

Temos todo tempo do mundo? Estudo sobre Percepções Temporais, Prazer e Sofrimento com Jovens Trabalhadores

Jane Kelly Dantas Barbosa¹
Kely César Martins de Paiva²

RESUMO

O tempo é considerado um bem cada vez mais escasso, difícil de entender e de administrar, diante do qual as pressões e demandas do dia a dia podem representar fontes de prazer e sofrimento aos indivíduos, especialmente jovens trabalhadores, frente suas peculiaridades. Dado isto, o objetivo deste trabalho consiste em analisar as percepções temporais e as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de jovens trabalhadores assistidos pela Associação de Ensino Social Profissionalizante (ESPRO). Para tanto, realizou-se um estudo de caso por meio de uma pesquisa de campo, descritiva, com abordagem qualitativa. A coleta de dados foi feita por meio de entrevistas semiestruturadas realizadas com 22 jovens trabalhadores assistidos pelo ESPRO, da filial de Belo Horizonte (MG). Os dados foram tratados por meio de análise de conteúdo e os resultados demonstraram que as dimensões temporais apresentadas (comportamentos predominantemente monocrônicos, rápidos, pontuais, atrelados ao futuro e arrastado por terceiros) e as vivências de prazer e sofrimento (contexto de trabalho positivo, baixos riscos/custos, elevado prazer, baixo sofrimento, baixos danos) possuem relações entre si, apesar do fato de que as preferências demonstradas em relação ao tempo nem sempre coincidem com a prática laboral que lhes é imposta.

PALAVRAS-CHAVE: Tempo; Percepções; Temporais; Prazer; Sofrimento; Jovens trabalhadores.

Recebido em: 21 de ago. 2019

Aceito em: 07 de fev. 2020



Direito autoral: Este artigo está licenciado com uma Licença Creative Commons Atribuição-NãoComercial 4.0 Internacional.

¹ Doutoranda em Administração na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). *E-mail:* jane.dantasb@gmail.com

² Doutora em Administração e professora na Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). *E-mail:* kelypaiva@face.ufmg.br

We have every time in the world?

Study on Temporary Perceptions, Pleasure and Suffering with Young Workers

ABSTRACT

Time is considered an asset that is increasingly scarce, difficult to understand and administer, in which the pressures and demands of daily life can be a source of pleasure and suffering for individuals, especially young workers, in face of their peculiarities. Given this, the objective of this work is to analyze the temporal perceptions and the experiences of pleasure and suffering in the work of young workers assisted by the Association of Professional Social Teaching (ESPRO). For that, a case study was carried out through a descriptive field research with a qualitative approach. Data collection was done through semi-structured interviews with 22 young workers assisted by ESPRO, from the Belo Horizonte branch (MG). The data were treated by means of content analysis and the results showed that the temporal dimensions presented (predominantly monocronic, fast, punctual, future-bound and third-party behaviors) and the experiences of pleasure and suffering (positive work context, low risks, costs, pleasure, little suffering, low damages) have relationships with each other, despite the fact that the preferences demonstrated over time do not always coincide with the work practice imposed on them.

KEYWORDS: Time. Temporal Perceptions. Pleasure. Suffering. Young workers.

INTRODUÇÃO

Não apenas a dinâmica econômica, a gestão empresarial, os padrões de emprego e as relações de trabalho passaram por alterações significativas no mundo laboral, mas também as condições de vida e de saúde do trabalhador (WICKERT, 2006). Tais mudanças metamorfosearam, ainda, as noções de tempo e de espaço (ANTUNES, 2008), propiciaram o aumento da complexidade das vivências de prazer e sofrimento no trabalho e o surgimento de patologias sociais (MENDES, 2007).

Na sociedade contemporânea, o tempo torna-se cada vez mais vinculado à velocidade, à dinamicidade e à compressão, causando diferentes impressões, sofrimentos e incertezas (FREZZA; GRISCI; KESSLER, 2009). O tempo destinado à realização das atividades diárias tem sofrido alterações e os indivíduos são levados a se envolver em uma variedade expansível de tarefas e funções, mais ou menos ao mesmo tempo, e a desempenhá-las de forma cada vez mais rápida (PERSING, 1999).

Em muitos casos, já não há mais distinção de dia e noite, de dias úteis e finais de semana e feriados, de espaço particular (casa) e espaço produtivo (trabalho), de tempo livre e tempo destinado à produção (HASSARD, 2001). Diante disso, percebe-se um contexto social

e laboral de forte dinamicidade que faz com que os indivíduos vejam como adequadamente aproveitado apenas o tempo que é produtivo, geralmente diante de acelerado ritmo de trabalho e alta compressão do tempo.

As preferências dos sujeitos ao lidar com o tempo atingem a sua rotina diária e também o âmbito laboral, afetando o relacionamento entre os profissionais, tanto no que tange à duração quanto à qualidade desses relacionamentos, além de trazer possíveis impactos em atitudes e crenças dos profissionais sobre si mesmos (BLUEDORN; JAUSSI, 2007). Os indivíduos desenvolvem diferentes percepções de tempo frente às demandas da sociedade contemporânea e, nesse contexto de variadas formas de vivenciar o tempo, torna-se relevante colocar em pauta também as vivências de prazer e sofrimento dos indivíduos em relação ao tempo que destinam ao trabalho.

O prazer no trabalho envolve aspectos como identidade, realização, reconhecimento e liberdade para o trabalhador, podendo se dar diretamente através da realização do trabalho ou através da ressignificação do sofrimento proveniente dele (MENDES, 2007). Não obstante, o trabalho também pode ser um fator de desequilíbrio e um *locus* de sofrimento, que desestabiliza o profissional e acarreta consequências à sua identidade e personalidade, conduzindo a patologias (FERREIRA; MENDES, 2001). Considerando que o sofrimento é inerente às vivências laborais (DEJOURS, 1996), a organização do trabalho deve ser moldada de modo a minimizar as fontes geradoras de sofrimento e a permitir que ele dê lugar a vivências de prazer, caracterizando um trabalho propício à saúde.

No caso de pessoas mais jovens, a forma com que percebem e lidam com o tempo e com as fontes de prazer e sofrimento no trabalho pode estar relacionada às dificuldades que enfrentam em relação ao trabalho, considerando que os jovens são especialmente afetados por entraves na sua inserção e permanência profissional (VERIGUINE; BASSO; SOARES, 2014), sofrem com elevadas taxas de desemprego e rotatividade (REIS, 2015) e podem perceber o tempo de maneira diferente de pessoas mais velhas (VASILE, 2015).

Os jovens trabalhadores podem ser entendidos como os trabalhadores inclusos na faixa etária de 15 a 24 anos, que possuem diversas idiossincrasias (POCHMANN, 1998; PAIVA; SOUZA, 2016) e que geralmente se inserem em contextos trabalhistas marcados pela incerteza e precariedade (LOUGHLIN; LANG, 2005; TUCKER; LOUGHLIN, 2006), realizando tarefas de natureza empobrecida e de cunho rotineiro e repetitivo (PAIVA; SOUZA, 2016).

Considerando que o sofrimento é atravessado pela dimensão temporal (DEJOURS, 1996) e que tempo, prazer e sofrimento tradicionalmente são dimensões relegadas no mundo dos negócios, pouco ou mal exploradas na área de gestão de pessoas (CHANLAT, 1996), este estudo objetiva analisar as percepções temporais e as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de jovens trabalhadores assistidos pelo ESPRO (Ensino Social Profissionalizante) de Belo Horizonte (MG). O ESPRO é uma instituição sem fins lucrativos que atua nacionalmente na capacitação e inserção de jovens em situação de vulnerabilidade socioeconômica no mundo do trabalho.

Diante do exposto, a relevância deste estudo reside em inserir uma discussão ainda pouco explorada (PAIVA; SOUZA, 2016), analisando em conjunto as temáticas percepções temporais e prazer e sofrimento, junto ao grupo de jovens trabalhadores. Para tanto, o referencial teórico aborda os construtos centrais e caracteriza o grupo em foco. Em seguida, descreve-se a metodologia da pesquisa e, após a apresentação e análise dos dados, tecem-se as considerações finais.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

1.1 TEMPO E TEMPO NAS ORGANIZAÇÕES

Mesmo perante as dificuldades em entender e administrar o tempo, refletir sobre ele enriquece a vivência humana, pois permite aprender “sobre os homens e sobre nós mesmos muitas coisas que antes não discerníamos com clareza” (ELIAS, 1998, p. 7). No que tange a sua definição, como afirmou Santo Agostinho, é fácil saber o que é o tempo, ou seja, intuitivamente, compreende-se de forma clara do que se trata, contudo, é difícil definir ou explicar objetivamente a que se refere (WHITROW, 2005).

