



## **TEMOS TODO TEMPO DO MUNDO? UM ESTUDO SOBRE PERCEPÇÕES TEMPORAIS, PRAZER E SOFRIMENTO COM JOVENS TRABALHADORES**

### **Autoria**

Jane Kelly Dantas Barbosa - jane\_kdantas@hotmail.com

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

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

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

### **Agradecimentos**

CNPq e FAPEMIG pelo apoio na realização da pesquisa.

### **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 como se relacionam 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 e 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 (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, muito prazer, pouco sofrimento, baixos danos) possuem relações significativas entre si, apesar do fato de que as suas preferências em relação ao tempo nem sempre coincidem com a prática laboral que lhes é imposta, implicando sofrimento.





## TEMOS TODO TEMPO DO MUNDO? UM ESTUDO SOBRE PERCEPÇÕES TEMPORAIS, PRAZER E SOFRIMENTO COM JOVENS TRABALHADORES

### 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 às suas peculiaridades. Dado isto, o objetivo deste trabalho consiste em analisar como se relacionam 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 e 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 (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, muito prazer, pouco sofrimento, baixos danos) possuem relações significativas entre si, apesar do fato de que as suas preferências em relação ao tempo nem sempre coincidem com a prática laboral que lhes é imposta, implicando sofrimento.

**Palavras-chave:** Tempo. Percepções Temporais. Prazer. Sofrimento. Jovens trabalhadores.

### 1 INTRODUÇÃO

Frente às transformações no mundo laboral, não apenas a dinâmica econômica, a gestão empresarial, os padrões de emprego e as relações de trabalho passaram por alterações significativas, mas também as condições de vida do trabalhador (WICKERT, 2006). As significativas mudanças no mundo do trabalho 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 mais rápida (PERSING, 1999). Em muitos casos, já não há mais distinção de dia e noite, de dias úteis e de 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.

Discorrendo sobre o tempo, Bluedorn e Jaussi (2007) elencaram cinco dimensões temporais relacionadas às preferências dos sujeitos ao lidar com o tempo, preferências estas que atingem a sua rotina diária e também o âmbito laboral, sendo passíveis de análise nos níveis individual, grupal e organizacional. Essas dimensões temporais podem afetar 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 ambiente de trabalho propício à saúde.

No caso de pessoas mais jovens, a forma com que elas 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) e sofrem com elevadas taxas de desemprego e rotatividade (REIS, 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 totalmente 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 como se relacionam 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 na capacitação e inserção de jovens em situação de vulnerabilidade socioeconômica no mundo do trabalho.

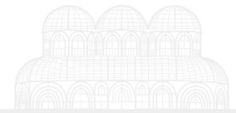
Diante do exposto, a justificativa e a relevância deste estudo residem em inserir uma discussão ainda pouco explorada, analisando as temáticas percepções temporais e prazer e sofrimento junto a jovens trabalhadores, como apontam alguns estudos, como o de Paiva e Souza (2016). Para tanto, o referencial teórico abordará os construtos centrais e caracterizará o grupo focalizado; em seguida, descreve-se a metodologia da pesquisa; e, após a apresentação e análise dos dados, tecem-se as considerações finais.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção trata, inicialmente, da temática tempo e tempo nas organizações, em seguida aborda prazer e sofrimento no trabalho e, posteriormente, caracteriza o grupo considerado na pesquisa, os jovens trabalhadores.

### 2.1 Tempo e tempo nas organizações

O tempo é alvo de trabalhos científicos feitos pelos estudiosos de várias áreas, como religião, arte, filosofia, física, psicologia, sociologia, antropologia, biologia, etc., sendo os estudos mais profícuos aqueles relacionados ao campo da física e da filosofia (PAIVA *et al.*, 2012; KLEIN, 1995; PIETTRE, 1997; ELIAS, 1998). Na Administração, trata-se de uma preocupação mais recente (VERGARA; VIEIRA, 2005), embora o tempo seja um elemento que permeia e interfere na realidade organizacional, possibilitando uma multiplicidade de discussões que contribuam para elucidar seus aspectos e suas influências.



A consciência de tempo é algo que distingue o homem dos demais animais e que combina a vida e a morte de forma intrincada e difícil de explicar (WHITROW, 2005). Mesmo perante as dificuldades e problemas 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, mas é difícil defini-lo ou explicá-lo objetivamente (MELLO; TONELLI, 2002; WHITROW, 2005).

A invenção do relógio foi um marco para a evolução da maneira de lidar com o tempo. 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 representado pelo relógio, mas anterior a ele, 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 pelo relógio e pelo calendário, pois esses símbolos reguladores tornaram-se unidades de referência e adquiriram o significado de unidades de tempo (ELIAS, 1998).

Diante das dificuldades de 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).

Chanlat (1996), Pizza Jr. (1997), 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, constituindo parte dos símbolos que o homem aprende no convívio social e com os quais ele é obrigado a se familiarizar (ELIAS, 1998).

