

Prazer e Sofrimento no Trabalho: um estudo com jovens aprendizes de Curitiba (PR)

Autoria

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

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

Samara de Menezes Lara - mgsamaralara@gmail.com

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

Silas Dias Mendes Costa - silasdiasmendes@gmail.com

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

Amanda Gabriela Gomes - amandaggomes13@gmail.com

Graduação em Administração/UFMG - Universidade Federal de Minas Gerais

Andrea Leite Rodrigues - andrealeiterodrigues@usp.br

Prog de Pós-Grad em Gestão de Políticas Públicas/Escola de Artes, Ciências e Humanidades - EACH/USP - Universidade de São Paulo

Agradecimentos

CNPQ, CAPES, FAPEMIG.

Resumo

Este estudo visou desvelar como acontecem vivências de prazer e de sofrimento no trabalho de jovens trabalhadores, público usualmente submetido a condições laborais precárias e mais passivo na cena organizacional. Para tanto, uma pesquisa descritivo-qualitativa foi operacionalizada por meio de entrevistas semi-estruturadas com 19 jovens trabalhadores, cujos relatos foram transcritos e submetidos à análise de conteúdo. O sentimento de prazer desses jovens está relacionado a: reconhecimento profissional; compartilhamento de experiências; referências profissionais pautadas nos exemplos dos colegas; e questões presentes nas interações socioprofissionais (contato com colegas, chefia e clientes; colaboração mútua; sentimento de utilidade; alcance de resultados atribuídos ao grupo de trabalho; valorização dos resultados). Já as percepções de sofrimento dos jovens relacionam-se ao esgotamento profissional devido a: insegurança sobre seu futuro na empresa; falta de reconhecimento tanto interno quanto externo; falta de atividades; atividades empobrecidas que não promovem aprendizagem. Foram mencionados custos afetivos (referentes a cobranças de metas, lidar com agressividade de outras pessoas, transgredir valores éticos, passar por constrangimentos diversos) e físicos (exigência de se ficar em pé o dia todo) no seu cotidiano.



Prazer e Sofrimento no Trabalho: um estudo com jovens aprendizes de Curitiba (PR)

Resumo

Este estudo visou desvelar como acontecem vivências de prazer e de sofrimento no trabalho de jovens trabalhadores, público usualmente submetido a condições laborais precárias e mais passivo na cena organizacional. Para tanto, uma pesquisa descritivo-qualitativa foi operacionalizada por meio de entrevistas semi-estruturadas com 19 jovens trabalhadores, cujos relatos foram transcritos e submetidos à análise de conteúdo. O sentimento de prazer desses jovens está relacionado a: reconhecimento profissional; compartilhamento de experiências; referências profissionais pautadas nos exemplos dos colegas; e questões presentes nas interações socioprofissionais (contato com colegas, chefia e clientes; colaboração mútua; sentimento de utilidade; alcance de resultados atribuídos ao grupo de trabalho; valorização dos resultados). Já as percepções de sofrimento dos jovens relacionam-se ao esgotamento profissional devido a: insegurança sobre seu futuro na empresa; falta de reconhecimento tanto interno quanto externo; falta de atividades; atividades empobrecidas que não promovem aprendizagem. Foram mencionados custos afetivos (referentes a cobranças de metas, lidar com agressividade de outras pessoas, transgredir valores éticos, passar por constrangimentos diversos) e físicos (exigência de se ficar em pé o dia todo) no seu cotidiano.

Palavras-chave: Psicodinâmica. Prazer. Sofrimento. Jovens Trabalhadores.

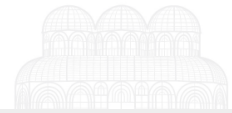
1. Introdução

Ao longo do tempo, diferentes fatores têm implicado na reestruturação do trabalho impactando na vida das pessoas. Os processos produtivos contemporâneos têm imputado aos trabalhadores tarefas fragmentadas, por meio de uma lógica de especialização das atividades. Além das consequências à saúde física e psíquica, a fragmentação leva ao que Sennett (2008) qualificou como vida à deriva, com laços sociais fugazes, comportamentos de curto prazo e fraqueza da lealdade e do compromisso mútuo. Considerando que as oportunidades de trabalho têm diminuído e há uma necessidade de se manter no emprego, muitos destes acabam por assumir uma posição marginalizada em meio ao processo produtivo, sofrendo pressão para que cumpram à risca as normas e condições que lhes são impostas, com medo do desemprego (LANCMAN, 2008).

Esse processo de reestruturação produtiva remete aos moldes de trabalho taylorista, caracterizado pela divisão do trabalho entre os operadores e prescrição de tarefas e pela divisão do homem, por meio da hierarquia e controle. Ambas as divisões se pautam em um conjunto de regras estabelecidas pela organização do trabalho, determinando as responsabilidades do trabalhador e como esse deve desenvolver suas tarefas. Dependendo da rigidez desses fatores, e de como as pessoas lidam com eles, o contexto de trabalho pode ser fonte de prazer em alguns aspectos e de sofrimento em outros (DEJOURS, 1994).

Note-se que os sentimentos prazer e sofrimento coexistem em um mesmo contexto de trabalho (DEJOURS; JAYET, 1994) e são percebidos e vivenciados por meio de processos de subjetivação, modo pelo qual é atribuído sentido à realidade de trabalho a partir de pensamentos, sentimentos e ações individuais ou coletivos (MENDES, 2007). O prazer pode estar relacionado a questões como a liberdade de expressão e a realização profissional, enquanto o sofrimento pode estar atrelado ao esgotamento profissional e a falta de reconhecimento (MENDES, 2007).

Frente ao cenário de mudanças no mundo do trabalho, caracterizado por estruturas e formatos organizacionais cada vez mais complexos e relações profissionais cada vez mais



flexíveis, os sentidos atribuído ao trabalho, à satisfação, à motivação e à produtividade tendem a ser afetados em virtude da subutilização do potencial técnico e criativo dos trabalhadores. As atividades de trabalho tendem a ser rotineiras e extenuantes, podendo resultar em implicações psicológicas, desdobrando-se em patologias no corpo físico, sobretudo em grupos de trabalhadores com maior vulnerabilidade (DEJOURS, 1994).

De acordo com Antunes (1999), há uma tendência para criar condições de desigualdades sociais, explorando e marginalizando a força de trabalho. Entre os grupos mais vulneráveis a essa marginalização estão os jovens trabalhadores, marcados pela pouca ou nenhuma experiência de trabalho e pela realidade econômica menos favorecida. São sujeitos, em sua maioria, sem estabilidade financeira no núcleo familiar, que buscam no trabalho uma alternativa de suprir suas necessidades individuais e contribuir com o sustento da família (OLIVEIRA; PENICHI; BITENCOUR, 2012). Cabe entender como essas pessoas enfrentam as condições que lhe são apresentadas e criam sentido sobre suas experiências de alegria e dor.

Deste modo, o objetivo deste estudo consiste em desvelar como acontecem as vivências de prazer e de sofrimento de jovens trabalhadores em contexto de vulnerabilidade social, assistidos por uma organização de capacitação profissional. Estes jovens são inseridos em empresas de médio e de grande porte por meio da Lei de Aprendizagem (BRASIL, 2000), estabelecida pelo governo federal brasileiro. Propõe-se uma análise de suas experiências com o trabalho, tendo a psicopatologia como quadro teórico de referência.

