

## **Prazer, Sofrimento e Retaliação: um Estudo com Jovens Trabalhadores de Belo Horizonte (MG)**

### **Autoria**

Thais Pinto da Rocha Torres - thaisrtorres@hotmail.com

Centro de Pós-Grad e Pesquisas em Admin - CEPEAD/UFMG - Universidade Federal de Minas Gerais

Kely Cesar Martins de Paiva - kelypaiva@face.ufmg.br

Centro de Pós-Grad e Pesquisas em Admin - CEPEAD/UFMG - Universidade Federal de Minas Gerais

Jefferson Rodrigues Pereira - jeffersonrodrigues@live.com

Centro de Pós-Grad e Pesquisas em Admin - CEPEAD/UFMG - Universidade Federal de Minas Gerais

### **Agradecimentos**

Agradecimento à CAPES, ao CNPq e à FAPEMIG

### **Resumo**

O objetivo geral deste trabalho foi analisar qual é a influência do prazer e do sofrimento, no trabalho, nas atitudes retaliatórias e na retaliação efetiva de jovens aprendizes, em situação de vulnerabilidade social. Para tanto, foi conduzida uma pesquisa de natureza descritivo-explicativa e com abordagem quantitativa, nos moldes de estudo de caso. Foram coletados 323 questionários junto a jovens trabalhadores assistidos pela Associação de Ensino Social Profissionalizante (ESPRO) de Belo Horizonte (MG) e seus dados foram analisados através de técnicas estatísticas multivariadas. Os resultados apontam que aspectos relacionados ao sofrimento podem levar a atitudes retaliatórias e retaliação; além disso, o aumento da realização profissional, fator ligado ao prazer, propende à diminuição da retaliação. Além do ineditismo de um modelo integrado com os construtos em pauta, esse estudo contribui para a identificação de relações passíveis de gestão, tanto pelos próprios jovens quanto pelas organizações que os contratam.

## Prazer, Sofrimento e Retaliação: um Estudo com Jovens Trabalhadores de Belo Horizonte (MG)

### Resumo

O objetivo geral deste trabalho foi analisar qual é a influência do prazer e do sofrimento, no trabalho, nas atitudes retaliatórias e na retaliação efetiva de jovens aprendizes, em situação de vulnerabilidade social. Para tanto, foi conduzida uma pesquisa de natureza descritivo-explicativa e com abordagem quantitativa, nos moldes de estudo de caso. Foram coletados 323 questionários junto a jovens trabalhadores assistidos pela Associação de Ensino Social Profissionalizante (ESPRO) de Belo Horizonte (MG) e seus dados foram analisados através de técnicas estatísticas multivariadas. Os resultados apontam que aspectos relacionados ao sofrimento podem levar a atitudes retaliatórias e retaliação; além disso, o aumento da realização profissional, fator ligado ao prazer, propende à diminuição da retaliação. Além do ineditismo de um modelo integrado com os construtos em pauta, esse estudo contribui para a identificação de relações passíveis de gestão, tanto pelos próprios jovens quanto pelas organizações que os contratam.

**Palavras-chave:** Prazer e sofrimento no trabalho. Atitudes retaliatórias. Retaliação. Jovens trabalhadores. Jovem aprendiz.

### 1 Introdução

O mercado de trabalho globalizado gerou alterações profundas nas dinâmicas de competitividade tanto para as organizações quanto para os indivíduos, pressionando-os a se adaptarem constantemente a demandas variadas. No entanto, dificuldades impostas ao trabalhador, oriundas da divisão do trabalho e sua inflexibilidade, bem como pelos baixos salários praticados pelas organizações, podem levá-lo ao sofrimento (Barreto *et al.*, 2016). Conforme Dejours (1996), a origem do sofrimento está na automação das tarefas, nas imposições da organização do trabalho, na adequação à cultura organizacional, nas relações com os clientes, bem como na criação das incompetências, levando o trabalhador a sentir-se incapaz de lidar com as diversas situações que ocorrem no dia a dia da organização.

Além disso, o sofrimento tem capacidade de desequilibrar a identidade e a personalidade, gerando no indivíduo problemas psíquicos; no entanto, simultaneamente, ele é elemento para a normalidade, uma vez que há relação entre o sofrimento e a luta individual e coletiva contra ele, sendo o ideal não uma adaptação, mas o enfrentamento diante das pressões do trabalho que geram a instabilidade psicológica, dando lugar ao prazer quando esse sofrimento pode ser alterado ou ressignificado (Ferreira & Mendes, 2001). Assim sendo, o trabalho também é visto como fonte de prazer, já que pode proporcionar um aumento da qualidade de vida, relacionando o alcance de metas pessoais à realização profissional (Barreto *et al.*, 2016).

Conciliando sofrimento, sua ressignificação e o prazer no trabalho, o sujeito “soluciona”, mesmo que provisoriamente, uma questão que a princípio lhe parecia insolúvel, ou seja, ele se percebe mais hábil e competente do que pensava anteriormente, o que pode renovar seu entusiasmo (Moraes *et al.*, 2012) e, portanto, sua motivação para o trabalho.