Assim sendo, 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 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, geração, posição social, cultura e posição hierárquica (PAIVA *et al.*, 2011). Além disso, elas trazem contribuições para a teoria



e a prática, incitando a reflexão acerca do tempo na vida dos sujeitos, grupos e organizações, uma vez que se trata de uma dimensão discutida em várias frentes de saberes, mas ainda permeada por diversos mistérios e contradições.

## 2.2 Prazer e Sofrimento no Trabalho

A psicodinâmica do trabalho é uma abordagem científica de pesquisa e ação sobre o trabalho, que possui como fundador e principal expoente Christophe Dejours. Seu objeto de estudo é a dinâmica dos contextos de trabalho, que se relaciona às forças objetivas e subjetivas, psíquicas, sociais, políticas e econômicas que podem fazer desses ambientes lugares de saúde e/ou de adoecimento (MENDES, 2007). A psicodinâmica estuda as “relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação, que se manifestam nas vivências de prazer-sofrimento, nas estratégias de ação para mediar contradições da organização do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento” (MENDES, 2007, p. 30).

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 (HERNANDES; MACEDO, 2008). 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 no trabalho pode se dar por via direta, na realização propriamente dita das atividades, ou pela resignificação do sofrimento, transformando-o em prazer, sentido, inteligibilidade e ação através do reconhecimento e da intervenção na organização do trabalho (MENDES, 2007). O prazer está relacionado ao quanto a tarefa é significativa para o trabalhador (DEJOURS, 1994) e tem lugar quando predomina a compatibilidade entre a atividade real e a tarefa prescrita, 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 (CHANLAT, 2011) 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 também 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 todos os seus recursos intelectuais e psicoafetivos nas atividades e nas demandas da organização e percebe que não pode fazer nada 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 totalmente atravessado pela dimensão temporal (DEJOURS, 1996; PAIVA *et al*, 2017).

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 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).

Diante da exposição dos construtos envolvidos na presente pesquisa, a seção seguinte trata dos sujeitos focalizados, os jovens trabalhadores.

### 2.3 Jovens Trabalhadores

A juventude se relaciona a aspectos históricos e culturais, gerando 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).

A juventude envolve um grupo que possui 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 e necessidades de realizar escolhas e em que ocorre “aquisição das habilidades sociais, atribuições de deveres e responsabilidades e afirmação da identidade” (UNFPA, 2010, p. 15). Não existe consenso em relação aos critérios para definir o início e o fim da juventude, mas 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; ela impacta e é impactada pelo contexto em que vive e se desenvolve. As diversidades regionais, culturais, sociais e educacionais do contexto dos jovens devem ser consideradas, não sendo possível pensar a juventude em sentido totalmente homogêneo e singular, mas no plural, nas juventudes (ABRAMO, 2005; VERIGUINE; BASSO; SOARES, 2014). Nesse sentido, Mesquita, Júnior e Simões (2012, p. 39) afirmam que “os jovens, como todos os grupos sociais, sofrem influências e influenciam os contextos sociais, econômicos, políticos e culturais nos quais se inserem”, sendo o mercado de trabalho um *locus* em que muitas dessas influências podem ser notadas e devem ser alvos de reflexão e intervenção.

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” do “marginal” (VERIGUINE; BASSO; SOARES, 2014).

As taxas de desemprego são mais altas entre essa parcela da população (REIS, 2015), além disso, pesquisas demonstram que os jovens trabalhadores normalmente enfrentam condições laborais ruins, trabalham em ocupações pouco qualificadas, recebem baixa remuneração em contrapartida 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.

Logo, 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 última 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 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 (TOMÁS; OLIVEIRA; RIOS-NETO, 2008) 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, 2015).

Desse modo, as reflexões sobre este público são necessárias e os procedimentos metodológicos utilizados neste estudo são descritos a seguir.

### 3 METODOLOGIA

Diante do objetivo geral da presente pesquisa, que consiste em analisar como se relacionam 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, uma vez que as pesquisas descritivas visam, principalmente, descrever as características de populações e fenômenos ou possibilitar o estabelecimento de relações entre variáveis (GIL, 2008). Quanto aos procedimentos, a pesquisa foi de campo, desenvolvida por meio de estudo de caso. O estudo de caso permite as reflexões pretendidas, uma vez que contribui excepcionalmente para a compreensão de fenômenos, sejam eles individuais, organizacionais, sociais ou políticos, constituindo uma ferramenta de pesquisa sistemática (YIN, 2001).

A unidade de análise da pesquisa em questão 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, foram os jovens assistidos na referida unidade. A escolha dos jovens trabalhadores como unidade de observação se deu devido às peculiaridades apresentadas por eles em relação à inserção e vivências no mundo do trabalho, especialmente os assistidos pelo ESPRO.