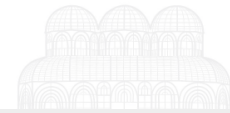
Este artigo está estruturado em seis seções. Esta primeira contempla argumentos introdutórios do referencial teórico discutido, do público estudado e do problema de pesquisa. De forma sequencial, as demais seções tratam: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho, abordagem utilizada para compreender as vivências de prazer e de sofrimento; das idiossincrasias das juventudes e dos jovens trabalhadores; dos aspectos metodológicos adotados neste artigo; das análises dos resultados, e, por fim, as considerações finais da pesquisa e sugestões para pesquisas futuras.

2. Psicopatologia, psicodinâmica e vivências de prazer e de sofrimento no trabalho

A racionalização do trabalho e os princípios científicos da administração propostos por Taylor (1999) implicaram na perda de autonomia dos trabalhadores em relação às suas tarefas, substituindo as atividades de cunho artesanais nas quais se realizavam todas as etapas de produção, por tarefas fragmentadas (divisão do trabalho). Esse processo teve reflexo nas condições gerais de trabalho, potencializando o produtivismo, além de consequências como o acometimento de doenças físicas e psicológicas em trabalhadores.

A psicopatologia do trabalho é uma abordagem da psicologia que reconhece com veemência as consequências para a saúde mental da organização social do trabalho na era industrial. Dejours (1987) destaca como a introdução do taylorismo inaugurou e consolidou, ao longo de todo século XX, uma nova tecnologia de submissão, ou seja, a organização científica do trabalho gerou exigências fisiológicas até então desconhecidas, especialmente em termos de ritmo e tempo de trabalho. Mas não acaba por aqui: a separação entre o trabalho intelectual e o manual neutraliza a atividade mental, privando o corpo fragilizado de seu protetor, que é o aparelho mental. A psicopatologia busca elucidar como o corpo se adapta de um comportamento livre e voluntário, para um comportamento estereotipado e adequado ao ambiente de trabalho. Para Dejours, a questão fundamental é localizar o processo de anulação de um comportamento livre em prol de ajustamento de construção de sentido para dar conta do produtivismo. Isso exige estratégias de enfrentamento, que o autor denomina “ideologias defensivas” e que acontecem por meio de experiências de prazer e sofrimento no trabalho.

De acordo com Dejours (1994), o bloqueio contínuo promovido pela organização do



trabalho por meio da inflexibilidade e da ausência de liberdade e capacidade crítica do trabalhador pode implicar em sofrimento; desse modo, “o trabalho torna-se perigoso ao aparelho psíquico quando ele se opõe a sua livre vontade” (DEJOURS, 1994, p. 24). Por organização do trabalho, entende-se a divisão do trabalho em seu modo operatório prescrito e divisão de homens em quem detém o controle e quem é comandando, onde há divisão das tarefas que são representadas pela hierarquia, controles e separação de responsabilidades (DEJOURS, 1987).

Para analisar essas questões, o autor propõe uma abordagem científica que compreende as vivências de prazer e de sofrimento no trabalho: a psicodinâmica (DASHTIPOUR; VIDAILLET, 2017). De forma geral, a psicodinâmica tem como propósito intervir em situações de trabalho (LACKMAN; UCHIDA, 2003), promovendo a saúde e evitando o adoecimento. A saúde está relacionada ao enfrentamento das pressões de trabalho, podendo ser transformada em prazer. Por sua vez, o adoecimento diz respeito a falhas nesse processo de enfrentamento onde o sofrimento se sobrepõe ao desejo dos trabalhadores (MENDES, 2007).

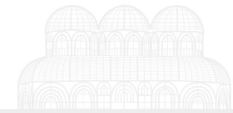
Destarte, o trabalho pode ser fonte ao mesmo tempo de prazer e desenvolvimento humano, bem como de sofrimento e adoecimento (DEJOURS; JAYET, 1994; MENDES, 2007; LANCMAN, 2008) de forma que as vivências de ambos podem ser frutos de lógicas relativamente independentes, nas quais a falta de um não significa a presença do outro. Sendo assim, focalizam-se as vivências desses sentimentos no ambiente laboral, dinâmicas e dialéticas (DEJOURS; JAYET, 1994; LANCMAN, 2008).

A vivência de sofrimento inicia-se com o choque entre a história individual que abarca projetos esperanças e desejos do trabalhador e a organização do trabalho que os desconsidera. Assim, quando essa relação entre homem e organização do trabalho está bloqueada, ou seja, quando o trabalhador já utilizou o limite de suas faculdades intelectuais, psicoafetivas, de aprendizagem e de adaptação, surge o sofrimento. Esse sentimento decorre do acúmulo da energia pulsional no aparelho psíquico pelo fato de não encontrar descarga no exercício do trabalho (DEJOURS, 1987).

Ademais, o sofrimento do trabalhador pode ser acentuado pela impossibilidade de negociação entre o trabalho real e o prescrito devido a uma organização do trabalho rígida. O trabalho prescrito é imposto ao trabalhador, composto de regras e normas; já o trabalho real é executado de fato pelo trabalhador (DEJOURS, 2008). No cenário de sofrimento no trabalho, estudos recentes apontam para vivências desse sentimento em decorrência de atividades cansativas, ritmo intenso (DOURADO; HONÓRIO, 2016), falta de reconhecimento (MENDONÇA et al., 2017), pressão e cobrança para o alcance de metas (SOUSA; COSTA; MELO, 2017), tarefas repetitivas e rotina fixa (MENDONÇA et al., 2017).

Por um lado, se o sofrimento está associado à rigidez e à impossibilidade de negociação, por outro, o prazer pode ocorrer por meio do reconhecimento do trabalhador proporcional sua contribuição despendida no trabalho (ANJOS; MENDES, 2015; HOPE; RICHARDS, 2015). Dejours (2008) esclarece que o reconhecimento se divide em duas formas: no reconhecimento de utilidade e de beleza. O julgamento de utilidade está relacionado à contribuição técnica, social e econômica do sujeito sendo manifestado pela hierarquia, pelos subordinados ou clientes, enquanto o julgamento de beleza diz respeito a uma avaliação e julgamento qualitativo das tarefas pelos pares de trabalho, conhecedores das regras de ofício.

Estudos recentes apontam para a prevalência de prazer advindas da necessidade de reconhecimento por parte do outro (MÁXIMO; CANÇADO; JEUNON, 2012; MARTINS; HONÓRIO, 2014), por meio da emancipação e realização pessoal (MARTINS; HONÓRIO, 2014; ANJOS, MENDES, 2015), sentimento de utilidade e orgulho ao desempenhar suas atividades profissionais (RODRIGUES; HONÓRIO, 2016), um bom relacionamento com



pares e com a direção da organização, ou seja, interação social (MÁXIMO; CANÇADO; JEUNON, 2012), liberdade de expressão e de atuação (CUNHA; HONÓRIO, 2017) e oportunidades proporcionadas (MENDONÇA et al., 2017).

3. Jovens Trabalhadores, Juventudes e Trabalho

O grupo de jovens trabalhadores é composto por diversos subgrupos, assim utiliza-se o termo juventudes no plural para abarcar tais subgrupos dotados de peculiaridades como: diferenças econômicas, sociais, culturais, regionais, de gênero e histórias coletivas, tornando-se assim um grupo composto de jovens heterogêneos (KLIKSBERG, 2006; LEMOS, 2012; ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI; BITENCOURT, 2012). Essas idiossincrasias podem implicar em diferentes destinos para estes jovens devido à sua exposição a riscos e oportunidades diferentes e a vulnerabilidades, e às suas estruturas de vida (KLIKSBERG, 2006).