O tempo é alvo de estudiosos de diversas áreas, como religião, arte, filosofia, física, psicologia, sociologia, antropologia e biologia, sendo os estudos mais profícuos aqueles relacionados à física e à filosofia (KLEIN, 1995; ELIAS, 1998). Na Administração, trata-se de uma preocupação mais recente (VERGARA; VIEIRA, 2005), embora seja verificada uma estreita relação com a área desde os seus estudos considerados clássicos, como é o caso de Taylor (1970), autor que desenvolveu estudos relacionados aos tempos e movimentos no trabalho, enfatizando a eficiência e a especialização dos operários, de acordo com comportamentos monocrônicos e de alta velocidade (BLUEDORN; JAUSSI, 2007), com vistas a aumentar a produtividade organizacional.

A invenção do relógio foi um marco para a evolução da maneira de lidar com o tempo, impactando também a dinâmica laboral. O relógio de pêndulo, criado por Christian Huygens, em meados do século XVII, representou o início de uma relação com o tempo através de marcadores exatos de horas, influenciando de forma significativa o conceito moderno de homogeneidade e continuidade do tempo (WHITROW, 2005). Em consonância com a ideia de se situar no tempo representada pelo relógio, mas anterior a ela, há o calendário, que numera os dias e meses e serve como um quadro de referência para a organização social. Importantes mudanças na significação do tempo perpassam relógio e calendário, pois esses símbolos reguladores tornaram-se unidades de referência e adquiriram o significado de unidades de tempo (ELIAS, 1998).

Diante das dificuldades em conceituar e compreender o tempo surgem distintas classificações ou perspectivas sobre ele. Butler (1995), por exemplo, diferencia quatro categorias de tempo: tempo cronológico (mensurável, objetivo), tempo orgânico (processual e coletivo), tempo estratégico (político e negociado) e tempo espasmódico (contraditório e elástico). Hassard (2001), por sua vez, aborda somente três tipos de tempo: tempo cronológico (mensurável), tempo simbólico (percebido) e tempo pós-moderno (simultâneo e comprimido). Em uma perspectiva diferente, Jönsson (2004) apresenta o tempo cronológico (mensurável), vivido (experimentado) e de lazer (dedicado ao descanso), citando ainda um “tempo de parada” (pausa necessária para o indivíduo se organizar antes de iniciar uma tarefa).

Autores como Chanlat (1996), Elias (1998), Leccardi (2005) e Whitrow (2005) abordam o tempo como uma construção social. De acordo com Chanlat (1996, p. 31), o tempo é uma construção social que “remete aos ritmos biológicos, psicológicos e sociais que marcam nossas atividades individuais e coletivas”. Nada ocorre alheio ao tempo e ele se tornou um meio de orientação indispensável para a sociedade, sendo, assim, um elemento importante para compreendê-la e constituindo parte dos símbolos que o homem aprende no convívio social e com os quais ele é obrigado a se familiarizar (ELIAS, 1998).

Dessa forma, são encontradas diversas concepções e preferências acerca do tempo, o que corrobora com a visão de autores como Bluedorn e Jaussi (2007). Esses autores chamam atenção às diferentes percepções que os sujeitos podem ter em relação ao tempo para lidar com a vida e com o trabalho, elencando cinco dimensões temporais, a saber: (1) policronicidade, que se refere à preferência das pessoas de se envolverem em uma ou mais tarefas simultaneamente; (2) velocidade, relacionada ao número de atividades desenvolvidas a

cada unidade de tempo; (3) pontualidade, que significa estar no tempo ou prazo determinado; (4) profundidade temporal, ligada à distância temporal percebida entre passado e futuro em que os indivíduos podem estar mais sincronizados com um ou outro; e, por fim, (5) arrastamento, que é o ajustamento do ritmo a outras atividades e/ou pessoas e que pode ocorrer de três formas: sincronia, na qual as fases dos ritmos ocorrem ao mesmo tempo; liderança, na qual as fases dos ritmos “arrastados” ocorrem antes do ritmo mais forte ou “arrastante”; e condução, na qual as fases dos ritmos “arrastados” ocorrem após o correspondente ritmo mais poderoso ou “arrastante” (BLUEDORN; JAUSSI, 2007).

Tais percepções e vivências dependem do contexto e das características de cada sujeito, sofrendo influências de aspectos como gênero, idade, posição social, cultura e posição hierárquica (PAIVA et al., 2011). Sendo assim, reflexões acerca do tempo na vida dos sujeitos, grupos e organizações se mostram necessárias, uma vez que se trata de uma dimensão discutida em várias frentes de saberes, mas ainda permeada por mistérios, contradições e naturalizações.

1.2 PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO

A psicodinâmica do trabalho é uma abordagem científica de pesquisa e ação sobre o trabalho, que tem como objeto de estudo a dinâmica dos contextos laborais e seus processos de subjetivação, relacionando-se aos fatores que podem fazer desses ambientes lugares de saúde e/ou de adoecimento, de vivências de prazer e de sofrimento, e de utilização de estratégias defensivas mediadoras das contradições inerentes ao trabalho (MENDES, 2007).

O trabalho constitui fonte de prazer ao possibilitar a construção de uma identidade social que identifica o trabalhador e o distingue de outras pessoas, tornando-o importante e reconhecido socialmente. Nesse sentido, o prazer no trabalho ocorre quando o trabalho propicia identidade, realização, reconhecimento e liberdade para o trabalhador, permitindo a mobilização da inteligência prática, do espaço público da fala e da cooperação, de modo que o trabalhador domine o seu trabalho e não seja apenas dominado por ele (MENDES, 2007). O prazer pode se dar por via direta, na realização propriamente dita das atividades laborais, ou pela resignificação do sofrimento, transformando-o em prazer, sentido, inteligibilidade e ação através da intervenção na organização do trabalho (MENDES, 2007).

O prazer está relacionado ao quanto a tarefa é significativa para o trabalhador e tem lugar quando predomina a compatibilidade entre a atividade real e a tarefa prescrita; e/ou

quando ocorre flexibilidade na organização do trabalho que permita um espaço de negociação (FERREIRA; MENDES, 2001), relacionando-se a ideias, alcance de objetivos, relações desenvolvidas e realizações, mas, principalmente, ao reconhecimento e gratificação moral dos superiores e colegas (BACKES, 2012). O reconhecimento é central na dinâmica humana do trabalho e pode partir de dois julgamentos: o julgamento da beleza, proveniente dos pares no trabalho; e o julgamento da utilidade, relacionado aos resultados e às relações hierárquicas (BISPO; HELAL, 2013).

Da relação entre o homem e seu trabalho também resulta o sofrimento, cabendo ressaltar que ele não é necessariamente ruim para o indivíduo no trabalho nem contrário à saúde (CASTRO; CANÇADO, 2009). O sofrimento pode ser definido como “o espaço de luta que cobre o campo situado entre, de um lado, o ‘bem-estar’, e, de outro, a doença mental ou a loucura” (DEJOURS, 1996, p. 153). Ele surge quando o trabalhador utiliza os seus recursos intelectuais e psicoafetivos nas atividades e nas demandas da organização e percebe que nada pode fazer para se adaptar e/ou transformar o trabalho (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

No confronto entre as necessidades e expectativas do trabalhador e as características do contexto de trabalho pode ser gerado o sofrimento, levando o trabalhador a lutar contra os seus próprios pensamentos, uma vez que eles podem não ter espaço na execução do trabalho. Além disso, o sofrimento pode surgir devido à criação das incompetências, o que ocorre quando o trabalhador se sente incapaz de responder às situações, convencionais ou não habituais, do ambiente de trabalho (DEJOURS, 1998).

O sofrimento no trabalho articula duas dimensões, a saber: diacrônica, relacionada ao sofrimento singular, herdado da história psíquica de cada indivíduo, referindo-se ao passado; e sincrônica, que se refere ao sofrimento atual, oriundo do reencontro do sujeito com a situação do trabalho, referindo-se ao presente. Dessa forma, é possível afirmar que o sofrimento é atravessado pela dimensão temporal (DEJOURS, 1996).

Apesar de ser um fator que pode levar ao adoecimento, o sofrimento no trabalho é também elemento para a normalidade, diante da ligação do sofrimento com a luta individual e coletiva contra ele, relacionada não a uma adaptação, mas ao enfrentamento e à mudança do que ocasiona a desestabilidade psicológica (FERREIRA; MENDES, 2001). Prazer e sofrimento, em sua relação dialética, devem coexistir e ser administrados, mesmo que haja predominância de um ou de outro (PEREIRA, 2003).

Realizada a apresentação dos construtos envolvidos na presente pesquisa, a seção seguinte trata dos sujeitos focalizados, os jovens trabalhadores.