O ESPRO é uma instituição que atua como mediadora entre jovens e empresas de diversos ramos. Trata-se de uma instituição sem fins lucrativos que oferece capacitação profissional com vistas à inclusão dos jovens em situação de vulnerabilidade social no mercado de trabalho, sendo uma das instituições mais engajadas na causa da aprendizagem no país (ESPRO, 2016).

Para a composição do grupo de entrevistados foi usado o critério de acessibilidade e os dados foram primários foram coletados através de entrevistas realizadas presencialmente no ESPRO de Belo Horizonte (MG), mediante prévio consentimento dos responsáveis na instituição e dos jovens abordados. Todos eles assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, que continha as informações pertinentes, 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 mais informações novas e relevantes (GIL, 2008). Diante disso, procedeu-se às 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, com duração média de 30 minutos cada. Tal roteiro continha um formulário de identificação dos entrevistados e 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, p. 33), “é um conjunto de técnicas de análise das comunicações” que permite ir além dos significados imediatos das comunicações. Essa técnica mostrou-se adequada, visto que “a fala humana é tão rica que permite infinitas extrapolações e valiosas interpretações”, considerando-se em sua análise os “indícios manifestos e capturáveis no âmbito das comunicações emitidas” (FRANCO, 2008, p. 27).

#### **4 ANÁLISE DOS DADOS**

Nesta seção, são apresentados e analisados os dados da pesquisa, envolvendo o perfil dos entrevistados, as percepções temporais e as vivências de prazer e sofrimento no trabalho por eles relatadas.

##### **4.1 Perfil dos entrevistados**

Quanto ao perfil dos jovens trabalhadores entrevistados, houve equilíbrio em relação ao gênero, sendo metade do sexo feminino e metade do sexo masculino. A maioria possui 17 anos (36,36%) e todos são solteiros. A escolaridade é majoritariamente ensino médio incompleto (63,64%), sendo que 31,82% dos entrevistados já terminou o ensino médio e apenas um deles, correspondendo a 4,55%, possui ensino superior incompleto, no curso de Administração.

Em relação 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%).

Apesar de todos os entrevistados terem se declarados solteiros, no decorrer das entrevistas alguns falaram sobre seus parceiros, sendo que três afirmaram namorar (E12, E18, E22), dois afirmaram serem noivos (E10, E14) e um afirmou estar em uma união estável (E21). Um deles (E12) tem um filho, com a idade de cinco meses na época da realização das entrevistas.

No que tange à escolaridade, apenas um entrevistado possui ensino superior em andamento, contudo, o desejo de fazer cursos profissionalizantes e graduação esteve presente na maioria dos relatos (16 deles), sendo alguns dos cursos pretendidos: Psicologia (E3, E5, E13), Medicina (E16, E18), Administração (E4), Engenharia mecânica (E7), Arquitetura (E8) e Jornalismo (E14).

Em relação à inserção no mundo laboral, 12 dos entrevistados (E2, E3, E4, E6, E8, E11, E13, E15, E16, E17, E18, E22) estão passando pela primeira experiência de trabalho, enquanto 10 deles (E1, E5, E7, E9, E10, E12, E14, E19, E20, E21) já trabalharam antes, seja formal ou informalmente, relatando condições precárias e transitórias em funções como ajudante de pedreiro (E1, E5, E12), auxiliar de pintor (E5), lavador de carros (E12), atendente em bar e restaurante (E10, E21). Esses “bicos”, como se referem os jovens, foram feitos a fim de auferir renda e experiência enquanto 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).

##### **4.2 Percepções temporais, segundo os entrevistados**

As entrevistas realizadas abordaram as percepções temporais dos entrevistados com base nas dimensões temporais de Bluedorn e Jaussi (2007).

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 (15 deles: E1, E4, E6, E7, E8, E9, E11, E14, E15, E16, E17, E18, E19, E20, E22) 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 (E2, E5, E10, E21) se consideram “sem tempo”. Estes relataram que gostariam de ter mais tempo para se envolverem mais com os estudos, o lazer e as 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 que efetivamente dispõem.

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 (policronia), a maioria dos jovens (15 deles: E1, E4, E6, E7, E8, E9, E11, E14, E15, E16, E17, E18, E19, E20, E22) demonstrou preferência por comportamentos monocrônicos. Dos entrevistados, apenas dois (E7, E10) afirmaram possuir preferência por comportamentos policrônicos, enquanto outros três entrevistados (E3, E5, E11) 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.

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 várias 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.

Em relação à velocidade que adotam na realização de suas atividades laborais, a maioria dos entrevistados (14 deles: E1, E3, E4, E5, E6, E7, E9, E11, E12, E14, E16, E17, E21, E22) afirma ser rápido. A rapidez no trabalho é citada por outros três entrevistados (E13, E18, E19), embora não seja a preferência que demonstram fora do trabalho, indicando uma associação com a dimensão temporal de arrastamento. Apenas dois entrevistados (E2, E10) se identificaram como lentos, também justificando essa menor velocidade em função da necessidade de atenção e do medo de cometer erros no trabalho.