Segundo Costanzi (2009), a heterogeneidade e as desigualdades da sociedade brasileira são refletidas na situação dos seus jovens, principalmente no que tange ao acesso a direitos, bens e serviços, que estendem ou minimizam as possibilidades de ingresso em um trabalho decente. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2018), um trabalho decente é um

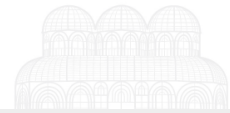
trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. (OIT, 2018, p.1)

Assim, a questão da inserção no mercado de trabalho pode depender das condições econômicas, ou seja, jovens com melhores condições econômicas podem optar por prolongar seus estudos e construir uma base sólida para sua carreira, não necessitando adentrar no mercado de trabalho precocemente. Quando isto ocorre, eles buscam inserção relacionada ao desenvolvimento profissional (KLIKSBERG, 2006; OLIVEIRA, PENICHI, BITENCOURT, 2012).

Do outro lado, estão os jovens desprovidos de recursos financeiros que, em sua maioria, valem-se do trabalho como forma de contribuir com o sustento da família e de financiar seu próprio estudo, conciliando o tempo entre trabalho e formação acadêmica (OLIVEIRA, PENICHI, BITENCOURT, 2012). Esse grupo, em sua maior parte, está em situação de vulnerabilidade social, sobretudo por fatores socioeconômicos, e geralmente desempenham atividades repetitivas e rotineiras (TUCKER; LOUGHLIN, 2006) em trabalhos precários. Nesse sentido, o principal desafio não é apenas a criação de postos de trabalho para os jovens, mas também a sua inserção em trabalhos decentes (OIT, 2017).

Nesse sentido, políticas públicas têm sido implementadas no Brasil com intuito de desenvolver e inserir os jovens em situação de vulnerabilidade social no mercado de trabalho formal (FRANCO, et al., 2017). Dentre elas, destaca-se a Lei de Aprendizagem, Lei nº 10.097 (BRASIL, 2000), que foi ampliada pelo Decreto nº 5.598 (BRASIL, 2005) que instituiu que todas as empresas de médio e grande porte devem contratar uma quantidade de aprendizes proporcional a um percentual de 5% a 15% do total de seus funcionários.

A Lei de Aprendizagem aplica-se a jovens com idade entre 14 e 24 anos, cujo contrato de trabalho assume um regime especial, tendo duração máxima de 2 anos, e o empregador assume a formação técnica ou profissional destes jovens por meio de programas de aprendizagem (BRASIL, 2005) realizados por instituições como a Associação Ensino Social Profissionalizante (ESPRO). Assim, sugere-se que seja significativo pesquisar as vivências de prazer e sofrimento de jovens trabalhadores, que tiveram seu ingresso no mundo profissional



mediados pela Lei de Aprendizagem, considerando suas particularidades e idiossincrasias.

4. Metodologia

A fim de alcançar o objetivo proposto na pesquisa, de desvelar como acontecem as vivências de prazer e de sofrimento de jovens trabalhadores em contexto de vulnerabilidade social assistidos por uma organização de capacitação profissional, foi realizado um estudo descritivo-quantitativo, pois este visa descrever em profundidade as características de populações e fenômenos ou possibilitar o estabelecimento de relações entre variáveis (GIL, 2008). No que tange aos procedimentos, a pesquisa foi desenvolvida por meio de estudo de caso (VERGARA, 2009), restringindo-se a um grupo de pessoas e expondo as características deste grupo, neste caso, os jovens trabalhadores.

O presente estudo teve como unidade de análise os jovens trabalhadores, sendo a unidade de observação os alunos dos cursos profissionalizantes oferecidos pela Associação de Ensino Social Profissionalizante (ESPRO) de Curitiba (PR). A missão do Espro é “promover inclusão social por meio de ações socioeducativas, mediação de acesso e integração ao mundo do trabalho”, sendo que seu atendimento é destinado a jovens que estejam em situação de vulnerabilidade social e matriculados ou concluintes da rede pública de ensino (ESPRO, 2018, p. 1).

Para escolher os sujeitos entrevistados na pesquisa, foi utilizado o critério de acessibilidade devido à facilidade de acesso a esses jovens (VERGARA, 2009), com a participação ocorrendo de acordo com a sua disponibilidade em participar da pesquisa. A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas com roteiros semiestruturados, aprovadas previamente pela coordenação da unidade do ESPRO abordada. Foram entrevistados 19 jovens, visto que a coleta foi encerrada neste ponto em função do critério de saturação de dados (GIL, 2009).

Aos jovens entrevistados foi garantido o sigilo dos dados coletados, sendo que estes foram identificados por códigos, como E1, E2, E3 e assim por diante, até E19, para que não fossem ser identificados.

No início das entrevistas, após esclarecimentos sobre seus objetivos, procedia-se à assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), como reza a Resolução nº 510 do Conselho Nacional de Saúde (CNS, 2016). Na sequência, o participante preenchia um formulário de identificação com seus dados sócio-demográficos. As entrevistas duraram, em média, 40 minutos cada, período durante o qual os jovens trabalhadores responderam sobre suas percepções em relação às suas vivências de prazer e de sofrimento. Mediante autorização dos entrevistados, os diálogos foram gravados e transcritos integralmente, possibilitando a análise de conteúdo (BARDIN, 2008).

A análise de conteúdo foi efetuada utilizando procedimentos de acordo os moldes propostos por Melo et al. (2007), em três fases: i) preparação: dados foram transcritos e organizados para as próximas etapas; ii) tabulação quantitativa: apresentaram-se os dados em formato de tabelas a fim de identificar reincidências, contradições e relevâncias nos relatos e iii) análise ou categorização temática: por meio de leituras e releituras dos dados, foi possível extrair ideias que iam além do tema central.

As categorias temáticas deste estudo foram baseadas no Instrumento sobre Trabalho e Risco de Adoecimento (ITRA), validado por Mendes (2007). Nele, as representações do trabalho se estruturam em quatro categorias: contexto, exigências, sentido e efeitos. A primeira delas, o contexto, contempla a organização do trabalho, as relações socioprofissionais e as condições de trabalho. A segunda, das exigências, abarca o custo físico, afetivo e cognitivo. A terceira, a do sentido do trabalho, abrange às vivências de prazer, representadas pelos fatores realização profissional e liberdade de expressão, e as vivências de



sofrimento, associadas aos fatores de falta de reconhecimento e esgotamento profissional. Por fim, a categoria dos efeitos engloba os danos físicos, sociais e psicológicos.

5. Análise dos Resultados

Os sujeitos participantes da pesquisa tinham, predominantemente, as seguintes características: sexo feminino (63%), 16 anos de idade (26%), cor de pele branca (63%), estado civil solteiro (a) (95%), ensino superior incompleto (37%), pais (42%) e mães (26%) com ensino médio completo, tempo total de trabalho do jovem de mais de 5,1 anos (37%), menos de seis meses assistidos pela Espro (53%), menos de seis meses no cargo atual (53%), com atuação no comércio (37%), renda média de R\$ 758,00 e renda total do grupo familiar entre 3,1 e 4 salários mínimos (26%). Esses e os demais detalhes de caracterização dos sujeitos estão expostos na Tabela 1.

