Homens
I	7	4 (57,1%)	3 (42,9%)
II	9	3 (33,3%)	6 (66,7%)
III	10	8 (80%)	2 (20%)
Total	26	15 (57,7%)	11 (42,3%)

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

O perfil dos 26 entrevistados (Tabela 1) revela equilíbrio em relação ao gênero, com 15 mulheres (57,7%) e 11 homens (42,3%), sendo a faixa etária mais comum entre 18 e 35 anos, o que evidencia um público em idade economicamente ativa. Quando a análise é feita a partir dos perfis, percebe-se tal equilíbrio apenas no Perfil I (trabalhadores formais em busca de recolocação). Além disso, no perfil I observa-se um grupo relativamente heterogêneo, mas com predominância de adultos entre 31 e 40 anos.

Em relação à escolaridade, os dados revelaram diversidade entre os 26 participantes da pesquisa. Observou-se que 2 entrevistados possuíam ensino fundamental incompleto e 3 haviam concluído o ensino fundamental. O ensino médio completo constituiu o nível mais frequente, sendo citado por 12 entrevistados, enquanto outros 3 possuíam ensino médio incompleto. No que se refere ao ensino superior, 4 entrevistados apresentavam curso superior incompleto e 2 já haviam concluído a graduação.

Dos 26 entrevistados, 18 possuem filhos, o que corresponde a 62,2% do total. Dentre esses, 11 são mulheres e 7 são homens. Por outro lado, 8 entrevistados declararam não ter filhos. Verificou-se também, que entre os 26 entrevistados, 10 pessoas são beneficiárias de programas de transferência de renda, sendo a maioria expressiva composta por mulheres (9 mulheres e 1 homem). Por outro lado, 16 entrevistados não recebem qualquer tipo de benefício assistencial.

Cinco dos beneficiários relataram problemas de saúde que os impedem de retornar ao mercado de trabalho, como tendinite, dores crônicas e depressão, adquiridas majoritariamente em atividades manuais repetitivos e serviços pesados.

Entre as mulheres beneficiárias de programas sociais, seis relataram histórico prolongado como empregadas domésticas, quase sempre em condições informais e precárias, sem vínculo empregatício formal e, conseqüentemente, sem acesso a direitos trabalhistas.

Entre as 11 mulheres, sete se encontram na condição de maternidade solo, cuidando sozinhas dos filhos, com pouca ou nenhuma rede de apoio.

4.2 Fatores que des (motivam) os colaboradores do Perfil I: Trabalhadores formais em busca de novas oportunidades

Quando questionados sobre o motivo “Defina o que te manteve na função atual que ocupa” as principais respostas obtidas dos entrevistados do perfil 1 são apresentadas na Tabela 2:

Tabela 2 – Principais motivos para permanecer no emprego atual

Categoria	Frequência
Benefícios (plano de saúde, vale, etc.)	3
Gosto pela área/atividade	2
Falta de outra oportunidade	2

Experiência e aprendizado	2
Conexões interpessoais	1

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Para este grupo, a permanência no emprego, mesmo diante de insatisfação, está fortemente ligada à necessidade de segurança material, especialmente garantida por benefícios como plano de saúde e auxílio-alimentação. Em contextos marcados pela informalidade e precarização, a ausência de garantias trabalhistas torna-se decisiva para a retenção dos trabalhadores (Marques, 2024). Essa percepção aparece nas falas: “Só continuo aqui porque tenho o plano de saúde, se não fosse isso já teria saído” (Entrevistada 1, 2024) e “O que me segura aqui é o vale-alimentação e o convênio médico. Eu já pensei em sair, mas, sem isso, não consigo manter minha família” (Entrevistado 4, 2024).

Outro aspecto mencionado foi a escassez de oportunidades de emprego, apontada por dois entrevistados, o que reforça que, em mercados periféricos, a restrição de vagas impõe uma permanência forçada em empregos precários (Souza *et al.*, 2020).

Já quando questionados sobre os motivos que os levam a buscar outras oportunidades, na pergunta os respondentes afirmam, conforme Tabela 3:

Tabela 3 – Motivos que levaram a buscar outra oportunidade

Categoria	Frequência
-----------	------------

Falta de crescimento e reconhecimento	4
Melhor remuneração	4
Busca por qualidade de vida e estabilidade	3
Jornada cansativa	1
Desgaste emocional	1
Problemas de saúde	1
Melhor oportunidade para a família	2
Ausência de perspectiva na cidade atual	1

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

O desejo por melhor remuneração e crescimento profissional foi o principal fator motivador para a busca de novas oportunidades. Como aponta Sennet (2006), a insegurança das relações de trabalho mantém os indivíduos em constante busca por melhores condições. Essa percepção é ilustrada nas falas: “Quero sair daqui, mas é difícil achar algo que pague melhor e tenha estabilidade” (Entrevistado 4, 2024) e “Quero crescer, evoluir, me desenvolver... Aqui não tem perspectiva. Já estou há anos na mesma função, sem reconhecimento” (Entrevistada 1, 2024).