Quando questionados sobre a sua pontualidade, os jovens trabalhadores afirmaram, em sua maioria (14 deles: E1, E2, E3, E4, E8, E9, E12, E13, E15, E16, E17, E18, E19, E22), que adotam comportamentos pontuais tanto no trabalho quanto fora dele. Apenas três dos entrevistados se classificaram como não pontuais (E6, E10, E14), enquanto cinco deles (E5, E7, E11, E20, E21) se posicionaram como pontuais apenas no trabalho, mas não em outros aspectos do cotidiano. Mais uma vez, é possível ver uma ligação com a dimensão temporal do 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 que existem no trabalho têm influenciado as vivências de pontualidade dos 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 como referência nos relatos, enquanto o futuro foi a resposta da maioria (17 deles: E1, E2, E3, E4, E6, E7, E9, E11, E12, E13, E14, E16, E17, E18, E19, E20, E22). Nas entrevistas, surgiu uma opção que não havia sido considerada inicialmente, pois três dos entrevistados (E8, E15, E21) afirmaram ser mais sincronizados com o presente. Além destes, um entrevistado (E5) disse que se pauta em ambos, passado e futuro, e um (E10) afirmou 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 sete deles (E2, E6, E10, E12, E13, E18, E22) afirmaram não haver influência, indicando que não é percebido o arrastamento nas relações de trabalho. Por outro lado, os demais 15 entrevistados relataram algum tipo de influência. Pelos seus 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. Existe, ainda, o fator do nível hierárquico, ou seja, quanto mais baixo o nível hierárquico que ocupam, menores as possibilidades de expressão dos desejos e ideias na condução das atividades (LANCMAN; UCHIDA, 2003).

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 preferência de terceiros.

#### **4.3 Prazer e sofrimento no trabalho, segundo os entrevistados**

As entrevistas realizadas abordaram as vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos jovens com base na psicodinâmica do trabalho e nos construtos desenvolvidos por Mendes (2007). Para tanto, foram utilizadas questões que exploram o contexto de trabalho dos entrevistados, os custos humanos no trabalho, as vivências de prazer e sofrimento e os danos relacionados ao trabalho.

Em relação ao contexto de trabalho dos entrevistados, quando questionados sobre a organização do trabalho, a maioria (16 deles: E1, E2, E3, E4, E6, E7, E8, E9, E12, E13, E14, E15, E16, E17, E20, E22) vê seu trabalho como bem organizado, com definições adequadas de jornadas, metas, divisão de tarefas e relações hierárquicas. Os demais entrevistados, contudo, acreditam que existem falhas na organização do trabalho, apontando deficiências na divisão de tarefas, na orientação e comunicação com os superiores hierárquicos.

Quanto às condições de trabalho, os entrevistados também demonstraram, em sua maioria, 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 um dos entrevistados (E11) classificou suas condições de trabalho como medianas. As reclamações ou observações feitas a esse respeito giraram em torno de: defeitos nos equipamentos e máquinas com os quais os jovens lidam (E7, E18, E11); falta de material (E3); deficiência na limpeza do ambiente (E11); ventilação ruim e alta temperatura (E10, E11, E12), sendo que, no caso de E10, chegou a ocorrer um desmaio devido à alta temperatura no ambiente de trabalho.

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 (18 deles: E1, E2, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10, E12, E13, E14, E15, E16, E17, E19, E21, E22), sendo percebidas como boas, mas não no geral, para dois deles (E11, E20) e como ruins apenas para outros dois (E3, E18). 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 dos entrevistados E11 e E20, houve relatos de situações conflituosas entre seus colegas de trabalho. Já para os entrevistados E3 e E18, os relacionamentos são tidos como fragilizados e difíceis, pois E3 percebe que há uma diferenciação entre os funcionários devido ao tempo na



empresa e ao cargo que ocupam e E18 relata barreiras de interação entre pessoas de cargos diferentes.

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 vistos como satisfatórios pela maioria dos jovens entrevistados, indicando possíveis relações com suas vivências de prazer.

Quanto aos custos humanos no trabalho, questionados acerca dos custos físicos que o trabalho envolve, houve um equilíbrio em relação aos relatos, pois a metade dos entrevistados (11 deles: E3, E4, E6, E12, E13, E14, E15, E16, E17, E21, E22) acredita não existirem custos físicos na realização de seu trabalho, enquanto a outra metade citou alguns fatores, como, como barulho (E1, E5, E11), alta temperatura (E7, E10), risco de acidente com móveis/materiais pesados (E8, E11), peso (E9, E19), poeira/pó (E1), movimentos repetitivos (E2) e cansaço/esgotamento (E7). Os custos físicos citados são diversos devido à natureza do trabalho que cada jovem desenvolve, pois eles realizam funções distintas em empresas diferentes. O barulho, por exemplo, foi um aspecto citado por jovens que trabalham em uma indústria de peças forjadas (E1), no atendimento de um hospital (E5) e em uma empresa de transporte aéreo (E11).