Tabela 1 – Perfil dos sujeitos da pesquisa

Variável	F	(%)	Variável	F	(%)
Sexo			Tempo no cargo atual		
Masculino	7	37	menos de 6 meses	10	53
Feminino	12	63	de 6 meses a 1 ano	6	32
Idade			de 1,1 a 2 anos	3	16
15 anos	1	5	de 2,1 a 3 anos	0	0
16 anos	5	26	de 3,1 a 5 anos	0	0
17 anos	3	16	mais de 5,1 anos	0	0
18 anos	0	0	Ramo da empresa		
19 anos	3	16	Serviço ou Administração Pública	3	16
20 anos	3	16	Indústria	0	0
21 anos	4	21	Comércio	7	37
Cor de pele			Bancos, Instituições financeiras ou Agências de crédito	1	5
Branco	12	63	Transporte e Comunicações	6	32
Preto	0	0	Hotelaria ou Restaurante	1	5
Moreno	2	11	Construção civil	0	0
Pardo	5	26	Saúde	0	0
Amarelo (oriental)	0	0	Educação	0	0
Outra	0	0	Serviços domésticos	1	5
Estado civil			Renda Média individual (R\$)		
Solteiro	18	95	758,0		
Casado	1	5	Renda do grupo familiar		
Escolaridade do jovem			Até 1 salário mínimo (SM)	0	0
Ensino fundamental incompleto	0	0	de 1,1 a 2 SM	4	21
Ensino fundamental completo	0	0	de 2,1 a 3 SM	4	21
Ensino médio incompleto	6	32	de 3,1 a 4 SM	5	26
Ensino médio completo	6	32	de 4,1 a 5 SM	3	16
Ensino superior incompleto	7	37	de 5,1 a 7 SM	2	11
Ensino superior completo	0	0	de 7,1 a 10 SM	0	0
			de 10,1 a 20 SM	1	5
			mais de 20 SM	0	0

Fonte: Dados da pesquisa.

Analisaram-se as vivências de prazer e de sofrimento no trabalho dos jovens de forma conjunta, devido sua coexistência, pautando-se na psicodinâmica do trabalho. Foram feitas duas perguntas aos jovens participantes da pesquisa, solicitando-lhes que indicassem fontes de



bem-estar ou prazer no ambiente de trabalho que estão inseridos e fontes de mal-estar ou sofrimento. Outros questionamentos foram surgindo ao longo do diálogo com vistas a elucidar as narrativas desses jovens.

No que se refere a fatores de prazer, as categorias temáticas que emergiram nas falas são apresentadas na Tabela 2:

Tabela 2 – Categorias temáticas relacionadas ao prazer, segundo os entrevistados

Categorias	Respostas	Entrevistados	Total
Relações Socioprofissionais	O contato com pessoas (os clientes, a chefia, os colegas), parceria, flexibilidade, ajuda, valorização dos resultados; utilidade, alcançar resultados imputados para o grupo de trabalho;	E2; E4; E5; E7; E8; E11; E12; E13; E14; E15; E16; E17; E18	13
Reconhecimento Profissional	Satisfação/ prazer do cliente; reconhecimento por parte dos clientes/ empresa; ter referências profissionais (pessoas), compartilhar experiências, expectativas para o futuro	E1; E2; E8; E9; E10; E19	06
Outros	As refeições; Situações inusitadas que acontecem.	E3; E6; E11	03

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir das falas dos entrevistados E1, E2, E8 e E19, é possível identificar dois aspectos relacionados às suas vivência de prazer, a gratificação pessoal com as atividades e o reconhecimento, conforme trechos abaixo:

“Foi um prazer fechar negócio com você”, “que bom, a partir de agora você vai poupar tanto por mês”, “bom, a partir de agora, você conseguiu seu consórcio”, “está aqui o empréstimo”, “você vai poder comprar seu carro”. Essas são as principais fontes de prazer com certeza, porque as pessoas acabam se beneficiando disso e **o prazer da pessoa acaba também se tornando o prazer da gente**. Não é só vender. [E1]

Eu tive um **reconhecimento** no final de ano, eu ganhei um monte de presente, eu ganhei chocolate, eu ganhei chocotone, eu ganhei sabonotinho, eu ganhei um monte de coisas deles. [Os clientes idosos] são bem assim, **já chegam na agência procurando você, te abraça, te cumprimenta e agradece** então é o que assim... faz a gente ter disposição para ir, são eles que chegam todo dia lá, vêm te abraçar: “Ah eu tava procurando você”, [outra pessoa] “diz que você estava no banheiro”, “ele está sentado lá”, “já atenderam o senhor? Não, tava te esperando!” Então é a única coisa assim que... é o que mais motiva a gente de estar lá todo dia. [E2]

É... o **contato com o público** que eu, eu acho que é o que eu mais amo assim. É... e se relacionar com pessoa, eu acho que é... é muito... eu acho muito bom. Quando... quando você nota que você fez a, se você fez algum trabalho e **uma pessoa ficou contente, ficou satisfeita com seu trabalho, te agradece**, eu acho isso bom. [E8]

Lá no banco **me sinto empolgada quando eles reconhecem**. “Nossa, você fez um bom trabalho, aquele **cliente elogiou você!**” Então esse é um momento de prazer que eu tenho no banco. [E19]

Ao mencionar que “o prazer da pessoa acaba também se tornando o prazer da gente”, E1 demonstra uma gratificação das pessoas com suas atividades. Quanto ao reconhecimento do trabalho realizado, ele ocorre de duas maneiras: por parte dos clientes da empresa (E2; E8; E19) e por meio dos funcionários (E19). Os resultados corroboram com os achados de Máximo, Cançado e Jeunon (2012) e Martins e Honório (2014) no sentido de que vivências de prazer são resultantes do reconhecimento profissional. Cabe acrescentar ainda que, no caso destes jovens, o reconhecimento é confirmado pelos seus pares de trabalho (DEJOURS,



2008).

O contato com as pessoas também se mostrou fonte de prazer para os jovens (E2; E7, E8, E12; E15 e E16). Esse contato envolve tanto os colegas e a chefia, quanto os clientes. Há um sentimento de realização profissional em relação às atividades e orgulho pelo que faz, indicando uma identidade com tarefa. Os seguintes relatos contemplam esses aspectos:

Eu **gosto das pessoas** com quem eu convivo. O pessoal lá do container, que são as meninas que trabalham comigo, a gente criou bastante, tipo, um laço bastante de amizade. E... eu acho que o próprio ambiente de trabalho em si, **quando você faz uma coisa** que, tipo, você gosta, **te traz prazer**, então é uma coisa que, né, que te deixa feliz. [E7]

[...] **o meu prazer é mexer com o cliente**. Eu **sempre gostei bastante** de mexer com pessoas, já percebeu né, eu gosto bastante de mexer com pessoas. Quando eu trabalhei no RH de uma transportadora, era minha paixão as pessoas, fazer integração, conversar. Falar em público é uma coisa que eu amo. [E15]

Eu **gosto das pessoas**. O **meu chefe lá** é muito gente boa, o **meu instrutor**, que tem paciência, que é uma pessoa bem paciente. Ele é educado, nunca vejo ele com cara feia né, não é aquela pessoa que é ruim ou fala com você com uma autoridade, ele fala como amigo, e eu gosto assim, eu me sinto bem perto dele. [E16]

Outros aspectos sinalizados pelos jovens são as experiências compartilhadas pelo grupo (E9; E10) e os exemplos profissionais que eles têm nos colegas ou na chefia (E9). Esses fatores projetam os jovens para um futuro profissional, criando expectativas de carreiras:

Na organização, eu diria que é **como eu me vejo no futuro**. Porque, dentro da empresa, **eu consigo ter exemplos de pessoas** que eu quero me tornar, lembrando por minha chefe. Ela sabe o que ela vai fazer, ela é extremamente eficaz e eficiente, então eu quero ser como ela. Então, eu tiro de bom na empresa os exemplos de pessoas e tudo que eu venho fazendo lá por que eu sei que isso vai contribuir muito pra mim. [E9]