1.3 JOVENS TRABALHADORES

A juventude se relaciona a aspectos históricos, sociais e culturais, o que gera concepções distintas sobre o que caracteriza a juventude, sendo ela entendida, por vezes, como uma fase de transição entre infância e vida adulta, em que o jovem é um “vir a ser”; como um tempo de liberdade e de expressão de comportamentos exóticos, em que o jovem transita entre o ensaio e o erro; ou como um momento de crise, em que o jovem vive conflitos de formação da identidade e personalidade e busca orientações para sua constituição (DAYRELL, 2003).

Independente da definição, os jovens possuem características e necessidades próprias e diferentes daquelas dos demais grupos da sociedade (UNFPA, 2010). Trata-se de uma fase delicada na qual surgem diversos questionamentos, necessidade de realizar escolhas e em que ocorre “aquisição das habilidades sociais, atribuições de deveres e responsabilidades e afirmação da identidade” (UNFPA, 2010, p. 15). Um critério comumente usado para definir a juventude é a idade, embora não exista consenso em relação aos critérios para definir o início e o fim da juventude. Considerando a definição da Organização das Nações Unidas (ONU), a juventude abarca as pessoas na faixa etária de 15 a 24 anos, podendo alcançar o patamar de 1,4 bilhão da população mundial até 2025 (UNFPA, 2010).

Essa parcela representativa da população é marcada por peculiaridades; impacta e é impactada pelo contexto em que vive e se desenvolve. As diversidades regionais, culturais, sociais, econômicas e educacionais do contexto dos jovens devem ser consideradas (MESQUITA; JÚNIOR; SIMÕES, 2012), não sendo possível pensar a juventude em sentido totalmente homogêneo e singular, mas no plural, pensando-se em juventudes (VERIGUINE; BASSO; SOARES, 2014; SPOSITO; SOUZA; SILVA, 2018). O mercado de trabalho constitui um *locus* em que muitas dessas influências podem ser notadas e devem ser alvo de reflexão e intervenção, uma vez que os jovens sofrem pressões, inclusive de si mesmos, para ingressarem no mercado de trabalho, tornarem-se trabalhadores e descobrirem aquilo com o que se identificam, dando um “rumo” à vida.

Mesmo com a flexibilidade do mercado e a maior abertura de possibilidades profissionais, os jovens ainda são preparados para se tornarem trabalhadores assalariados

(WICKERT, 2006), em especial na sociedade brasileira, em que ser um “trabalhador” é um valor básico e distingue o “cidadão de bem” do “marginal” (VERIGUINE; BASSO; SOARES, 2014). Não obstante, as taxas de desemprego são mais altas entre essa parcela da população (REIS, 2015) e pesquisas demonstram que os jovens trabalhadores normalmente enfrentam condições laborais ruins, trabalham em ocupações pouco qualificadas, recebem baixa remuneração e enfrentam jornadas de trabalho semanais superiores ao que seria adequado na sua faixa etária (UNFPA, 2010; SILVA, 2015).

De acordo com a Organização Mundial do Trabalho (ILO, 2016), existe maior incidência de pobreza no trabalho entre os jovens do que entre os adultos, sendo que, em 2016, 37,7% dos jovens trabalhadores viviam em extrema ou moderada pobreza, enquanto 26% dos adultos que trabalhavam estavam na mesma situação. De modo geral, o contexto de trabalho dos jovens pode ser considerado precário (POCHMANN, 1998; LOUGHLIN; LANG, 2005; PAIVA et al., 2013; REIS, 2015), permeado por instabilidade e rotatividade, sendo esta o principal determinante do desemprego de jovens trabalhadores, que “encontram-se à deriva profissional e agarram-se a quaisquer possibilidades de inserção” (WICKERT, 2006, p. 269).

Apesar de algumas pesquisas demonstrarem esse panorama já preocupante, ele pode ser ainda pior, uma vez que existem dificuldades em obter estatísticas apuradas sobre o desemprego dos jovens, pois, por exemplo, jovens que nunca trabalharam e buscam por um emprego podem se autodeclarar inativos ao invés de desempregados, principalmente enquanto estudam e, ainda, existem fatores como a informalidade. Diante disso, existem impasses em torno da realidade do desemprego dos jovens e, como consequência, dos tipos de políticas que a situação requer (O'REILLY et al., 2015).

Desse modo, as reflexões sobre este público e suas vivências no trabalho são necessárias e os procedimentos metodológicos utilizados neste estudo estão descritos a seguir.

2 METODOLOGIA

Frente ao objetivo geral da presente pesquisa, que consiste em analisar as percepções temporais e as vivências de prazer e sofrimento de jovens trabalhadores assistidos pela Associação de Ensino Social Profissionalizante (ESPRO), em Belo Horizonte (MG), utilizou-se abordagem descritivo-qualitativa. Quanto aos procedimentos, a pesquisa foi de campo, desenvolvida por meio de estudo de caso, permitindo as reflexões pretendidas, uma vez que o

estudo de caso contribui excepcionalmente para a compreensão de fenômenos, sejam eles individuais, organizacionais, sociais ou políticos (YIN, 2001).

A unidade de análise da pesquisa são as percepções temporais e as vivências de prazer e sofrimento de jovens trabalhadores assistidos pelo ESPRO de Belo Horizonte (MG). A unidade de observação, por sua vez, são os jovens assistidos na referida unidade, sendo essa escolha justificada pelas peculiaridades apresentadas por eles em relação à inserção e às vivências no mundo do trabalho. O ESPRO é uma instituição sem fins lucrativos que atua como mediadora entre jovens e empresas parceiras de diversos ramos, oferecendo capacitação profissional com vistas à inclusão de jovens em situação de vulnerabilidade social no mercado de trabalho, sendo uma das instituições mais engajadas na causa da aprendizagem no Brasil (ESPRO, 2016).

Para a composição do grupo de entrevistados foi usado o critério de acessibilidade e os dados foram primários, coletados através de entrevistas realizadas presencialmente no ESPRO de Belo Horizonte (MG), no mês de setembro de 2017, mediante prévio consentimento dos responsáveis da instituição e dos jovens abordados. Todos eles assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, contendo as informações pertinentes e dando permissão para utilização e posterior divulgação dos dados coletados.

Para estabelecer o número total de entrevistados foi observado o critério de saturação de dados, em que um número aproximado de entrevistas permite chegar ao estado de saturação, quando novos dados não acrescentam informações novas e relevantes. Foram realizadas entrevistas com 22 jovens trabalhadores da referida unidade do ESPRO. As entrevistas individuais foram conduzidas a partir de um roteiro semiestruturado, gravadas e posteriormente transcritas na íntegra. Tal roteiro continha uma parte inicial de caracterização dos entrevistados, além das perguntas sobre as temáticas centrais do estudo.

A análise qualitativa dos dados foi realizada através de análise de conteúdo que, de acordo com Bardin (2009), permite ir além dos significados imediatos das comunicações. Os procedimentos da análise de conteúdo foram efetuados conforme os moldes propostos por Melo et al. (2007), ocorrendo em três fases: preparação, em que os dados são transcritos e organizados; tabulação, em que os dados são apresentados em formato de tabelas, permitindo uma visão mais ampla e a identificação de reincidências, contradições e relevâncias nos relatos e; análise ou categorização temática, em que através de leituras e releituras dos dados se torna possível extrair e agrupar ideias. As categorias utilizadas se basearam, no que diz

respeito ao tema tempo, nas dimensões temporais elencadas por Bluedorn e Jaussi (2007): policronicidade, velocidade, pontualidade, profundidade e arrastamento; e quanto ao tema prazer e sofrimento no trabalho, nos construtos contexto de trabalho, custos humanos no trabalho, vivências de prazer e de sofrimento e danos relacionados ao trabalho, conforme Mendes (2007).

3 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

3.1 PERFIL DOS ENTREVISTADOS

Quanto ao perfil dos jovens trabalhadores entrevistados, a tabela seguinte resume os dados sociodemográficos e ocupacionais dos participantes.