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 o entrevistado E1 mencionou a perda de memória recente associada à necessidade de focar nas atividades novas que vem desempenhando no trabalho.

E, por fim, quanto aos custos ou riscos emocionais decorrentes do trabalho, metade dos jovens entrevistados (11 deles: E4, E6, E8, E9, E11, E12, E13, E14, E17, E19, E20) 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 sete dos entrevistados (E1, E2, E3, E10, E11, E16, E21), outros aspectos que podem ser considerados preocupantes foram mencionados, como o estresse ocupacional (E5, E10, E16, E20) e a ocorrência de conflitos envolvendo os jovens ou acontecidos em sua presença (E3, E5, E15). Em relatos como de E5 e E10, os entrevistados chegam a falar de loucura, indicando graves custos ou riscos emocionais.

Portanto, quanto aos custos humanos envolvidos no trabalho dos jovens trabalhadores entrevistados, o cenário é 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.

Ao abordar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos jovens entrevistados, foram realizadas perguntas sobre o que sentem em relação ao trabalho. Uma expressiva maioria (20 deles: E1, E2, E4, E6, E7, E8, E9, E10, E11, E12, E13, E14, E15, E16, E17, E18, E19, E20, E21, E22) revelou sentimentos positivos, como felicidade, satisfação e gratidão, pois vê o trabalho como uma grande oportunidade. Os entrevistados E2, E10 e E20 citaram tanto sentimentos positivos quanto negativos em seus relatos, enquanto os entrevistados E3 e E5 citaram apenas sentimentos negativos, como a dificuldade de relacionamento, denotando desvalorização e preconceito em relação ao jovem aprendiz no ambiente laboral. O entrevistado E2 relatou que sente incômodo em realizar a mesma atividade diariamente e não ter a possibilidade de se engajar em outras atividades. Já os entrevistados E10 e E20 inicialmente ressaltaram a felicidade que sentem em relação ao trabalho, posteriormente pontuando que sentem grande pressão para a efetivação no cargo (E10) e estresse (E20), que é tido pelo entrevistado E20 como algo que faz parte do trabalho.

Quanto à liberdade de expressão percebida pelos entrevistados, a maioria (15 deles: E1, E2, E4, E6, E8, E9, E10, E13, E14, E15, E16, E17, E19, E21, E22) considera que possui



liberdade para se expressar e dar suas opiniões, embora três dos entrevistados (E3, E5, E20) considerem que possuem liberdade, mas acreditam que as suas opiniões não são levadas em conta. Além da percepção de que há liberdade de expressão, mas as opiniões não são consideradas, em diversos relatos a questão do preconceito também veio à tona, um preconceito não necessariamente pautado nos casos em que os jovens sofreram discriminação dos colegas e superiores ao se expor, 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 silêncio.

Sobre a questão do reconhecimento no trabalho, a maioria dos jovens entrevistados (16 deles: E1, E2, E4, E6, E8, E11, E12, E13, E14, E15, E16, E17, E19, E20, E21, E22) afirmou que se sente reconhecida, com base nos elogios recebidos dos colegas e superiores, no *feedback* sobre o seu trabalho, na abertura dada a eles para expressarem as suas opiniões e sugestões, no incentivo recebido, na realização de cursos ofertados pela empresa e na aquisição de materiais e equipamentos novos destinados aos jovens. Já os entrevistados E9 e E10 afirmaram que o reconhecimento não é uma prática comum nas suas empresas e que ocorre apenas em alguns casos. Já para aqueles que acreditam não haver reconhecimento, isso se deve ao fato de não serem ouvidos (E3), de serem desvalorizados (E5), de desenvolverem tarefas simples e fragmentadas (E7) e, ainda, de perceberem o reconhecimento apenas por parte dos clientes com que lidam, mas não por parte de colegas e superiores (E18).

Quando perguntados, de forma genérica, sobre as situações difíceis que tenham passado no trabalho, apenas sete dos entrevistados (E2, E12, E13, E14, E15, E17, E22) não se lembraram de nenhuma situação para relatar. Dentre os outros 15 entrevistados, a maioria (E1, E5, E10, E16, E19, E20, E21) se reportou a problemas com superiores, colegas de trabalho ou clientes. O entrevistado E21, por sua vez, afirmou que não possuía familiaridade com o uso do computador, então teve dificuldades com as tarefas realizadas e, diante disso, precisou contar com a ajuda do gestor. Já o entrevistado E10 relatou vivenciar situações difíceis para o alcance das metas que precisava atingir e o entrevistado E11 relatou o caso de um acidente de trabalho com um colega, no qual o mesmo quebrou a perna.