Além disso, três entrevistados destacaram a busca por qualidade de vida como motivo para procurar outro emprego, em consonância com Warren (2013), que relaciona motivação ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Também foi citada a motivação pelo bem-estar familiar, como demonstram as falas: “Quero um emprego que me permita dar uma vida melhor para minha família” (Entrevistada 7, 2024) e “Penso muito em mudar de cidade para tentar uma vida melhor para mim e minha família. Aqui parece que não tem futuro” (Entrevistado 2, 2024).

Os principais fatores de desmotivação apontados foram baixo salário, falta de reconhecimento, ambiente de trabalho tóxico e desgaste emocional, conforme expressam: “A gente dá o sangue, mas ninguém reconhece. É sempre cobrança, nunca elogio. Isso desanima demais” (Entrevistado 4, 2024); “Além do salário que não dá pra nada, o ambiente aqui é muito tóxico. Muita fofoca, muita pressão. Chego em casa esgotado” (Entrevistado 3, 2024); e “Meu

maior medo é adoecer por causa do estresse, por isso estou buscando um trabalho mais tranquilo, que me dê qualidade de vida” (Entrevistado 4, 2024).

4.2.2 O que des (motiva) colaboradores pertencentes ao Perfil II: Trabalhadores informais ou desempregados em busca de emprego formal

Dos nove entrevistados, seis estão desempregados, enquanto três trabalham de forma informal até que surja uma oportunidade de emprego formal. Em complemento, cinco não recebem nenhum tipo de auxílio, três recebem auxílio e uma recebe seguro desemprego

A partir das entrevistas, identificaram-se os principais fatores que contribuem para o desemprego ou a inserção no mercado informal. Os relatos evidenciam trajetórias profissionais complexas e desafios significativos, com predominância do desejo por recolocação formal que assegure estabilidade financeira. A falta de qualificação pode limitar o acesso a empregos formais, levando muitos a ocupações precarizadas ou informais, como apontou o Entrevistado 8 (2024): “Eu estudei até o sétimo ano só. Eu tenho curso de motofretista, de operador de máquina. Não trabalho, eu estava trabalhando com entrega”.

As entrevistas revelam diversas causas para a saída do último emprego, incluindo condições insatisfatórias, remuneração inadequada e práticas empresariais precárias. Por exemplo, o Entrevistado 8 (2024) relatou que, nas entregas informais, os custos superavam os ganhos, enquanto o Entrevistado 14 (2024) deixou seu trabalho comissionado por não garantir salário fixo: “As vendas estavam muito devagar, então pra mim não estava compensando. Eu tenho filho, pago pensão... Estava precisando de um serviço que seja um salário garantido”. Outros, como a Entrevistada 9 (2024): “Foi uma dispensa da empresa. Não tive muita justificativa, foi mais uma decisão interna deles. E o desemprego, pra mim, foi um susto”, foram dispensados por decisões internas da empresa, já o Entrevistado 10 (2024) perdeu o emprego por denunciar práticas inseguras: “Os caminhões carregavam muito mais do que deviam, e ele não fazia manutenção. Quando reclamei, fui mandado embora.”

O trabalho informal aparece como alternativa à escassez de oportunidades formais, oferecendo flexibilidade, mas sem regularidade nem condições adequadas de subsistência. A Entrevistada 11 (2024) exemplifica: “Trabalho informalmente como faxina, manicure. O que

vai aparecendo... prefiro faxina do que trabalho com horário fixo. Posso escolher os dias e ganho mais”.

Todos os entrevistados demonstraram busca por novas oportunidades motivadas pela estabilidade financeira e pela realização pessoal. O Entrevistado 12 (2024) afirmou: “Me motiva a procurar por melhorias, salário, um salário fixo que esteja satisfeito”, enquanto a Entrevistada 9 (2024) destacou a construção de carreira: “O que me motiva é a construção de carreira, de vida. Eu quero crescer, ter estabilidade e independência”. Alguns conciliam essa busca com educação e mudança de área profissional, como os entrevistados 13 (2024) “Quero algo mais administrativo, tipo assistente administrativo. Quero mudar de área”.

Embora alguns recorram a benefícios sociais, estes são frequentemente insuficientes para suprir as necessidades básicas, como destacaram a Entrevistada 16 (2024) “Tá tudo difícil, a gente não pode ficar dependendo de benefício, tem filho pequeno, tudo caro”. e o Entrevistado 14 (2024) “Eu tenho filha, pago pensão... Tava precisando de um serviço que seja um salário garantido”.

A análise revela um cenário marcado pela precarização das relações de trabalho, instabilidade, baixos salários e dificuldades de acesso ao emprego formal. A maioria dos entrevistados expressa o desejo de estabilidade e melhores condições de vida, mas enfrenta barreiras relacionadas à escolaridade, qualificação e conjuntura econômica.

As falas destacam, ainda, o impacto da informalidade na qualidade de vida, na segurança financeira e na perspectiva de futuro dos trabalhadores, ressaltando a necessidade de políticas públicas que promovam a qualificação profissional, ampliação de oportunidades formais e fortalecimento das redes de proteção social.

4.2.3 O que des (motiva) colaboradores pertencentes ao Perfil III: Indivíduos fora do mercado de trabalho e sem intenção de reinserção

A análise dos dados demográficos coletados junto aos entrevistados revela que, entre os sujeitos que não estão buscando emprego no momento, predominam fatores associados a questões de saúde, responsabilidades familiares e escolhas pessoais.