Tabela 01 - Perfil dos entrevistados

Dados	Categoria	Nº de entrev.	Percentual
Sexo	Masculino	11	50,00
	Feminino	11	50,00
Idade	Até 15 anos	01	4,55
	16 anos	02	9,09
	17 anos	08	36,36
	18 anos	04	18,18
	19 anos	02	9,09
	20 anos	03	13,64
	Igual ou maior a 21 anos	02	9,09
Estado civil	Solteiro	22	100
Escolaridade	Ensino médio incompleto	14	63,64
	Ensino médio completo	07	31,82
	Ensino superior incompleto	01	4,55
Ramo da empresa	Indústria / Fábrica	03	13,64
	Comércio (varejo/ atacado)	02	9,09
	Bancos/ Instituições financeiras/ Agências de Crédito	01	4,55
	Transporte e comunicações	07	31,82
	Hotelaria ou restaurante	01	4,55
	Saúde	03	13,64
	Educação	01	4,55
	Outros: Entretenimento/ Tecnologia	04	18,18
Tempo de trabalho	Menos de 6 meses	06	27,27
	De 6 meses a 1 ano	12	54,55
	De 1,1 a 2 anos	04	18,18

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Houve equilíbrio em relação ao sexo, sendo metade dos entrevistados do sexo feminino e metade do sexo masculino. A maioria possui 17 anos (36,36%) e todos são solteiros. A escolaridade é majoritariamente de ensino médio incompleto (63,64%), sendo que 31,82% dos entrevistados já terminaram o ensino médio e apenas 4,55% possuem ensino superior incompleto, no curso de Administração. Contudo, o desejo de fazer cursos

profissionalizantes e graduação esteve presente na maioria dos relatos (72,72%), sendo alguns dos cursos pretendidos: Psicologia (13,64%), Medicina (9,09%), Administração (4,55%), Engenharia mecânica (4,55%), Arquitetura (4,55%) e Jornalismo (4,55%).

Quanto ao ramo da empresa onde os entrevistados trabalham, a maioria é do setor de transporte e comunicações (31,82%), seguido de saúde (13,64%) e indústria/fábrica (13,64%), sendo o tempo de trabalho dos jovens predominantemente de seis meses a um ano (54,55%), conforme já esperado devido ao contrato de aprendizagem.

Em relação à inserção no mundo laboral, 54,54% dos entrevistados estão passando pela primeira experiência de trabalho, enquanto 45,45% deles já trabalharam antes, seja formal ou informalmente, relatando condições precárias e transitórias em funções como ajudante de pedreiro (13,64%), atendente em bar e restaurante (9,09%), auxiliar de pintor (4,55%) e lavador de carros (4,55%). Esses “bicos”, como se referem os jovens, visavam auferir renda e experiência enquanto eles não conseguiam entrar no mercado de trabalho formal, o que aponta para as dificuldades que os jovens enfrentam no início de carreira (UNFPA, 2010; MESQUITA; JÚNIOR; SIMÕES, 2012).

3.2 PERCEPÇÕES TEMPORAIS, SEGUNDO OS ENTREVISTADOS

Com relação à quantidade de tempo de que os jovens trabalhadores dispõem e à percepção que eles têm sobre a adequação desse tempo às atividades que precisam conciliar, a maioria (68,18%) afirmou possuir tempo suficiente em sua vida para realização das atividades que precisa e gostaria de fazer.

Esse resultado demonstra que, apesar de muitas vezes conciliarem papéis e atividades diversas, poucos jovens (18,18%) se consideram “sem tempo”. Estes relataram que gostariam de mais tempo para maior dedicação aos estudos, ao lazer e às atividades físicas. Por outro lado, dentre os jovens que afirmaram possuir tempo suficiente, foram percebidos relatos ambíguos, que demonstram certa dificuldade de conciliar o que desejam e gostariam de fazer com o tempo de que efetivamente dispõem. Os trechos a seguir demonstram essa afirmação:

Olha, agora, eu queria fazer uma academia, mas eu não vou fazer por causa que senão vai ficar muito puxado escola e trabalho. Mas é só isso, não tem nada de diferente não (E6).

Eu só tenho que me organizar melhor no meu tempo, porque eu faço esse curso. Comecei a fazer outro curso à noite. Então, no outro curso, pedem para ler livro, pedem muitas coisas. Então eu tenho que me organizar no meu tempo, mas o meu tempo é suficiente (E11).

Eu consigo fazer tipo, é tempo suficiente. Tipo, mesmo saindo de casa cedo e chegando quase na hora de ir pra escola, dá pra mim fazer as coisas tranquilo. Coisa de escola também dá pra fazer. Dá tudo tranquilo. [...] Aí de, por exemplo, eu entrei na minha semana de prova lá da escola, aí tava, na semana de prova ficou muito corrido pra mim. Mas assim, dentro do ônibus, indo e voltando, eu consegui estudar tranquilamente, foi bem tranquilo (E15).

Ao serem questionados sobre a forma com que lidam com o tempo no ambiente de trabalho, 68,18% dos entrevistados relataram que respeitam o tempo de trabalho firmado em contrato, associando o tempo de trabalho majoritariamente ao tempo cronológico. Os demais relatos giraram basicamente em torno da velocidade para o desenvolvimento das tarefas, falando sobre a correria (22,72%) e sobre a tranquilidade (13,64%) ao desenvolvê-las; e do gerenciamento das atividades, por exemplo, ressaltando a proatividade (4,55%) e a escolha em realizar as tarefas mais rápidas primeiro e as mais demoradas depois (4,55%). Nesses relatos podem ser percebidos aspectos relacionados a duas dimensões temporais: velocidade e arrastamento, considerando que a “correria” ou a “tranquilidade” que percebem em seu trabalho influencia a forma como executam suas atividades.

Eu costumo pegar as tarefas mais rápidas primeiro e fazer. As mais longas, eu, eu deixo para depois, entendeu? Às vezes eu estou fazendo um serviço lá demorado, que é o meu do cotidiano, aí o... chega o outro, alguma outra pessoa e pede para fazer um serviço rápido, eu vou e faço esse serviço mais rápido (E1).

Aí, vai... consta no contrato, que é o de seis horas. Eu só trabalho de oito às quatorze e nada mais disso... passa (E2).

Eu tento ser mais... é... mais produtiva possível, porque o tempo é 6 horas, é muito curto, e é muita coisa, e você tem que fazer o mais rápido possível pra você ficar mais tranquila o final do mês, ainda mais no meu trabalho [bancário], que a questão, a movimentação tá toda no começo do mês, é ali é, contas pra pagar, é receber, quinto dia útil, então eu tenho que ser o mais proativa possível no começo do mês, pra que no final do mês eu esteja mais tranquila, que a pressão não esteja tão alta como é, entendeu? (E10).

Sobre a preferência de realizar uma tarefa de cada vez e terminá-la para então se engajar em outra atividade (monocronia), ou realizar várias tarefas simultaneamente, de forma intercalada ou sobreposta (policronicidade), a maioria dos jovens (68,18%) demonstrou preferência por comportamentos monocrônicos. Dos entrevistados, apenas 9,09% afirmaram possuir preferência por comportamentos policrônicos, enquanto 13,64% afirmaram que adotam comportamentos policrônicos devido às demandas do trabalho, embora sua preferência seja por realizar uma atividade de cada vez, o que indica uma relação entre policronicidade e arrastamento e, ainda, pode representar uma fonte de sofrimento. Por fim,

9,09% dos entrevistados demonstraram dificuldade em expressar uma preferência por policronia ou monocronia, afirmando que depende da atividade que realizam e da quantidade de atenção que é demandada.

A preferência por monocronia se mostrou sempre atrelada à cautela, à atenção e à concentração no desenvolvimento das atividades, pois os jovens demonstraram receio de realizar tarefas simultaneamente e incorrer em erros. Dada a centralidade que o trabalho ocupa na vida das pessoas (CASTRO; CANÇADO, 2009; ANTUNES, 2008), em especial de jovens trabalhadores em situação de vulnerabilidade social, o receio de cometer erros e ser prejudicado no trabalho torna-se compreensível.

De forma geral é possível notar nos relatos que os jovens veem a policronia como algo com que não sabem lidar de forma adequada e que pode prejudicar o trabalho, como é possível perceber a seguir.

Oh, o meu problema é que eu tento fazer tudo de uma vez só e não sei nada... é igual, eu tenho um problema, meu problema mês passado, foi esse. [...]E... é, mês passado agora, eu não soube, eu queria fazer os dois juntos, e eu não conseguia, acabei não batendo a meta dos dois (E10).

Várias coisas. No meu trabalho, por exemplo, eu faço várias coisas, porque... Como eu sou a única, então quase... to-... quase todas as pessoas pedem para mim fazer alguma coisa. Então eu estou fazendo uma coisa e vem outra demanda com mais urgência. Então para aquele, faço outra. Ou então tenho que atender telefone. Eu me adaptei a fazer esse monte de coisa ao mesmo tempo (E11).

Em relação à velocidade que adotam na realização de suas atividades laborais, a maioria dos entrevistados (63,64%) afirma ser rápido. A rapidez no trabalho é citada por 13,64% dos entrevistados, embora não seja a preferência que demonstram fora do trabalho, indicando, mais uma vez, uma associação com a dimensão temporal de arrastamento. O relato a seguir ilustra tal associação:

O trabalho, igual, eu trabalho sob pressão, né? Ao mesmo tempo que eu estou fazendo uma coisa aqui, tipo, mexendo no computador, fazendo ficha e, tal, aí, chega um paciente, eu tenho que atender ele, esperar a ficha, aí, já aparece outra coisa para fazer, é médico, lá também tem alunos, que estudam na escola, na faculdade. Aí, então, é muita coisa [...]. Tenho que ser rápida, não tem como (E3).