O entrevistado E8 relatou passar por uma situação difícil após a demissão de funcionários, o que gerou o acúmulo de tarefas e, diante disso, ele afirmou que foi necessário realizar as atividades de forma mais rápida, a fim de que o trabalho não ficasse acumulado, demonstrando um arrastamento no sentido da velocidade adotada no trabalho.

Dentre os relatos, uma situação difícil 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 envolveu a justiça, movendo um processo contra o gerente em questão, e, além disso, pediu demissão da empresa, pois afirmou não conseguir mais desenvolver as suas atividades de forma sadia naquele ambiente.

Os entrevistados também foram questionados, diretamente, sobre as fontes de prazer e de sofrimento no seu trabalho. Em suas respostas no que tange o prazer no trabalho, a maioria deles (16: E2, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10, E11, E12, E13, E16, E17, E18, E19, E22) citou aspectos relacionados às interações sociais e profissionais desenvolvidas, enquanto os demais fatores, como aspectos financeiros (E1, E12, E21), reconhecimento (E9, E17, E20) e aprendizado (E15, E22) foram citados de forma menos expressiva. Um dos entrevistados (E3) afirmou não haver nenhuma fonte de bem estar ou prazer na realização do seu trabalho e disse que anteriormente tal fonte eram as amizades que ele tinha na empresa, mas que todas as pessoas mais próximas saíram.

Não obstante, foram relatadas também as fontes de sofrimento no trabalho dos jovens entrevistados. Apesar de o sofrimento ser inerente às vivências laborais (DEJOURS, 1996), oito dentre os entrevistados (E2, E4, E8, E12, E14, E17, E20, E22) afirmaram não perceber



nenhuma fonte relativa a sofrimento. Entre os aspectos geradores de sofrimento mais citados está a questão da pressão no trabalho (E3, E10, E11, E16), tanto vinda de clientes, colegas e superiores, quanto de si mesmos e das atividades as quais precisam realizar. Também relacionada à pressão, estão os desentendimentos com colegas e clientes (E5, E15, E16), a incerteza sobre a efetivação (E10, E19, E21), a sobrecarga (E3, E11) e as dificuldades em realizar alguma tarefa (E6, E9). A falta de reconhecimento, aspecto diretamente ligado ao sofrimento no trabalho, também foi citada nos relatos (E5, 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 relatam 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 são as principais fontes de prazer percebidas pelos jovens.

Os entrevistados foram questionados também sobre os danos físicos, sociais e psicológicos que percebem em seu trabalho. No que tange os danos físicos, apenas sete deles (E2, E6, E9, E12, E13, E17, E21) afirmaram não os perceber, enquanto os outros 15 respondentes 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 pela escola também (E5), que já deviam possuir tendinite (E11), que exames recentes indicaram a necessidade de óculos e pode ser que não tenha relação com o trabalho (E20) e que as dores sentidas no trabalho “passam logo” (E16).

Quanto aos danos sociais decorrentes do trabalho, o cenário é mais otimista, uma vez que um número expressivo de entrevistados (18 deles: E1, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10, E11, E12, E13, E14, E15, E19, E20, E21, E22) 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 na nossa sociedade, além de 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 (E16, E17, E18) e, apenas no caso de E2, 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.

Em relação aos danos psicológicos, a maioria dos entrevistados (16 deles: E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E12, E13, E14, E15, E17, E18, E20, E21, E22) revelou não percebê-los. O pensamento excessivo no trabalho foi citado por dois dos entrevistados (E1, E10), afirmando que as preocupações do horário de expediente lhes acompanham fora dele; o nervosismo e a ansiedade foram mencionados por dois deles (E10, E19), que associaram esses fatores à incerteza sobre a sua efetivação na empresa; a pressão do trabalho foi citada por E2 e E11, sendo que E2 também revelou estar mais emotivo devido à pressão sentida no trabalho; e o estresse ocupacional foi citado por E16, que diz vivenciar episódios de estresse passageiros, uma vez que ele logo consegue “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 e que distingue o cidadão do marginal (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.



## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar como se relacionam as percepções temporais e as vivências de prazer e sofrimento de jovens trabalhadores assistidos pelo ESPRO (Ensino Social Profissionalizante) de Belo Horizonte (MG). Buscou-se descrever, analisar e verificar as relações entre as percepções temporais e as vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos jovens em questão, utilizando como referência as dimensões temporais de Bluedorn e Jaussi (2007) e os construtos discutidos por Mendes (2007) e presentes no Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA). 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 percebido, 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 dados acerca de prazer e sofrimento no trabalho indicaram aspectos positivos em relação: ao contexto de trabalho, principalmente no que tange as condições de trabalho e as relações socioprofissionais dos jovens; aos custos cognitivos, demonstrando que apesar de sentirem dificuldades na realização de algumas atividades, os jovens não percebem riscos cognitivos; aos indicadores 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 que danos oriundos de suas ausências nos círculos sociais, decorrentes das diversas atividades (trabalho, escola, ESPRO, etc.) do seu dia a dia.