Do total de 10 entrevistados que afirmaram não estar buscando emprego atualmente, 60% são mulheres e 40% são homens. Entre essas mulheres, destaca-se que 83,3% possuem filhos, enquanto entre os homens a paternidade não foi um fator determinante para a decisão de não buscar trabalho.

Um dos principais motivos apresentados para a não inserção ou reinserção no mercado de trabalho refere-se às condições de saúde. Aproximadamente 50% dos entrevistados relataram limitações físicas importantes, que inviabilizam o exercício de atividades laborais, especialmente as de caráter manual ou que exigem esforços físicos constantes. Como ilustra a entrevistada 17 (2024): “Depois que eu quebrei a perna, minha vida virou de cabeça pra baixo, não dou conta mais”.

Ademais, destaca-se a presença de questões familiares como fator impeditivo. Entre as mulheres, 66,7% afirmaram ter deixado de procurar emprego para se dedicar integralmente aos cuidados com os filhos e à administração do lar. Um exemplo claro dessa realidade é o relato da Entrevistada 22 (2024): “Desde que a minha menina nasceu, tem três anos. Eu optei por ficar em casa cuidando dela, mas ela nasceu com um problema de saúde, por isso não pretendo procurar”.

Por outro lado, entre aqueles que, apesar de não estarem buscando emprego neste momento, optaram por essa condição temporariamente, destacam-se motivos relacionados a escolhas estratégicas de qualificação ou reorganização pessoal. É o caso do Entrevistado 19 (2024) que relatou: “Não estou procurando atualmente porque quero tirar a CNH, precisava me acertar pra focar nisso”. Esse grupo é composto por entrevistados que, embora estejam fora do mercado de trabalho, mantêm planos de retorno após superadas determinadas necessidades pessoais.

No que tange à questão do auxílio social, grande parte dos entrevistados declararam não receber qualquer benefício, sustentando-se por meio do apoio familiar ou conjugal. Como relatou a entrevistada 20 (2024): “Não trabalho. Não recebo auxílio, nada. Meu companheiro que recebe e mantém a casa”.

Por fim, a análise crítica dos dados evidencia a complexidade da relação entre o desemprego, a não busca por trabalho e as condições demográficas e sociais dos entrevistados.

A decisão de não buscar emprego, em sua maioria, não resulta de uma escolha livre e racional, mas sim de um conjunto de fatores estruturais que limitam as possibilidades de inserção.

Questões como o adoecimento, a baixa escolaridade, o histórico de trabalhos precarizados, a ausência de políticas públicas de apoio e a responsabilidade familiar, especialmente para as mulheres, se entrelaçam e perpetuam situações de vulnerabilidade social.

4.3 Barreiras Estruturais e Emocionais

4.3.1 *Desânimo, Frustração e Sofrimento Psicológico*

Com base nas 26 entrevistas realizadas, observa-se que a grande maioria dos participantes relatou que a situação profissional, seja o desemprego, a busca por uma nova colocação ou até mesmo a decisão de não trabalhar, afeta significativamente seu bem-estar psicológico, com reflexos importantes na vida familiar e social. Ainda que alguns estejam empregados, a insatisfação com as condições laborais, o medo do adoecimento ou o desejo de mudança provocam impactos emocionais similares aos vivenciados por quem está fora do mercado.

Tabela 4 – Desemprego, saúde mental e relações sociais

Tipo de Impacto Relatado	Nº de Entrevistados	Porcentagem (%)
Afeta principalmente a saúde mental	19	73%
Afeta convívio social/autoestima	10	38%
Afeta relações familiares/conflitos	8	31%
Não sente impacto significativo	4	15%

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Os relatos coletados nas entrevistas realizadas, evidenciam a complexidade das relações entre trabalho, desemprego e saúde mental, sobretudo no que se refere ao sofrimento psíquico decorrente das condições laborais. A maior parte das falas aponta a sobrecarga de trabalho, as jornadas prolongadas e os ambientes abusivos como determinantes do adoecimento emocional, levando a quadros de ansiedade, depressão e, em alguns casos, à necessidade de afastamento ou desligamento das atividades profissionais.

A Entrevistada 11 (2024), atualmente sem colocação, ilustra essa situação ao afirmar: “[...] Saía de casa chorando, não conseguia entrar na loja. Tive que pedir conta, mesmo precisando muito do salário. Minha cabeça não tava bem”. De forma semelhante, a Entrevistada 21 (2024) relata: “[...] chorava de noite. Era serviço demais, patrão grosseiro e a gente sem poder falar nada. Um dia fui parar no hospital de nervoso”.

Esses depoimentos exemplificam como a sobrecarga e as relações autoritárias no ambiente laboral impactam diretamente o bem-estar psíquico, corroborando a análise de Dejours (2009), segundo a qual a organização do trabalho pode gerar sofrimento patogênico, sobretudo quando impõe ao trabalhador a necessidade de suportar condições indignas ou humilhantes.

O caso da Entrevistada 25 (2024), atualmente sem colocação e dependente do benefício, é particularmente emblemático ao declarar: “Trabalhei a vida toda em casa de família. A gente engole muito sapo. Isso mexe com a cabeça da gente”.