Apenas 9,09% dos entrevistados se identificaram como lentos, também justificando essa menor velocidade em função da necessidade de atenção e do medo de cometer erros no trabalho, enquanto 13,64% não conseguiram expressar uma posição nos extremos do contínuo traçado entre lento e rápido, se posicionando como medianos.

Quando questionados sobre pontualidade, os jovens trabalhadores afirmaram, em sua maioria (63,64%), que adotam comportamentos pontuais tanto no trabalho quanto fora dele. Chamou a atenção o relato específico do entrevistado E19, que afirmou possuir um trauma em relação à pontualidade devido à perda de uma oportunidade de emprego por causa de atraso. O entrevistado afirmou que, por causa da ansiedade que sentia para ir ao primeiro dia de trabalho, não conseguiu dormir direito e, ao acordar, viu que tinha se atrasado, o que fez com que ele perdesse a vaga, definindo esse como “o pior dia da sua vida”. O jovem relatou que, a partir desse dia, comprou diversos relógios e despertadores e passou a ver a importância da pontualidade em seu dia a dia.

Por outro lado, 13,64% dos entrevistados se classificaram como não pontuais, enquanto 22,73% deles se posicionaram como pontuais apenas no trabalho, mas não em outros aspectos do cotidiano. Novamente é possível ver uma ligação com o arrastamento, uma vez que os horários e prazos estipulados por terceiros são mais facilmente cumpridos no trabalho do que em outras esferas da vida, o que permite inferir que as relações de poder existentes no trabalho têm influenciado as vivências de pontualidade dos jovens abordados.

Em relação à profundidade temporal, os jovens foram questionados se estão mais ligados ao passado ou ao futuro para se situarem no presente e pautarem suas ações. O passado não foi mencionado nos relatos como referência, enquanto o futuro foi a resposta da maioria (77,27%). Nas entrevistas, surgiu uma opção que não foi considerada inicialmente, pois 13,64% dos entrevistados afirmaram ser mais sincronizados com o presente. Além destes, 4,55% disseram que se pautam em ambos, passado e futuro, e 4,55% afirmaram não saber definir. Apesar de convencionalmente se esperar dos jovens uma ligação maior com o futuro, as dúvidas demonstradas se justificam no sentido da complexidade e dificuldade de racionalizar uma preferência em relação à profundidade temporal (PAIVA *et al*, 2013; PAIVA; SOUZA, 2016).

Ao serem questionados sobre a maneira pela qual o tempo de trabalho influencia na organização do seu próprio tempo, os entrevistados deram respostas diversas, sendo que 31,82% deles afirmaram não haver influência, indicando que não é percebido o arrastamento. Por outro lado, os demais 68,18% relataram algum tipo de influência. Pelos relatos, não foi possível identificar uma distinção clara em termos das subdimensões do arrastamento (sincronia, condução e liderança), contudo, foi possível identificar mudanças ou alinhamentos

do comportamento dos jovens que não se referem às suas preferências, mas sim às relações de poder estabelecidas nas organizações. Os relatos a seguir corroboram essa afirmação.

Então... tudo que eu faço gira em torno da empresa que eu trabalho. Independente se é no horário de trabalho, se é no horário de estudo. Então eu acho que meu dia todo fica por conta disso (E9).

O meu gestor ele até que é, ele é, como é que fala, ele é muito rígido. Aí ele dá, ele deu o meu tempo, pra eu poder fazer as coisas, só que quando fazia muito devagar, que ele via que fazia muito devagar, porque todo mundo sabe quando faz aquela coisa sabe, ele é capaz de fazer do mesmo jeito que eu faço, então quando não tá bom pra ele, ele fala, “nossa, você tá muito devagar, o seu trabalho não está rendendo” (E21).

Em suma, é possível perceber que os jovens entrevistados majoritariamente se declararam com tempo suficiente para realizarem as atividades que precisam e gostariam, preferem adotar comportamentos monocrônicos, se consideram rápidos, pontuais, são mais apegados ao futuro e desenvolvem comportamentos arrastados conforme tempo e preferências de terceiros no âmbito laboral.

3.3 PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO, SEGUNDO OS ENTREVISTADOS

Quando questionados sobre a organização do trabalho, a maioria (72,73%) vê seu trabalho como bem organizado, com definições adequadas de jornadas, metas, divisão de tarefas e relações hierárquicas. Os demais entrevistados (27,27%), contudo, acreditam que existem falhas na organização do trabalho, apontando deficiências na divisão de tarefas, na orientação e na comunicação com os superiores hierárquicos.

Quanto às condições de trabalho, os entrevistados também demonstraram, em sua maioria (72,73%), que possuem condições boas ou muito boas de trabalho, ressaltando fatores como ar condicionado, computadores de qualidade, limpeza e conforto. Nenhum deles as classificou como ruins e apenas 4,55% dos entrevistados classificaram suas condições de trabalho como medianas. As reclamações ou observações feitas quanto às condições de trabalho giraram em torno de defeitos nos equipamentos e máquinas com os quais os jovens lidam (13,64%); falta de material (4,55%); deficiência na limpeza do ambiente (4,55%); ventilação ruim e alta temperatura (13,64%), sendo que, no caso de E10, chegou a ocorrer um desmaio devido à alta temperatura no ambiente de trabalho.

No caixa eletrônico, na minha agência, meu gestor tem um tal de, tem que ser temperatura ambiente. Mas o caixa, no lugar que é o caixa eletrônico, o teto é um pouquinho mais baixo, eu já cheguei até a desmaiar, porque enche de gente, como é

PA (Posto de Atendimento), não tem movimentação no caixa eletrônico, na boca do caixa, todas as pessoas que vêm pagar, que vêm sacar, que vêm fazer qualquer tipo de movimentação, vem pro caixa eletrônico. Então, é, muita gente e tudo mais. A gente fala com ele, mas não, é temperatura ambiente, mas deveria ser um pouquinho mais frio, porque tem muito mais gente e não tem tanta ventilação (E10).

Em consonância com os demais aspectos do contexto de trabalho, as relações socioprofissionais também foram vistas como boas ou muito boas pela maior parte dos entrevistados (81,82%), sendo percebidas como boas, mas não no geral, para 9,09% e como ruins para 9,09% deles. As boas relações socioprofissionais foram apontadas como um fator que torna o trabalho mais agradável, sendo ressaltada a convivência amistosa e a extensão do contato, em alguns casos, para além do ambiente de trabalho. No caso de 9,09% dos entrevistados houve relatos de situações conflituosas, porém entre seus colegas de trabalho, enquanto para 9,09% deles os relacionamentos são tidos como fragilizados e difíceis, pois eles percebem que há uma diferenciação entre os funcionários devido ao tempo na empresa e ao cargo que ocupam.

Embora sejam significativos e não possam ser desconsiderados os casos em que foram relatados aspectos desfavoráveis do contexto de trabalho, tem-se que, de forma geral, a organização do trabalho, as condições de trabalho e as relações socioprofissionais são vistas como satisfatórias pela maioria dos jovens entrevistados, indicando possíveis relações com suas vivências de prazer.

Questionados acerca dos custos físicos que o trabalho envolve, houve um equilíbrio em relação aos relatos, pois a metade dos entrevistados acredita não existirem custos físicos na realização de seu trabalho, enquanto a outra metade citou alguns fatores, como barulho (13,64%), alta temperatura (9,09%), riscos de acidente com móveis/materiais pesados (9,09%), peso (9,09%), poeira/pó (4,55%), movimentos repetitivos (4,55%) e cansaço/esgotamento (4,55%). Os custos físicos citados são diversos devido à natureza do trabalho que cada jovem desenvolve. O barulho, por exemplo, foi um aspecto citado por jovens que trabalham em uma indústria de peças forjadas, no atendimento de um hospital e em uma empresa de transporte aéreo.

Barulho é o que mais tem lá. Cansei de sair de lá com minha cabeça doendo todo dia, praticamente [...] (E5).

E quando a gente está na fritura, a gente usa todos os equipamentos, tipo mangote, é, para não queimar aquilo. Avental, touca, tudo, entendeu? Mas mesmo assim eu ainda acho arriscado (E7).

Em relação aos custos mentais ou cognitivos do trabalho, a resposta dos entrevistados foi quase unânime ao afirmar que não percebem nenhum, sendo que apenas 4,55% mencionaram a perda de memória recente associada à necessidade de focar nas novas atividades que vêm desempenhando no trabalho. E, por fim, quanto aos custos ou riscos emocionais decorrentes do trabalho, metade dos jovens entrevistados afirmou não perceber tais custos, enquanto os demais relataram exemplos, principalmente relacionados à pressão que sentem na realização de suas atividades.