As **experiências**, gente! Meu Deus, como **eu estou aprendendo**. Por mais que não seja na minha área, lá é mais Rádio, TV, eles falam, né? Gente... como que eu aprendo naquele lugar, como eu aprendo mesmo assim, eu acho muito legal. [E10]

Questões como a cooperação e solidariedade entre os colegas (E4; E14), a liberdade de negociação das demandas com a chefia (E11), o ambiente de trabalho em si (E7) e o reconhecimento proporcional ao esforço no trabalho (E5) também emergiram a partir dos relatos dos jovens como fontes de prazer:

A **parceria**, assim, tanto do RH, porque sou eu e minha chefe no RH, mas a parte de segurança do trabalho assim, que trabalha com a gente, então é um setor assim que a gente tem sempre muita parceira. O fiscal é sempre parceiro de pouca coisa que a gente precisa e questão de valores e tudo mais. Então assim, eu vejo a parceria que tem entre um setor com o outro. [E4]

Eu gosto da flexibilidade... eu, como eu falei, não chego atrasada, mas se um dia eu precisar... “[nome do jovem], preciso ir em tal lugar. **Preciso fazer tal coisa**.” Ele... ele fala: “Não, **pode** ir [nome do jovem]”, eu só peço, ele só **pede que eu avise**, tudo mais, então... essa flexibilidade, de: “Ah, o que, que você acha disso?” Sou só um aprendiz, trabalho com, só com analistas e arquitetos formados, então eles são muito superiores a mim, digo, se for olhar em uma visão acadêmica e mesmo assim eles dão aquela abertura de me ouvir, eu escuto eles, eu aprendo com eles então. [E11]



Tem bastante coisa interessante lá, no modo de trabalhar também lá... no **jeito que eles ajudam nas coisas** que eles passam para gente fazer. [E14]

Se eu trabalho muito eu sou muito bem reconhecido, se eu trabalho pouco eu sou pouco **reconhecido**, então eu acho que é bem **proporcional** ao que eu trabalho, então uma coisa que me deixa bem feliz porque tem dias que eu chego, cara, eu quero só trabalhar, quero só fazer o melhor possível no meu trabalho. [E4]

Estudos realizados por Anjos e Mendes (2015) e Hope e Richards (2015) sinalizavam que as vivências de prazer também podem ocorrer quando o trabalhador é reconhecido proporcionalmente à contribuição despendida para a realização de sua atividade, desta forma esses achados evidenciam essa possibilidade.

A realização com o que faz, os sentimentos de utilidade e o alcance dos resultados imputados para o grupo de trabalho também foram sinalizados pelos jovens trabalhadores, conforme fragmentos relacionados a seguir:

Eu acho que é bom as coisas que eu faço, que... eu consigo lidar muito... muito... agilmente assim, com os meus trabalhos. Eu não gosto muito de trabalhar com as pessoas com quem eu trabalho, então... eu prefiro, assim, estar ali no meu cantinho, no meu computador, fazendo as minhas coisas. [E13]

Eu acho que, **depois que você entra** lá, você **fica** meio **embutido** nisso, que é a fonte de prazer, é meio que **todo mundo conseguir bater as metas**, todo mundo conseguiu ter o resultado esperado, o resultado planejado. Ver que está dando tudo certo, ver que não está tendo dificuldade, não está tendo problema é uma coisa boa. [E17]

Ser útil. [E18]

De acordo com as narrativas dos jovens, as vivências de prazer estão relacionadas ao sentimento de utilidade e orgulho em relação às atividades profissionais realizadas (RODRIGUES; HONÓRIO, 2016). Note-se ainda que o sentimento de estar “embutido” na empresa, como afirma E17, está relacionado a um bom relacionamento com pares e com uma interação social (MÁXIMO; CANÇADO; JEUNON, 2012), gerando um sentimento de pertencimento, acolhimento, aceitação e compartilhamento de valores. Neste sentido, o prazer relaciona-se a construção da identidade profissional do jovem no contexto organizacional.

Muito embora E13 tenha uma identificação com suas tarefas e, segundo sua fala, consiga lidar de forma ágil com elas, há uma restrição quanto à interação social promovida no ambiente de trabalho conforme apresentado no trecho “Eu não gosto muito de trabalhar com as pessoas com quem eu trabalho, então... eu prefiro, assim, estar ali no meu cantinho”. Isso pode estar relacionado a pouca experiência profissional e ao próprio desenvolvimento da identidade dos jovens, que ainda está em construção.

As situações inusitadas que acontecem no cotidiano de trabalho também foram mencionadas como fonte de bem-estar, como as vivências relatadas por E3:

No banco, acho que prazeroso é a risada, eu vejo muitas cenas que às vezes (risos) eu olho assim, eu falo “não, hoje eu estou chateada, mas eu tenho que rir disso”. É, tempos atrás foi um moço lá com uma carta da delegacia falando que queria retirar o dinheiro daí eu: “tá, mas o que dinheiro?” [...] Acontece umas cenas assim, que você fala “meu Deus, o que está acontecendo?” (risos), então assim a gente tem essa descontração, assim às vezes na parte das pessoas mesmo, cada dia é diferente, às vezes você fica mais o tempo todo trabalhando, não tem risada nenhuma, mas às vezes tem a parte do poder dar risada assim, das pessoas. [E3].



Os entrevistados E6 e E11 valorizam a alimentação (comida). Em suas falas, esses momentos são associados aos eventos realizados na empresa e nos momentos de refeições:

Eu gosto **muito da hora do almoço**. [E11]

O **almoço**. [...] mas lá... tem muita coisa que é legal, os eventos... que tem comida também. [E6]

Assim como sugere Kliksberg (2006), as estruturas de vida desses jovens são diferentes e complexas; dessa forma, a condição de vulnerabilidade a que estão submetidos pode tornar algo simples, como uma refeição, em uma fonte de prazer. As refeições compartilhadas na organização podem representar um estímulo para os jovens manterem-se nesse contexto laboral, servindo como subterfúgio de situações de precarização. Sublinha-se que, na maioria dos casos, para os jovens financeiramente carentes, o trabalho é uma forma de contribuir no sustento da família, suprimir suas necessidades individuais e do grupo a que pertence (alimentação, vestuário, moradia).

Por outro lado, as experiências de sofrimento que os jovens relatam ter vivenciado são retratadas por meio das categorias temáticas: esgotamento profissional, falta de reconhecimento, relacionadas às vivências de sofrimento; e os custos afetivo e físicos, que vinculam-se ao custo humano no trabalho. As temáticas estão descritas na Tabela 3:

Tabela 3 – Categorias temáticas relacionadas ao sofrimento, segundo os entrevistados

Categorias	Respostas	Entrevistados	Total
Esgotamento Profissional	Falta de segurança em relação ao futuro da empresa;	E1; E5	02
Falta de Reconhecimento	Tratamento diferente, ser usado por ser jovem aprendiz, espera quando não tem nada para fazer, as pessoas acharem que não tenho capacidade.	E6; E8; E10; E13; E18	05
Custo Afetivo	Pressão de se mesmo, pressão psicológica, pessoas (difíceis e convivência), cobrança, enganar as pessoas.	E7; E9; E11; E13; E16; E19	06
Custo Físicos	Ficar em pé	E3	01

Fonte: Dados da pesquisa.