Paralelamente, a ausência de vínculos empregatícios também emerge como fator central no adoecimento emocional, conforme evidenciado na fala da Entrevistada 17 (2024): “Eu me sinto um peso. Depender de benefício não é vida. A gente quer ser útil, mas parece que ninguém quer a gente”. O mesmo sentimento aparece no relato do Entrevistado 8 (2024): “Já mandei currículo pra tudo quanto é lado. Quando a gente não é chamado, parece que não serve pra mais nada”.

Além disso, alguns participantes relataram que o desemprego gerou conflitos familiares e provocou mudanças na dinâmica afetiva. Como relatou uma das entrevistadas: “Brigo muito com meu marido por causa de dinheiro. Isso mexe com tudo” (Entrevistada 21, 2024). Outros expressaram sentimentos de irritabilidade e isolamento: “Tem hora que até evito conversar em casa, porque fico nervoso, irritado” (Entrevistado 8, 2024), atualmente afastado de um bico

informal; e na fala da Entrevistada 18 (2024), sem colocação por estar cuidando dos filhos pequenos: “Tô deprimida, mas ninguém vê. Ficar em casa sem trabalho, só ouvindo ‘não’... isso acaba com a cabeça da gente”.

A relação entre desemprego e adoecimento emocional é amplamente confirmada pela literatura, que aponta o aumento de quadros depressivos entre pessoas em situação de vulnerabilidade laboral, especialmente quando não dispõem de redes de apoio emocional ou de políticas públicas que favoreçam sua reinserção no mercado de trabalho (Seligmann-Silva, 2011).

Ainda, alguns entrevistados relataram sentimentos de vergonha relacionados à situação de desemprego, o que tem afetado sua autoestima e o convívio social: “Nem saio de casa pra não ficar ouvindo piada, cobrança. Me isolei” (Entrevistado 8, 2024). A experiência de exclusão social também foi mencionada: “Você se sente menos que os outros. Parece que não pertence mais a lugar nenhum” (Entrevistado 12, 2024).

Outro aspecto recorrente refere-se à ausência de suporte emocional nos ambientes de trabalho. A Entrevistada 6 (2024), atualmente inserida no mercado formal, afirma: “Tinha que ter psicólogo nas empresas. Às vezes o funcionário não rende porque tá passando por coisa ruim em casa, e ninguém pergunta se tá tudo bem”. Esse depoimento revela a carência de políticas de saúde mental no contexto organizacional, um tema amplamente debatido por autores como Martins e Pires (2024), que enfatizam a importância de práticas preventivas frente aos riscos psicossociais no trabalho.

Ainda sobre o sofrimento laboral, uma ex-profissional da saúde, atualmente sem ocupação por escolha, compartilhou sua experiência de esgotamento: “Acabou que eu fiquei muito cansada, estressada e esgotei. [...] Não era o que eu queria, eu amava o trabalho, mas esgotou, acabou, eu não aguentei. [...] Eu costumo dizer que, se você não para, [...] seu corpo te para sozinho” (Entrevistada 21, 2024).

Esse relato evidencia sintomas clássicos da Síndrome de *Burnout*, caracterizada pela exaustão emocional e baixa realização profissional (Maslach; Leiter, 2016). Ela prossegue citando uma colega: “[...] tinha uma colega [...] ótima profissional, incrível. O que aconteceu com ela? Teve alopecia, quase ficou careca. Foi ficando doente e pediu conta” (Entrevistada 21, 2024). A mesma entrevistada complementa o impacto físico decorrente do adoecimento

ocupacional: “Um dia eu estava almoçando e o relógio despertou pra eu ir trabalhar, e meu braço não mexia. [...] O médico disse: ‘Se você não se afastar, vai ter um AVC’” (Entrevistada 21, 2024). Esse episódio reforça a necessidade de considerar o trabalho como um fator de risco à saúde global, física e mental, especialmente quando associado a ambientes laborais tóxicos ou exploratórios.

O adoecimento ocupacional, nesse caso, foi determinante para que a entrevistada recusasse novas propostas de emprego: “[...] tenho recebido convites, mas não tenho aceitado. Tenho outras prioridades. [...] Se for pra entrar numa empresa desequilibrada, que eu sei que vai me desgastar de novo, não vale a pena” (Entrevistada 21, 2024).

O impacto do trabalho e do desemprego se estende também às relações familiares e sociais, como expressa a Entrevistada 11 (2024): “Penso o tempo todo no que meus filhos vão comer, beber... Não posso sair, fazer nada. Me afasto das pessoas. Acaba distanciando”. Esse relato demonstra como a ausência de trabalho pode modificar não apenas a renda familiar, mas também as dinâmicas relacionais e as identidades pessoais, especialmente no caso de mulheres que constroem sua autonomia por meio do trabalho (Sarti, 2010).

Embora a maioria dos entrevistados tenha relatado impactos significativos do desemprego em sua vida social e familiar, uma parcela de 15% declarou não perceber efeitos diretos sobre esses aspectos.

Por fim, o suporte social pode desempenhar um papel crucial na mediação dos efeitos do desemprego. Conforme afirma Cassel (1976), o apoio emocional e material proveniente da família e amigos pode reduzir o impacto negativo de eventos estressantes. Nesse sentido, é possível que indivíduos que afirmam não ter sofrido impacto direto contem com uma rede de apoio sólida, capaz de amortecer as pressões emocionais e financeiras associadas ao desemprego.