Além da pressão, citada por 31,82% dos entrevistados, outros aspectos que podem ser considerados preocupantes foram mencionados, como o estresse ocupacional (18,18%) e os conflitos envolvendo os jovens ou ocorridos em sua presença (13,64%). Em relatos como os de E5 e E10, os entrevistados chegam a falar de loucura, indicando graves custos ou riscos emocionais. Os relatos a seguir exemplificam tais situações.

Sim, tem vez que eu saio de lá muito estressado, porque as pessoas são muito ignorantes, principalmente quando eu atendo o telefone. Eu já cheguei até a meio que discutir com alguma pessoa por telefone. Aí tem vezes que eu saio de lá estressado por alguma pessoa que me estressou no dia ou por algum fato que aconteceu. Mas a essa questão de chegar a ficar louco lá dentro, eu acho que não, porque como eu fico lá pouco tempo, são 4 horas, acho que não chega a ficar nesse ponto não, mas se eu trabalhasse o dia todo, com certeza eu ficaria louco (E5).

Tem. Nossa, bancário? Bancário é tudo doido, nossa, o Gestor X tava lá chorando, tadinho, e olha que ele tem muito tempo de banco, porque a pressão é muita. [...] às vezes fala assim, não dá pra viver de banco não, bancário é tudo doido, tudo toma remédio, é desse jeito, tudo toma remédio controlado minha filha, gastrite nervosa é a base, o resto só vem depois (riso). Você tem que ver (E10).

Portanto, quanto aos custos humanos envolvidos no trabalho dos jovens trabalhadores entrevistados, o cenário é mais pessimista, considerando que os custos físicos e emocionais percebidos pelos jovens são preocupantes e revelam fatores que podem levar a vivências de sofrimento no trabalho e a possíveis fontes de adoecimento.

Ao abordar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos jovens entrevistados foram realizadas perguntas sobre o que sentem em relação ao trabalho. A expressiva maioria (90,91%) revelou sentimentos positivos, como felicidade, satisfação e gratidão, pois percebe o trabalho como uma grande oportunidade. Para 13,64% deles foi relevante mencionar tanto sentimentos positivos quanto negativos em seus relatos, enquanto 9,09% dos entrevistados citaram apenas sentimentos negativos, como a dificuldade de relacionamento, denotando desvalorização e preconceito em relação ao jovem aprendiz no ambiente laboral. Para 4,55%

dos entrevistados existe incômodo em realizar a mesma atividade diariamente e não ter a possibilidade de se engajar em outras atividades, enquanto outros entrevistados pontuaram que sentem grande pressão para a efetivação no cargo (4,55%) e estresse (4,55%), que é tido como algo que faz parte do trabalho. Conforme já apontado em outras pesquisas, o trabalho comumente destinado aos jovens é de natureza empobrecida e de cunho rotineiro e repetitivo (PAIVA; SOUZA, 2016).

Quanto à liberdade de expressão percebida pelos entrevistados, a maioria (68,18%) considera que possui liberdade para se expressar e dar suas opiniões, embora 13,64% deles considerem que possuem liberdade, mas que as suas opiniões não são levadas em consideração. Além da percepção de que há liberdade de expressão, mas as opiniões não são consideradas, em diversos relatos a questão do preconceito veio à tona, um preconceito não somente pautado nos casos em que os jovens sofreram discriminação dos colegas e superiores ao se exporem, mas pautado em uma concepção deles próprios, na condição de jovens aprendizes, por acharem que não seriam ouvidos nem teriam credibilidade para sugerir e mudar algo, levando-os ao silenciamento.

Bom, ser ouvido eu vou ser, mas pra ser feito da forma que eu disse, não, não va ser realizado, porque ainda há aquele preconceito, porque eu sou menor aprendiz, não tenho formação pro meu emprego. Eu fiz só uma entrevista e passei. Tem todo aquele preconceito (E5).

Ah, não sei, como são várias pessoas, eu acharia que eles não ia m ligar pro que um menor aprendiz tá falando (E12).

Sobre a questão do reconhecimento no trabalho, a maioria dos jovens entrevistados (72,73%) afirmou que se sente reconhecida, com base nos elogios recebidos dos colegas e superiores, no *feedback* sobre o seu trabalho, na abertura dada para se expressarem, no incentivo recebido, na realização de cursos ofertados pela empresa e na aquisição de materiais e equipamentos novos destinados aos jovens. Contudo, para 9,09% deles o reconhecimento não é uma prática comum nas empresas onde atuam e ocorre apenas em alguns casos.

Para aqueles que acreditam não haver reconhecimento, isso se deve ao fato de não serem ouvidos (4,55%), de serem desvalorizados (4,55%), de desenvolverem tarefas simples e fragmentadas (4,55%) e, ainda, de perceberem o reconhecimento apenas por parte dos clientes com que lidam, mas não por parte de colegas e superiores (4,55%). Considerando que geralmente os jovens, principalmente com o perfil socioeconômico deste estudo, atuam em ocupações pouco qualificadas e empobrecidas (UNFPA, 2010; SILVA, 2015), vislumbrar o

impacto de suas atividades e oferecer reconhecimento torna-se mais complexo, principalmente no que se refere ao julgamento da utilidade, relacionado aos resultados e às relações hierárquicas estabelecidas na organização (BISPO; HELAL, 2013).

Quando perguntados, de forma genérica, sobre as situações difíceis que já passaram no trabalho, apenas 31,82% dos entrevistados não se lembraram de nenhuma situação para relatar. Dentre os demais entrevistados, a maioria (31,82%) se reportou a problemas com superiores, colegas de trabalho ou clientes, havendo ainda relatos de acidentes de trabalho (4,55%), dificuldades com o uso do computador (4,55%) e de alcance de metas (4,55%). Dentre os relatos, uma situação descrita pelo entrevistado E19 chamou a atenção, visto que envolveu um caso de assédio moral no trabalho, diante de acusação de roubo pelo gerente e exigência de revista nos pertences de todos os funcionários. Para lidar com a situação, o jovem processou o gerente e, além disso, pediu demissão da empresa, pois afirmou não conseguir mais desenvolver as suas atividades de forma sadia naquele ambiente, demonstrando a estratégia de enfrentamento adotada.

Os entrevistados também foram questionados, diretamente, sobre as fontes de prazer e de sofrimento no seu trabalho. Em suas respostas quanto ao prazer no trabalho, a maioria deles (72,73%) citou aspectos relacionados às interações sociais e profissionais desenvolvidas, enquanto demais fatores, como aspectos financeiros (13,64%), reconhecimento (13,64%) e aprendizado (9,09%) foram citados de forma menos expressiva. Para 4,55% deles não há nenhuma fonte de bem estar ou prazer na realização do seu trabalho, considerando que anteriormente tal fonte eram as amizades, mas que há rotatividade e as pessoas mais próximas se desligaram da organização.

Sinceramente nada. [...] Eu tinha amizade lá, igual estou te falando, das meninas que entraram, ninguém aguentou, todo mundo saiu. Uma era daqui, o contrato dela venceu, as outras saíram, não conseguiram (E3).

Acho que a confraternização no café da manhã que a gente sempre divide coisas pra comprar e comer e na hora do almoço. Todos saem juntos pra almoçar, pra tomar café, esses são os melhores momentos. A não ser quando a gente cumpre uma tarefa que foi requisitada, sei lá, por um gerente, um coordenador, que eles vêm e nos reconhecem mais ainda. Esse tipo de coisa (E9).

Apesar de o sofrimento ser inerente às vivências laborais (DEJOURS, 1996), para 36,36% dos entrevistados não há nenhuma fonte relativa ao sofrimento, enquanto a maioria (63,64%) pontuou alguns fatores. Entre os aspectos geradores de sofrimento mais citados está a pressão no trabalho (18,18%), tanto vinda de clientes, colegas e superiores, quanto de si

mesmos. Também relacionados à pressão estão os desentendimentos com colegas e clientes (13,64%), a incerteza sobre a efetivação (13,64%), a sobrecarga (9,09%) e as dificuldades em realizar alguma tarefa (9,09%). A falta de reconhecimento, aspecto diretamente ligado ao sofrimento no trabalho (BACKES, 2012; BISPO; HELAL, 2013), também foi citada nos relatos (9,09%).

Tem uma coisa que sempre me incomoda é quando me pedem alguma coisa e eu não sei (E9).

Só, a pressão mesmo, acho que é a única coisa que atrapalha, mas tem que ter também, é uma coisa muito complicada (E10).