A respeito do prazer no trabalho, ele tem sido definido com base em dois fatores: valorização e reconhecimento. A valorização significa que o trabalho tem sentido e valor *per se*, logo, é importante e significativo para a organização e a sociedade. O reconhecimento trata-se do sentimento de ser estimado, admirado no trabalho e ter autonomia para expressar sua individualidade (Mendes, 1999). Quanto ao sofrimento, este reflete o desgaste, isto é, a sensação de cansaço, desânimo e frustração em relação ao trabalho (Mendes, 1999). Portanto, tanto o prazer quanto o sofrimento podem ter impactos na saúde mental dos trabalhadores e, daí, na concepção e no desempenho de suas atividades laborais diárias.

Uma teoria amplamente utilizada para analisar a relação existente entre trabalho e saúde mental é a Psicodinâmica do Trabalho que admite o trabalhador como mediador de processos de saúde e adoecimento e demonstra que a saúde mental no trabalho não está atrelada à ausência de sofrimento, mas está relacionada às alternativas em busca do prazer e mudança dos fatores que levam ao sofrimento e ao conseqüente adoecimento, fazendo com que o trabalho seja mais digno e gratificante (Mendes, 2007).

Diante do sofrimento do trabalhador e da ausência ou fragilidade nos seus expedientes de resignificação, ele pode desenvolver atitudes retaliatórias, já que, quando as organizações são pressionadas a se adaptarem ao ambiente competitivo, elas conduzem suas ações de tal forma que o nível de estresse dos trabalhadores aumente, podendo gerar situações consideradas injustas e/ou mais exigentes, tanto física quanto psicologicamente. Tal contexto pode desencadear o desenvolvimento de atitudes contraproducentes pelos trabalhadores, tais como as retaliatórias (Mendonça & Mendes, 2005), bem como a retaliação de fato (Ferreira, 2018). De acordo com Skarlicki e Folger (1997), a retaliação organizacional tem seu significado nas reações por parte dos trabalhadores em oposição às injustiças recorrentes no ambiente de trabalho. Mendonça e Tamayo (2004) explicitam que o contexto organizacional é ponto-chave para conduzir os indivíduos à retaliação.

Entende-se que é possível observar prazer, sofrimento e retaliação de forma diferenciada entre os diversos grupos de trabalhadores, considerando-se aspectos de diversidade, como gênero, cor de pele, orientação religiosa, orientação sexual, gerações, entre outros. No presente estudo, o grupo escolhido para análise são jovens trabalhadores, que englobam várias categorias e subdivisões. Chama-se, assim, a atenção para as diferenças internas desse segmento a fim de compreender suas especificidades e desigualdades reproduzidas por razões históricas, sociais e culturais ao invés de pensar em uma única juventude homogênea, segundo uma lógica de faixas etárias; desse modo, pensa-se numa concepção de “juventudes”, em variações produzidas de formas e condições diferentes de ser e se sentir como jovem (Pochmann, 2000). Paiva (2013) reforça a necessidade de analisar separadamente os jovens trabalhadores, pois vivenciam realidades diferentes no mercado de trabalho e em relação às gerações anteriores. Somam-se a isso os estudos que apontam que os jovens trabalhadores são vítimas usuais de agressões e violência no ambiente de trabalho (Tucker & Loughlin, 2006; Paiva *et al*, 2013), o que pode favorecer quadros de sofrimento, bem como o desenvolvimento de atitudes e comportamentos retaliatórios.

Além disso, salienta-se que a situação de vulnerabilidade em que um grande número de famílias se encontra no país, agravada pela crise econômica, conduz uma parcela crescente de jovens a conciliar estudos e trabalho ou, simplesmente, migrar para o mercado de trabalho sem uma formação mais consolidada, diminuindo a quantidade de jovens que não estudam, não trabalham e nem buscam emprego (UNFPA, 2016). Note-se que os jovens oriundos de realidades mais pobres têm dificuldade para se inserir no mercado de trabalho (Ribeiro & Neder, 2009), o que tem sido amenizado por políticas públicas, como a Lei da Aprendizagem (Brasil, 2000) e correlatas (Brasil, 2018). Por outro lado, em tais condições, os pais desejam que os filhos estudem e trabalhem para progredir na vida, bem como ajudar financeiramente a família. Essa ideia aproxima-se da opinião dos jovens que enxergam o trabalho como possibilidade de ascender socialmente, evitar o rebaixamento de classe e não reiterar a pobreza dos pais (Brito, 2006).

Enquanto isso, jovens residentes em domicílios com rendimentos mais elevados apresentam melhores condições de ingresso no mercado de trabalho – ou seja, menor taxa de desemprego e menor proporção de emprego em setores de baixa produtividade e remuneração – do que jovens oriundos de lares mais pobres, fruto, principalmente, do melhor nível educacional dos primeiros (UNFPA, 2016).

Visto que a inserção no mercado de trabalho constitui fator fundamental para a

inclusão social dos jovens, os altos índices de desemprego juvenil causam profunda preocupação (UNFPA, 2016). Nesse sentido, “a relação dos jovens com o trabalho e com a escola pode ser concebida como uma construção social, variando de maneira significativa no tempo e no espaço, e de forma dependente do modo de inserção dos indivíduos na estrutura social” (Corrochano, 2013, p. 26). Portanto, as diversas condições sociais e econômicas permeiam e diferenciam os diversos grupos de jovens. No Brasil, grande parte dos jovens inicia suas atividades laborais ainda muito novos, sobretudo no mercado de trabalho informal, como estratégia para se manterem. Mesmo que, ao longo dos anos, a presença de jovens na escola básica e na universidade tenha aumentado significativamente, o trabalho é fortemente presente em seus caminhos (Corrochano, 2013).