Na categoria esgotamento profissional, percebe-se na fala de E5, três aspectos que levam o(a) jovem a se sentir inseguro(a) em relação ao seu futuro profissional, são eles: ciência de que o contrato vai acabar, promessas de uma possível efetivação e ciência de que a empresa está demitindo pessoas. Observem-se os relatos:

Na empresa, um dos problemas que eu sinto é **uma falta de segurança em relação ao meu futuro lá**, porque eu quero sim, **querendo ou não eu trabalho numa multinacional**, eu quero saber quais são as minhas possibilidades de ficar lá, **depois que o contrato acabar, e ninguém me diz isso com certeza**, é eles falam assim: “ah, se você se esforçar você, se você aprender o máximo que você conseguir, enfim, **você vai conseguir ficar aqui**”. Mas a própria empresa, os próprios funcionários falam que **a empresa está demitindo um monte de gente, que a empresa está fazendo uma limpa no pessoal**, então eu não me sinto **muito seguro em relação a meu futuro profissional lá, o que às vezes me desanima um pouco**, confesso que isso me desanima um pouco, eu falo assim: “poxa, eu trabalhar aqui eu vou fazer um monte de coisa, mas eu não vou ser efetivado aqui”, por exemplo [E5].

Houve uma **promessa de efetivação** [relatada pelo outro jovem aprendiz que me treinou], e que depois a pessoa fica esperando e fica muito vago, né, isso traz uma **ansiedade enorme** para quem, para o **jovem principalmente que está estudando**,



que se esforça muito no emprego, que está estudando para se manter lá, que faz o possível para bater todas as metas, porque ele quer entrar e virar um caixa e **construir carreira** e quando isso existe um, assim uma dificuldade para ele para que isso aconteça, ou talvez não uma dificuldade, **mas o silêncio** [E1].

Esse(a) jovem possui consciência de que o contrato vai acabar, pois ao adentrar na empresa por meio da lei de aprendizagem, ele(a) sabe que o máximo que poderá ficar na empresa por meio deste vínculo são dois anos (BRASIL, 2005). E, ao explicitar que “querendo ou não eu trabalho numa multinacional”, ele(a) demonstra saber a importância de ter conseguido emprego numa empresa de grande porte. Essa importância dada a tal oportunidade pode estar ligada ao fato de que normalmente encontraria dificuldade para o acesso à mesma ou uma semelhante, se não por meio de políticas públicas, por ser um(a) jovem em situação de vulnerabilidade social e fazer parte de um contexto cheio de estigmas e acessos dificultados (FRANCO, *et al.*, 2017), o que o(a) leva a querer continuar na empresa e se esforçar ao máximo para que isso aconteça. Entretanto, o que o(a) desanima, são “as promessas realizadas”, passando toda a responsabilidade para ele(a), como se o sua continuidade dependesse única e exclusivamente do seu desempenho e, ao mesmo tempo, perceber que pessoas que já trabalham na empresa estão sendo “demitidas”. Essa insegurança e se esforçar ao máximo para ser contratado e construir uma carreira na instituição, também é relatada por E1, ao contar o caso de uma jovem aprendiz que o(a) treinou, tinha a promessa de ser efetivado e, quando seu contrato acabou, teve como resposta o silêncio.

Por sua vez, na categoria de falta de reconhecimento, emergiram as questões da falta de reconhecimento ligada ao desempenho de tarefas que não promovem a aprendizagem, da falta de reconhecimento de pessoas externas e internas a empresa e, até mesmo, da falta de atividades para fazer. Essas questões perpassam por uma desvalorização (E13), discriminação (E6, E8), indignação (E8) e sentimento de inutilidade (E10) por parte dos entrevistados, conforme trechos a seguir:

Ou quando você está lá e tipo... “Você não é diferente de ninguém, **você só é menor e você é de menor...**” [...] eles olham para você e você está lá cheio de coisas assim... na sua mesa, porque você tem que terminar logo, para você não levar bronca e eles, tipo, olham para sua cara e falam: “Você está ocupada?” E aí você fala: “Eu tô!” “**Ah, então vai lá na portaria buscar uma chave para mim.**” “Ah, então vai lá **pegar água para mim.**” “Vai lá **arrumar as cadeiras daquele negócio**, que eu tenho que fazer um evento.” [E6]

Tipo... às vezes, tem um trabalho que eu **posso fazer** e a pessoa fala: “**Ah não, não, não passa para o menor...**” Ou as vezes, tem um **café da empresa inteira**, daí chama todo mundo e não chama o menor, entendeu? **Como se eu não fosse um funcionário**, entendeu? Ou... Ah...! Tem alguma coisa que... tipo, tenho para fazer, isso acontece com frequência assim, (...) um funcionário assim, alguém está, chega lá alguém vendendo alguma coisa assim, tipo aconteceu ontem, chegou... uma mulher lá vendendo bombom, daí... **perguntou para todos os funcionários**, daí a mulher falou comigo: “Ô, oferece para o aprendiz.” Daí a mulher só me olhou assim... foi embora. Oh! Daí eu fiquei tipo, não falei nada. (Grunhido) E eu ia comprar, se ela oferecesse. (Riso) “**Eu ia comprar, pô!**” É... daí não falei nada, mas tranquilo. (Risos) Ou, às vezes, tem um trabalho assim que, tipo... Que coisa! Ninguém quer fazer, **algum trabalho que ninguém quer fazer assim ... daí: “Ah, passa ali para o menor.”** [E8]

É esperar, né, quando não tem nada para fazer. Meu Deus! Meu Deus do céu, hoje eu estou aqui, graças a Deus, mas não ia ter nada. Ia ter que ficar das **quatro às dez sem fazer nada**, é horrível. Meu Pai. (Risos) [E10]

Talvez, por eu ser jovem aprendiz, todo **mundo meio que me usa**, assim, entre



aspas, para... **fazer algo que não querem fazer**. Como a gente tem unidades de estacionamento próximas ao escritório, todo mundo sempre fala: “Ai, [nome do jovem], você podia pegar um... um... notebook para mim lá no CT.” Que é o Centro de Treinamento. “**Porque, ai, até eu andar até lá...**” Eu não posso falar: “Não, não vou.” Sendo que é a minha gestora, minha mentora que está pedindo. Então, às vezes, tem umas coisas que eu... só porque eu faço rápido as coisas, às vezes fico com tempo ocioso, eu acho que eles acham algumas coisas assim para fazer, **que não me desenvolve, sabe?** “Ai, limpa esse armário aqui, arruma essas pastas.” Tá, arrumo, mas... não é **o que eu gosto, sabe**, então... por isso que eu até prefiro, se eu **conseguir mudar de emprego, ao término do meu contrato**, eu... espero que eu consiga, porque ali eu acho que **não tive uma experiência muito boa**. [E13]

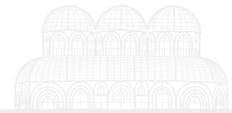
Pelas falas dos jovens (E6, E8, E10, E13), pode-se inferir que eles percebem que, devido ao seu cargo, são demandados a fazer trabalhos mais operacionais e, até mesmo, favores pessoais, conforme trechos dos mesmos: “vai lá na portaria buscar uma chave para mim”, “vai lá pegar água para mim”, “vai lá arrumar as cadeiras daquele negócio”, “algum trabalho que ninguém quer fazer assim “ah, passa ali para o menor”, “limpa esse armário aqui, arruma essas pastas”. Há também o caso que não são demandados a executarem tarefas, como “das quatro às dez [horas] sem fazer nada”. Nesse sentido, o sofrimento está ocorrendo pela falta de reconhecimento, bem como pela subutilização da capacidade técnica e da criatividade, redundando em baixa ou nenhuma perspectiva de crescimento profissional (DEJOURS; JAYET, 1994).