Incômodo é quando a gente dá o nosso melhor e mesmo assim ele não reconhece. Tipo assim, gestor (E18).

De forma geral, tem-se que os jovens associam sentimentos positivos ao trabalho, percebem liberdade de expressão para dar suas opiniões e se sentem reconhecidos, apesar de em todos os aspectos citados existirem casos de jovens que relataram aspectos preocupantes no sentido contrário. Os jovens entrevistados, além de mencionarem situações difíceis pelas quais passaram no trabalho, citaram diversas fontes de sofrimento. Por outro lado, as boas relações sociais e profissionais, a remuneração e o reconhecimento constituem as principais fontes de prazer percebidas por eles.

Sobre os danos que percebem em seu trabalho, quanto aos danos físicos, apenas 31,82% deles afirmaram não os perceber, enquanto 68,18% fizeram pontuações. A dor de cabeça foi o dano mais recorrente nos relatos, seguida de cansaço, dor nas costas e impactos na visão. É interessante notar que os jovens tendem a suavizar os danos físicos causados pelo trabalho, afirmando, por exemplo, que a dor de cabeça é causada também pela escola (4,55%), que já deviam possuir tendinite antes de trabalhar (4,55%), que exames recentes já indicavam a necessidade de uso de óculos (4,55%) e que as dores sentidas “passam logo” (4,55%).

Quanto aos danos sociais decorrentes do trabalho, o cenário é mais otimista, uma vez que um número expressivo de entrevistados (81,82%) afirma não haver danos sociais e, além disso, ressalta que os impactos percebidos são positivos, considerando que agora eles possuem o *status* de “trabalhadores”, muito valorizado em nossa sociedade (VERIGUINE; BASSO; SOARES, 2014), além de possuírem melhores condições financeiras para realizar atividades de lazer com os amigos, parceiros e familiares.

As observações feitas em relação aos danos sociais se referem à diminuição do tempo livre para descanso e realização de atividades de lazer (13,64%) e, apenas para 4,55%, ao distanciamento da família, também justificado pela diminuição do tempo livre, uma vez que existe dificuldade de gerenciar as demandas de escola, trabalho e vida social no tempo de que dispõe. Nestes casos, há uma associação entre as vivências temporais e o sofrimento dos jovens.

Em relação aos danos psicológicos, a maioria dos entrevistados (72,73%) revelou não percebê-los. O pensamento excessivo no trabalho foi citado por 9,09% dos entrevistados, afirmando que as preocupações do horário de expediente lhes acompanham fora dele; o nervosismo e a ansiedade foram mencionados por 9,09% deles, que associaram esses fatores à incerteza sobre a sua efetivação na empresa; e a pressão do trabalho foi citada também por 9,09% deles, sendo que 4,55% revelaram estarem mais emotivos devido à tal sentimento de pressão e 4,55% citaram vivenciar episódios de estresse passageiros, uma vez que logo conseguem “virar a página”.

No que diz respeito aos danos relacionados ao trabalho dos jovens entrevistados é possível perceber que na esfera social os jovens se sentem beneficiados ao invés de prejudicados, diante das novas possibilidades que se abrem e do respeito que conseguem ao se tornarem trabalhadores, aspecto considerado básico na sociedade brasileira (VERIGUINE; BASSO; SOARES, 2014). No entanto, os danos físicos e psicológicos demonstram um cenário mais pessimista, revelando impactos nos jovens que podem levar a vivências de sofrimento no trabalho e ao adoecimento, uma vez que os danos, mesmo em um nível moderado, já podem significar adoecimento (MENDES, 2007).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar as percepções temporais e as vivências de prazer e sofrimento de jovens trabalhadores assistidos pelo ESPRO (Ensino Social Profissionalizante) de Belo Horizonte (MG). Em termos metodológicos foi realizada uma pesquisa de natureza qualitativa, descritiva, de campo, desenvolvida através de estudo de caso. A coleta de dados foi feita por meio de entrevistas semiestruturadas e os dados provenientes foram tratados a partir de análise de conteúdo.

Foram percebidos comportamentos dos jovens em relação ao tempo predominantemente de forma monocrônica, rápida, pontual, atrelada ao futuro e arrastada

pelo tempo e ritmo de terceiros. Frente à oportunidade que o trabalho representa para esses jovens foi identificado, nos relatos, que há grande receio de incorrer em algum tipo de erro e, com isso, os jovens realizam uma atividade de cada vez, dedicando-lhe o máximo de concentração, atenção e cautela.

Os relatos indicaram aspectos positivos em relação ao contexto de trabalho, principalmente no que tange às condições de trabalho e às relações socioprofissionais dos jovens; aos custos cognitivos, demonstrando que apesar de sentirem dificuldades na realização de algumas atividades, os jovens não percebem riscos cognitivos; às vivências de prazer no trabalho, pois os entrevistados acreditam possuir liberdade de expressão no trabalho e se sentem realizados pelo fato de possuírem um emprego; e aos danos sociais, uma vez que parte considerável dos entrevistados relatou que o trabalho lhes traz mais benefícios sociais do que danos oriundos de sua ausência nos círculos sociais em virtude das diversas atividades (trabalho, escola, ESPRO, etc.) do seu dia a dia.

A maneira com que os jovens lidam com o tempo no trabalho pode ocasionar vivências de prazer e de sofrimento, ressaltando-se que as suas preferências em relação ao tempo nem sempre coincidem com a prática laboral. Pelos relatos foi possível identificar que as relações de poder existentes no trabalho influenciam as vivências de policronicidade, velocidade e pontualidade, sendo o arrastamento percebido pela maioria dos entrevistados. No caso dos jovens em questão deve ser ressaltado o fator do nível hierárquico que ocupam, pois quanto mais baixo o nível hierárquico, menores as possibilidades de expressão dos desejos e ideias na condução das atividades (LANCMAN; UCHIDA, 2003). Nesse sentido foram recorrentes os relatos de pressão e estresse no trabalho, o que se relaciona aos imperativos da policronicidade, velocidade e pontualidade impostos aos jovens.

Como contribuições teórico-conceituais deste estudo tem-se o fato de colocar em pauta o tempo na área da Administração, visto que, embora seja um tema observado há vários séculos e em diversas áreas, ainda é pouco explorado no referido campo e guarda suas peculiaridades e enigmas. Além disso, a presente pesquisa coloca em pauta tempo, prazer e sofrimento no trabalho e a questão da diversidade etária no mundo laboral, aliando estes temas e buscando discuti-los de modo integrado.

Do ponto de vista pragmático-organizacional, a pesquisa apontou questões que podem auxiliar as organizações na contratação de jovens mais adequados ao tipo de trabalho requerido, levando à maior produtividade e a uma melhor organização do trabalho. O ESPRO

também pode ser beneficiado, uma vez que a pesquisa possibilita aos funcionários da instituição reflexões no sentido de diminuir o choque entre o que os jovens idealizam do mundo de trabalho e o que ele realmente representa, também beneficiando os jovens que, ao refletirem como são e como talvez seja necessário que se adaptem, podem diminuir o *gap* entre o prazer e o sofrimento no trabalho e desenvolver estratégias defensivas bem sucedidas.

Como limitações, inicialmente deve ser frisado que se trata de um estudo realizado em apenas uma filial do ESPRO, de uma cidade mineira específica, com sujeitos de pesquisa que possuem diversas particularidades. Os jovens trabalhadores analisados possuem condições socioeconômicas precárias (vulnerabilidades de várias ordens) e atuam como jovens aprendizes, que estão na base da pirâmide hierárquica das organizações. Dessa forma, ainda que esses jovens possam vivenciar condições de trabalho frágeis e relativamente mais propícias ao sofrimento, em muitos casos eles não têm essa visão, pois o trabalho constitui uma realidade diferente daquela vivenciada em outros âmbitos da vida e representa para eles uma possibilidade de mudança. As condições a que estão expostos e com as quais aprenderam a lidar no âmbito de sua vida privada os fazem ver seu ambiente de trabalho, provavelmente, de modo mais positivo, já que as condições ali lhes são, em grande parte dos casos, mais respeitosas e favoráveis ao seu desenvolvimento psíquico e profissional.