Face ao exposto, ou seja, transformações no mundo trabalho, vivências de prazer e sofrimento, surgimento de atitudes e comportamentos retaliatórios, e a diversa realidade experimentada pelos jovens trabalhadores, o objetivo do estudo relatado neste artigo foi analisar qual é a influência do prazer e do sofrimento, no trabalho, nas atitudes retaliatórias e na retaliação efetiva de jovens aprendizes, em situação de vulnerabilidade social.

## **2 Sobre Prazer, Sofrimento e Jovens Trabalhadores**

A dicotomia prazer-sofrimento insere-se na relação subjetiva existente entre trabalhador e seu trabalho, que reflete a intersubjetividade à medida que o indivíduo relaciona-se com outros, pautando-se em valores organizacionais que norteiam o dia a dia da organização e são um dos fatores responsáveis pela socialização das normas e regras que ditam a maneira na qual o trabalhador deve vivenciar sua tarefa e participar das relações sociais, afetivas e profissionais no ambiente organizacional (Mendes & Tamayo, 2001). Ademais, de um lado, o sofrimento impulsiona investimentos para alterar a realidade; por outro lado, tal possibilidade de transformação gera prazer para o trabalhador, ou seja, as vivências de prazer e sofrimento são interdependentes e imanentes em qualquer contexto de trabalho (Dejours, 2009).

Conforme Dejours (2009), a trajetória de estudos sobre psicodinâmica do trabalho avançou, e se distanciou, da psicopatologia do trabalho, pautando-se na investigação do sofrimento no trabalho e ponderando a relação de causa e efeito utilizada pelos pesquisadores de psicopatologia do trabalho à sua época. Os esforços voltaram-se para a problematização do sofrimento proveniente da relação do homem com o trabalho, visto como fonte de possíveis disfunções psicossomáticas. Atualmente, o aporte teórico e metodológico da psicodinâmica do trabalho estuda a relação entre trabalho e saúde e suas bases conceituais estão na análise da dinâmica existente em certos contextos de trabalho e na atuação de forças nem sempre visíveis, objetivas e subjetivas, psíquicas, sociais, políticas e econômicas que podem – ou não – alterar esse contexto, tornando-o ambiente de saúde e/ou de patologias e de adoecimento (Mendes, 2007). O autor define como “análise psicodinâmica dos processos intra e intersubjetivos mobilizados pela situação de trabalho” (Dejours, 1996, p. 49). Nesse sentido, o sofrimento tornou-se o cerne de sua análise, somado às exigências da organização.

Nessa perspectiva, Mendes e Ferreira (2007), observando as pesquisas em psicodinâmica do trabalho, identificaram a necessidade de elaboração de um instrumento para atender grandes grupos de trabalhadores com o intuito de diagnosticar os riscos à saúde no trabalho. Logo, um inventário foi elaborado pelos autores para traçar um perfil dos antecedentes, mediadores e efeitos do trabalho no processo de adoecimento. Tal instrumento avalia alguns fatores da relação entre trabalho e processos de subjetivação: o contexto de trabalho, bem como seus efeitos nas vivências do trabalhador e, por conseguinte, sobre sua saúde. Sendo assim, o Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) foi elaborado e validado por Mendes e Ferreira (2007) com o intuito de analisar diferentes representações do mundo do trabalho através da perspectiva dos respondentes, contribuindo

para uma abertura para outros rumos nas pesquisas sobre a temática no Brasil, principalmente no que tange à natureza epistemológica da concepção “original” de Dejours, ou seja, transitando de uma perspectiva interpretativista para uma funcionalista.

Em se tratando especificamente do público alvo deste estudo, os jovens trabalhadores, pesquisas recentes foram realizadas no país. Barbosa e Paiva (2018) analisaram a relação entre as percepções temporais e as vivências de prazer e sofrimento dos jovens trabalhadores assistidos pela Associação de Ensino Social Profissionalizante (ESPRO). A abordagem dessa pesquisa foi qualitativa e 22 jovens foram entrevistados. Para a análise dos dados, as autoras utilizaram a psicodinâmica do trabalho e as dimensões desenvolvidas por Mendes (2007). Quanto ao contexto de trabalho dos jovens, a maioria dos entrevistados declarou que seu trabalho é bem organizado, com definições claras de jornadas, metas, divisão de tarefas e relações hierárquicas. As condições de trabalho foram consideradas boas ou muito boas, assim como as relações socioprofissionais. Já para os custos humanos no trabalho, os resultados apontaram que: custos físicos dependiam da natureza do trabalho desenvolvido; custos mentais não foram percebidos; e, custos emocionais foram relacionados à pressão que sofrem na realização de suas tarefas. Sobre prazer no trabalho, a maioria citou as interações sociais e profissionais como fonte dessas vivências. Por sua vez, o sofrimento foi citado pela maior parte dos entrevistados de modo relacionado à pressão no trabalho. Em relação aos danos, o único tipo mencionado foi o físico, vinculado a cefaleias e dores de cabeça (Barbosa & Paiva, 2018).