Foi percebido que a maneira com que os jovens lidam com o tempo no trabalho pode ocasionar vivências de prazer e de sofrimento, esclarecendo-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 polícronicidade, velocidade e pontualidade, sendo o arrastamento percebido pela maioria (15 deles) dos entrevistados. O arrastamento, mesmo quando não percebido, pode trazer consequências para os indivíduos, pois em determinados casos eles deixam de agir conforme o que acreditam ser melhor ou mais apropriado e o ritmo mais forte ou “arrastante” define sua maneira de agir. Nesse sentido, foram recorrentes os relatos de pressão e estresse no trabalho, o que se relaciona aos imperativos da polícronicidade, velocidade e pontualidade impostos aos jovens.

A partir do desenvolvimento e dos achados da pesquisa, observaram-se contribuições teórico-conceituais e pragmático-organizacionais. As contribuições teórico-conceituais consistem em estudar o tempo na área da Administração, visto que, embora seja um tema observado há vários séculos em diversas áreas, ainda é pouco explorado no referido campo e guarda suas peculiaridades e enigmas. Além disso, a presente pesquisa coloca em pauta prazer e sofrimento no trabalho, jovens trabalhadores 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 o que ele realmente representa, também beneficiando os jovens que, ao refletirem como são e preferem ser e como talvez seja necessário que se adaptem, podem diminuir o *gap* entre o prazer e o sofrimento no trabalho e desenvolver estratégias defensivas para vivenciar o trabalho de modo mais prazeroso.

Como limitações da presente pesquisa, inicialmente deve ser frisado que se trata de um estudo realizado em 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 vivenciem condições de trabalho frágeis e 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, como na esfera familiar, e representa para eles uma possibilidade de mudança e mudança para melhor. As condições a que estão expostos e com as quais aprenderam a lidar no âmbito de sua vida privada certamente os fazem ver seu ambiente de trabalho com outros olhos, provavelmente de modo mais positivo, já que as condições ali lhes são, na maior parte dos casos, mais respeitosas e favoráveis ao seu desenvolvimento psíquico e profissional.

Diante do exposto, como sugestões de pesquisas futuras, podem ser exploradas as realidades dos jovens 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 questão da profundidade temporal e da 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 pesquisa na operacionalização de preferências ou tendências do indivíduo quanto à sua relação com passado, presente e futuro. 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 abordadas.

## REFERÊNCIAS

- ABRAMO, H. W. Condição juvenil no Brasil contemporâneo. In: ABRAMO, H. W.; BRANCO, P. P. M. *Retratos da Juventude Brasileira*. São Paulo: Instituto Cidadania, Editora Fundação Perseu Abramo, 2005.
- ANTUNES, R. *Adeus ao Trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 13 ed. São Paulo: Cortez, 2008.
- BACKES, A. L. Trabalho e subjetividade: sofrimento psíquico em contexto de mudanças organizacionais. *Gestão e Sociedade*, v. 6, n. 14, p. 117-138, 2012.
- BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 2009.
- 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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L10097.htm). Acesso em 26/04/2016.
- BISPO, A. C. K. A.; HELAL, D. H. A dialética do prazer e sofrimento de acadêmicos: um estudo com mestrands em Administração. *Revista de Administração FACES Journal*, v. 12, n. 4, p. 120-136, 2013.
- BLUEDORN, A. C.; JAUSSI, K. S. Organizationally Relevant Dimensions of time across levels of analysis, In DANSEREAU, F.; YAMMARINO, F. J. (orgs.), *Multi-Level Issues in*