Diante do exposto, como sugestões de pesquisas futuras, podem ser abordadas as realidades de juventudes de outras regiões do Brasil, sejam assistidos pelo ESPRO ou por outras instituições intermediadoras. Além disso, seria interessante pesquisar jovens trabalhadores que vivem em outros contextos sociais e econômicos, permitindo a realização de um comparativo entre possíveis diferenças nas percepções temporais e indicadores de prazer e sofrimento no trabalho, considerando-se, por exemplo, diferenças em termos de renda média familiar. Sugerem-se, ainda, estudos que abordem a relação entre tempo, prazer e sofrimento e história de vida, já que os indivíduos não vivem dissociados do passado, ainda que sejam mais apegados ao futuro, e diante das dificuldades vistas na operacionalização de preferências ou tendências do indivíduo quanto à profundidade temporal. Por fim, discussões que contemplem as diferenças entre trabalho e emprego, além daquelas sobre os tipos de tempo (cognitivo, psicológico, religioso, entre outros) e sua relação com o trabalho podem ser enriquecedoras.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao Trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 13 ed. São Paulo: Cortez, 2008.
- BACKES, Airton L. Trabalho e subjetividade: sofrimento psíquico em contexto de mudanças organizacionais. *Gestão e Sociedade*, v.6, n.14, p.117-138, 2012.
- BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 2009.
- BISPO, Ana C. K. A.; HELAL, Diogo H. A dialética do prazer e sofrimento de acadêmicos: um estudo com mestrandos em Administração. *Revista de Administração FACES Journal*, v.12, n.4, p.120-136, 2013.
- BLUEDORN, Allen C.; JAUSSE, Kimberly S. Organizationally Relevant Dimensions of time across levels of analysis, In DANSEREAU, Fred; YAMMARINO, Francis J. (eds.), *Multi-Level Issues in Organizations and Time*. Research in multi-level issues, v.6, Elsevier, Oxford, p.187-223, 2007.
- BUTLER, Richard. Time in Organizations. *Organization Studies*, v.16, n.6, p.925-950, 1995.
- CASTRO, Patrícia M.; CANÇADO, Vera. Prazer e sofrimento no trabalho: a vivência de profissionais de recursos humanos. *Revista Gestão & Planejamento*, v.10, n.1, art.2, p.19-37, 2009.
- CHANLAT, Jean-François. Por uma Antropologia da Condição Humana nas Organizações. In: CHANLAT, Jean-François (coord.), *O Indivíduo na Organização: dimensões esquecidas*, p.21-45, v.I, 3 ed. São Paulo: Atlas, 1996.
- DAYRELL, Juarez. O jovem como sujeito social. *Revista Brasileira de Educação*, n.24, p.40-52, 2003.
- DEJOURS, Christophe. *Souffrance en France: la banalisation de l' injustice sociale*. Paris: Éditions du Seuil, 1998.
- DEJOURS, Christophe. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, Jean-François. *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*, p.149-173, 3 ed. São Paulo: Atlas, 1996.
- ELIAS, Norbert. *Sobre o tempo*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1998.
- ESPRO – Associação de Ensino Profissional Profissionalizante. Disponível em <http://www.espro.org.br/institucional/sobre-o-espro>. Acesso em 18/08/2016.
- FERREIRA, Mário C.; MENDES, Ana M. “Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor”: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. *Estudos de psicologia*, v.6, n.1, p.93-104, 2001.
- FREZZA, Márcia; GRISCI, Carmen L. I.; KESSLER, Cristiano K. Tempo e espaço na contemporaneidade: uma análise a partir de uma revista popular de negócios. *Revista de Administração Contemporânea*, v.13, n.3, p.487-503, 2009.
- HASSARD, John. Imagens do tempo no trabalho e na organização. In: CALDAS, Miguel; FACHIN, Roberto; FISCHER, Tania (orgs. ed. bras.). *Handbook de estudos organizacionais*, p.190-216, v.2. São Paulo: Atlas, 2001.

- ILO - INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *World Employment Social Outlook: Trends for Youth 2016*. International Labour Organization. Geneva: ILO, 2016.
- JÖNSSON, Bodil. *Dez considerações sobre o tempo*. Rio de Janeiro: José Olympio Ed., 2004.
- KLEIN, Etienne. *O tempo*. Instituto Piaget, Lisboa, 1995.
- LANCMAN, Selma; UCHIDA, Seiji. Trabalho e subjetividade: o olhar da Psicodinâmica do Trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v.6, p.79-90, 2003.
- LECCARDI, Carmen. Para um novo significado do futuro: mudança social, jovens e tempo. *Tempo social*, v. 17, n. 2, p. 35-57, 2005.
- LOUGHLIN, Catherine; LANG, Katherine. Young workers. In: BARLING, Julian; KELLOWAY, E. Kevin; FRONE, Michael R. (eds.), *Handbook of work stress*, p.405-430, Thousand Oaks: Sage, 2005.
- MELO, Marlene C. O. L.; PAIVA, Kely C. M.; MAGESTE, Gisele S.; BRITO, M. J. M.; CAPELLE, Mônica A. Em busca de técnicas complementares em pesquisa qualitativa no campo da administração. In: GARCIA, F. C., HONÓRIO, Luiz C. (coords.). *Administração, metodologia, organizações e estratégia*, p. 67-79, 2ª ed. Curitiba: Editora Juruá, 2007.
- MENDES, Ana M. (Org). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.
- MESQUITA, Marcos R.; JÚNIOR, Gessé M.; SIMÕES, Anderson A. A Juventude brasileira e a educação. *Revista Juventude.Br*, v.6, p.38-46, 2012.
- O'REILLY, Jacqueline; EICHHORST, Werner; GABOS, András; *et al.* Five Characteristics of Youth Unemployment in Europe: Flexibility, Education, Migration, Family Legacies, and EU Policy. *Sage Open*, v.5, n.1, p.1-19, 2015.
- PAIVA, Kely C. M.; SOUZA, Cinthia M. O. Time perception: A study of young Brazilian workers. *Tourism & Management Studies*, v.12, n.1, p.203-210, 2016.
- PAIVA, Kely C. M.; DUTRA, Michelle R. S.; SANTOS, Andreia de O.; BARROS, Valéria R. F. Proposição de escala de percepção temporal. *Tourism & Management Studies*, v.2, p.523-535, 2013.
- PAIVA, Kely C. M.; PINTO, Daiane de L.; DUTRA, Michelle R. S.; ROQUETTE, Raquel F. Quanto Tempo o Tempo Tem? Um estudo sobre o(s) tempo(s) de gestores do varejo em Belo Horizonte (MG). *Organizações & Sociedade*, v.18, n.59, p.661-679, 2011.
- PEREIRA, Janice A. de S. *Vivências de prazer e sofrimento na atividade gerencial em empresa estratégica: o impacto dos valores organizacionais*. 2003. 165 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Instituto de Psicologia. Universidade de Brasília, 2003.
- PERSING, D. Lynne. Managing in polychronic times: Exploring individual creativity and performance in intellectually intensive venues. *Journal of Managerial Psychology*, v.14, n.5; p.358-373, 1999.
- POCHMANN, Márcio. *A inserção ocupacional e o emprego dos jovens*. São Paulo: ABET, 1998.
- REIS, Maurício. Uma análise da transição dos jovens para o primeiro emprego no Brasil. *Revista Brasileira de Economia*, v.69, n.1, p.125-143, 2015.

- SILVA, Enid R. A. da. (coord.). *Juventude e trabalho informal no Brasil*. Organização Internacional do Trabalho. Brasília: OIT, 2015.
- SPOSITO, Marília P.; SOUZA, Raquel; SILVA, Fernanda A. A pesquisa sobre jovens no Brasil: traçando novos desafios a partir de dados quantitativos. *Educação e Pesquisa*, v.44, e170308, 2018.
- TAYLOR, Frederick. W. *Princípios de administração científica*. São Paulo: Atlas, 1970.
- TUCKER, Sean; LOUGHLIN, Catherine. Young workers. In: KELLOWAY, E. Kevin; BARLING, Julian; HURRELL, J. (eds.), *Handbook of Workplace Violence*, p.417-444, Thousand Oaks: Sage, 2006.
- UNFPA. *Direitos da população jovem: um marco para o desenvolvimento*. 2d. Brasília: UNFPA - Fundo de População das Nações Unidas. 2010.
- VASILE, Cristian. Time perception, cognitive correlates, age and emotions. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, v.187, p.695–699, 2015.
- VERGARA, Sylvia C.; VIEIRA, Marcelo M. F. Sobre a dimensão tempo-espaço na análise organizacional. *Revista de Administração Contemporânea*, v.9, n.2, p.103-119, 2005.
- VERIGUINE, Nádia R.; BASSO, Cláudia; SOARES, Dulce H. P. Juventude e Perspectivas de Futuro: A Orientação Profissional no Programa Primeiro Emprego. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v.34, n.4, p.1032-1044, 2014.
- WHITROW, Gerald J. *O que é o tempo? Uma visão clássica sobre a natureza do tempo*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2005.
- WICKERT, Luciana F. Desemprego e juventude: jovens em busca do primeiro emprego. *Psicologia: ciência e profissão*, v.26, n.2, p.258-269, 2006.
- YIN, Robert K. *Estudo de Caso: Planejamento e Métodos*. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.