Já o estudo de Lara *et al* (2019) também analisou as vivências de prazer e sofrimento de jovens trabalhadores, porém relacionando-as à justiça organizacional. A abordagem da pesquisa foi quantitativa, com uma amostra de 664 jovens, cujos dados foram submetidos a análise fatorial exploratória (AFE) e a modelagem de equações estruturais (SEM). Essa análise multivariada apontou 14 relações significativas no modelo final, destacando-se que as dimensões esgotamento profissional e falta de reconhecimento, representativas do sofrimento no trabalho, mantinham uma relação indireta com a realização profissional, ou seja, uma maior percepção de falta de reconhecimento e esgotamento profissional levam os jovens pesquisados a uma diminuição da realização profissional.

Importante lembrar que, para Mendonça e Mendes (2005, p. 491), “a presença do sofrimento não implica patologia, bem como o binômio prazer-sofrimento pode conviver nas situações de trabalho e não é contrário à saúde”. O sofrimento só se torna patologia quando fica permanente e não há condições de negociação entre o sujeito e a realidade para utilizar meios de ressignificar o sofrimento e criar condições para que o contexto de trabalho também seja um local prazeroso. Sendo assim, o sofrimento no trabalho é uma vivência que ocorre com frequência, e na maioria das vezes, inconscientemente através de experiências de angústia, medo e insegurança. Diante disso, a retaliação organizacional, de certo modo, pode ser considerada uma estratégia frente ao sofrimento gerado nas situações percebidas como injustas no ambiente de trabalho (Mendonça & Mendes, 2005; Ferreira, 2018).

### **3 Atitudes Retaliatórias, Retaliação e Jovens Trabalhadores**

Precusores no estudo da retaliação organizacional, Skarlicki e Folger (1997) conceituaram o termo como reações por parte dos trabalhadores em contraposição à injustiça percebida no trabalho. Townsend *et al* (2000) acrescentaram que são comuns diferentes manifestações de atitudes retaliatórias nos diversos contextos de trabalho; exemplos desse tipo de comportamento são fazer pausas excessivamente longas, falar que está doente quando não está, danificar equipamentos e atrapalhar processos de trabalho.

Apesar da dificuldade de mensurar comportamentos negativos nas organizações, Skarlicki e Folger (1997) elaboraram a Escala de Comportamento de Retaliação, a qual tratou apenas da dimensão comportamental do construto; no entanto, como uma medida

comportamental direta, ela pode enviesar o resultado, já que focaliza variáveis passíveis de desejabilidade social (Mendonça & Tamayo, 2003).

Além disso, a retaliação pode ser avaliada tanto em relação à atitude enquanto propensão a agir, quanto o comportamento efetivo, possibilitando uma clareza na relação entre uma e outra perspectiva. Assim sendo, para fins deste estudo, foram utilizadas três escalas desenvolvidas e validadas no Brasil, a saber: a Escala de Percepção e Julgamento da Retaliação (EPJR), elaborada e validada por Mendonça *et al* (2004), que visa mensurar a frequência da retaliação e as dimensões perceptivas e avaliativas desse comportamento; a Medida de Atitude em Relação à Retaliação Organizacional (MARO), de Mendonça e Tamayo (2003), subdividida em dois componentes, o afetivo (indignação frente às injustiças) e o conativo (propensão a retaliar); e a escala desenvolvida por Ferreira (2018) que focaliza o comportamento retaliatório (ECR) enquanto possibilidade de enfrentamento e ajustamento do indivíduo às injustiças percebidas. Esta última foi avaliada como útil ao estudo aqui apresentado, tendo em vista incluir ações como agressões, boicotes, sabotagens, omissões e furtos. Além disso, ela foi testada e validada exatamente com jovens trabalhadores (Ferreira *et al*, 2018), o que foi considerado muito apropriado para a pesquisa aqui relatada.

A investigação de Ferreira *et al* (2018) teve cunho quantitativo e pautou-se nas respostas de 300 jovens trabalhadores, via questionário. No que tange à retaliação, os seguintes resultados merecem destaque: as ações retaliatórias foram subdivididas na análise fatorial exploratória de acordo com seu alvo, ou seja, contra colegas, contra o trabalho realizado pelo próprio jovem e contra a organização. A modelagem de equações estruturais revelou que tais comportamentos relacionaram-se diretamente com sua saúde, física e mental, a qual impactou também diretamente o que os autores chamaram de “funcionalidade (organização)”, focalizada no “respeito às normas”.

#### 4 Metodologia

Em se tratando dos objetivos, a pesquisa apresenta caráter descritivo-explicativo, com abordagem quantitativa (Vergara, 2009), visando descrever vivências de prazer e sofrimento no trabalho de jovens aprendizes e seus impactos nas atitudes retaliatórias e na retaliação efetiva desses trabalhadores. Para tanto, foi realizada uma pesquisa de campo (Gil, 2008) nos moldes de estudo de caso, considerando-se o referido grupo de pessoas como o caso abordado (Vergara, 2009). Tal grupo foi composto por jovens trabalhadores assistidos pela Associação de Ensino Social Profissionalizante (ESPRO) de Belo Horizonte (MG). Essa escolha se deu pelo critério de acessibilidade (Vergara, 2009), tendo em vista o acesso e a autorização formal do ESPRO para a aplicação dos questionários, que ocorreram durante o mês de março de 2019, nos horários de aulas dos jovens assistidos, em suas próprias instalações. Segundo a Associação, a população de jovens atendidos à época da coleta de dados era de 465 jovens trabalhadores. O cálculo amostral revelou um mínimo de 211 questionários a serem amostrados, considerando 95% de confiabilidade e 5% de margem de erro; no entanto, esse quantitativo foi superado pois foram recebidos 421 questionários respondidos e, após a exclusão dos incompletos (*missing data*), contabilizou-se a amostra final de 323 válidos.