Diante desse cenário, E13 menciona que desempenha as atividades que lhe são solicitadas, mas que pretende procurar outro emprego, por não achar que teve uma experiência profissional enriquecedora. Esse desejo de E13 se contrapõe ao da maioria dos jovens que relatam uma vontade e, até mesmo, um investimento em termos de um desempenho acima do esperado ou cobrado para continuar na empresa após o término do contrato. Pelas falas dos jovens, pode-se inferir que o processo de inclusão social destes está ocorrendo devido à obrigatoriedade da lei, mas não está acontecendo integração e desenvolvimento profissional desses jovens. Mesmo assim, a obediência destes para executar as atividades pode ocorrer devido ao fato de esse trabalho lhe possibilitar uma condição melhor (FRANCO, *et al.*, 2017) do que teria em trabalhos informais e mais precários (OIT, 2017).

No que tange à categoria temática custo afetivo, foi possível perceber no relato dos entrevistados que eles possuem um custo emocional (MENDES, 2007), por terem que lidar com cobranças de metas por parte de seus pares e superiores e de si mesmos; ao serem obrigados a lidarem com agressividade das outras pessoas no local de trabalho; a transgredir valores éticos e serem submetidos a constrangimentos. Esses últimos aspectos podem ser observados nas falas de E9 e E19:

E é um pouquinho assim da **pressão psicológica**, como é meu primeiro emprego eu ainda não estou 100% acostumada com aquelas **pessoas me cobrando o tempo todo e gente sendo meio grossa assim**. Tem algumas vezes que ainda tomo choque mas com o tempo eu vou me adaptando. [E9]

Então, lá no banco alguns aspectos que me deixam sentida, assim, de pensar que, às vezes, por exemplo, eles vão **vender um empréstimo para uma pessoa idosa que não sabe o que está fazendo**, isso me deixa **chateada**, de pensar que às vezes está **enganando alguém**, eu não gosto muito dessa parte, no sentido de **muita exigência, cobrança também**, eu não gosto [nome da empresa], porque às vezes as pessoas, eu entendo que elas têm que cobrar, tem meta e tudo mais, mas **às vezes a pessoa que está em cima que é cobrada para gente bater meta e tudo, ela extrapola**, às vezes **magoa a gente**, não tem a diferença do que é profissional e o que é aquilo que realmente vai magoar, **chamar a pessoa de incompetente**, por exemplo. [E19]



Assim, E3 alega que percebe a “pressão psicológica” por causa de “pessoas me cobrando” e “gente sendo meio grossa assim”, mas justifica que esse sentimento é devido ao fato de ser o seu primeiro emprego, como se fosse normal e, com o passar do tempo, as pessoas terem que se acostumar a serem tratadas de maneira grosseira no ambiente laboral. De maneira semelhante, E19 menciona a questão da cobrança por metas, de maneira que a “magoa”, sendo também submetida a constrangimentos, tal como se chamada “de incompetente”. Além disso, E19 relata a questão de se sentir “chateada” por saber que estão enganando pessoas.

Por último, tem-se a categoria temática custo físico, que se refere ao “dispêndio fisiológico e biomecânico imposto ao trabalhador pelas características do contexto de produção (MENDES, 2007, p. 118). Sublinha-se que apenas um dos entrevistados a relatou, conforme trecho da entrevista:

Ficar de pé o dia todo, nossa na hora que eu saio para o meu almoço, para mim, que é para mim comer **eu só quero sentar na cadeira**, eu falo “aí pronto, já estou almoçando” [Não precisa nem comer? (fala do entrevistador)] Não, **eu posso ficar sem comer**, eu pego, sento lá na cozinha e lá eu fico comendo no sofá lá no, como se fosse uma cadeira, é uma cadeira bem confortável que tem lá, fico lá, eu falo “ah sentar...” A hora que eu penso que eu **tenho que levantar, eu, já me dá um desânimo, porque nossa ficar o dia todo de pé é complicado [E3]**.

No trecho da fala de E3, nota-se que a importância que é dada ao sentar, uma vez que diz poder ficar sem comer, em prol do sentar. Assim, a necessidade básica de se alimentar é vista como uma possibilidade de executar outra atividade, o sentar, que para o(a) entrevistado(a) é o essencial. E, ao término desse período, surge um sentimento de “desânimo” pois sabe que terminará também o seu momento assentado(a), e justifica que tal sentimento surge em decorrência de ser complicado “ficar o dia todo de pé”. A situação, tal qual narrada por esse sujeito de pesquisa, remete ao que Dejour enfatiza como sendo a adaptação do corpo ao trabalho, às custas de sofrimento e de ressignificação da experiência como válida, importante e passível e ser enfrentada com o simples ato de sentar.

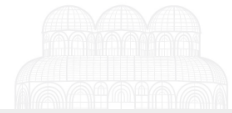
Em suma, as ocorrências de sofrimento desses jovens estão ligadas: ao esgotamento profissional, demonstrado por meio da insegurança no futuro na empresa; à falta de reconhecimento relacionado ao desempenho de tarefas que não os fazer aprender; à falta de reconhecimento de pessoas externas e internas a empresa; e à falta de atividades para fazer. Soma-se a isso o custo afetivo relativo ao lidar com cobranças de metas, ao serem obrigados a suportar agressividade das outras pessoas no local de trabalho, ao transgredir valores éticos e serem submetidos a constrangimentos. Por último, o custo físico está associado a executar uma tarefa que lhe exige ficar em pé o dia todo.

Embora nas entrevistas com os jovens, as perguntas estivessem relacionadas apenas ao sentido do trabalho envolvendo as vivências de prazer e de sofrimento, outras categorias temáticas foram identificadas nas narrativas, dentre elas as questões relacionadas ao contexto de trabalho (reconhecimento profissional e relações socioprofissionais) e às exigências (custo afetivo e físico), além dos fatores de prazer (reconhecimento profissional e liberdade de expressão) e de sofrimento (falta de reconhecimento e esgotamento profissional).

No que tange aos danos relacionados ao trabalho, não ocorreu nenhuma fala que remetesse a esse fator.

6. Considerações Finais

A pesquisa apresentada neste artigo teve como objetivo desvelar como acontecem as



vivências de prazer e de sofrimento no trabalho de jovens trabalhadores assistidos pelo ESPRO da cidade Curitiba (PR). No que tange aos procedimentos metodológicos, foi realizada uma pesquisa descritivo-qualitativa, através de estudo de caso. A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas com roteiros semiestruturados e os dados foram submetidos à análise de conteúdo.

As percepções de prazer dos jovens trabalhadores estão relacionadas ao reconhecimento profissional, fruto do reconhecimento por parte dos clientes e da empresa, ao compartilhamento de experiências e às referências profissionais baseadas nos colegas de trabalho, criando no jovem expectativas futuras em relação ao trabalho e sua permanência na empresa. Além disso, o prazer compreende questões presentes nas relações socioprofissionais como o contato com colegas, chefia e clientes, colaboração mútua, sentimento de utilidade, alcance de resultados atribuídos ao grupo de trabalho e valorização dos resultados.

Já em relação às percepções de sofrimento dos jovens em questão, percebeu-se que as mesmas estão ligadas ao esgotamento profissional devido: à insegurança sobre seu futuro na empresa; à falta de reconhecimento tanto interno quanto externo; à falta de atividades ou atividades que não contribuem nos seus processos de aprendizagem; ao custo afetivo em relação às cobranças de metas; ao suportar agressividade de outras pessoas no local de trabalho; ao transgredir valores éticos; e ao passarem por constrangimentos. Por fim, o custo físico foi associado à exigência de uma determinada postura física, ou seja, de se ficar em pé o dia todo.