Portanto, esses relatos minoritários devem ser compreendidos não como uma negação dos efeitos potenciais do desemprego, mas como a expressão de formas distintas de vivenciar essa condição, mediadas por fatores individuais, sociais e culturais.

4.4 Percepções sobre o Mercado de Trabalho

A análise das entrevistas revelou um conjunto significativo de obstáculos, frustrações e reclamações relacionadas às condições oferecidas pelas empresas. Essas manifestações evidenciam aspectos estruturais do mercado de trabalho local, que limitam o acesso, a permanência e a valorização dos trabalhadores. As categorias apresentadas na tabela a seguir foram construídas a partir das falas dos entrevistados, emergindo durante o processo de análise como temas recorrentes e representativos das experiências relatadas.

Tabela 5 – Percepção entrevistados sobre falhas atribuídas às empresas

Categoria	Frequência
1. Exigem experiência para vagas simples	8 entrevistados
2. Preferência por jovens	6 entrevistados
3. Salários baixos e carga horária excessiva	7 entrevistados
4. Falta de diálogo e desrespeito com o trabalhador	5 entrevistados

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Um dos fatores mais recorrentes foi a exigência de experiência prévia para vagas operacionais. Oito entrevistados apontaram que esse requisito constitui barreira significativa, sobretudo para quem busca a primeira oportunidade. “Querem experiência pra tudo. Até pra trabalhar no caixa da padaria” (Entrevistada 20, 2024) e “A gente nunca trabalhou de carteira assinada, aí eles falam que não serve” (Entrevistado 8, 2024). A falta de investimento em qualificação também foi mencionada: “Tem empresa que quer gente já treinada, mas não dá oportunidade de aprender” (Entrevistada 21, 2024).

Outro ponto destacado foi a precarização das condições de trabalho, associada a baixos salários, acúmulo de funções e jornadas abusivas. “O salário é uma miséria e querem que a gente trabalhe de segunda a segunda” (Entrevistada 17, 2024); “O patrão quer que você faça de tudo e ainda aceite ganhar pouco” (Entrevistado 3, 2024). Relatos também apontaram a falta de transparência nos horários: “Você só tem hora de entrar. Hora de sair, só Deus sabe”

(Entrevistado 10, 2024). Tais práticas confirmam o quadro de superexploração descrito por Antunes (2018).

A falta de reconhecimento profissional apareceu como fator central para quatro entrevistados. “Trabalhei direitinho, nunca faltei, e mandaram embora sem explicação” (Entrevistada 9, 2024). Uma entrevistada sintetizou: “Não sou insatisfeita com o salário, mas não recebo por merecimento, e sim porque a lei obriga. Falta reconhecimento e crescimento” (Entrevistada 1, 2024).

As falas também revelaram problemas de gestão e ausência de diálogo. “Já trabalhei em lugar que o patrão gritava com a gente. Isso desmotiva muito” (Entrevistada 5, 2024); “É tudo no grito. Às vezes tratam a gente como se fosse descartável” (Entrevistado 2, 2024; Entrevistada 22, 2024). Um depoimento resumiu a questão: “A pessoa é patrão, mas não é gestor. Não sabe o que você faz” (Entrevistada 21, 2024). A carência de competências de liderança, como lembra Chiavenato (2014), resulta em ambientes tóxicos e alta rotatividade.

Outro aspecto relevante foi o preconceito etário, citado por seis entrevistados. “Depois dos 40 ninguém quer contratar. A gente vira invisível” (Entrevistado 10, 2024); “Disseram que queriam alguém mais novo, com mais ‘energia’” (Entrevistada 21, 2024). Esses relatos confirmam a exclusão estrutural de trabalhadores mais velhos, agravada por processos seletivos tecnologicizados que privilegiam os jovens (Debert, 2010; Hirata, 2008). Uma entrevistada sintetizou: “É muita etapa, muito teste. Assim, perdem pessoas boas” (Entrevistada 21, 2024).

Em síntese, os depoimentos revelam um conjunto de barreiras que incluem exigências desproporcionais, baixos salários, sobrecarga, falta de reconhecimento, má gestão e discriminação etária. Esses fatores contribuem para um cenário de desmotivação e exclusão que extrapola a dimensão econômica, afetando também a saúde mental, a dignidade e a perspectiva de futuro dos trabalhadores.

Ao decorrer das entrevistas foi questionada a percepção do entrevistado sobre o recrutamento e seleção e postura dos entrevistadores no processo de contratação. A análise dos dados coletados revelou que a maioria dos entrevistados percebe o processo de recrutamento e seleção como excludente e pouco transparente.