O questionário foi entregue e recolhido nas salas de aula, em dias e horários agendados previamente, sendo composto de cinco partes, quais sejam: (1) Dados sócio demográficos, pessoais e profissionais; (2) Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA); (3) Escala de Percepção e Julgamento da Retaliação Organizacional (EPJR); (4) Medida de Atitude em Relação à Retaliação Organizacional (MARO); e, (5) Escala de Comportamento Retaliatório (ECR). Nos questionários, os jovens eram requeridos a indicar níveis de concordância com determinadas descrições de seu trabalho, bem como exigências do mesmo, e também frequência de determinadas observações no seu ambiente laboral e frequência de suas condutas, avaliadas por meio de escalas do tipo *Likert* (5 pontos).

Para a análise dos dados, foram realizadas Análises Fatoriais Exploratórias (AFE) em todas as escalas utilizadas, tendo em vista o fato de a maior parte delas ter sido validada com trabalhadores diferentes do grupo abordado. Assim, as AFEs foram feitas com o intuito de agrupar as variáveis da pesquisa em fatores, reduzindo-as conforme as respostas dos pesquisados (Hair-Jr *et al.*, 2005, 2014). Para tanto, o software utilizado foi o *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS, versão 22). Em seguida, procedeu-se à Modelagem de Equações Estruturais (SEM), visando identificar relações de causalidade, tendo em vista as estimativas acerca das dimensões de tais relações entre variáveis, permitindo testar a consistência do modelo proposto inicialmente, a partir da literatura (Maruyama, 1998). A SEM foi realizada no software SmartPLS versão 3.0. Os resultados estão dispostos a seguir.

## 5 Apresentação e Análise dos Resultados

Primeiramente, convém esclarecer os parâmetros e critérios que nortearam a operacionalização das AFEs e da SEM. Nas EFAs, trabalhou-se com: comunalidade acima de 0,5; KMO acima de 0,6; variância acumulada acima de 60%; Alpha de Cronbach acima de 0,5 (Hair-Jr *et al.*, 2014). Desse modo, das 124 variáveis iniciais, apenas 73 atenderam ao critério. Ao final, as escalas (re)configuraram-se da seguinte forma: Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho com três fatores (Condições de Trabalho, Relações Socioprofissionais e Organização do trabalho); Escala de Custo Humano no Trabalho com quatro fatores (Custo cognitivo, Custo físico, Custo afetivo moral e Custo afetivo emocional); Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho, também com quatro fatores (Liberdade de expressão e Realização profissional como vivências de prazer; e Falta de reconhecimento e Esgotamento profissional, como vivências de sofrimento); Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho fechou com três fatores (Danos sociais, Danos físicos e Danos psicológicos); as Escalas de Percepção e Julgamento da Retaliação e de Atitudes em Relação à Retaliação permaneceram com dois fatores, cada uma, sem alteração na composição); e a Escala de Comportamentos Retaliatórios encerrou com dois fatores (Boicote/Negligência e Sabotagem/Agressão).

Já na SEM, considerou-se: Validade Convergente acima de 0,5; Validade Discriminante, com critérios de Chin acima de 0,6 e de Fornell e Larcker acima de 0,7; o *Alpha de Cronbach* acima de 0,6 em pesquisas exploratórias, como é o caso aqui; a Confiabilidade Composta acima de 0,7 (Hair-Jr *et al.*, 2014); o coeficiente de determinação de Pearson ( $R^2$ ) (abaixo de 0,02 considerado um efeito desprezível, entre 0,02 e 0,13 efeito pequeno, entre 0,13 e 0,26 efeito médio e acima de 0,26 efeito grande) (Ringle *et al.*, 2014).; a mensuração da relevância preditiva ( $Q^2$ ) acima de 0,0; e a mensuração do tamanho dos efeitos ( $f^2$ ), sendo os valores abaixo de 0,02 considerado um efeito desprezível, entre 0,02 e 0,15 efeito pequeno, entre 0,15 e 0,35 efeito médio e acima de 0,35 efeito grande (Hair-Jr *et al.*, 2014). Os valores iniciais da qualidade de ajuste do modelo proposto encontram-se na Tabela 1, bem como os resultados de  $R^2$ ,  $Q^2$  e  $f^2$ , explicados adiante, porém nela inseridos em virtude das dimensões do artigo.