- Organizations and Time*. Research in multi-level issues – v.6, Elsevier, Oxford, p.187-223, 2007.
- BUTLER, R. Time in Organizations. *Organization Studies*, v. 16, n. 6, p. 925-950, 1995.
- CASTRO, P. M.; CANÇADO, V. 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, J. F. O desafio social da gestão: a contribuição das ciências sociais. In: BENDASSOLLI, P.; SOBOLL, L. (Org.). *Clínicas do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2011.
- CHANLAT, J. F. Por uma Antropologia da Condição Humana nas Organizações. In: CHANLAT, J. F. (coord), *O Indivíduo na Organização: dimensões esquecidas*, p. 21-45, V. I, 3 ed. São Paulo: Atlas, 1996.
- DAYRELL, J. O jovem como sujeito social. *Revista Brasileira de Educação*, n. 24, p. 40-52, 2000.
- DEJOURS, C. *Souffrance en France: la banalisation de l' injustice sociale*. Paris: Éditions du Seuil, 1998.
- DEJOURS, C. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, J.F. *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*, p. 149-173, 3 ed. São Paulo: Atlas, 1996.
- 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*, p. 21-32. São Paulo: Atlas, 1994.
- ELIAS, N. *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, M. C.; MENDES, A. 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.
- FRANCO, M. L. P. B. *Análise do conteúdo*. Brasília: Liber Livro Editora, 2008.
- FREZZA, M.; GRISCI, C. L. I.; KESSLER, C. K. Tempo e espaço na contemporaneidade: uma análise a partir de uma revista popular de negócios. *Revista de Administração Contemporânea*, Curitiba, v. 13, n. 3, p. 487-503, 2009.
- GIL, A. C. *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- HASSARD, J. Imagens do tempo no trabalho e na organização. In: CLEGG, S. R., HARDY, C.; NORD, W. R.; CALDAS, M.; FACHIN, R.; FISCHER, T. *Handbook de estudos organizacionais*, p. 190-216, v. 2. São Paulo: Atlas, 2001.
- HERNANDES, J. C.; MACÊDO, K. B. Prazer e sofrimento no trabalho numa empresa familiar: o caso de um hotel. *Revista Gestão Organizacional*, v. 1, n. 1, art. 1, p. 7-19, 2008.
- ILO - INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *World Employment Social Outlook: Trends for Youth 2016*. International Labour Organization. Geneva: ILO, 2016.
- JÖNSSON, B. *Dez considerações sobre o tempo*. Rio de Janeiro: José Olympio Ed., 2004.
- KLEIN, E. *O tempo*. Instituto Piaget, Lisboa, 1995.
- 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.
- LECCARDI, C. Para um novo significado do futuro: mudança social, jovens e tempo. *Tempo social*, v. 17, n. 2, p. 35-57, 2005.
- LOUGHLIN, C.; LANG, K. Young workers. In: In: BARLING, J.; KELLOWAY, E. K.; FRONE, M. R. (eds.), *Handbook of work stress*, p. 405-430, Thousand Oaks: Sage, 2005.
- MELLO, H. D. A.; TONELLI, M. J. O tempo e as organizações: Concepções do tempo em periódicos de Estudos Organizacionais. *Anais do II Eneo*, ANPAD, Recife, 2002.
- MENDES, A. M. (Org). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.



- MENDES, A. M.; FERREIRA, M. C.; FACAS, E. P.; VIEIRA, A. P. *Validação do Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA*. In: IV Congresso Norte Nordeste, 2005.
- MESQUITA, M. R.; JÚNIOR, G. M.; SIMÕES, A. A. A Juventude brasileira e a educação. *Revista Juventude.Br*, v. 6, p. 38-46, 2012.
- O'REILLY, J. *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, K. C. M. *et al.* “Mulheres de Vida Fácil”? Conexões entre Tempo, Prazer e Sofrimento no Ofício de Prostitutas de Belo Horizonte (MG). *Anais do XLI EnANPAD*, ANPAD, São Paulo, 2017.
- PAIVA, K. C. M.; SOUZA, C. M. O. Time perception: A study of young Brazilian workers. *Tourism & Management Studies*, v. 12, n. 1, p. 203-210, 2016.
- PAIVA, K. C. M. *et al.* Proposição de escala de percepção temporal. *Tourism & Management Studies*, v. 2, p. 523-535, 2013.
- PAIVA, K. C. M. *et al.* O Tempo no Setor Varejo: Percepções e Vivências de Gerentes e Vendedores Brasileiros. *Tourism & Management Studies*, v. 1, p. 259-269, 2012.
- PAIVA, K. C. M. *et al.* 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, J. 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. L. 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.
- PIETTRE, B. *Filosofia e ciência do tempo*. EDUSC, Bauru, 1997.
- PIZZA JR., W. Tempo nas organizações. *Revista de Administração Pública*, v. 31, n. 1, p. 4-16, 1997.
- POCHMANN, M. *A inserção ocupacional e o emprego dos jovens*. São Paulo: ABET, 1998.
- REIS, M. 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, E. R. A. da. (coord.). *Juventude e trabalho informal no Brasil*. Organização Internacional do Trabalho. Brasília: OIT, 2015.
- TOMÁS, M. C.; OLIVEIRA, A. M. H.; RIOS-NETO, E. L. G. Adiamento do ingresso no mercado de trabalho sob o enfoque demográfico: uma análise das regiões metropolitanas brasileiras. *Revista Brasileira de Estudos de População*, v. 25, n. 1, p. 91-107, 2008.
- TUCKER, S.; LOUGHLIN, C. Young workers. In: KELLOWAY, E. K.; BARLING, J.; 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.
- VERGARA, S. C.; VIEIRA, M. M. F. Sobre a dimensão tempo-espaco na análise organizacional. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 9, n. 2, p. 103-119, 2005.
- VERIGUINE, N. R.; BASSO, C.; SOARES, D. 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, G. J. *O que é o tempo? Uma visão clássica sobre a natureza do tempo*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2005.
- WICKERT, L. F. Desemprego e juventude: jovens em busca do primeiro emprego. *Psicologia: ciência e profissão*, v. 26, n. 2, p. 258-269, 2006.
- YIN, R. K. *Estudo de Caso*. Planejamento e Métodos. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.