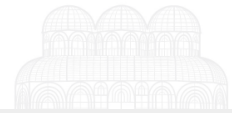
Além de ser um auxílio ao campo teórico, o estudo pôde contribuir para a compreensão das percepções de prazer e de sofrimento dos jovens trabalhadores estudados, podendo ajudar em possíveis intervenções a fim de suavizar as fontes de sofrimento dos mesmos, evitando, assim, impactos negativos no comprometimento destes jovens e possíveis doenças que possam surgir devido a tais fontes de sofrimento.

Como limitações do estudo, podem ser citadas as especificidades dos jovens trabalhadores atendidos pelo ESPRO, alvo desta pesquisa. São jovens em situação de vulnerabilidade social que, na maioria das vezes, trabalham como jovens aprendizes, estando, assim, em um dos níveis mais baixos da hierarquia de uma organização.

Diante de tais achados, contribuições e limitações, os estudos futuros podem buscar alcançar um maior número de jovens por meio da abordagem quantitativa e, além disso, estudar jovens de diferentes realidades socioeconômicas e regiões do Brasil, bem como jovens que também sejam assistidos por outras instituições intermediadoras de modo a se traçar um quadro mais amplo no qual os “trabalhadores do futuro” possam ser melhor compreendidos e, daí, tratados nas organizações.

Referências

- ANJOS, F. B.; MENDES, A. M. A Psicodinâmica do não-Trabalho. Estudo de caso com concurseiros. **Revista Laborativa**, v. 4, n. 1, p. 35-55, 2015.
- ANTLOGA, C. S.; MENDES, A. M.; MAIA, M. Pleasure and Suffering at Work: Case study with employees at the administrative section of a construction material company in DF. **International Journal of Applied Psychology**, v. 2, n. 5, p. 110-118, 2012.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 1999.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2008.
- BRASIL. **Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L10097.htm>. Acesso em 26 fev. 2018.



- BRASIL. **Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005.** Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. 2005. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm>. Acesso em 5 fev. 2018.
- COSTANZI, R. N. **Trabalho decente e juventude: Brasil.** Brasília: OIT, 2009
- CNS - Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 510, de 07 de Abril de 2016.** Brasília, 2016. Disponível em <<http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>>. Acesso em 04 jan. 2018.
- CUNHA, M. R.; HONORIO, L. C. Psicodinâmica do trabalho de médicos oncologistas: vivências de prazer e sofrimento em instituições hospitalares da cidade de Belo Horizonte. In: ENCONTRO DA ANPAD, 41., 2017, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2017.
- DASHTIPOUR, P.; VIDAILLET, B. Work as affective experience: The contribution of Christophe Dejours' 'psychodynamics of work'. **Organization**, v. 24, n. 1, p. 18-35, 2017.
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** São Paulo: Cortez, 1987.
- DEJOURS, C. A carga psíquica do trabalho. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho.** São Paulo: Atlas, 1994.
- DEJOURS, D.; JAYET, C. Psicopatologia do trabalho e organização real do trabalho em uma indústria de processo: metodologia aplicada a um caso. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho.** São Paulo: Atlas, 1994. p. 67-118.
- DEJOURS, C. Addendum – da Psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. **Christophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho.** Rio de Janeiro: Fiocruz, Brasília: Paralelo 15, 2008. p. 47-104.
- DOURADO, M. S.; HONÓRIO, L.; C. Vivências de prazer e sofrimento no trabalho: um estudo com médicos oncologistas que atuam em hospitais e clínicas de Belo Horizonte/MG. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD, 9., 2016, Belo Horizonte. **Anais...** Belo Horizonte: ANPAD, 2016.
- ESPRO – Associação de Ensino Social Profissionalizante. Espro. 2018. Disponível em: <<http://www.Espro.org.br>> Acesso em: 25/04/2018.
- FRANCO, D. S.; MAGALHAES, A. F.; PAIVA, K. C. M. Ações do Imaginário Organizacional Moderno na Subjetividade de Jovens Aprendizes do Setor Bancário. **Competência - Revista da Educação Superior do SENAC-RS**, v. 10, p. 11-30, 2017.
- GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** São Paulo: Atlas, 2008.
- HOPE, S.; RICHARDS, J. Loving work: drawing attention to pleasure and pain in the body of the cultural worker. **European Journal of Cultural Studies**, v. 18, n. 2, p. 117-141, 2015.
- KLIKSBERG, B. O contexto da juventude na América Latina e no Caribe: as grandes interrogações. **Revista de Administração Pública**, v. 40, n. 5, p. 909-942, 2006.
- LANCMAN, S. O mundo do trabalho e a psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Orgs.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho.** Rio de Janeiro: Fiocruz, Brasília: Paralelo 15, 2008. p. 25-36.
- LANCMAN, S.; UCHIDA, S. Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 6, p. 79-90, 2003.
- LEMONS, A. H. C. Juventude, emprego e trabalho: ampliando o debate. **Organizações & Sociedade**, v. 19, n. 63, p. 739-743, 2012.
- MARTINS, A. A. V.; HONORIO, L. C. Prazer e sofrimento docente em uma instituição de ensino superior privada em Minas Gerais. **Organizações & Sociedade**, v. 21, n. 68, p. 835-851, 2014.
- MAXIMO, J. T. A.; CANÇADO, V. L.; JEUNON, E. E. Prazer e sofrimento no trabalho: um



- estudo de caso dos cirurgiões dentistas da prefeitura de Betim. In: ENCONTRO DA ANPAD, 36., 2012, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2012.
- MELO, M. C. O. L. et al. Em busca de técnicas complementares em pesquisa qualitativa no campo da administração. In: GARCIA, F.C., HONÓRIO, L.C. (Coord.). **Administração, metodologia, organizações, estratégia**. Curitiba: Editora Juruá, 2007. p. 67-79.
- MENDES, A. M. **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.
- MENDONÇA, C. H.; CAPPELLE, M. C. A; MACIEL, L. H. R. SALES, K. A. Prazer e sofrimento no esporte de alto rendimento individual. In: ENCONTRO DA ANPAD, 41., 2017, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2017.
- MERLO, A. R. C.; MENDES, A. M. B.. Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. **Cadernos de Psicologia Social do trabalho**, v. 12, n. 2, p. 141-156, 2009.
- OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future** International Labour Office. Geneva: OIT, 2017.
- OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente**. Disponível em <<http://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>>, Acesso em 5 fev. 2018.
- ROCHA-DE-OLIVEIRA, S.; PICCININI, V. C.; BITENCOURT, B. M. Juventudes, gerações e trabalho: é possível falar em geração Y no Brasil?. **Organizações & Sociedade**, v. 19, n. 62, p. 551-558, 2012 .
- RODRIGUES, S. J. A. R.; HONORIO, L. C. O. Prazer e sofrimento: vivências de médicos oncologistas do Hospital Santa Casa de Belo Horizonte. In: ENCONTRO DA ANPAD, 40., 2016, Costa do Saúpe. **Anais...** Costa do Saúpe: ANPAD, 2016.
- SENNETT, R. **A corrosão do caráter**. Rio de Janeiro: Record, 2008.
- SOUSA, C.V.; COSTA, P.B.; MELO, M.C.O.L. No cotidiano de um Pronto Socorro: um estudo sobre prazer e sofrimento com profissionais da enfermagem de um hospital privado. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 6., 2017, Curitiba. **Anais...** Curitiba: ANPAD, 2017.
- TAYLOR, F. W. **Princípios da Administração Científica**. São Paulo: Atlas, 1999.
- TUCKER, S.; LOUGHLIN, C. Young workers. In: KELLOWAY, E.K.; BARLING, J.; HURRELL, J. (eds.), **Handbook of Workplace Violence**. Thousand Oaks: Sage, 2006. p. 417-444.
- VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2009.