Tabela 1 – Índices de qualidade de ajuste do modelo proposto

Construtos	Fatores	AVE	Confiabilidade Composta	Alfa de Cronbach	$R^2$	$Q^2$	$f^2$
Contexto de trabalho	Condições de trabalho	0,688	0,930	0,909	0	-	0,558
	Relações socioprofissionais	0,594	0,898	0,863	0	-	0,430
	Organização do trabalho	0,758	0,862	0,688	0	-	-
Custos humanos no trabalho	Custo cognitivo	0,594	0,911	0,886	0,192	-	-
	Custo afetivo moral	0,636	0,897	0,857	0,173	0,057	0,444
	Custo físico	0,626	0,909	0,881	0,190	0,102	0,474
	Custo afetivo emocional	0,805	0,892	0,764	0,158	-	-
Prazer no	Liberdade de expressão	0,695	0,901	0,855	0,248	-	-

trabalho	Realização profissional	0,715	0,953	0,943	0,388	0,239	0,635
Sofrimento no trabalho	Falta de reconhecimento	0,688	0,946	0,934	0,514	0,328	0,600
	Esgotamento profissional	0,697	0,920	0,891	0,375	0,226	0,541
Danos relacionados ao trabalho	Danos sociais	0,759	0,904	0,841	0,377	0,249	0,502
	Danos físicos	0,691	0,918	0,888	0,477	0,287	0,495
	Danos psicológicos	0,746	0,946	0,932	0,274	-	-
Percepção e Julgamento da Retaliação	Percepção da retaliação	0,664	0,963	0,958	0,191	0,143	0,611
	Julgamento da retaliação	0,728	0,960	0,953	0,053	0,029	0,650
Atitudes em Relação à Retaliação	Componente afetivo	0,715	0,909	0,866	0,048	-	-
	Componente conativo	0,691	0,899	0,853	0,050	-	-
Comportamentos Retaliatórios	Boicote/Negligência	0,608	0,939	0,928	0,411	0,256	0,502
	Sabotagem/Agressão	0,601	0,923	0,904	0,296	0,331	0,473

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

O próximo passo foi a avaliação da validade discriminante do modelo estimado de mensuração (critérios de Chin e de Fornell e Larcker), etapa em que foram observadas as recomendações de Ringle *et al* (2014). Após sua finalização, iniciou-se a análise do modelo estrutural com a avaliação dos coeficientes de determinação de Pearson ( $R^2$ ), entendendo-se os níveis dos efeitos conforme já mencionado (Ringle *et al*, 2014), observáveis na Tabela 1.

Logo após a análise do  $R^2$ , verificou-se por meio do teste  $t$  de Student se todas as correlações eram significativas. Note-se que sete fatores (organização do trabalho, custo cognitivo, custo afetivo emocional, liberdade de expressão, danos psicológicos, componente afetivo, componente conativo) não apresentaram aderência ao modelo final e foram excluídos, embora inicialmente tenham apresentado validade convergente e discriminante. Considerando apenas os 13 fatores restantes, realizou-se a análise dos outros dois indicadores para qualidade de ajuste do modelo: a validade preditiva ( $Q^2$ ) e o tamanho do efeito ou indicador de Cohen ( $f^2$ ) (Hair-Jr *et al*, 2014), disponíveis na Tabela 1. Por fim, procedeu-se à avaliação da qualidade do ajuste do modelo, por meio dos coeficientes de caminhos ( $\Gamma$ ), cujos resultados, juntamente com os do teste  $t$  de Student estão dispostos na Tabela 2.

**Tabela 2 – Resultados dos Testes  $t$  de Student e Coeficientes de Caminhos ( $\Gamma$ )**

Relações causais	Teste $t$ de Student	Coeficientes de caminhos ( $\Gamma$ )
Condições de trabalho → Falta de reconhecimento	2,1003	0,111
Condições de trabalho → Custo físico	3,5397	0,282
Relações socioprofissionais → Custo físico	3,6552	0,228
Relações socioprofissionais → Custo afetivo moral	5,4257	0,316
Relações socioprofissionais → Danos sociais	3,6823	0,243
Relações socioprofissionais → Esgotamento profissional	14,1434	0,582
Relações socioprofissionais → Falta de reconhecimento	14,5724	0,644
Relações socioprofissionais → Realização profissional	12,3708	-0,590
Custo físico → Danos físicos	3,2274	0,190
Custo afetivo moral → Danos físicos	2,5241	0,121
Realização profissional → Boicote/Negligência	3,9241	-0,180
Esgotamento profissional → Danos físicos	8,695	0,498
Esgotamento profissional → Danos sociais	6,9908	0,412
Esgotamento profissional → Percepção da retaliação	3,1689	0,242
Esgotamento profissional → Sabotagem/Agressão	2,6835	-0,156
Falta de reconhecimento → Sabotagem/Agressão	2,6649	0,148
Danos físicos → Percepção da retaliação	2,2448	0,171
Danos sociais → Julgamento da retaliação	3,0092	0,214
Danos sociais → Percepção da retaliação	2,0871	0,140
Percepção da retaliação → Boicote/Negligência	10,6824	0,577
Julgamento da retaliação → Sabotagem/Agressão	3,2807	0,157
Boicote/Negligência → Sabotagem/Agressão	20,8551	0,749

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Diante desses resultados, apresentam-se, a seguir, a discussão dos mesmos e as considerações finais do estudo.