Tabela 6 – Percepção sobre o mercado de trabalho

Opinião / percepção mais comum	Frequência	Porcentagem
Processo seletivo é excludente (exige demais)	11	42%
Falta retorno / transparência após entrevistas	9	35%
Crítérios injustos ou preconceituosos	6	23%
Processo seletivo justo e organizado (percepção positiva)	4	15%
Dificuldade em acessar vagas (por não estarem divulgadas)	3	12%
Preferência por indicações prejudica outros candidatos	3	12%

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

As respostas indicam que grande parte dos entrevistados, consideram o processo seletivo como excessivamente exigente e restritivo, especialmente para cargos que, tradicionalmente, não demandam formação ou competências específicas. Conforme relatado por uma entrevistada: “Você vai num lugar e eles querem experiência em tudo. Como que consegue se ninguém dá oportunidade?” (Entrevistado 2, 2024). Essas falas evidenciam um desalinhamento entre as qualificações exigidas pelas empresas e a realidade do público que busca inserção no mercado de trabalho.

Além das exigências, alguns dos entrevistados apontaram a falta de retorno e transparência como um dos principais problemas no processo seletivo. Há um sentimento de frustração e desvalorização, como revela a fala: “Você deixa currículo, faz entrevista, eles falam que vão ligar e nunca ligam” (Entrevistada 16, 2024). Outro relato reforça esse aspecto: “Fiz entrevista numa loja e nem um ‘não’ eu recebi. Fica aquela dúvida” (Entrevistado 14, 2024). A ausência de *feedback* formal impede que o candidato compreenda os critérios de sua não contratação, dificultando, inclusive, seu desenvolvimento profissional.

Apesar das críticas predominantes, alguns dos entrevistados relataram experiências positivas, destacando processos seletivos bem conduzidos e integrativos: “Foi ótimo, fizeram uma integração comigo por 2 dias, me apresentaram tudo da empresa, isso fez muita diferença, vi a empresa com outros olhos” (Entrevistada 9, 2024). Essas experiências, embora minoritárias, sugerem que há iniciativas positivas e que poderiam ser ampliadas como boas práticas na cidade.

Vale destacar que processos de integração bem estruturados contribuem significativamente para o engajamento e a motivação dos trabalhadores, conforme apontam Chiavenato (2014) e Robbins (2012), ao defenderem a importância de práticas de gestão de pessoas que promovam o sentimento de pertencimento e alinhamento com a cultura organizacional.

Por fim, alguns relatos apontam que as indicações pessoais ainda prevalecem como um critério decisivo para a contratação, prejudicando candidatos que não possuem tais conexões: “Você pode ser bom, mas se não conhece ninguém lá dentro, nem adianta” (Entrevistada 13, 2024).

Um dos entrevistados criticou fortemente a falta de clareza nas divulgações de vagas, especialmente em meios digitais: “Eu já vi post que eles colocam: ‘ah, contrata-se pessoa’. Às vezes nem colocam o nome da empresa, só o número, não colocam a função. É bem esquisito. Eu acho bem falha” (Entrevistado 15, 2024).

Esse relato reforça a necessidade de aprimorar a comunicação organizacional e garantir maior transparência nos processos de recrutamento, aspectos fundamentais para atrair candidatos qualificados e alinhados aos valores da empresa (Torrington, 2017).

Em síntese, os dados evidenciam que o processo de recrutamento e seleção é amplamente percebido como inacessível, excludente e marcado por práticas que dificultam a igualdade de oportunidades. Destacam-se a informalidade, a ausência de critérios técnicos claros, a comunicação ineficaz e a burocratização excessiva, fatores que limitam a inserção de trabalhadores com potencial de qualificação, especialmente se amparados pelas próprias organizações. Em contraste, relatos de experiências mais acolhedoras apontam alternativas viáveis para a melhoria e humanização desses processos.

5. Conclusões

O presente teve como objetivo compreender o que (des)motiva a inserção e a permanência no mercado de trabalho, revelando os elementos relevantes para os indivíduos diante dos desafios impostos pelo cenário econômico e social.

A partir disso, foram definidos três perfis que representam distintas formas de relação com o mercado de trabalho local: trabalhadores formais em busca de recolocação; indivíduos desempregados ou atuando na informalidade que desejam ingressar no mercado formal; e pessoas sem vínculo empregatício e sem intenção de reinserção. Com base nesses recortes, a coleta e a análise dos dados foram estruturadas em torno de três eixos temáticos: fatores de motivação e desmotivação; barreiras de natureza estrutural e emocional; e percepções sobre o mercado de trabalho.

No primeiro tema, referente aos fatores que geram (des)motivação, observou-se que os trabalhadores formais buscam melhores salários, reconhecimento e qualidade de vida, elementos que impulsionam a mudança de emprego. A ausência desses fatores, ou a oferta de condições inferiores, gera frustração. Entre desempregados e atuantes na informalidade, a precarização, a falta de garantias e de salários justos dificultam a permanência ou inserção, apesar do desejo de estabilidade. Já os que não pretendem retornar ao mercado citaram a falta de flexibilidade, limitações educacionais, físicas e psicológicas e a sobrecarga familiar como causas de afastamento.

No segundo tema, sobre barreiras estruturais e emocionais, os que não planejam reinserção foram os mais afetados, acumulando vulnerabilidades como dependência de programas sociais, adoecimento e ausência de rede de apoio. Desempregados e informais relataram baixa escolaridade, falta de experiência formal e escassez de vagas. Trabalhadores formais em transição destacaram barreiras emocionais, como esgotamento, pressão e ambientes tóxicos.

O terceiro tema, sobre percepções do mercado, mostrou visão majoritariamente negativa. Os entrevistados apontaram dificuldade de acesso às vagas, falta de cursos acessíveis e bem divulgados, falhas na comunicação com empresas e critérios pouco técnicos nos processos seletivos. Também relataram desvalorização salarial, desrespeito nas relações,

excesso de exigências e falta de oportunidades compatíveis. Além disso, mencionaram a exclusão de grupos específicos, como mães solo e pessoas mais velhas.

A análise confirma que os fatores de motivação e desmotivação não se limitam ao indivíduo, mas envolvem também família, saúde, experiências anteriores, suporte público insuficiente e, sobretudo, a forma como o mercado local organiza suas exigências.

Como sugestões para futuras pesquisas, recomenda-se incluir a perspectiva de empregadores e gestores de recursos humanos da região, bem como analisar as políticas públicas de qualificação e empregabilidade em curso no município. Além disso, seria importante considerar grupos específicos identificados na pesquisa, como mães solo e beneficiários de programas de transferência de renda, para compreender suas particularidades e desafios no mercado de trabalho. Também seria pertinente realizar estudos comparativos com outras cidades de porte semelhante, buscando identificar padrões e caminhos alternativos para a inclusão produtiva e sustentável.

REFERÊNCIAS

ABBAS, Jawad; ALI, Salima Barkat; KHAN, Noor un Nisa; KUMARI, Kalpina. Examining the Role of Motivation and Reward in Employees' Job Performance through Mediating Effect of Job Satisfaction: An Empirical Evidence. **International Journal Of Organizational Leadership**, [s. l.], v. 10, n. 4, p. 401-420, nov./2021. Disponível em: https://ijol.cikd.ca/article_60606.html. Acesso em: 13 jul. 2024.

Antunes (2018)

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. 1. ed. São Paulo: Edições 70, 2016. p. 11-275.
BARROS, Ricardo Paes. Desigualdade de oportunidades no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Economia**, v. 73, n. 1, p. 3-20, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.5935/0034-7140.20190001>. Acesso em: 10 jun. 2025.

BERVIAN, Pedro Alcino; CERVO, Amado Luiz; SILVA, Roberto da. **Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo/SP: Pearson Prentice Hall, 1972. p. 1-161.

BORDIGNON, Gabriela Luana Hennig. Do ensino superior ao mercado de trabalho e início de carreira: a contribuição da psicologia. **Revista Universo PSI**, Taquara/RS, v. 2, n. 1, p. 17-41, dez./2021. Disponível em: <https://seer.faccat.br/index.php/psi/article/view/1905>. Acesso em: 11 jun. 2024.

BOCKORNI, Beatriz Rodrigues Silva; GOMES, Almira Ferraz. A amostragem em snowball (bola de neve) em uma pesquisa qualitativa no campo da administração. **Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR**, Umuarama, v. 22, n. 1, p. 105-115, jun./2021. Disponível em: <https://unipar.openjournalsolutions.com.br/index.php/empresarial/article/view/8346>. Acesso em: 29 jun. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados**. Brasília: MTE, 2016. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>. Acesso em: 10 mai. 2025.

CASSEL, John. **The contribution of the social environment to host resistance**. *American Journal of Epidemiology*, v. 104, n. 2, p. 107-123, 1976. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.aje.a112281>. Acesso em: 25 mai. 2025.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014. Disponível em: https://www.academia.edu/35702995/Gest%C3%A3o_de_Pessoas_Idalberto_Chiaavenato. Acesso em: 26 mai. 2025.

DEBERT, Guita Grin. **A reinvenção da velhice**: socialização e processos de re-significação da idade. 1. ed. São Paulo: Edusp, 2010.

DECI, Edward L. OLAFSEN, Anja H. RYAN, Richard M. Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. **Researchgate**, Australia, v. 1, n. 1, p. 1-1, abr./2017. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/312960448_Self-Determination_Theory_in_Work_Organizations_The_State_of_a_Science. Acesso em: 10 abr. 2025.

DECI, Richard M. Ryan And Edward L.. Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. **University of Rochester, American Psychologist**, v. 55, n. 1, p. 1-11, mai./2025. Disponível em: https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf. Acesso em: 30 mai. 2025.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV, 2009.

FERREIRA, J. C. T. O impacto do desemprego sobre o bem-estar psicológico dos trabalhadores da cidade de Natal. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 8, n. 4, p. 161-182, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/schzWtMvPSwvpQJTyWLvf8b/>. Acesso em: 11 set. 2025.

GUAZI, Taísa Scarpin. Diretrizes para o uso de entrevistas semiestruturadas em investigações científicas. **Revista Educação**, São Paulo/SP, v. 2, n. 1, p. 1-20, dez./2021. Disponível em: <https://revista.ufr.br/rep/article/view/e202114>. Acesso em: 29 jun. 2024.

HERZBERG, Frederick. **One More Time: How Do You Motivate Employees?** *Harvard Business Review*, jan.–fev. 1959. Disponível em: <https://pdodds.w3.uvm.edu/files/papers/others/1968/herzberg1968.pdf>.

HIRATA, Helena. **Organização, Trabalho E Gênero**. 1. ed. São Paulo: Senac SP, 2008. p. 23-42.

IBGE. Indicadores IBGE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Primeiro Trimestre de 2023. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**, mai./2023. Disponível em: https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Fasciculos_Indicadores_IBGE/2023/pnadc_202301_trimestre_caderno.pdf?com. Acesso em: 30 mai. 2025.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua: Taxa de desocupação**. IBGE, 2021-2024. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html>. Acesso em: 10 mai. 2025.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Mercado de trabalho**: conjuntura e análise. Brasília: IPEA, 2023. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br>. Acesso em: 10 mai. 2025.

LOBOS, Julio. Teorias sobre a motivação no trabalho. **SciFlo**, São Paulo, n.p., abr./1975. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/w9bLvMdzV73Fr8LQkHcMhGD/>. Acesso em: 22 mai. 2025.

MARQUES, Carlos Alberto da Costa. O TRABALHO INFORMAL, A ECONOMIA INFORMAL E OS DEFASIOS ASSOCIADOS À PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO. **Revista FT**, Rio de Janeiro, v. 29, n. 140, p. 1, nov./2024. Disponível em: <https://revistaft.com.br/o-trabalho-informal-a-economia-informal-e-os-defasios-associados-a-precarizacao-do-trabalho/>. Acesso em: 30 mai. 2025.

MARTINS, Saulo; PIRES, Roseli Vieira. SOFRIMENTO E RESSIGNIFICAÇÃO: EXPLORANDO O SOFRIMENTO PSÍQUICO NO AMBIENTE DE TRABALHO ATRAVÉS DA PERSPECTIVA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, Boa Vista, v. 17, n. 51, p. 134–151, 2024. DOI: 10.5281/zenodo.10864677. Disponível em: <https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/3645>. Acesso em: 26 mai. 2025.

MASLACH, Christina; LEITER, Michael P. **Burnout**: o custo humano de cuidar. Porto Alegre: Artmed, 2016.

MORIN, Estelle. TONELLI, Maria José. PLIOPAS, Ana Luisa Vieira. O trabalho e seus sentidos. **SciFlo**, São Paulo, n.p., set. / 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/xGQxjGgwqV3s8HRgHxnrL5B/>. Acesso em: 30 mai. 2025.

NANTES, Vanessa Souza Sales; OLIVEIRA, Vinicius Soares de; CORRÊA, Nidian Souza Ribeiro. *A importância do plano de cargos, salários e carreira nas organizações*. **Anais do 3º CONIGRAN – Congresso Integrado da UNIGRAN Capital**, 2022. Disponível em: <https://www.even3.com.br/anais/conigran2022/508617-a-importancia-do-plano-de-cargos-salarios-e-carreira-nas--organizacoes/>. Acesso em 10 mai. 2025.

PINDER, Craig C. **Work Motivation in Organizational Behavior**. 2. ed. Nova York: Psychology Press, 2014. p. 600.

POUPART, J. *et al.* A Pesquisa qualitativa: Enfoques epistemológicos e metodológicos. **Editora Vozes**, [s. l.], v. 2, p. 43, 2008. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1895937/mod_resource/content/1/04_OB-JACCOUD_MAYER.pdf. Acesso em: 28 jul. 2025.

SARTI, Cynthia A. **A família como espelho**: um estudo sobre a moral dos pobres. 6. ed. São Paulo: Autêntica, 2010.

SELIGMANN-SILVA, Esther. Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo. **SciELO**, São Paulo/SP, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/VRdLjD4d6YnnMNTL3P83TSx/>. Acesso em: 29 jun. 2025

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. 16. ed. Rio de Janeiro: Record, 2006. Acesso em 10 mai. 2025.

SOUSA, M. A.; OLIVEIRA, L. F.; CARRARO, A. **Dificuldades na inserção ao mercado de trabalho**: um estudo. Convibra, 2020. Disponível em: https://convibra.org/congresso/res/uploads/pdf/artigo_22900_2020173215.pdf. Acesso em 10 mai. 2025.

SOUZA, Danyelle Mestre; TROVÃO, Cassiano José Bezerra Marques; SILVA, Matheus Rodrigues; SANTOS, Joelson Oliveira. INFORMALIDADE NOMERCADODE TRABALHO: ABORDAGENS CONCEITUAIS E EVOLUÇÃO HISTÓRICA. **Pesquisa e Debate**, São Paulo, v. 32, n. 1, p. 1-28, jan./2020. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/rpe/article/view/48445/32622>. Acesso em: 30 mai. 2025.

TORRINGTON, Derek *et al.* **Human resource management**. 10th ed. Harlow: Pearson, 2017. Disponível em: <https://www.pearson.com/store/p/human-resource-management/P100000723007>. Acesso em: 26 mai. 2025.

VROOM, V. H. **Work and Motivation**. New York: Wiley, 1964. Disponível em: <https://archive.org/details/workmotivation0000vroom>. Acesso em 10 mai. 2025.

WARREN, Peter. **Jobs and job-holders**: two sources of happiness and unhappiness. In: DAVID, S. A.; BONIWELL, I.; AYERS, A. C. (Eds.). *The Oxford Handbook of Happiness*. Oxford: Oxford University Press, 2013. p. 733–750. Disponível em: DOI: <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199557257.013.0054>. Acesso em: 25 mai. 2025.