## **6 Discussão dos Dados e Considerações Finais**

O objetivo geral desta pesquisa foi cumprido mediante a modelagem de equações estruturais, por meio da qual 22 relações foram validadas no modelo final ajustado e sete delas relacionam as dimensões de prazer e sofrimento às dimensões de atitudes retaliatórias e retaliação. Em suma, um aumento nos danos sociais aumenta a percepção e o julgamento da retaliação como mais frequentes e injustas, respectivamente; um aumento nos danos físicos aumenta a percepção da retaliação como mais frequente; um aumento no esgotamento profissional aumenta a percepção de frequência da retaliação, porém diminui os comportamentos efetivos de sabotagem/agressão, o que pode decorrer em função tanto do cansaço físico e emocional, quanto pelo receio desses jovens se tornarem alvo de (outras) retaliações; já uma maior falta de reconhecimento leva ao aumento dos comportamentos de sabotagem/agressão, o que indica que, para os jovens respondentes, a vivência de sofrimento relativa ao reconhecimento é mais impactante que o esgotamento em termos de comportamentos retaliatórios efetivos; por fim, um aumento na vivência de prazer relacionada à realização profissional diminui os comportamentos de retaliação como boicote/negligência.

Entende-se, portanto, o jovem trabalhador pesquisado, ao perceber a ocorrência de retaliação na sua organização, tende a desenvolver atitudes sutis de retaliação, a princípio. Com o passar do tempo e possíveis agravos, as situações injustas, de retaliação e de sofrimento os levariam para condutas mais ostensivas, agressivas e flagrantes de retaliação. No caso específico de jovens aprendizes, essas condutas poderiam ser investigadas em estudos futuros, com estudos com abordagens quantitativas e/ou qualitativas, de modo a compreender as razões subjacentes a tais percepções e, dessa forma, contribuir para o desenvolvimento de políticas e práticas de gestão de pessoas mais adequadas a tal grupo ocupacional.

Além disso, tais resultados reforçam a literatura no que tange ao pressuposto de que aspectos relacionados ao sofrimento podem levar a atitudes retaliatórias e retaliação; por outro lado, elementos de prazer conectados à realização profissional promove a diminuição da retaliação. No entanto, observando a parte qualitativa, evidenciou-se mais prazer do que sofrimento no trabalho dos jovens abordados. Esse achado deve ser compreendido considerando-se a realidade de vulnerabilidade vivenciada por esses jovens abordados nesta pesquisa, que enfrentam diversas dificuldades em se inserir no mercado de trabalho, amenizadas pela assistência do ESPRO, a qual é necessária em função de políticas públicas que focalizam essa situação, em específico. Assim sendo, percebe-se que os dados aqui apresentados ensejam uma reflexão mais ampla, em torno dessas políticas inclusivas que visam o desenvolvimento de capacidades e competências nos jovens para adentrarem o mercado de trabalho de modo mais adequado e produtivo. No entanto, em contextos de risco que propiciam sofrimentos e danos, a retaliação toma outras dimensões e, certamente, a aprendizagem é comprometida. Assim sendo, não há como pensar sobre prazer, sofrimento e retaliação de jovens trabalhadores sem propor revisões e aprofundamentos nas políticas públicas que regem esse tipo de vínculo de trabalho.

Assim, as contribuições teóricas do estudo (proposição e validação de um modelo integrado de análise dos referidos construtos, mudanças na configuração dos fatores das escalas do ITRA, devido provavelmente ao público diferenciado abordado, bem como o refinamento das percepções de questões relacionadas à retaliação) estendem-se para além dos propósitos gerencialistas a que usualmente se propõem, transitando para outros espaços de discussão que podem (e devem) englobar organizações, instituições de ensino

profissionalizante, Estado e academia, dadas as responsabilidades e capacidades de contribuição de cada uma dessas instâncias com a formação de jovens trabalhadores. O ESPRO, por exemplo, pode aprofundar o entendimento sobre os jovens que acompanham, criando novas estratégias de acompanhamento para aqueles que possivelmente sofrem e adoecem no trabalho, auxiliando-os a compreender e lidar melhor com suas realidades laborais.

Apesar das contribuições mencionadas, apontam-se limitações do estudo, como o fato de ter sido realizado em apenas uma unidade do ESPRO de uma capital brasileira específica. Deve-se considerar também que os temas abordados, principalmente sofrimento e retaliação, são difíceis de serem mensurados e relatados, ensejando inserções de pesquisa de cunho qualitativo. Por se tratar de jovens em situação de vulnerabilidade socioeconômica e, provavelmente, em sua primeira experiência de trabalho formal, involuntariamente as situações injustas e aspectos de sofrimento podem ter sido naturalizadas e mesmo romantizadas, pois consideram a oportunidade como jovem aprendiz o primeiro passo e uma (grande) oportunidade para alcançar melhores condições de vida.

Diante disso, sugere-se, ainda, a realização de pesquisas com jovens de outras localidades e diferentes realidades sociais, econômicas e culturais, viabilizando estudos comparativos, já que as juventudes são diversas. Outros estudos também podem ser realizados com profissionais de outras faixas etárias e categorias ocupacionais, considerando-se as pluralidades geracionais e outras possibilidades de inserção de jovens no mercado de trabalho, para além da Lei da Aprendizagem e outras correlatas. Nesse sentido, há que se repensar as próprias escalas utilizadas, já que sua validação inicial foi realizada com outros públicos e podem ser aperfeiçoadas visando os jovens trabalhadores, especialmente.

### Referências

- Barbosa, J. K. D., & Paiva, K. C. M. (2018). Temos Todo Tempo do Mundo? Um Estudo Sobre Percepções Temporais, Prazer e Sofrimento com Jovens Trabalhadores. *XLII Encontro da ANPAD – EnANPAD*, Curitiba, Brasil.
- Barreto, L. K. S. *et al.* (2016). Trabalho, Prazer e Sofrimento na Hotelaria. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 10 (4), 63-79.
- Brasil. (2000). *Lei nº 10.097*. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/110097.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110097.htm). Último acesso em 31 janeiro, 2020.
- Brasil. (2018). *Decreto nº 9.579*. Disponível em <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/decreto-9579-2018.htm>. Último acesso em 31 janeiro, 2020.
- Brito, M. M. L. (2006). *Juventude, pobreza e trabalho: desafios para o mundo contemporâneo*. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas e Sociedade), Universidade Estadual do Ceará, Fortaleza.
- Corrochano, M. C. (2013). Jovens trabalhadores: expectativas de acesso ao ensino superior. *Avaliação* (Campinas), 18 (1), 23-44.
- Dejours, C. (1996). Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: Chanlat, J. F. *O indivíduo na organização* (pp. 149-173). São Paulo: Atlas.
- Dejours C. (2009). *A loucura do trabalho*. São Paulo: Cortez-Oboré.
- Ferreira, J. M. P. (2018). *Modelo relacional de análise de percepções de injustiça, estresse ocupacional e retaliação em organizações: um estudo com jovens trabalhadores*. 2018. Tese (Doutorado em Administração), Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Ferreira, J. M. P. *et al.* (2018). Proposição de Modelo Relacional entre Estresse Ocupacional, Percepções de Justiça e Retaliação em Organizações: um Estudo com Jovens Trabalhadores. *XLII Encontro da ANPAD – EnANPAD*, Curitiba, Brasil.
- Ferreira, M. C., & Mendes, A. M. (2001). “Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau

- humor”: atividade de atendimento ao público e prazer - sofrimento no trabalho. *Estudos de Psicologia*, 6 (1), 93-104.
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas.
- Hair-Jr, J. F. et al. (2005). *Fundamentos de métodos de pesquisa em administração*. Porto Alegre: Bookman.
- Hair-Jr, J. F. et al. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: Sage.
- Lara, S. M. et al. (2019). Justiça, Prazer e Sofrimento em Organizações: um Estudo com Jovens Trabalhadores. *XLIII Encontro da ANPAD – EnANPAD*, São Paulo, Brasil.
- Maruyama, G. M. (1998). *Basics of Structural Equation Modeling*. Thousand Oaks: Sage.
- Mendes, A. M. (1999). *Valores e vivências de prazer-sofrimento no contexto organizacional*. Tese de doutorado não publicada. Universidade de Brasília, Brasília.
- Mendes, A. M. (2007). Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In: Mendes, A. M. (Org.). *Psicodinâmica do trabalho* (pp. 23-48). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M., & Ferreira, M. C. (2007). Inventário Sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA: instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. In: Mendes, A. M. (Org.). *Psicodinâmica do trabalho* (pp. 111-126). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Mendes, A. M., & Tamayo, A. (2001). Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. *Psico-USF*, 6 (1), 39-46.
- Mendonça, H. et al. (2004). Percepção e julgamento da retaliação organizacional: construção e validação fatorial de um instrumento. *Estudos de Psicologia*, 9 (3), 543-551.
- Mendonça, H., & Mendes, A. M. (2005). Experiências de injustiça, sofrimento e retaliação no contexto de uma organização pública do estado de Goiás. *Psicologia em Estudo*, 10 (3), 489-498.
- Mendonça, H., & Tamayo, A. (2003). Construção e validação de uma medida de atitude em relação à retaliação organizacional (MARO). *Avaliação Psicológica*, 2 (2), 147-153.
- Mendonça, H., & Tamayo, A. (2004). Percepção de justiça e reações retaliatórias nas organizações: Análise empírica de um modelo atitudinal. *Revista de Administração Contemporânea - RAC*, 8 (2), 117-135.
- Moraes, R. D. et al. (2012). Prazer no Trabalho: O Lugar da Autonomia. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 12 (2), 217-228.
- Paiva, K. C. M. (2013). Valores organizacionais em e do trabalho: um estudo com jovens trabalhadores brasileiros. *Tourism & Management Studies*, 9 (2), 100-106.
- Paiva, K. C. M. et al. (2013). Estresse Ocupacional e Burnout de Jovens Trabalhadores. XXXVII Encontro da ANPAD – EnANPAD, Rio de Janeiro, Brasil.
- Pochmann, M. (1998). *A inserção ocupacional e o emprego dos jovens*. São Paulo: ABT.
- Ringle, C. M. et al. (2014). Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. *Revista Brasileira de Marketing - REMark*, 13 (2), 56-73.
- Ribeiro, R., & Neder, H. D. (2009). Juventude(s): desocupação, pobreza e escolaridade. *Nova Economia*, 9 (3), 475-506.
- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82 (3), 434-443.
- Towsend, J. et al. (2000). Employee retaliation: the neglected consequences of poor leader-member Exchange relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 38 (4), 457-463.
- Tucker, S., & Loughlin, C. (2006). Young workers. In: Kelloway, E. K. et al. (Eds.). *Handbook of Workplace Violence* (pp. 417-444). Thousand Oaks: Sage.
- UNFPA. (2016). *A juventude brasileira no contexto atual e em cenário futuro*. Brasília: UNFPA - Fundo de População das Nações Unidas.
- Vergara, S. C. (2009). *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas.