



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS  
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS  
CENTRO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISAS EM ADMINISTRAÇÃO**

**JANE KELLY DANTAS BARBOSA**

**TEMOS TODO TEMPO DO MUNDO?**  
Um Estudo sobre Percepções Temporais e  
Prazer e Sofrimento com Jovens Trabalhadores

Belo Horizonte  
2018

### Ficha catalográfica

B238t  
2018

Barbosa, Jane Kelly Dantas.  
Temos todo tempo do mundo? [manuscrito]: um estudo sobre percepções temporais e prazer e sofrimento com jovens trabalhadores / Jane Kelly Dantas Barbosa, 2018.  
176 f.: il., gráfs. e tabs.

Orientadora : Kely César Martins de Paiva.  
Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração.  
Inclui bibliografia (f. 155-164), anexos e apêndices.

1. Tempo – Administração – Teses. 2. Estudantes-trabalhadores – Belo Horizonte (MG) – Teses. 3. Ambiente de trabalho – Aspectos psicológicos – Teses. 4. Prazer – Teses. 4. Sofrimento – Teses.  
I. Paiva, Kely César Martins de. II. Universidade Federal de Minas Gerais. Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração.  
III. Título.

CDD: 658.314

Elaborada pela Biblioteca da FACE/UFMG. – NMM/015/2018

Jane Kelly Dantas Barbosa

TEMOS TODO TEMPO DO MUNDO?  
Um Estudo sobre Percepções Temporais e  
Prazer e Sofrimento com Jovens Trabalhadores

Dissertação apresentada ao Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Administração.

Linha de Pesquisa: Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Kely César Martins de Paiva



**Universidade Federal de Minas Gerais**  
**Faculdade de Ciências Econômicas**  
**Departamento de Ciências Administrativas**  
**Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração**

ATA DA DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE Mestrado em Administração da Senhora **JANE KELLY DANTAS BARBOSA**, REGISTRO N° 631/2018. No dia 07 de fevereiro de 2018, às 16:00 horas, reuniu-se na Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG, a Comissão Examinadora de Dissertação, indicada pelo Colegiado do Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração do CEPEAD, em 27 de dezembro de 2017, para julgar o trabalho final intitulado "**Temos todo tempo do Mundo? Um Estudo sobre Percepções Temporais e Prazer e Sofrimento com jovens Trabalhadores**", requisito para a obtenção do **Grau de Mestre em Administração**, linha de pesquisa: **Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional**. Abrindo a sessão, a Senhora Presidente da Comissão, Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Kely César Martins de Paiva após dar conhecimento aos presentes o teor das Normas Regulamentares do Trabalho Final, passou a palavra à candidata para apresentação de seu trabalho. Seguiu-se a arguição pelos examinadores com a respectiva defesa da candidata. Logo após, a Comissão se reuniu sem a presença da candidata e do público, para julgamento e expedição do seguinte resultado final:

APROVAÇÃO;

( ) APROVAÇÃO CONDICIONADA A SATISFAÇÃO DAS EXIGÊNCIAS CONSTANTES NO VERSO DESTA FOLHA, NO PRAZO FIXADO PELA BANCA EXAMINADORA (NÃO SUPERIOR A 90 NOVENTA DIAS);

( ) REPROVAÇÃO.

O resultado final foi comunicado publicamente à candidata pela Senhora Presidente da Comissão. Nada mais havendo a tratar, a Senhora Presidente encerrou a reunião e lavrou a presente ATA, que será assinada por todos os membros participantes da Comissão Examinadora. Belo Horizonte, 07 de fevereiro de 2018.

NOMES

ASSINATURAS

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Kely César Martins de Paiva.....  
ORIENTADORA (CEPEAD/UFMG)

Prof. Dr. Victor Natanael Schwetter Silveira.....  
(CEPEAD/UFMG)

Prof. Dr. José Ricardo Costa de Mendonça.....  
(PROPAD/UFPE)

*“Dir-se-á de alguém que teve poder econômico e empobreceu, que teve poder político e o perdeu. Mas nunca se dirá de alguém que foi culto e deixou de ser, porque a cultura é um bem que não se perde, pelo contrário, é um bem cujos limites são ilimitados!”*

*Autor desconhecido*

*Porque...*

*“Aprender é a única coisa de que a mente nunca se cansa, nunca tem medo e nunca se arrepende.”*

*Leonardo da Vinci*

## AGRADECIMENTOS

É difícil expressar em palavras a gratidão que sinto ao chegar até aqui, bem como é complexo listar nomes de todos a quem devo agradecer. Inicialmente, sinto a necessidade de agradecer a Deus pelas oportunidades que Ele coloca em meu caminho e pela força para superar as dificuldades que nele surgem.

Agradeço a toda minha família, por acreditar em mim até quando nem eu mesma acredito; em especial à minha “mainha”, que sempre me dá suporte e colo quando preciso, me impulsionando a voar e ao mesmo tempo me guardando embaixo de suas asas superprotetoras.

Na minha caminhada acadêmica, alguns nomes não podem deixar de ser citados. Carol Maranhão, orientadora da graduação e minha maior incentivadora, que me apontou oportunidades essenciais e que em muito contribuíram para a construção da minha identidade enquanto discente e docente, sendo esta ainda em processo de formação, diante de ótimos exemplos, como é o caso de professores da Universidade Federal de Ouro Preto e da Universidade Federal de Minas Gerais.

Agradeço à minha orientadora Kely Paiva, vulgo “diva”, que me acompanhou durante o mestrado não apenas como orientadora, mas também como amiga, auxiliando nas inquietações referentes às disciplinas, artigos, trabalhos, dissertação e às experiências de vida. Foram muitas conversas, risadas, apoio, atenção, brigadeiros, rocamboles e afins. O agradecimento se estende ao NECOP, grupo de pesquisa ímpar, onde pessoas maravilhosas me receberam e me fizeram sentir à vontade nesse novo “mundo” do mestrado. Agradeço, em especial, ao professor Jefferson Rodrigues, pesquisador do NECOP, pelas contribuições referentes à análise quantitativa da pesquisa desenvolvida na dissertação.

Agradeço ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), agência que me permitiu cursar o mestrado como bolsista, o que foi fundamental para a realização do mestrado e para que eu pudesse me dedicar exclusivamente aos estudos.

À turma de mestrado 2016/1, que me mostrou como é gratificante se sentir “parte” de uma turma, ser e ter apoio e sentir saudades mesmo das aulas mais maçantes, porque elas representavam momentos juntos, antes que a distância física se tornasse inevitável diante dos projetos de cada um.

Agradeço, ainda, às amigas Ana Flávia e Jussara Jéssica, com quem tenho algumas das melhores lembranças da graduação e que se tornaram exemplos na pós-graduação; Pamella,

confidente e amiga ainda que se passem meses sem nem mesmo nos falarmos; Alice Oleto, que desde a semana de recepção dos mestrados “calouros” mostrou ser uma daquelas pessoas que qualquer um adora ter por perto, compartilhando conhecimentos e gargalhadas; e Letícia, o melhor presente do mestrado, a amiga na hora das angústias, mas especialmente na hora da superação e da positividade, companheira de sorrisos frouxos e trapalhadas, exemplo de força e leveza ao mesmo tempo... Agradeço pelos bons amigos que tenho!

Por fim, deixo meu agradecimento ao Igor Bedeti, que fez uma parceria incrível comigo durante todo o mestrado, me ajudando muitas vezes apenas pelo simples fato de estar ao meu lado. Isto sem dúvidas fez com que minha caminhada se tornasse mais leve e me deu, a cada dia de parceria, ainda mais certeza de estar ao lado de uma pessoa com quem vale a pena dividir cada momento.

## RESUMO

As organizações estão inseridas em um cenário marcado por diversas e constantes transformações, que resultam em relações de trabalho mais complexas, concorrência acirrada, intensificação do uso das tecnologias de informação e comunicação (TICs), dinamicidade, velocidade e compressão do tempo. Somam-se a isso os modos de viver contemporâneos, nos quais o tempo é considerado um bem cada vez mais escasso, difícil de entender e administrar; e no qual as pressões e demandas do dia a dia podem representar fontes de prazer e sofrimento aos indivíduos. Diante disso, a maneira com a qual as pessoas lidam com o seu tempo, as suas demandas pessoais e profissionais, bem como a percepção que têm das fontes de prazer e sofrimento vividas, podem trazer reflexos de suma importância para o contexto organizacional e também para a vida do indivíduo em variadas esferas. Os jovens trabalhadores, público marcado por idiossincrasias referentes ao grupo em si e ao contexto de trabalho em que usualmente se inserem, desenvolvem preferências e estratégias para lidar com o tempo e com as fontes de prazer e sofrimento em suas atividades, preferências estas que podem impactar o desempenho dos jovens e o desempenho da organização onde eles desenvolvem as suas primeiras experiências laborais. 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). A partir de tal objetivo, são fomentadas reflexões sobre a inserção e a vivência desses jovens no mundo corporativo e as possíveis consequências em suas formas de significar e vivenciar o tempo e as fontes de prazer e sofrimento, em especial no âmbito de suas atividades produtivas. Para elucidar tal realidade, os procedimentos metodológicos utilizados são de uma pesquisa descritiva, de campo, desenvolvida através de estudo de caso com abordagens quantitativa e qualitativa, caracterizando uma triangulação metodológica. A coleta de dados foi feita por meio de questionários e entrevistas semiestruturadas realizadas com jovens trabalhadores assistidos pelo ESPRO, da filial de Belo Horizonte (MG). Os dados provenientes dos questionários foram tratados a partir de análise estatística descritiva uni e bivariada, enquanto as entrevistas passaram por análise de conteúdo. Os resultados demonstraram que as dimensões temporais e os indicadores de prazer e sofrimento guardam relações estatisticamente significativas entre si, o que foi corroborado pelos relatos dos entrevistados.

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

## **ABSTRACT**

Organizations are in a scenario marked by many and constant transformations that results in complex working relationships, intense competition, increasing the use of information and communication technologies, dynamism, speed and time compression. In addition there is the nowadays ways of living, where time is increasingly a shortage good, hard to understand and manage; This way the pressures and demands of everyday life can represent sources of pleasure and suffering for people. The way that people deal with their time, their personal and professional demands, as well as the perception that they have about experiences of pleasure and suffering, may bring reflexes of paramount importance to the organizational context and also to the life of people in many ways. Young workers, an audience marked by idiosyncrasies regarding the group itself and the work context that they are usually inserted, develop preferences and strategies to deal with time and with the sources of pleasure and suffering in their activities, which preferences may impact the performance of young people and the performance of the organization where they develop their first work experiences. Given this, the objective of this work is to analyze how the temporal perceptions and the experiences of pleasure and suffering in the work of young workers assisted by the Professional Social Teaching Association (ESPRO) are related. From this objective, this thesis foments that reflections on the insertion and living of these young people in the corporate world and the possible consequences in their ways of meaning and experiencing the time and the sources of pleasure and suffering, especially in the scope of their productive activities. In order to illustrate this reality, the methodological procedures used are a descriptive, field research, developed through a case study with quantitative and qualitative approaches, characterizing a methodological triangulation. Data collection was made through questionnaires and semi-structured interviews with young workers assisted by ESPRO, from Belo Horizonte's branch. Data from the questionnaires were treated using uni and bivariate descriptive statistical analysis, while the interviews were analyzed by content analysis. The results showed that the temporal dimensions and the indicators of pleasure and suffering have significant relations statistically between them, which was corroborated by the interviewees' reports.

**Keywords:** Time. Temporal Perceptions. Pleasure. Suffering. Young Workers.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Estratégias de combinação entre velocidade e polícronicidade .....	45
Figura 2: Treinamentos ESPRO .....	75

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Pesquisas recentes sobre tempo na Administração .....	31
Quadro 2: Pesquisas recentes sobre Prazer e Sofrimento no Brasil .....	53
Quadro 3: Resumo da metodologia .....	80
Quadro 4: Síntese das Percepções Temporais dos participantes da pesquisa.....	146
Quadro 5: Síntese de Prazer e Sofrimento no Trabalho dos participantes da pesquisa.....	148

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: População jovem mundial: 1985 a 2025 .....	63
Gráfico 2: Taxa de desemprego entre os jovens.....	65
Gráfico 3: Porcentagem de respondentes por nível de análise de dimensões temporais.....	87
Gráfico 4: Porcentagem de respondentes por nível de análise do arrastamento temporal .....	88
Gráfico 5: Porcentagem de respondentes por nível de análise do Contexto de Trabalho .....	91
Gráfico 6: Porcentagem de respondentes por nível de análise de Custos Humanos do Trabalho .....	93
Gráfico 7: Porcentagem de respondentes por nível de análise de Prazer e Sofrimento no Trabalho.....	95
Gráfico 8: Porcentagem de respondentes por nível de análise dos Danos Relacionados ao Trabalho.....	97

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Dados sociodemográficos dos respondentes .....	83
Tabela 2: Dados ocupacionais dos respondentes.....	85
Tabela 3: Medidas de posição e dispersão de percepções temporais .....	86
Tabela 4: Medidas de posição e dispersão de Contexto de Trabalho .....	90
Tabela 5: Medidas de posição e dispersão de Custos Humanos do Trabalho .....	92
Tabela 6: Medidas de posição e dispersão de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho .....	94
Tabela 7: Medidas de posição e dispersão de Danos Relacionados ao Trabalho.....	96
Tabela 8: Resultados dos testes de correlação de Spearman entre as Percepções Temporais..	98
Tabela 9: Resultados dos testes de correlação de Spearman entre os aspectos de Prazer e Sofrimento no Trabalho.....	100
Tabela 10: Relações entre Percepções Temporais e Prazer e Sofrimento no Trabalho .....	102
Tabela 11: Dados sociodemográficos e ocupacionais dos entrevistados .....	104
Tabela 12: Significado de “trabalho”, segundo os entrevistados .....	106
Tabela 13: Principais atividades desenvolvidas pelos entrevistados.....	110
Tabela 14: Percepções dos entrevistados sobre a quantidade de tempo de que dispõem.....	111
Tabela 15: Percepções dos entrevistados sobre como lidam com seu tempo.....	112
Tabela 16: Percepções dos entrevistados sobre policronicidade .....	113
Tabela 17: Percepções dos entrevistados sobre velocidade .....	115
Tabela 18: Percepções dos entrevistados sobre pontualidade .....	116
Tabela 19: Percepções dos entrevistados sobre profundidade temporal .....	117
Tabela 20: Percepções dos entrevistados sobre arrastamento temporal .....	119
Tabela 21: Percepções dos entrevistados sobre a organização do trabalho.....	121
Tabela 22: Percepções dos entrevistados sobre as condições de trabalho.....	121
Tabela 23: Percepções dos entrevistados sobre as relações socioprofissionais .....	122
Tabela 24: Percepções dos entrevistados sobre apoio e cooperação no ambiente de trabalho .....	123
Tabela 25: Percepções dos entrevistados sobre ambiente de trabalho e trabalho idealizados <i>versus</i> realidade laboral .....	124
Tabela 26: Percepções dos entrevistados sobre impactos do trabalho em seu comportamento .....	126
Tabela 27: Percepções dos entrevistados sobre custos físicos do trabalho .....	127
Tabela 28: Percepções dos entrevistados sobre custos emocionais do trabalho .....	128
Tabela 29: Percepções dos entrevistados sobre sentimentos em relação ao trabalho .....	130
Tabela 30: Percepções dos entrevistados sobre liberdade de expressão .....	131
Tabela 31: Percepções dos entrevistados sobre reconhecimento no trabalho .....	132
Tabela 32: Percepções dos entrevistados sobre situações difíceis vivenciadas no trabalho ..	133
Tabela 33: Percepções dos entrevistados sobre fontes de bem estar/prazer no trabalho.....	134
Tabela 34: Percepções dos entrevistados sobre estratégias utilizadas para lidar com as fontes de prazer no trabalho .....	135
Tabela 35: Percepções dos entrevistados sobre fontes de mal estar/sofrimento no trabalho .	136

Tabela 36: Percepções dos entrevistados sobre estratégias utilizadas para lidar com as fontes de sofrimento no trabalho .....	137
Tabela 37: Percepções dos entrevistados sobre danos físicos no trabalho .....	139
Tabela 38: Percepções dos entrevistados sobre danos sociais no trabalho .....	140
Tabela 39: Percepções dos entrevistados sobre danos psicológicos no trabalho .....	141
Tabela 40: Sugestões dos entrevistados para o trabalho e/ou a empresa onde trabalha .....	142
Tabela 41: Fontes de prazer na juventude, segundo os entrevistados .....	143
Tabela 42: Fontes de sofrimento na juventude, segundo os entrevistados .....	144

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>14</b>
1.1	Objetivos.....	18
1.2	Justificativa.....	19
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO .....</b>	<b>24</b>
2.1	Tempo e Tempo nas organizações.....	24
2.1.2	Estudos sobre Tempo no campo da Administração .....	28
2.1.3	Pesquisas sobre tempo nas organizações no Brasil .....	38
2.1.4	Dimensões temporais de Bluedorn e Jaussi.....	42
2.2	Prazer e Sofrimento no trabalho .....	47
2.2.1	Pesquisas recentes sobre Prazer e Sofrimento no Brasil .....	52
2.2.2	Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento - ITRA .....	61
2.3	Jovens trabalhadores.....	63
2.3.1	Pesquisas sobre Jovens Trabalhadores no Brasil.....	66
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA.....</b>	<b>71</b>
3.1	Caracterização da pesquisa .....	71
3.2	Unidades de análise e de observação.....	72
3.2.1	Sobre o ESPRO .....	73
3.3	Técnicas de coleta de dados e análise dos dados.....	76
3.3.1	Etapa quantitativa .....	76
3.3.2	Etapa qualitativa .....	78
3.3.3	Etapa de triangulação.....	80
<b>4.</b>	<b>APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS .....</b>	<b>82</b>
4.1	Parte Quantitativa da pesquisa.....	82
4.1.1	Perfil dos respondentes .....	82
4.1.2	Percepções temporais, segundo os respondentes.....	86
4.1.3	Prazer e sofrimento no trabalho, segundo os respondentes .....	89
4.1.4	Relações entre Percepções Temporais e Prazer e Sofrimento no Trabalho dos respondentes .....	98
4.2	Parte Qualitativa da Pesquisa .....	103
4.2.1	Perfil dos entrevistados.....	103
4.2.2	Aspectos adjacentes sobre os entrevistados e seu trabalho .....	106
4.2.3	Percepções temporais, segundo os entrevistados .....	111

4.2.4	Prazer e sofrimento no trabalho, segundo os entrevistados.....	120
4.2.4.1	Contexto de Trabalho.....	120
4.2.4.2	Custos Humanos no Trabalho.....	124
4.2.4.3	Vivências de Prazer e Sofrimento no Trabalho e Estratégias Defensivas .....	129
4.2.4.4	Danos Relacionados ao Trabalho .....	138
4.2.4.5	Sugestões e opiniões dos entrevistados sobre a empresa e a presente pesquisa ....	141
4.3	Discussão dos dados .....	146
4.3.1	Percepções temporais dos participantes da pesquisa.....	146
4.3.2	Prazer e sofrimento no trabalho dos participantes da pesquisa .....	148
4.3.3	Relações entre percepções temporais e prazer e sofrimento no trabalho e discussões adjacentes.....	149
<b>5.</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>153</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>157</b>
	<b>ANEXO I – Questionário estruturado.....</b>	<b>167</b>
	<b>APÊNDICE A – Roteiro de entrevistas .....</b>	<b>174</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Frente às transformações no mundo laboral, que resultam em organizações e relações de trabalho mais complexas, são percebidos impactos nos indivíduos enquanto sujeitos e enquanto trabalhadores, repercutindo em suas identidades e modos de ser (COUTINHO; KRAWUSKI; SOARES, 2007). 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).

O trabalhador passou a atuar em um contexto complexo, em que diversas competências são requeridas e diversas pressões são efetuadas para que ele se mantenha atualizado e assegure sua empregabilidade. Tais pressões são advindas dos chefes, dos pares no trabalho e na sociedade, da família, do mercado de trabalho, da situação econômica e dos próprios profissionais, que podem se cobrar por performances extraordinárias de desempenho e se transformar em *workaholics*, ter dificuldades de lidar com o próprio tempo e o tempo de terceiros, e vivenciar sofrimento e patologias decorrentes do trabalho; situações estas que ultrapassam os limites da organização e interferem nas demais esferas da vida desses profissionais.

Esse cenário está diretamente relacionado à ideia de tempo, produzindo impactos sobre as percepções temporais dos sujeitos, as formas de vivência e de gerenciamento do tempo, as preferências para lidar com ele e as maneiras pelas quais a organização busca se apropriar e influenciar o tempo dos profissionais, uma vez que o tempo constitui um recurso, muitas vezes escasso, intrinsecamente atrelado aos resultados da organização (LOMBARDI; HANASHIRO, 2010).

O engessamento, característico da organização do trabalho e de processos clássicos, foi sistematicamente substituído pela flexibilidade no mundo do trabalho. O que antes era lento e considerado imutável passa a ser ágil e dinâmico. Essas mudanças incidem sobre o tempo e as percepções que se formam acerca dele, acarretando novas formas de experimentá-lo, considerando-se que ele se torna calcado na coexistência e na velocidade (GRISCI, 1999).

Com o intuito de alcançar maior produtividade e eficiência, o tempo destinado à realização das atividades diárias tem sofrido alterações, visto que a sociedade considera o tempo um “recurso valioso a ser preenchido com atividades produtivas”, e que, assim como

outros recursos, o tempo “pode ser negociável, vendido, gasto, economizado ou desperdiçado, além de poder ser bem ou mal administrado” (LEITE; TAMAYO; GÜNTHER, 2003, p. 57). 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.

A jornada diária de trabalho dos profissionais tem sido expandida tanto horizontal (invadindo os finais de semana, por exemplo) como verticalmente (durante o dia de trabalho, estendendo as horas produtivas para além do expediente “normal” ou “contratado” e invadindo esferas antes vedadas ao trabalho), o que pode ser vinculado à intensificação das pressões, exigências e competitividade do mundo corporativo (BARBOSA; MARANHÃO; PEREIRA, 2015). Com isso, 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).

Discorrendo sobre o tema, Bluedorn e Jaussi (2007) chamam atenção às diferentes percepções que os sujeitos podem ter acerca do tempo para lidar com a vida e o trabalho. Os autores elencam cinco dimensões temporais, a saber: policronicidade, que se refere à preferência das pessoas de se envolverem em uma ou mais tarefas simultaneamente; velocidade, relacionada ao número de atividades desenvolvidas a cada unidade de tempo; pontualidade, que significa estar no tempo ou prazo determinado; 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, arrastamento, que é o ajustamento do ritmo a outras atividades, em uma relação de conexão com as demais dimensões temporais.

Essas dimensões temporais podem afetar o relacionamento entre os profissionais, tanto no que tange a duração quanto a qualidade desses relacionamentos, além de trazer possíveis impactos em atitudes e crenças dos profissionais sobre si mesmos (BLUEDORN; JAUSSI, 2007). As pessoas podem apresentar diferentes formas de se situar em relação a tais dimensões temporais, sendo importante compreender a existência dessa heterogeneidade e as suas implicações em termos de adequação, maior ou menor, do sujeito ao tipo de trabalho a ser realizado; e, em termos de constituição de suas vivências laborais, de modo geral.

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, uma vez que o trabalho ocupa um papel cada vez mais central na vida dos indivíduos (CASTRO; CANÇADO, 2009) e constitui uma necessidade do homem enquanto ser social (ANTUNES, 2008).

O trabalho envolve o paradoxo entre fontes de prazer e mediadores de saúde e, ao mesmo tempo, fontes de sofrimento humano e patologias (DEJOURS, 1992, 1996, 2003). Por meio do trabalho, muitos indivíduos alcançam equilíbrio e obtêm satisfações afetivas, uma vez que “o trabalho é e continuará central em face da construção da identidade e da saúde, da realização pessoal, da formação das relações entre homens e mulheres, da evolução da convivência e da cultura” (DEJOURS, 2007, p. 21).

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 ao invés de adoecimento.

O sofrimento no trabalho não implica necessariamente algo ruim ou patológico, uma vez que os profissionais utilizam estratégias defensivas, individuais e coletivas, para lidar com o sofrimento e, quando bem sucedidas, essas estratégias podem transformar ou amenizar o sofrimento, usando-o como uma espécie de mola propulsora que impulsiona mudanças na organização do trabalho, transformando situações geradoras de sofrimento em situações geradoras de prazer (DEJOURS, 1996). Dessa forma, além da organização do trabalho, a maneira pela qual o indivíduo subjetiva e vivencia o sofrimento também influencia nas consequências que ele trará.

Abordando prazer e sofrimento no trabalho, Ferreira e Mendes (2003) criaram um instrumento estruturado denominado Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA, que se pauta no trabalho e nos riscos de adoecimento provocados por ele. O ITRA permite acessar o pano de fundo das vivências de prazer e sofrimento no trabalho, capturando a dimensão mais visível da representação do real feita pela maioria dos trabalhadores de determinado grupo e constituindo um instrumento muito útil para conhecer realidades de trabalho (MENDES; FERREIRA, 2007).

O uso do ITRA fornece dados sobre o contexto do trabalho, o custo humano envolvido, os indicadores de prazer e sofrimento e os danos relacionados ao trabalho, permitindo conhecer as vivências de prazer e sofrimento no trabalho, bem como seus antecedentes e suas consequências, tornando possível avaliar a dinâmica laboral na visão daqueles que subjetivam e vivenciam a realidade organizacional.

No caso específico 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 mundo laboral, considerando que os jovens são especialmente afetados por entraves na inserção e permanência profissional (VERIGUINE; BASSO; SOARES, 2014) e sofrem com elevadas taxas de desemprego e rotatividade (REIS, 2015). Aliam-se a isso, ainda, as dificuldades pelas quais os jovens passam nessa fase da vida, em que transitam entre a leveza da infância e as responsabilidades da vida adulta (TOMÁS; OLIVEIRA; RIOS-NETO, 2008), demonstrando aspirações, interesses e necessidades diversas (LOUGHLIN; LANG, 2005).

Os jovens trabalhadores podem ser entendidos como os trabalhadores inclusos na faixa etária de 15 a 24 anos, 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 *et al.*, 2013a). Esses jovens trabalhadores possuem idiosincrasias (POCHMANN, 1998; PAIVA, 2013; PAIVA *et al.* 2013a) que permitem encara-los como uma “população especial” (BARLING; KELLOWAY; FRONE, 2005; KELLOWAY; BARLING; HURREL, 2006).

Conforme dados da Organização das Nações Unidas (ONU), a juventude brasileira está em segundo lugar no *ranking* de pessimismo em relação ao trabalho (WICKERT, 2006). Frente a esse cenário, destaca-se a importância de programas de inserção profissional que possam contribuir para a preparação, a entrada e a manutenção desses jovens no mercado de trabalho, diminuindo os impactos psicológicos percebidos nesse momento de transição, uma vez que quanto mais tempo os jovens lutam para se encaixar no mercado de trabalho, mais tendem a renunciar às suas vontades, os seus sonhos e a si mesmos (WICKERT, 2006).

Os aspectos econômicos e sociais podem tornar esse contexto ainda mais difícil, considerando que os jovens situados em grupos mais vulneráveis enfrentam ainda mais dificuldades na transição para o mundo do trabalho. Questões como gênero, raça, classe social, local de moradia e acesso à escolaridade representam pontos preocupantes que impactam essa transição (UNFPA, 2010; VENTURI; TORINI, 2014; MESQUITA; JÚNIOR; SIMÕES, 2012; CORSEUIL; FRANCA, 2015).

Nesse sentido, o contexto em que os jovens estão inseridos pode impactar suas percepções temporais e suas formas de perceber e lidar com o prazer e sofrimento no trabalho, trazendo peculiaridades em suas formas de significar e vivenciar as experiências laborais. Tais peculiaridades afetam diretamente sua relação com o mundo e, em especial, com o mundo do trabalho, sendo este um *lócus* que vivenciou uma reestruturação e passa por constantes modificações, configurando também um contexto complexo que impacta os jovens e os demais envolvidos em uma relação dialógica que deve ser considerada.

Nessa relação dialógica, a maneira pela qual se dá a organização do trabalho e as percepções relacionadas ao tempo podem estar relacionadas às vivências laborais de prazer e de sofrimento, fazendo com que o tempo de trabalho e as maneiras de lidar com ele sejam fontes ora de prazer, ora de sofrimento, considerando que o sofrimento é totalmente atravessado pela dimensão temporal (DEJOURS, 1996).

Diante do exposto, ou seja, das mudanças no mundo do trabalho e de seus impactos no cotidiano das pessoas, em especial de jovens trabalhadores e na forma como lidam com o seu tempo e com as vivências de prazer e sofrimento no trabalho, a pergunta central que norteia este estudo é: 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)?

Para respondê-la, foram traçados os objetivos expostos a seguir.

## **1.1 Objetivos**

Refletindo sobre jovens trabalhadores, tempo e prazer e sofrimento, 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).

Tal objetivo geral se desdobra nos seguintes objetivos específicos:

- a) Descrever as percepções de temporais dos jovens trabalhadores do ESPRO de Belo Horizonte (MG);
- b) Descrever as vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos jovens trabalhadores do ESPRO de Belo Horizonte (MG);
- c) Identificar e analisar diferenças, semelhanças e tendências considerando as relações entre as percepções temporais e as vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos jovens abordados.

## 1.2 Justificativa

Tempo, prazer e sofrimento tradicionalmente são dimensões relegadas no mundo dos negócios, pouco ou mal exploradas na área de gestão de pessoas. Não obstante, os estudos relacionados ao comportamento humano nas organizações vêm passando por uma renovação em que temas como esses estão sendo incorporados, considerando que o ser humano e seu comportamento representam mais do que uma variável a ser medida e controlada a fim de obter lucratividade nas organizações (CHANLAT, 1996).

Frente às novas formas de organização do trabalho, o indivíduo e seu comportamento merecem ainda mais atenção, uma vez que elas propiciam o surgimento de patologias sociais e exigem, dos trabalhadores, defesas para lidar com o sofrimento inerente às exigências de contextos de trabalho, que são, muitas vezes, precários e contraditórios. Pode-se afirmar que “vem ocorrendo um aumento e diversificação do número de patologias” (MENDES, 2007, p. 57), o que exige que sejam desenvolvidos estudos sobre prazer e sofrimento no trabalho, estratégias defensivas e patologias sociais na sociedade contemporânea.

Outrossim, essas transformações afetam as percepções de tempo, ressaltando que o tempo é uma dimensão fundamental na organização e nas dinâmicas organizacionais (THOMPSON, 1991; HASSARD, 2001; MELLO; TONELLI, 2002a), um aspecto chave para a compreensão das organizações e, por conseguinte, para a Administração (LEE; LIEBENAU, 1999). O tempo na sociedade contemporânea torna-se cada vez mais vinculado à velocidade, à dinamicidade e à compressão, causando diferentes impressões, sofrimentos e incertezas (FREZZA; GRISCI; KESSLER, 2009).

Diante disso, e da escassez de estudos que contemplam o tempo no âmbito da administração (MELLO; TONELLI, 2002a), há a necessidade de desnudar e buscar uma compreensão mais apurada sobre o “enigma” do tempo e de sua influência nas organizações, considerando que o tema “guarda elevado grau de complexidade e possui faces (ainda) não desnudadas” (PAIVA *et al.*, 2011, p. 662). Deve-se considerar, ainda, que o tempo torna-se, mais do que antes, uma dimensão importante na vida organizacional, pois “o tempo passa a ser mais importante que dinheiro; ele significa: flexibilidade, virtualidade e mudança incessante” (MELLO; TONELLI, 2002b, p. 12).

As vivências de prazer e sofrimento estão vinculadas à dimensão temporal (DEJOURS, 1996) e as atividades de trabalho são temporalmente inscritas, com características prescritas (como duração da jornada de trabalho e pausas) e reais (gestão

individual e/ou coletiva em tempo real da situação) capazes de esclarecer constrangimentos a que os trabalhadores são submetidos e as estratégias defensivas que eles utilizam (MENDES; FERREIRA; CRUZ, 2007).

Refletir sobre essas variáveis é primordial para o entendimento das experiências do sujeito no mundo laboral e das consequências vinculadas a essas experiências, dado o caráter central do trabalho na vida do homem (ANTUNES, 2008). Dessa forma, torna-se válido realizar estudos que explorem tanto as percepções temporais quanto as vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos indivíduos, permitindo fazer uma análise conjunta e crítica da organização do trabalho e das formas de subjetivação dos indivíduos frente a essa organização.

Em relação aos jovens trabalhadores, ressalta-se que eles constituem um grupo com diversas peculiaridades no que tange características pessoais, sociais e laborais, inclusive em relação ao tempo, pois podem perceber o tempo de maneira diferente de pessoas adultas e mais velhas (VASILE, 2015); e também em relação às vivências de prazer e sofrimento no trabalho, uma vez que esses jovens fazem parte de um contexto de trabalho marcado por condições comumente precárias e transitórias, dificuldades na inserção e na manutenção de sua empregabilidade, apresentando índices de desemprego consideravelmente maiores em comparação ao restante da população economicamente ativa (REIS, 2015).

Nessa fase da vida os jovens começam a tecer questionamentos sobre quem são e o serão no futuro, trazendo reflexos para as suas escolhas profissionais e para a construção de seus projetos de vida (VERIGUINE; BASSO; SOARES, 2014). Diante disso, diversas temáticas em relação a esses jovens, como é o caso de percepções temporais e prazer e sofrimento no trabalho, carecem de reflexões que trazem contribuições acadêmicas, pragmáticas e sociais.

Discorrer sobre jovens trabalhadores é importante uma vez que se trata de um grupo pouco explorado na área da Administração (LOUGHLIN; LANG, 2005; PAIVA, 2013; PAIVA *et al.*, 2013a; TUCKER; LOUGHLIN, 2006). De acordo com Reis (2015, p. 126), as “evidências para o Brasil relacionadas à transição dos jovens para o primeiro emprego são escassas, embora alguns estudos indiquem que esse grupo tenha um comportamento diferente dos demais desempregados”, merecendo uma atenção que ainda não está presente na literatura acadêmica.

Explorar as percepções temporais e as vivências de prazer e sofrimento no trabalho destes jovens permite refletir sobre a maneira com que eles subjetivam e lidam com o tempo de trabalho e quais os efeitos disto em suas vidas, tanto no âmbito organizacional quanto

individual, o que acarreta contribuições pragmáticas que podem contribuir para o bem-estar dos jovens no ambiente de trabalho e aumentar sua eficiência e eficácia em termos organizacionais.

Do mesmo modo, desenvolver estudos como este, considerando os jovens como sujeitos de pesquisa, dá acesso a dados que permitem conhecer melhor a realidade desses jovens trabalhadores e, a partir disso, contribuir para melhorias nas políticas e práticas de gestão de pessoas de organizações que os abrigam ou futuramente abrigarão, permitindo que sejam desenhados programas de recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento, remuneração, dentre outros, que considerem as especificidades desses jovens.

Além de possibilitar a melhoria das políticas e práticas organizacionais, esses dados podem contribuir para o aperfeiçoamento e para a implantação de políticas públicas que contemplem os jovens trabalhadores e amenizem as dificuldades por eles encontradas, considerando que se trata de “um grupo que (ainda) não é foco usual de políticas públicas (em termos de inserção no mercado de trabalho)” (PAIVA *et al.*, 2013a, p. 14), mas que carece de suporte e atenção do governo, uma vez que constituirá a força de trabalho do país.

Nesse sentido, colocar em pauta questões relacionadas a jovens trabalhadores e temáticas como percepções temporais e prazer e sofrimento no trabalho traz contribuições sociais que sublinham a importância dessas reflexões para a formulação, implantação e manutenção de políticas públicas para a juventude, além da importância relacionada ao debate acerca da transição para vida adulta (TOMÁS; OLIVEIRA; RIOS-NETO, 2008).

No período de transição para a vida adulta, o trabalho assume um papel crucial para os jovens, considerando que ele é “uma condição indispensável à produção da vida humana, indissociável e essencial ao sujeito” (VERIGUINE; BASSO; SOARES, 2014, p. 1035). O trabalho representa a assunção da adultez para os jovens (WICKERT, 2006), e quando as portas do mercado de trabalho lhes são fechadas, ou quando, vivenciando uma experiência laboral, suas expectativas são totalmente frustradas, podem ser geradas vivências de prazer e sofrimento e mudanças em suas percepções temporais e expectativas em relação ao futuro que precisam ser analisadas.

As questões relativas ao tempo abrangem muito mais do que a distribuição de tarefas ao longo da jornada de trabalho; envolvem, também, a sensação dos jovens acerca de uma transição bem feita para a vida adulta e englobam variáveis afetivas, comportamentais, cognitivas e características pessoais (LEITE; TAMAYO; GÜNTHER, 2003), que se refletem nas vivências de prazer e sofrimento e no desempenho desses jovens.

O tempo de trabalho constitui uma fonte de experiências que impactarão o desenvolvimento dos jovens trabalhadores. Considerando a pouca experiência que possuem e os níveis hierárquicos que normalmente ocupam, o espaço para negociação entre o jovem trabalhador e a realidade imposta pela organização do trabalho pode ser muito restrito, fazendo com que surja o sofrimento. Como afirmam Lancman e Uchida (2003), os níveis mais baixos da hierarquia das organizações possuem menores possibilidades de expressão de seus desejos e ideias na condução de suas atividades. Além disso, o contexto precário em que usualmente esses jovens se inserem pode contribuir para as vivências de sofrimento e patologias ocupacionais e, diante de sua pouca experiência, pode haver maior dificuldade na elaboração de estratégias defensivas para lidar com as situações geradoras de sofrimento.

Além das justificativas citadas, ressalta-se que este estudo faz parte de um projeto mais amplo, intitulado “Comportamento Organizacional: um estudo multitemático com jovens trabalhadores”, financiado pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). Tal projeto trata de jovens trabalhadores segundo uma perspectiva multitemática envolvendo o estudo da percepção desses jovens em relação a temas como valores organizacionais e do trabalho, vínculos organizacionais, comprometimento organizacional, percepções quanto à justiça organizacional, atitudes retaliatórias, qualidade de vida no trabalho, estresse ocupacional, *burnout*, prazer e sofrimento no trabalho e percepções temporais.

Diante do exposto, a relevância deste estudo reside em inserir uma discussão ainda pouco explorada, analisando as temáticas percepções temporais e prazer e sofrimento junto a jovens trabalhadores. Sua maior contribuição é expor as diferentes formas com que os jovens trabalhadores podem significar e lidar com o tempo, vivenciar situações geradoras de prazer e sofrimento no ambiente de trabalho e, além disso, contribuir para o melhor entendimento acerca de peculiaridades, mazelas e contexto de atuação laboral desses jovens.

A presente dissertação encontra-se organizada em cinco seções, a contar da presente introdução. A segunda seção engloba a discussão teórica, abordando o tempo e o tempo nas organizações, o histórico dos estudos envolvendo tempo, os estudos relacionados à temática dentro da Administração e especificamente no Brasil e as dimensões temporais de Bluedorn e Jaussi (2007), utilizadas como aporte teórico no estudo. A segunda seção aborda, em seguida, prazer e sofrimento nas organizações, as pesquisas recentes sobre prazer e sofrimento no Brasil e o Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), usado como aporte para este estudo. Ainda na segunda seção é abordado o grupo de jovens trabalhadores e os estudos envolvendo jovens trabalhadores no Brasil.

A terceira seção trata dos procedimentos metodológicos adotados para fins do estudo, com a caracterização da pesquisa, a apresentação das unidades de análise e de observação, a apresentação do ESPRO e a descrição das técnicas de coleta de dados quantitativos e qualitativos, bem como a descrição dos procedimentos para sua análise. A quarta seção expõe a apresentação e análise dos resultados obtidos na pesquisa, expondo primeiramente os dados quantitativos gerados, depois os dados qualitativos e finalizando com a discussão em que dados quantitativos e qualitativos se complementam. Logo após, na quinta seção, são feitas as considerações finais em relação à pesquisa, seguindo-se as referências, os anexos e apêndices utilizados na dissertação.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo trata, inicialmente, da temática tempo, apresentando, para tanto, uma análise sobre o tempo e o tempo no ambiente organizacional, além dos estudos no campo específico da administração e de um panorama das pesquisas sobre tempo nas organizações no Brasil, seguindo-se a apresentação das dimensões temporais de Bluedorn e Jaussi (2007), utilizadas como um dos principais aportes teóricos no presente estudo. Num segundo momento, expõe-se a temática prazer e sofrimento no trabalho, apresentando as pesquisas recentes que a envolvem e o Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), instrumento de Mendes e Ferreira (2007) que é também utilizado para sustentar a presente pesquisa. Posteriormente, é explorado o grupo de jovens trabalhadores, apontando as suas peculiaridades e um panorama das pesquisas envolvendo os jovens trabalhadores no Brasil.

### 2.1 Tempo e Tempo nas organizações

O tempo é um elemento marcante que faz parte do cotidiano dos indivíduos. Trabalhos científicos envolvendo o tempo são desenvolvidos pelos estudiosos de 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 os seus aspectos e influências no âmbito das organizações, constituindo, assim, um tema frutífero e permeado por enigmas.

A consciência de tempo é algo que distingue o homem dos demais animais, sendo algo penetrante, íntimo e imediato para a experiência humana, que se combina com a vida e a morte de forma intrincada e difícil de explicar (WHITROW, 2005). Mesmo perante as dificuldades e os 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).

A palavra tempo vem do latim *tempus*, mantendo o seu significado original em português (PIZZA JR., 1997). No que tange a sua definição, como afirmou Santo Agostinho, é fácil saber o que é o tempo, mas, quando questionados sobre o que ele é, torna-se difícil ser

capaz de defini-lo, uma vez que o tempo parece ser algo que, intuitivamente, compreendemos de forma clara, desde que não nos peçam para explicá-lo (WHITROW, 2005).

Apesar de ser alvo de estudos desde os primeiros séculos da era cristã (MELLO; TONELLI, 2002a), conforme afirma Puente (2001, p. 15), “o tempo é um enigma e um desafio insolúvel que se coloca ante a nossa capacidade de compreensão”. As dificuldades ao tratar do tempo começam pelo seu conceito, que não possui contornos bem definidos e é alvo de discussões nas mais diversas áreas do conhecimento. Questionamentos sobre o que é o tempo permearam as reflexões de pensadores como Santo Agostinho e ainda hoje continuam instigando reflexões (MELLO; TONELLI, 2002a).

A dificuldade na relação com o tempo é uma das características peculiares do mundo moderno, mas isso não significa que a importância dada ao tempo tenha surgido apenas na atualidade (WHITROW, 2005), pois as indagações e estudos que abordam o tempo e seus aspectos existem desde a antiguidade (LOMBARDI; HANASHIRO, 2010). Em estágios precedentes da sociedade, a duração dos processos e a forma de se situar no tempo eram relacionadas aos fenômenos naturais, em que eram identificados os fenômenos regulares ou recorrentes para harmonizar as atividades humanas, como o ritmo das marés e o nascer e o pôr do sol. Posteriormente, a maneira com que a humanidade aprendeu a se orientar no universo evoluiu, mas sem dar conta do denso mistério do tempo (ELIAS, 1998).

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, um cientista holandês, 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). Conforme afirma Tonelli (2008, p. 213), “de grande objeto nas torres públicas e nas igrejas, o relógio passou a ser um objeto pessoal e minúsculo, amplamente difundido, usado de tal modo que o tempo do relógio nos parece algo da natureza e não uma invenção humana”.

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, tornando-se indispensável a ela. 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).

Apesar de muitas vezes estar preso à tangibilidade das unidades de referência e da física, o tempo não pode ser percebido por nenhum sentido humano. Ao contrário do que

acreditava o filósofo Immanuel Kant, o tempo não é algo intuitivo, puramente automático, mas uma construção humana (WHITROW, 2005). De acordo com Pizza Jr. (1997, p. 7):

O tempo é a percepção que se tem dele, a qual, em grande parte, é ditada por imperativos de ordem social. Vemos, assim, que há dois níveis de percepção do tempo: um, individual, restrito a experiências e projetos pessoais, e outro, de origem externa, derivado de práticas e realidades representativas de um determinado contexto social.

Diante das dificuldades de conceituar e compreender o tempo surgem distintas classificações ou perspectivas sobre ele. Butler (1995) 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, 2002), por sua vez, aborda somente três tipos de tempo: tempo cronológico (mensurável), tempo simbólico (percebido) e tempo pós-moderno (simultâneo e comprimido). Em uma perspectiva diferente, Jönsson (2004) apresenta o tempo cronológico (mensurável), vivido (experimentado) e de lazer (dedicado ao descanso), citando ainda um “tempo de parada” (pausa necessária para o indivíduo se organizar antes de iniciar uma tarefa).

Autores como Vieira e Vieira (2002) e Vergara e Vieira (2005) entendem as dimensões de tempo e espaço como indissociáveis, não sendo possível analisar o tempo sem considerar o espaço. Conforme afirmam Vergara e Vieira (2005, p. 104), o tempo é:

(...) mistério que tem desafiado físicos, filósofos, biólogos ao longo de várias décadas. É absoluto? É relativo? Pode ser medido? É linear? É cíclico? É espiral? O tempo passa ou passamos por ele? É percebido e construído socialmente? Tem passado, presente e futuro? Tem relação com o espaço? Essas são algumas das questões com as quais os cientistas se têm defrontado.

Chanlat (1996), Pizza Jr. (1997), Elias (1998), Berger e Luckmann (2004), 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).

Thompson (1991), autor do artigo “*Time, work-discipline and industrial capitalism*”, foi um dos pioneiros a estudar profundamente a relação entre o tempo e as mudanças ocasionadas pelo capitalismo industrial, refletindo sobre como essas mudanças afetaram a percepção de tempo dos trabalhadores e a questão da disciplina no trabalho. Segundo o autor,

o controle do tempo e a remuneração com base nele reforçaram a associação do tempo ao dinheiro, fazendo com que o tempo no sistema capitalista fosse quantificável, mensurável e controlável, alterando, assim, as relações de trabalho.

Em consonância com Thompson (1991), Harvey e Sobral (1994) associaram as mudanças nas concepções de tempo e espaço, que se tornam efêmeros e fragmentados, ao capitalismo, sendo esse um sistema baseado no controle do tempo e do espaço em prol da obtenção de lucro, reforçando a ideia de que tempo é dinheiro, uma vez que é possível usar o dinheiro para dominar o tempo (HARVEY; SOBRAL, 1994). Hassard (2001), por sua vez, fez reflexões sobre o tempo e as organizações, enfatizando também o uso do tempo como controle no sistema capitalista e a percepção do tempo como uma mercadoria.

O que vai além da perspectiva adotada é o fato de que o tempo constitui um aspecto chave no ambiente organizacional, uma vez que grande parte dos conceitos relacionados à administração envolve o tempo, como gestão, planejamento, finanças, produção e marketing. Desse modo, a maioria das “atividades administrativas depende de crenças, atitudes e comportamentos dos indivíduos em relação ao tempo” (LOMBARDI; HANASHIRO, 2010, p. 01).

São encontradas diversas concepções e preferências acerca do tempo, o que corrobora com a visão de autores como Bluedorn e Jaussi (2007), que defendem a ideia de que o entendimento sobre o tempo não é único e consensual entre as pessoas, e sim fonte de percepções e vivências diferentes. Tais percepções e vivências dependem do contexto e das características de cada sujeito, “variando de acordo com gênero, geração a que pertencem, posição social, cultura e posição hierárquica nas organizações” (PAIVA *et al.*, 2011, p. 668), dentre outros fatores, o que denota que o tema carece de atenção e de estudos que contemplem as suas especificidades.

As formas heterogêneas de lidar com o tempo levam a uma diversidade no ambiente de trabalho, uma vez que as preferências dos atores organizacionais ao lidar com o tempo e o trabalho atuam como uma forma de diferenciação entre eles. Tais preferências afetam o ambiente organizacional, podendo interferir em resultados, relacionamentos, lideranças e grupos de trabalho. Dessa forma, refletir sobre o tempo e compreender essa heterogeneidade contribuem para melhorar o desempenho das organizações e dos indivíduos, possibilitando a diminuição de conflitos, a melhoria do bem-estar no ambiente organizacional e o aumento do poder competitivo das organizações (LOMBARDI; HANASHIRO, 2010).

### 2.1.2 Estudos sobre Tempo no campo da Administração

As reflexões envolvendo o tempo e a sua complexidade não se restringem a determinados campos de estudo nem a certas esferas da vida dos sujeitos, abrangendo também o campo organizacional (MELLO; TONELLI, 2002a, 2002b; SILVA; WETZEL, 2004; PAIVA *et al.*, 2012).

Há uma estreita relação entre o tempo e a Administração, verificada desde os estudos clássicos da área, quando a Administração adquiriu *status* de ciência (PAIVA *et al.*, 2011), época em que Taylor (1970) desenvolveu os seus estudos relacionados aos tempos e movimentos, enfatizando a eficiência e a especialização dos operários, de acordo com comportamentos monocrônicos e de alta velocidade (BLUEDORN; JAUSSE, 2007), com vistas a aumentar a produtividade organizacional. Apesar dessa longa relação e de sua importância no âmbito organizacional, ainda são poucos os estudos relacionados ao tempo no campo da Administração (LEE; LIEBENAU, 1999; MELLO; TONELLI, 2002a; PAIVA *et al.*, 2012), mas os estudos relacionados à temática vêm avançando em diversas frentes (PAIVA *et al.*, 2011).

Lee e Liebenau (1999) desenvolveram uma pesquisa na qual classificaram os estudos relacionados ao tempo nas organizações, enfatizando o conceito de tempo utilizado e o papel desempenhado pelo tempo nos estudos. Segundo os autores, embora os trabalhos que envolvem questões temporais sejam relativamente expressivos em número, pois são alvo de interesse de diversas áreas de conhecimento, como a psicologia social, o comportamento organizacional e a estratégia, eles são consideravelmente dispersos e não sistemáticos, sendo o tempo muitas vezes encarado como algo natural e evidente, que não requer problematizações.

Quanto ao conceito de tempo nos estudos analisados, foram observadas tentativas de distinção entre o “tempo de relógio”, aquele objetivo e facilmente mensurável, e o “tempo social”, aquele que é uma construção relativa ao desenvolvimento da sociedade. Já no que tange ao papel do tempo, os autores observaram que ele, em alguns estudos, é considerado uma variável independente, sendo enfatizada a compreensão da influência de fatores temporais no comportamento de indivíduos, grupos e organizações. Por outro lado, o tempo também é tratado como uma variável dependente em estudos que destacam a influência dos aspectos individuais, situacionais e ambientais da organização na maneira com que os indivíduos entendem e vivenciam o tempo (LEE; LIEBENAU, 1999).

Mello e Tonelli (2002a), por sua vez, no intuito de verificar como o tempo vem sendo tratado nos estudos organizacionais e de fornecer um panorama de como ele aparece na produção acadêmica recente, analisaram sete periódicos internacionais da área, considerando o período de 1986 a 2001. Nesse período de 15 anos, foram encontrados apenas 49 artigos, dos quais 31 faziam referência ao tempo apenas de forma periférica, o que evidenciou a escassez de estudos sobre a temática.

A análise dos artigos encontrados pelas autoras demonstrou que existem nos estudos os seguintes enfoques:

- Aspecto objetivo e subjetivo do tempo;
- Administração eficiente do tempo;
- Tempo gasto no processo de comunicação;
- Diferentes formas de uso do tempo de trabalho e o impacto dessas escolhas no desempenho individual e grupal;
- Problema da escassez do tempo;
- Influência de prazos externos (*deadlines*) em equipes de trabalho;
- Ideia de tempo como uma construção social;
- Ideia de tempo organizacional, que é algo relativo e plural, variando a cada organização;
- Escassez de estudos mais profundos sobre o tempo;
- Relação do tempo com as tecnologias de informação, as mudanças tecnológicas e as relações sociais;
- Relação do tempo com a dinâmica estratégica da organização;
- Importância do estudo do tempo não-linear, caótico e não-previsível; e,
- Relação entre o tempo de trabalho e o tempo de lazer (MELLO; TONELLI, 2002a).

Como resultado, Mello e Tonelli (2002a) evidenciaram que o tempo é tratado nos estudos organizacionais por meio de discussões não homogêneas, dispersas e não sistemáticas, o que corrobora com os achados de Lee e Liebenau (1999), frisando que diversos dos estudos analisados apontam para a necessidade de desenvolvimento de mais pesquisas sobre o tema. Segundo Mello e Tonelli (2002a, p.12):

Considerando que as organizações têm papel central na sociedade contemporânea e que influenciam diretamente nas concepções sociais de tempo e espaço, enfatizamos a importância de uma reflexão profunda em torno da temporalidade na

Administração, seja com estudos qualitativos seja com estudos quantitativos, seja com abordagens críticas seja com abordagens pragmáticas.

Seguindo essa mesma linha, Mello e Tonelli (2002b) desenvolveram um estudo considerando um periódico internacional específico da literatura de administração, a *Harvard Business Review*, que é reconhecida por ditar tendências para as organizações do mundo todo. Nesse estudo, as autoras buscaram analisar como o discurso do tempo está representado nessa revista, considerando o período da década de 1990, período no qual o discurso da globalização ganhou força. As autoras colocam em discussão o sentimento contraditório de que quanto mais avançam os esforços no sentido de compreensão e de controle sobre o tempo, mais parece que os sujeitos estão sendo escravizados por ele.

Partindo do pressuposto de que o tempo é uma construção social, as autoras sublinham que a mídia possui importante papel na construção e disseminação de discursos na sociedade, o que também é verificado na área de Administração. Diante disso, para analisar o discurso sobre o tempo na revista *Harvard Business Review*, as autoras levantaram os 589 artigos publicados na revista de janeiro de 1991 a dezembro de 1999 e filtraram aqueles que se referiam diretamente ao tempo (MELLO; TONELLI, 2002b).

Como resultado, Mello e Tonelli (2002b) verificaram que o tempo objetivo foi predominante nos discursos, exaltando as ideias de flexibilidade e de rapidez, colocando a mudança como o único elemento constante no ambiente organizacional e associando competitividade à rapidez e agilidade. Os avanços nas tecnologias de informação também foram destacados, uma vez que eles influenciaram as ideias de tempo e espaço, permitindo alcançar a velocidade de uma maneira não experimentada antes. Houve, portanto, uma mudança no sentido do tempo, em que apesar da predominância do caráter objetivo do tempo, a visão do tempo objetivo está tão impregnada na vida dos sujeitos que passa a atingir também as suas subjetividades, trazendo possíveis sentimentos de sofrimento e opressão (MELLO; TONELLI, 2002b).

Buscando conhecer o panorama de pesquisas mais recentes sobre o tempo na Administração foi realizado um levantamento de artigos publicados nos últimos dez anos envolvendo a temática, através do site Scientific Periodicals Electronic Library (SPELL). Na busca foram encontrados 259 artigos que, após uma triagem feita através dos títulos e resumos de cada um deles, foram reduzidos a 26 artigos que tratam diretamente do tempo nas organizações, conforme pode ser visto no quadro a seguir.

**Quadro 1:** Pesquisas recentes sobre tempo na Administração

<b>Título</b>	<b>Autor(es)/ Ano</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Metodologia</b>	<b>Principais achados</b>
O panóptico digital nas organizações: espaço-temporalidade e controle no mundo do trabalho contemporâneo	BESSI, V. G.; ZIMMER, M. V.; GRISCI, C. L. I. Organizações & Sociedade, v. 14, n. 42, p. 83-96, 2007.	Discutir as relações entre espaço-temporalidade e controle no cenário contemporâneo.	Ensaio teórico.	Diante do que possibilitam os dispositivos tecnológicos, o trabalho passa a ocupar todos os espaços da vida. A relação de espaço temporalidade e controle no novo paradigma tecnológico resulta em trabalhadores que aceitam o processo de automodelagem em prol da permanência nas organizações, que não mais se apresentam como espaços de confinamento, tal como as instituições totais, mas, sim, como territórios privilegiados da fluidez, da leveza e do movimento.
“Máquinas de ensinar?": um estudo comparativo do controle simbólico do tempo com docentes de Cursos de Administração em duas IES de Belo Horizonte – MG	EMMENDOER-FER, M. L.; DIAS, F. S. Revista Alcance, v. 14, n. 3, p. 385-404, 2007.	Apresentar elementos que possibilitem evidenciar e comparar o controle simbólico do tempo na ótica de docentes de cursos de administração em duas Instituições de Ensino Superior (IES) privadas no município de Belo Horizonte – MG.	Qualitativa, estudo de caso comparativo. Entrevistas, observações, análise de conteúdo.	Os estudos organizacionais têm negligenciado pesquisas sobre o controle simbólico do tempo. Prenúncios de controle simbólico que privilegia o comprometimento e a dedicação dos empregados, condicionando os docentes a agirem como “máquinas de ensinar” para atenderem os objetivos organizacionais, ao mesmo tempo, uma potencial forma de precarização do trabalho do docente.
Tempos de trabalho e de não-trabalho: o difícil equilíbrio do alto executivo entre a carreira, as relações afetivas e o lazer.	SCANFONE, L.; CARVALHO NETO, A.; TANURE, B. Revista de Administração FACES Journal, v. 7, n. 1, art. 27, p. 45-61, 2008.	Analisar a percepção do alto executivo no Brasil quanto à distribuição dos seus tempos de trabalho e de não-trabalho e o impacto disso na sua vida.	Quantitativa, descritiva, survey.	O executivo subestima o impacto das novas tecnologias como extensoras de sua já muito longa jornada de trabalho. Insatisfação dos executivos com o desequilíbrio na distribuição do seu tempo, com o predomínio da carreira em detrimento da vida pessoal (vida afetiva, e ainda mais do lazer). Embora sejam os principais responsáveis pela condução das empresas, os executivos sentem-se com pouca governabilidade para alterar esse quadro.
Sentidos do tempo e do tempo de trabalho na vida cotidiana.	TONELLI, M. J. Organizações & Sociedade, v. 15, n. 45, art. 14, p. 207-217, 2008.	Discutir os sentidos do tempo na sociedade contemporânea.	Ensaio teórico.	A absorção do tempo do relógio durou cerca de três séculos, mas ele é hoje percebido como absolutamente natural. O tempo do relógio organizou instituições e a vida social, especialmente nas sociedades industrializadas. Assim como o relógio nas sociedades industriais, o computador é o símbolo do tempo nas sociedades contemporâneas. O tempo do computador não é linear, mas simultâneo, instantâneo, múltiplo, flexível, mas também fonte de opressão e ansiedade.

(continua...)

**Quadro 1:** Pesquisas recentes sobre tempo na Administração (continuação)

<b>Título</b>	<b>Autor(es)/ Ano</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Metodologia</b>	<b>Principais achados</b>
Profissionais qualificados e experiência de auto-emprego: questões de tempo e espaço	SILVA, J. R. G. Revista Eletrônica de Administração, v. 14, n. 1, p. 1-26, 2008.	Analisar a influência da situação de auto-empregado sobre a maneira como pessoas com alta qualificação lidam com as noções de tempo e espaço.	Qualitativa, exploratória. Entrevistas em profundidade, análise de narrativa.	A situação de auto-empregados leva os indivíduos a reverem os conceitos e valores que definem sua noção de temporalidade e suas representações de espaço, além da forma como percebem o seu espaço incorporado e entendem a dinâmica dos espaços da família, das empresas e da vida em sociedade.
O mal-estar na contemporaneidade: performance e tempo	MATOS, O. Revista do Serviço Público, v. 59, n. 4, p. 455-468, 2008.	Refletir acerca da organização institucional do tempo e do trabalho segundo as exigências do capitalismo contemporâneo e as dinâmicas da modernidade.	Ensaio teórico.	A organização institucional do tempo e do trabalho na sociedade contemporânea capitalista leva à alienação e dominação do homem pelo mercado mundializado. Essa lógica acaba por recusar a temporalidade da experiência, resultando no encolhimento do espaço do conhecimento, da liberdade, da felicidade e legando ao homem a perda do sentido e do mestrado do tempo e de sua vida. Tal ideal é regido pelo princípio do desempenho, rendimento e performances do trabalhador em seu ofício.
Tempo e espaço na contemporaneidade: uma análise a partir de uma Revista Popular de Negócios	FREZZA, M.; GRISCI, C. L. I.; KESSLER, C. K. Revista de Administração Contemporânea, v. 13, n. 3, art. 8, p. 487-503, 2009.	Apontar como a compressão espaciotemporal se efetiva, a partir de indicadores dos modos de trabalhar e de viver contemporâneos, veiculados em revista popular de negócios, no período de julho de 2005 a junho de 2006.	Qualitativa, exploratória. Análise de conteúdo.	Uso intenso de tecnologias da informação, que contribui para a percepção de se estar ininterruptamente conectado, sem barreiras/distâncias intransponíveis. Relação funcionário-empresa se transforma em relações pessoais e com elas se confunde. Distinção entre tempo e espaço de trabalho e tempo e espaço de família/lazer se mostra fragilizada. Os modos de trabalhar na contemporaneidade impõem padrões de autogestão para lidar com os fluxos acelerados.
A cultura organizacional do Restaurante Chale da Praça XV em Porto Alegre: espaços e tempos sendo revelados	FANTINEL, L. D.; CAVEDON, N. R. Revista de Administração Mackenzie, v. 11, n. 1, art. 8, p. 6-37, 2010.	Desvendar aspectos da cultura organizacional de um restaurante de Porto Alegre, compreendendo sua dimensão simbólica por meio das representações sociais que circulam em seu ambiente, notadamente no que tange às categorias espaço e tempo.	Qualitativa, etnografia. Triangulação de dados de pesquisa documental, entrevistas e observação (sistemática e participante). Análise de conteúdo.	Importância das categorias tempo e espaço na análise organizacional, categorias relacionadas intimamente com a percepção, o comportamento e as representações presentes nas culturas organizacionais. Foram evidenciadas as dimensões particulares da organização, suas homogeneidades e heterogeneidades relacionadas a espaço e tempo, que devem ser levadas em conta na gestão, o que ocorre de maneira muito tímida.

(continua...)

**Quadro 1:** Pesquisas recentes sobre tempo na Administração (continuação)

<b>Título</b>	<b>Autor(es)/ Ano</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Metodologia</b>	<b>Principais achados</b>
Cardápio dos tempos e espaços de um bistrô	FANTINEL, L. D.; CAVEDON, N. R. Revista Pretexto, v. 11, n. 3, art. 1, p. 9-33, 2010.	Desvendar aspectos da cultura organizacional de um restaurante, compreendendo sua dimensão simbólica através de representações de espaço e tempo.	Qualitativa, etnografia. Triangulação de dados de pesquisa documental, entrevistas e observação (sistemática e participante). Análise de conteúdo.	Heterogeneidades e homogeneidades presentes no espaço, sendo possível relacionar o Bistrô ao conceito de não-lugar. Importância de atentar às dimensões particulares (ao tempo e ao espaço) de cada restaurante, aplicando o conhecimento dos aspectos envolvidos à gestão organizacional.
Gestão do Tempo Como Apoio ao Planejamento Estratégico Pessoal.	ESTRADA, R. J. S.; FLORES, G. T.; SCHIMITH, C. D. Revista de Administração da UFSM, v. 4, n. 2, art. 8, p. 315-332, 2011.	Propor um modelo de gestão do tempo que contribua com a implantação do planejamento estratégico pessoal.	Qualitativa, exploratória, pesquisa bibliográfica.	Modelo de Gestão do Tempo, lógico e sequencial, que envolve fatores técnicos e comportamentais, composto por três fases: auditoria do tempo (situação real), alavancagem do tempo (situação ideal) e enquadramento do tempo (planejamento semanal, planejamento diário e priorização).
Administração do tempo: um estudo sobre a gestão eficaz do tempo como ferramenta para o aumento da produtividade e Work life balance.	LIMA, M. C. F.; JESUS, S. B. Revista de Gestão e Secretariado, v. 2, n. 2, p. 121-144, 2011.	Compreender como a adoção de técnicas para Administração do Tempo pode servir de ferramenta para o aumento da produtividade e equilíbrio da equação vida profissional versus vida pessoal.	Qualitativa, descritiva, estudo de caso.	É considerável o número pessoas que assumem não saber administrar bem o seu tempo e que sofrem com os efeitos negativos disso. As ferramentas de organização e gestão de tempo disponíveis são capazes de promover boa melhora na forma como se administra o tempo. Porém é necessário comprometimento e disciplina, pois a mudança na forma como se gerencia o próprio tempo é acima de tudo uma mudança comportamental.
Quanto tempo o tempo tem? Um estudo sobre o(s) tempo(s) de gestores do varejo em Belo Horizonte (MG)	PAIVA, K. C. M.; PINTO, D. L.; DUTRA, M. R. S.; ROQUETE, R. F. Organizações & Sociedade, v. 18, n. 59, art. 5, p. 661-679, 2011.	Descrever e analisar a vivência do tempo na gerência à luz das cinco categorias apresentadas por Bluedorn e Jaussi (2007), a saber: policronicidade, velocidade, pontualidade, profundidade temporal e arrastamento.	Qualitativa, descritiva, estudo de caso, pesquisa de campo. Entrevistas, análise de discurso.	A maioria dos gestores adota comportamentos policrônicos e acelerados, além de elevado senso de pontualidade. Não se observou uma preferência distinta dos entrevistados em termos de profundidade temporal. A partir da análise dos três processos de arrastamento - sincronia, liderança, condução -, foi possível observar uma nítida relação entre tempo e poder, denotando a face ambígua, contraditória e fragmentada da gerência.

(continua...)

**Quadro 1:** Pesquisas recentes sobre tempo na Administração (continuação)

<b>Título</b>	<b>Autor(es)/ Ano</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Metodologia</b>	<b>Principais achados</b>
O tempo como dimensão de pesquisa sobre uma política de diversidade e relações de trabalho	IRIGARAY, H. A. R.; VERGARA, S. C. Cadernos EBAPE.BR, v. 9, n. 4, art. 8, p. 1085-1098, 2011.	Apreender o processo de absorção dos deficientes físicos pelas empresas, considerando múltiplos olhares (público interno e externo), e se estes se modificaram ao longo dos anos.	Qualitativa, entrevista semiestruturada . Análise de discurso.	A naturalização da presença dos deficientes ocorreu de tal forma que, para os passageiros deixou de ser um diferencial da empresa analisada e, para os empregados, algo relevante. A empresa insiste em buscar visibilidade social e midiática por meio da espetacularização da deficiência. Já os deficientes reclamam que não conseguem fazer carreira, pois encontram o mesmo “teto de vidro” denunciado por outras minorias.
Gestão do tempo em projetos: um estudo de caso em uma empresa do Polo Industrial de Manaus.	SOUZA JÚNIOR, A. A.; GOULART, K. H.; MORAES, A. F. M. Revista de Gestão e Projetos, v. 4, n. 2, p. 163-184, 2013.	Avaliar a forma de gerenciar o tempo dos projetos na engenharia de produto em uma empresa industrial.	Qualitativa, estudo de caso. Análise documental e observação participante.	As práticas de gerenciamento de tempo atuais da empresa pesquisada têm espaço para melhorias. As ferramentas em uso para alocação e o controle dos recursos humanos mostraram-se ineficientes. Falta de controle sobre as horas de suporte prestadas a outros departamentos que consomem tempo precioso que não pode ser recuperado.
O regime de dedicação exclusiva e a gestão do tempo: estudo de caso com docentes universitários.	QUEVEDO, L. B.; FLECK, C. F.; CARMO, K. L. F. Revista de Carreiras e Pessoas, v. 3, n. 3, p. 20-33, 2013.	Investigar o comportamento dos docentes atuantes sob regime de dedicação exclusiva na UNIPAMPA, frente à gestão do tempo de trabalho e tempo livre.	Qualitativa, exploratória-descritiva, estudo de caso. Entrevista semiestruturada , análise de conteúdo.	Todos os docentes mantêm uma gestão do tempo de trabalho e do tempo livre, evidenciando que a atividade docente interfere na vida pessoal dos mesmos, principalmente na quantidade de tarefas do trabalho levadas para casa.
Tempo e gerência: um estudo com gestores de um shopping center de Belo Horizonte (MG)	PAIVA, K. C. M.; GONÇALVES, M. S. M. Revista Gestão & Planejamento, v. 15, n. 1, p. 3-20, 2014.	Descrever e analisar como gerentes de lojas situadas em um shopping center de Belo Horizonte (MG) percebem a questão do tempo, conforme cinco categorias do modelo de análise de Bluedorn e Jaussi (2007)	Qualitativa, descritiva, estudo de caso, pesquisa de campo. Entrevistas, análise de conteúdo.	Elevados níveis de policonia, velocidade e pontualidade. Profundidade temporal alinhada ao futuro. Analisando os processos de arrastamento, percebe-se como o poder da organização se efetiva sobre o gestor, que é um sujeito privilegiado, e ao mesmo tempo, condenado “voluntariamente” a um ritmo de trabalho exaustivo e a um comportamento contraditório frente aos seus subordinados. Apesar das preferências manifestas, é notável a capacidade de agir e de transitar pelas dimensões abordadas.

(continua...)

**Quadro 1:** Pesquisas recentes sobre tempo na Administração (continuação)

<b>Título</b>	<b>Autor(es)/ Ano</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Metodologia</b>	<b>Principais achados</b>
Uma análise da percepção do tempo: um estudo de caso com vigilantes.	PAIVA, K. C. M.; DUTRA, M. R. S.; LUZ, T. R.; TORRES, A. D. Teoria e Prática em Administração, v. 4, n. 1, p. 1-21, 2014.	Descrever e analisar percepções do tempo por parte de vigilantes, à luz das categorias apresentadas por Bluedorn e Jaussi (2007).	Quantitativa, descritiva, de campo. Questionário (Escala de Percepção Temporal - EPT).	Comportamentos policrônicos e acelerados, tendo em vista as diversas demandas e responsabilidades às quais estão submetidos. Pontualidade no cumprimento de metas, horários e treinamentos obrigatórios. Não foi notada preferência significativa quanto à profundidade temporal; no entanto, a maioria parece atrelada ao futuro. Quanto ao arrastamento, os vigilantes são fortemente arrastados e com maior relevância à subdimensão 'liderança'.
Redução no tempo de desenvolvimento de uma coleção de produtos de uma empresa calçadista.	GUIMARÃES, M. G.; SELLITTO, M. A.; ANTUNES JR., J. A. V. Revista de Administração e Contabilidade da UNISINOS, v. 11, n. 3, p. 218-230, 2014.	Descrever um método para redução do tempo de desenvolvimento de uma coleção de trinta produtos de uma empresa calçadista.	Qualitativa e quantitativa, design research.	Redução do tempo total de desenvolvimento em quase 20%. Redução no retrabalho na manufatura em mais de 50%, redução das modificações de projetos em mais de 40% e redução da reprovação de modelos em mais de 60%.
Tempo dedicado ao trabalho e tempo livre: os processos sócio-históricos de construção do tempo de trabalho.	FARIA, J. H.; RAMOS, C. L. Revista de Administração Mackenzie, v. 15, n. 4, p. 47-74, 2014.	Discutir como o tempo de trabalho ultrapassa o tempo formal da jornada de trabalho a partir de três categorias de análise: 1. tempo de trabalho necessário, 2. tempo dedicado ao trabalho ou tempo disponível e 3. tempo livre.	Ensaio teórico.	O tempo de trabalho necessário corresponde àquele em que o trabalhador produz o equivalente ao seu próprio valor. Tempo excedente é aquele que extrapola o tempo necessário de trabalho. Dessa forma, o tempo de trabalho necessário não constitui, no sistema de capital, o tempo de trabalho ou tempo disponível de trabalho. O tempo livre refere-se ao tempo de não trabalho, e não ao tempo produtivo ocioso, porque o tempo livre é o tempo que o trabalhador tem ou dedica para si mesmo.
Experimentação do tempo e estilo de vida em contexto de trabalho imaterial.	GRISCI, C. L. I.; CARDOSO, J. Cadernos EBAPE.BR, v. 12, n. 4, p. 851-865, 2014	Analisar o cotidiano de docentes em relação ao uso da tecnologia da informação e comunicação, considerando o local e os horários oficial e não-oficial de trabalho e as relações que se estabelecem entre trabalho imaterial, tempo e estilo de vida.	Qualitativa. Entrevista semiestruturada, análise de conteúdo.	Em contexto de trabalho imaterial, o estilo de vida é instrumentalizado pelo modo de trabalhar e pelo uso das tecnologias de informação e comunicação. Mesmo contratado por tempo fracionado em horas, o trabalho dos docentes horistas exige-lhes disponibilidade e mobilização total para o desempenho das atividades laborais. Os estilos de trabalho produzem estilo de vida e sugerem que a vida está sendo convertida em trabalho, tanto pela intensificação do trabalho, como pelo prolongamento da jornada.

(continua...)

**Quadro 1:** Pesquisas recentes sobre tempo na Administração (continuação)

<b>Título</b>	<b>Autor(es)/ Ano</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Metodologia</b>	<b>Principais achados</b>
Mobilidade espacial, temporal e contextual: um estudo de inspiração etnográfica sobre o trabalho móvel em shopping center.	CORSO, K. B.; CAVEDON, N. R.; FREITAS, H. Revista de Administração da UFSM, v. 8, n. 1, p. 141-156, 2015.	Entender o comportamento dos trabalhadores móveis, usuários de Tecnologias da Informação Móveis e Sem Fio (TIMS), em um shopping localizado em Porto Alegre, Rio Grande do Sul.	Qualitativa, etnografia. Entrevista semiestruturada, observação sistemática.	O shopping significa para os entrevistados a otimização de um “tempo morto”. Para lidar com fatores de dispersão intrínsecos ao shopping (mobilidade espacial), os trabalhadores móveis desenvolvem estratégias para driblar essas distrações. A mobilidade de tempo é vista como obstáculo em face da inexistência de separação dos tempos de trabalho e lazer, mas também como vantagem pela flexibilidade que oferece. Quanto à mobilidade contextual, o e-mail cria uma relação indiscreta, adentrando na vida do indivíduo, de forma praticamente invasiva.
Estudo de Tempos e Métodos no Processo Produtivo de uma Panificadora Localizada em Mossoró/RN.	VIEIRA, R. R. D. S.; CORREIA, A. M. M.; LUCENA, A. D.; SILVA, A. M. Gestão e Sociedade, v. 9, n. 23, p. 977-999, 2015.	Analisar como o estudo de tempos e métodos pode auxiliar na otimização do processo produtivo de uma panificadora de Mossoró/RN com foco na definição do tempo padrão de uma operação.	Qualitativa e quantitativa, descritiva, estudo de caso. Entrevistas, questionários, observação in loco.	Definição do tempo padrão em 70,7481 minutos, determinação da capacidade produtiva e sugestões para a melhoria do processo produtivo. Essa quantidade de tempo é necessária para desenvolver a operação, usando os métodos e equipamentos fornecidos, mas esse tempo pode ser melhorado para a otimização do processo produtivo, através de melhorias no arranjo físico.
As Tecnologias de Informação e Comunicação e sua Influência na Vivência Espaço-Temporal de Trabalhadores Bancários.	BESSI, V. G.; SCHREIBER, D.; PUFFAL, D. P.; TONDOLO, V. A. G. Cadernos EBAPE.BR, v. 13, n. 4, p. 776-794, 2015.	Verificar e analisar como as mudanças no trabalho, advindas do uso intensivo das tecnologias de informação e comunicação (TIC), influenciam a vivência espaço-temporal dos sujeitos no cotidiano do trabalho bancário.	Qualitativa, descritiva, estudo de caso. Fontes documentais e entrevistas semiestruturadas, análise de conteúdo.	O setor bancário apresentou-se como um campo de estudo propício para analisar a temática, em função das constantes e profundas mudanças que vem enfrentando há décadas, tanto na natureza como nos processos de trabalho. A necessidade de executar um trabalho de forma veloz, associada ao grande volume de atividades e ao reduzido número de bancários, configura-se como elemento potencializador de estresse e de adoecimento para os entrevistados.

(continua...)

**Quadro 1:** Pesquisas recentes sobre tempo na Administração (continuação)

<b>Título</b>	<b>Autor(es)/ Ano</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Metodologia</b>	<b>Principais achados</b>
Tempo para trabalhar, tempo para viver a vida: As possibilidades de uma vida a ser vivida fora da centralidade do trabalho	GUEVARA, A. J. H.; ZANIN, F. L.; RODRIGUES, A. M. <i>Pensamento &amp; Realidade</i> , v. 31, n. 2, p. 108-121, 2016.	Analisar o tempo e o empenho utilizados em jornadas de trabalho.	Ensaio teórico.	As corporações apresentam sistematicamente uma lógica desumana de desenvolvimento de trabalho, que faz o trabalhador vivenciar momentos tediosos, sem sentido e significado, mediante uma vida centrada no trabalho e com o tempo quase que exclusivamente dedicado a ele. É preciso pensar em uma sociedade que vá além disso, caminhando para o crescimento qualitativo e do tempo livre. Se faz necessário passar do consumo de objetos ao consumo do tempo, ou seja, passar de uma forma quase que totalmente material para o tempo imaterial.
Aprendizagem Organizacional, Teoria Ator-Rede e Estudos Foucaultianos: Tempo, Espaço e Poder	AMÉRICO, B. L. <i>Revista de Administração FACES Journal</i> , v. 15, n. 4, p. 66-78, 2016.	Enriquecer a perspectiva social e política da Aprendizagem Organizacional, por meio da construção de um diálogo com os desenvolvimentos da Teoria Ator-Rede e de estudos foucaultianos.	Ensaio teórico.	Destaca-se o potencial da teoria ator-rede e dos estudos foucaultianos para analisar os processos de aprendizagem organizacional, considerando-a de forma mais ampla e relacional, envolta em uma realidade organizacional em que há dinâmica e movimento implícito.
Temporalidades e Implicações do Trabalho Gerencial no Cotidiano	EMMENDOERFER, M. L. <i>Revista Pensamento Contemporâneo em Administração</i> , v. 11, n. 1, p. 70-84, 2017.	Discutir as implicações do trabalho gerencial na vida cotidiana a partir da análise da noção de tempo.	Ensaio teórico.	É preciso identificar o que realmente é significativo para pessoas que atuam como gerentes em suas atividades cotidianas. E, assim, compreender as possíveis tensões e conciliações com que elas podem lidar de maneira individual ou coletiva na busca de bem-estar e qualidade de vida. Centralidade do tempo gerencial em um contexto marcado pela intensificação do trabalho, onde a área de gestão de pessoas precisa aprofundar seus estudos e suas práticas.

**Fonte:** Scientific Periodicals Eletronic Library (SPELL).

Dos 26 artigos relativos ao tempo encontrados na fonte pesquisada em um período de 10 anos, 22 são estudos de abordagem qualitativa (sendo sete deles ensaios teóricos), dois de abordagem quantitativa e dois de abordagem quantitativa e qualitativa, demonstrando que há espaço para o desenvolvimento de estudos que aliem dados quantitativos e qualitativos, como a presente dissertação.

Nos estudos levantados foram abordados diferentes sujeitos de pesquisa, como docentes, executivos, bancários, gerentes, vigilantes, profissionais que trabalham em *shopping centers*, restaurantes e panificadoras; contudo, nenhum contempla a realidade dos jovens

trabalhadores, indicando que é um grupo carente de ser considerado nos estudos sobre o tempo.

Diante do exposto, e das possibilidades que se abrem ao explorar a temática, pode-se afirmar que há espaço para o desenvolvimento de mais estudos sobre o tempo na Administração e que há a necessidade de discuti-lo sob diferentes perspectivas, considerando sua influência no âmbito organizacional.

### **2.1.3 Pesquisas sobre tempo nas organizações no Brasil**

Apresentam-se, a seguir, estudos realizados no Brasil envolvendo o tempo, não se optando por uma sequência temporal de publicação, e sim privilegiando aspectos e conexões conceituais.

Inicia-se com a pesquisa de Grisci (1999), que relacionou trabalho, tempo e subjetividade abordando bancários que atuam em instituições que passam por processos de reestruturação produtiva. De acordo com a autora, frente a tal reestruturação no mundo do trabalho que transformou o engessamento em flexibilidade e velocidade, novos modos de experimentar o tempo tendem a surgir, podendo acarretar consequências sobre a requalificação, o desemprego e a saúde do trabalhador. Os resultados da pesquisa evidenciaram que os sujeitos, que antes viam a vida como algo linear, assim como uma flecha, passaram a vê-la como algo cheio de bifurcações e dimensões, tal como um rizoma, com uma velocidade surpreendente que leva a regimes temporais incertos e instáveis.

Vergara e Vieira (2005) desenvolveram um ensaio teórico em que discutem as dimensões tempo e espaço na análise organizacional, buscando responder se essas dimensões são úteis para a compreensão das organizações e o porquê. Argumentando que elas são importantes, os autores consideram o tempo como uma ordem de sucessões e o espaço como uma ordem de coexistências, sendo o tempo-espaço algo socialmente construído e que molda as categorias tradicionais da organização, como a estrutura e as tomadas de decisão, assim como o tempo-espaço é moldado por essas categorias. Logo, aspectos organizacionais como o poder e o controle, por exemplo, são influenciados pelo tempo-espaço, tornando-se ainda mais opressores na sociedade contemporânea (VERGARA; VIEIRA, 2005).

Frezza, Grisci e Kessler (2009) abordaram tempo e espaço em uma pesquisa que analisa a relação entre a compressão espaciotemporal e os modos de trabalhar e viver contemporâneos. Como resultados, os autores destacaram a influência das tecnologias de informação e comunicação, que dão aos sujeitos a ideia de estarem conectados a todo tempo e

em qualquer lugar; a fragilidade dos limites entre o tempo/espço de trabalho e o tempo/espço de família/lazer; e os padrões de autogestão impostos no modo de trabalhar contemporâneos, fatores esses que fazem da era da compressão espaciotemporal uma era que ocasiona diferentes impressões, sofrimentos e incertezas.

Grisci e Cardoso (2014), por sua vez, desenvolveram uma pesquisa sobre o tempo relacionando-o ao contexto do trabalho imaterial, que demanda a total mobilização do sujeito e que pode ser entendido como o trabalho que transcende as suas características tangíveis usuais, indo além dos aspectos materiais e envolvendo aspectos subjetivos ou imateriais do sujeito. Através de entrevistas realizadas com docentes os autores obtiveram resultados que indicam que o trabalho imaterial e o uso das tecnologias de informação e comunicação impõem dedicação total dos profissionais ao trabalho, de modo que as fronteiras do tempo de trabalho e de não-trabalho se tornaram fluidas. Além disso, o estilo de vida dos sujeitos abordados mostrou-se instrumentalizado, tendo o trabalho como um protagonista em suas vidas.

Silva e Wetzel (2004), também analisando o contexto das diferentes formas de experimentar o tempo frente às transformações no mundo do trabalho, buscaram identificar como as configurações temporais dos indivíduos afetam o modo como eles atribuem significado para as mudanças organizacionais e se ajustam a elas. Para tal, foram analisadas oito organizações que vivenciavam processos de mudança, por meio de entrevistas com os participantes desses processos.

A análise dos dados, que parte da premissa de que o tempo é uma construção social, permitiu observar que os indivíduos, ao tentarem se ajustar às mudanças organizacionais, configuram o tempo em torno de eventos centrais, como o estabelecimento de novas maneiras de trabalhar e o surgimento de novas oportunidades ou ameaças; sendo sublinhado o tempo institucional em detrimento do tempo dedicado às demandas pessoais. Observou-se, ainda, que os discursos e ações da organização influenciam tais configurações temporais dos indivíduos e que estes percebem a fragilização de seus contratos psicológicos com a organização e a sensação de perda de controle sobre o tempo (SILVA; WETZEL, 2004).

Alinhada a esta perspectiva de perda de controle sobre o tempo e de priorização do tempo institucional, Barbosa, Maranhão e Pereira (2015) desenvolveram um ensaio teórico que discute a ideia de tempo livre baseada na perspectiva de Theodor Adorno, abordando especificamente o tempo em relação ao teletrabalho ou *home office*, que é uma modalidade de trabalho que ilustra as mudanças no mundo do trabalho contemporâneo. O avanço das tecnologias de informação e comunicação, a dinamicidade, a flexibilidade e a disseminação

das práticas do teletrabalho singularizaram, segundo as autoras, as relações de trabalho, o tempo e o espaço. Além disso, tornaram fluidos os seus limites, levando à instrumentalização e superficialidade do tempo livre e à vinculação de todo o tempo do sujeito ao capital, em um processo de mercantilização do tempo que suscita questionamentos sobre a existência, de fato, de tempo livre para o trabalhador na sociedade contemporânea.

Também refletindo sobre a ideia de tempo como uma mercadoria, Tonelli (2003) aborda os sentidos atribuídos às mudanças na percepção de tempo e à aceleração no cotidiano de trabalho. Através de entrevistas com profissionais de diferentes níveis hierárquicos, a autora observou associações da velocidade à máquina, à eficiência e à correria no discurso dos entrevistados, sendo predominante a associação do tempo ao computador, às máquinas e tecnologias. Além disso, a autora pôde destacar que a velocidade carrega um sentido ambíguo, sendo considerada libertadora e facilitadora, pois permite eficiência, mobilidade e facilidade de acesso e, ao mesmo tempo, aprisionadora e limitadora, pela dificuldade de controle e de lidar com o grande número de informações disponibilizadas.

Na mesma linha, Tonelli (2008) abordou em um ensaio teórico os sentidos atribuídos ao tempo na sociedade contemporânea, apresentando reflexões sobre o tempo objetivo, linear, representado pelo relógio, que simbolizou o tempo na sociedade industrial; e sobre o tempo não linear, instantâneo, flexível, simbolizado pelo computador na sociedade contemporânea. O tempo do relógio passou de uma invenção humana a algo naturalizado, e o mesmo processo, segundo a autora, está acontecendo com o tempo do computador. Considerando o tempo como uma construção social, a autora discute a temporalidade da sociedade atual, que apresenta um senso de urgência que dita o ritmo do cotidiano das pessoas no trabalho e até mesmo fora dele, fazendo com que a aceleração e a velocidade comuns no tempo do trabalho invadam, também, outras esferas da vida das pessoas.

Considerando a função gerencial e sua relação com o tempo, Paiva *et al.* (2011), à luz das dimensões temporais de Bluedorn e Jaussi (2007), analisaram as percepções temporais de gestores de lojas similares situadas em *shopping centers* e em ruas de Belo Horizonte (MG). A conclusão do estudo revelou que a maioria dos entrevistados apresenta comportamentos policrônicos, acelerados e com alto senso de pontualidade. Contudo, foi percebido um emaranhado na relação entre passado, presente e futuro dos entrevistados, não sendo observada uma preferência distinta entre eles em termos de profundidade temporal. Por sua vez, a análise da dimensão de arrastamento demonstrou uma nítida relação entre tempo e poder, relacionada ao caráter contraditório e fragmentado da gerência.

Na mesma linha, Paiva *et al.* (2012) analisaram as percepções temporais de gerentes e vendedores do setor de varejo na cidade de Belo Horizonte (MG), também segundo as dimensões temporais de Bluedorn e Jaussi (2007). Através da análise dos dados oriundos das entrevistas realizadas, as autoras observaram que, diante das demandas do cotidiano de trabalho desses gestores e vendedores, houve predominância de comportamentos policrônicos, acelerados e pontuais, com alinhamento do comportamento ao futuro e aos tempos definidos por terceiros.

Visando compreender melhor as percepções temporais dos indivíduos dentro do contexto de trabalho, Paiva *et al.* (2013) realizaram um estudo exploratório com vistas a apresentar uma escala de percepção temporal e realizar sua validação, sendo que tal escala utilizou como aporte teórico as dimensões temporais de Bluedorn e Jaussi (2007). As autoras utilizaram como amostra profissionais de um *call center* de Belo Horizonte (MG), considerando o ritmo de trabalho intenso ao qual geralmente são submetidos. O instrumento de pesquisa utilizado foi um questionário estruturado, fechado e autoaplicável. Os resultados revelaram que os respondentes são predominantemente policrônicos, rápidos, pontuais, voltados para o futuro e submissos ao tempo de terceiros. Ademais, no que tange à validação da escala, o percurso e os resultados estatísticos foram satisfatórios.

Lombardi e Hanashiro (2010), por sua vez, consideraram nas reflexões realizadas em seu ensaio teórico apenas a dimensão temporal da policronicidade e suas características. Passando pela apresentação de diferentes formas e perspectivas acerca do tempo, os autores afirmam que a percepção temporal pode variar de acordo com o indivíduo ou organização, havendo uma heterogeneidade de tipos, experiências e percepções de tempo. No que se refere à policronia, ou ao seu oposto, a monocronia, os autores destacam fatores que influenciam as preferências dos indivíduos, sendo eles: cultura nacional; fatores associados ao indivíduo, como características sócio-demográficas e características psicológicas; e, fatores associados ao contexto organizacional, tais como tamanho e idade da organização, cultura organizacional, supervisão e tipo de atividade.

Diante das pesquisas realizadas no contexto brasileiro e dos aspectos a serem ainda explorados, o tempo pode ser considerado terreno fértil para o desenvolvimento de estudos, realçando “a importância do tema para a constituição do sujeito na contemporaneidade, especialmente no que o caracteriza como trabalhador, além de contribuir para apreensão de parte de suas complexidades, dadas as possibilidades que se abrem” (PAIVA *et al.*, 2013, p. 533).

Nesse sentido, a seção seguinte aprofunda-se nas dimensões temporais de Bluedorn e Jaussi (2007), tendo em vista sua adoção para fins deste estudo, devido às amplas possibilidades de análise que tal abordagem permite.

#### **2.1.4 Dimensões temporais de Bluedorn e Jaussi**

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 analisadas, pelos autores, em três níveis: individual, grupal e organizacional. Dentre as dimensões temporais, polícronicidade e velocidade são abordadas em maior profundidade, enquanto pontualidade e profundidade temporal são tratadas de forma mais superficial, e a discussão dessas dimensões culmina na análise de uma quinta dimensão, chamada arrastamento.

Das cinco dimensões temporais apresentadas pelos autores, a polícronicidade é destacada como a mais importante, envolvendo uma preferência do sujeito, seja consciente ou inconsciente, de se envolver em uma ou diversas atividades simultaneamente. Cabe frisar que simultaneamente não implica que o sujeito realize necessariamente duas ou mais atividades ao mesmo tempo, como dirigir e falar ao celular, por exemplo, mas que essas atividades são realizadas no mesmo período de tempo, de forma intercalada ou sobreposta. De acordo com Bluedorn (2002, p. 51), polícronicidade é a medida em que as pessoas: “(1) preferem estar envolvidas em duas ou mais tarefas ou eventos simultaneamente e são realmente engajadas (a preferência fortemente inferindo o comportamento, e vice-versa), e (2) acreditam que a sua preferência é a melhor maneira de fazer as coisas”.

A polícronicidade pode ser representada por um contínuo, com graus diferenciados, no qual em uma extremidade estão os sujeitos que preferem se envolver em diversas atividades simultaneamente em determinado período de tempo, enquanto na outra extremidade estão aqueles que preferem realizar uma atividade de cada vez. Desse contínuo, resultam pessoas chamadas policrônicas, que estão situadas no extremo do contínuo que representa o envolvimento em diversas tarefas simultaneamente, ou monocrônicas, situadas no extremo oposto, que representa aquelas pessoas que preferem chegar ao fim de cada tarefa para então iniciar outra.

É relevante destacar que não necessariamente o comportamento que revela preferências pela policronia implica em maior quantidade ou qualidade dos resultados, mas indica apenas uma preferência dos sujeitos de como se envolver com as atividades. E vale

ressaltar, ainda, que essa preferência nem sempre é verificada na realidade, devido às pressões de terceiros e às características do trabalho desenvolvido pelo sujeito. No ambiente laboral, o trabalho pode limitar e determinar a possibilidade das pessoas se comportarem conforme suas preferências pela policronia ou monocronia (BLUEDORN; JAUSSI, 2007).

Nesse sentido, Lombardi e Hanashiro (2010) elencam três fatores que influenciam o grau de policronicidade dos indivíduos, a saber: cultura nacional, fatores associados ao indivíduo (como sexo, raça, idade, escolaridade e personalidade) e fatores associados ao contexto organizacional (como tipo de atividade, cultura e estrutura organizacional). Bluedorn e Jaussi (2007) apresentam um exemplo da influência da cultura nacional, relatando a relação conflituosa entre um gerente francês, vindo de uma cultura essencialmente policrônica, e seu superior imediato, um chefe alemão vindo de uma cultura essencialmente monocrônica. Na relação entre eles havia dificuldades de convívio decorrentes das diferentes abordagens que os atores organizacionais possuíam para a vida e o trabalho, que só foram amenizadas após o entendimento da natureza dessas diferenças como manifestações de culturas distintas.

Bluedorn e Jaussi (2007) propõem que indivíduos considerados policrônicos se engajam melhor em atividades que exijam competências e habilidades diversas, levando à maior satisfação no trabalho, principalmente no que tange tarefas realizadas de forma não estruturada, que requeiram criatividade e possuam espaço para certo grau de autonomia. Por outro lado, indivíduos considerados monocrônicos apresentam mais facilidade com atividades realizadas de forma estruturada e sistemática.

Quanto à dimensão temporal da velocidade, Bluedorn e Jaussi (2007) a definem como a frequência ou o número de atividades realizadas em uma unidade de tempo. Essa dimensão também pode ser representada por um contínuo, com graus diferenciados, que podem variar de rápido a lento.

A preferência por velocidade pode ser associada a traços de personalidade, como impulsividade e assunção de riscos, contudo, a rapidez relacionada às decisões tomadas não implica que elas serão eficazes, sendo a alta velocidade mais positivamente conectada com o desempenho de tarefas rotineiras, mas não tanto com atividades complexas que exigem busca e avaliação de alternativas mediante maior cautela. Bluedorn e Jaussi (2007, p. 194) ressaltam, porém, que:

A velocidade em si não tem de levar à resolução de problemas de má qualidade. Pelo contrário, se a velocidade é acompanhada por uma estratégia eficaz de resolução de problemas, como a aplicação cruzada de experiência fora do trabalho [...], seus efeitos serão menos negativos.

Considerando níveis de análise mais amplos, a velocidade no nível organizacional estará aninhada dentro da cultura do grupo estratégico do qual a organização faz parte, da indústria e do país como um todo, sofrendo influências das pressões e da competitividade do macroambiente. Alinhada a esta perspectiva, e diferentemente da adotada na pesquisa apresentada nesta dissertação, a teoria institucional sugere uma tendência de as organizações se tornarem semelhantes às outras em seu campo organizacional devido a diversas forças e pressões motivadoras, havendo predominância de homogeneidade em detrimento do pluralismo, apesar deste ser muito exaltado nas políticas públicas e estudos organizacionais (DiMAGGIO; POWELL, 2005).

Segundo Bluedorn e Jaussi (2007), a velocidade pode estar associada ainda ao tamanho e à estrutura organizacional, uma vez que o aumento do tamanho da organização pode levar à maior burocracia e complexidade estrutural, influenciando as preferências individuais dos atores organizacionais. Além disso, mecanismos de recompensa financeira podem influenciar tais preferências, ocasionando um aumento na velocidade de execução das tarefas; assim como mecanismos sócio-psicológicos podem ser fonte de influência, como é o caso de modelos mentais compartilhados na cultura organizacional.

Bluedorn e Jaussi (2007) destacam a interligação das duas primeiras dimensões temporais, policronicidade e velocidade, cuja relação pode resultar em quatro tipos de comportamento, quais sejam:

- 1) Monocronia acelerada, relacionada a comportamentos monocrônicos de alta velocidade;
- 2) Monocronia metódica, relacionada a comportamentos monocrônicos de baixa velocidade;
- 3) Policronia acelerada, ligada à alta velocidade e alta policronia; e,
- 4) Policronia clássica, ligada à baixa velocidade e alta policronia.

Os tipos de comportamento podem ser visualizados na Figura 1.

**Figura 1:** Estratégias de combinação entre velocidade e policronicidade

VELOCIDADE	Rápido	Monocronia Acelerada	Policronia Acelerada (multitarefa)
	Lento	Monocronia Metódica	Policronia Clássica
		Baixa	Alta
		POLICRONICIDADE	

Fonte: Bluedorn e Jaussi (2007, p. 201).

A terceira dimensão abordada pelos autores é a pontualidade, que se refere ao sujeito estar no “tempo certo”, ser pontual, cumprir horários, prazos, metas e compromissos. Essa dimensão pode ser entendida como objetiva e mensurável, sendo passível de medição através de relógios e calendários. Não obstante, possui elementos de construção social e depende de fatores individuais e contextuais.

A pontualidade também está relacionada à velocidade, uma vez que a velocidade com que uma pessoa desempenha determinada tarefa pode interferir no momento da entrega do resultado de tal atividade. Por outro lado, quanto à policronicidade, pode existir uma correlação negativa em que quanto mais policrônico for o sujeito, menos pontual ele tende a ser (BLUEDORN; JAUSSE, 2007).

Profundidade temporal, a quarta dimensão analisada por Bluedorn e Jaussi (2007), se refere à distância temporal considerada pelo indivíduo entre passado e futuro para se posicionar frente aos acontecimentos presentes. De acordo com Bluedorn (2002, p. 112), a profundidade temporal é “a distância temporal entre passado e futuro que o indivíduo normalmente considera quando contempla eventos que aconteceram, que poderiam ter acontecido ou podem acontecer”.

Essa dimensão envolve certa complexidade em relação à preferência ou à tendência do indivíduo e em relação à sua operacionalização em termos práticos, uma vez que as pessoas possuem uma propensão de enfrentar dificuldades ao racionalizar uma preferência em termos de profundidade temporal (PAIVA; SOUZA, 2016; PAIVA *et al.*, 2013b).

E, por fim, a quinta dimensão temporal abordada por Bluedorn e Jaussi (2007) é o arrastamento, que se relaciona aos ritmos de trabalho e aos seus ajustamentos. De acordo com Ancona e Chong (1996, p. 253), arrastamento pode ser definido como o “ajuste do ritmo ou ciclo de uma atividade para combinar ou sincronizar com o de uma outra atividade”.

O ajustamento do ritmo ou do passo a outra atividade ou a outrem, entendido como arrastamento, pode ocorrer de três formas, a saber: sincronia, na qual as fases dos ritmos ocorrem ao mesmo tempo, como é o caso dos músicos e seus instrumentos em uma orquestra; liderança, na qual as fases dos ritmos “arrastados” ocorrem antes do ritmo mais forte ou “arrastante”, como ocorre com funcionários que chegam mais cedo em uma reunião com os superiores; e condução, na qual as fases dos ritmos “arrastados” ocorrem após o correspondente ritmo mais poderoso ou “arrastante”, como é o caso do soar do sino do pregão de bolsas de valores, que conduz a compra e venda de ações de acordo com a permissão dos gestores do pregão (PAIVA *et al.*, 2011).

Nessa dimensão temporal, é perceptível a influência das relações de poder na vivência do tempo, considerando que o arrastamento temporal envolve hierarquias e conflitos provenientes da divisão de poder no âmbito organizacional, que podem ocasionar impactos em outras esferas da vida dos sujeitos, como a familiar e a social (PAIVA *et al.*, 2012). O arrastamento está relacionado às dimensões temporais anteriores, uma vez que os sujeitos, possuindo suas preferências individuais, possivelmente irão conviver e trabalhar melhor com pessoas que possuam um ritmo semelhante, “de maneira que o arrastamento seja facilitado, óbvio, instantâneo” (PAIVA *et al.* 2011, p. 666).

Compreender os comportamentos dos atores frente às dimensões temporais expostas, além de incluir o contexto envolvente, que também os influencia, como no caso da cultura de um setor específico ou da organização como um todo que estimule determinados comportamentos em relação ao tempo, pode levar a um gerenciamento mais efetivo do tempo, resultados e relacionamentos. Como afirmam Bluedorn e Jaussi (2007, p. 188), “os efeitos das diferenças e semelhanças temporais entre colegas são suscetíveis de serem dependentes de uma variedade de fatores, incluindo o nível de interdependência da tarefa e o contexto em que ocorrem essas relações”.

Apesar de enfatizarem a questão das diferenças de percepções temporais existentes entre os sujeitos, os níveis em que as preferências podem ser dar em relação ao tempo, o contexto que influencia os comportamentos e arrastamentos no âmbito organizacional, e os conflitos que as percepções divergentes podem ocasionar, Bluedorn e Jaussi (2007) destacam que não necessariamente a melhor estratégia é buscar preferências idênticas quanto a maneira

de lidar com o tempo. A semelhança pode se dar até certa medida, de modo que possa resultar em níveis razoáveis de relacionamento, em que características de um grupo com determinadas preferências permitam compensar os pontos fracos de outro grupo com preferências temporais diferentes, buscando diversidade moderada ao invés de máxima similaridade (BLUEDORN; JAUSSE, 2007).

Analisando as dimensões temporais descritas anteriormente, Bluedorn e Jaussi (2007) 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.

Esclarecidos detalhes sobre um dos temas centrais desse estudo, passa-se ao aprofundamento acerca das vivências de prazer e sofrimento no trabalho.

## **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. Centrada inicialmente no estudo da origem do sofrimento humano no trabalho, em sua segunda fase a atenção se deslocou para as vivências de prazer e sofrimento como uma relação dialética e inerente ao contexto laboral, diante das quais são desenvolvidas estratégias defensivas pelos trabalhadores. Em sua terceira fase, no final dos anos 1990, a psicodinâmica do trabalho foi então consolidada como uma abordagem capaz de explicar os efeitos do trabalho sobre os processos de subjetivação, as patologias sociopsíquicas e a saúde dos trabalhadores (MENDES, 2007).

O objeto de estudo da psicodinâmica do trabalho 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. De acordo com Mendes (2007, p. 30), 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”.

Cabe ressaltar que se entende por organização do trabalho não apenas a divisão das tarefas, que pode levar ao interesse ou ao tédio, mas também a divisão dos indivíduos, envolvendo as relações hierárquicas que atingem as relações estabelecidas entre os

trabalhadores (DEJOURS, 1996), ou seja, a organização do trabalho compreende o trabalho em dimensões objetivas e subjetivas. Conforme afirma Dejours (1992, p. 133):

A organização do trabalho exerce, sobre o homem, uma ação específica, cujo impacto é o aparelho psíquico. Em certas condições, emerge um sofrimento que pode ser atribuído ao choque entre uma história individual, portadora de projetos, de esperanças e de desejos, e uma organização do trabalho que os ignora. Esse sofrimento, de natureza mental, começa quando o homem, no trabalho, já não pode fazer nenhuma modificação na sua tarefa no sentido de torná-la mais conforme às suas necessidades fisiológicas e a seus desejos psicológicos – isso é, quando a relação homem-trabalho é bloqueada.

De acordo com a psicodinâmica do trabalho, a carga de trabalho envolve a carga física e a carga psíquica, sendo esta última relacionada a elementos afetivos, relacionais e psíquicos dos trabalhadores. A carga psíquica de um trabalhador, e os seus efeitos, pode ser compreendida a partir da economia psicossomática, também denominada abordagem psicoeconômica, que analisa a quantidade de energia psíquica despendida em determinada tarefa (DEJOURS, 1994).

A energia psíquica, quando acumulada, retém energia pulsional do indivíduo e gera uma tensão que precisa ser descarregada, no exercício do próprio trabalho, para não ser acumulada e ocasionar problemas psicossomáticos. Dessa forma, o prazer do trabalhador está relacionado à dispensa de energia, ou seja, quanto mais o trabalho permite a diminuição da carga psíquica envolvida, mais ele proporciona equilíbrio e, caso contrário, mais ele se torna fatigante (DEJOURS, 1994). Contudo, ainda não há uma solução geral para a diminuição da carga psíquica do trabalho, devendo esse processo ser analisado conforme cada caso (GUIMARÃES; MARTINS, 2010).

A relação entre o sujeito e seu trabalho resulta em vivências de prazer e de sofrimento. 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).

A inteligência prática está relacionada à percepção e à intuição do trabalhador perante as situações imprevistas, nas quais ele percorre caminhos mais eficazes do que os impostos pelas regras para o alcance dos objetivos, usando de sua astúcia e conhecimento. Ela está ligada ao espaço público da fala, pois precisa passar pela validação social ou reconhecimento

que se dá neste espaço. O espaço público da fala é construído pelo coletivo e permite que as opiniões sejam formuladas e declaradas livremente, com base nas crenças, valores, experiências, estratégias e ideologias dos contextos de produção. Também ligada ao coletivo está a cooperação, relacionando-se às contribuições dadas pelos trabalhadores para atingir um objetivo comum e às relações de interdependência geradas (MENDES, 2007).

O prazer no trabalho pode se dar por via direta, na realização propriamente dita das atividades, ou pela ressignificação do sofrimento, transformando-o em prazer, sentido, inteligibilidade e ação através do reconhecimento e da intervenção na organização do trabalho (MENDES, 2007). Não se trata de negar, anular ou mascarar o sofrimento, mas de usar a mobilização subjetiva para lidar com ele. A mobilização subjetiva “faz parte da própria concepção de trabalho para a psicodinâmica, considerando as exigências e os desafios postos pelo trabalho ao sujeito, demanda-lhe um investimento físico e sociopsíquico diante da organização do trabalho à qual está submetido” (MENDES, 2007, p. 43) e depende da margem de liberdade dada ao trabalhador para fazer ajustes à situação de trabalho (MENDES; COSTA; BARROS; 2003).

O prazer no trabalho 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 (MARTINS, 2010), 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 necessariamente 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 psico-afetivos 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 reencontro do sujeito com a situação do trabalho há o confronto entre a concepção e a execução, entre as necessidades e expectativas do trabalhador e as características do contexto de trabalho. Isso pode resultar em sofrimento e levar 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 inabituais do ambiente de trabalho (DEJOURS, 1998).

De acordo Mendes, Costa e Barros (2003, p. 2), o sofrimento acontece quando “a realidade não oferece as possibilidades de gratificação das necessidades dos trabalhadores”, sendo, na maioria das vezes, inconsciente e proveniente do contexto de trabalho em termos de organização (divisão das atividades, produtividade esperada, regras, gestão do tempo, controles, natureza e conteúdo da tarefa); condições (ambiente físico, equipamentos, instrumentos, matéria-prima, suporte organizacional e políticas da empresa) e relações de trabalho (relações internas ou externas, hierárquicas, coletivas intra e intergrupais) (FERREIRA; MENDES, 2003).

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).

Note-se que o sofrimento é inerente às vivências laborais (DEJOURS, 1996; MENDES; COSTA; BARROS, 2003) e buscar que ele desapareça do ambiente de trabalho é algo em vão, pois o sofrimento após afastado ressurge sob outras formas diante da realidade. Além disso, os próprios trabalhadores não hesitam em enfrentar as dificuldades e as adversidades das situações de trabalho, buscando, por vezes, situações de desafio. Dessa forma, as condições organizacionais podem contribuir para que o indivíduo se engaje tanto no sentido do sofrimento criativo quanto do sofrimento patogênico (DEJOURS, 1996).

Para lidar com as vivências de sofrimento no trabalho os indivíduos usam estratégias, individuais ou coletivas, que podem ser definidas como os mecanismos que o trabalhador utiliza na busca de modificar, transformar e minimizar a sua percepção da realidade que o faz sofrer (DEJOURS, 1994). São exemplos de estratégias defensivas: cinismo, dissimulação, hiperatividade, desesperança de ser reconhecido, desprezo, danos aos subordinados, negação do risco do trabalho, distorção da comunicação e auto-aceleração (MENDES, 2007).

As estratégias defensivas podem ser classificadas em: de proteção, de adaptação ou de exploração. As estratégias defensivas de proteção correspondem aos modos de pensar, sentir e agir usados pelos trabalhadores para compensar ou suportar o sofrimento. Através da racionalização do sofrimento, o trabalhador aliena-se de suas causas e, assim, não se engaja na transformação da situação geradora de sofrimento. Já as estratégias defensivas de adaptação e exploração se relacionam com a submissão do trabalhador aos interesses organizacionais. Desse modo, as formas de pensar, sentir e agir dos trabalhadores são alinhadas e submetidas às necessidades da organização (MENDES, 2007).

Os modos de enfrentar as condições geradoras de sofrimento podem levar ao saudável e ao patológico, pois quando desenvolvidas e bem-sucedidas, as estratégias defensivas dos trabalhadores transformam as situações que levam ao sofrimento e à instabilidade psicológica em algo positivo e saudável, o que pode ser chamado de sofrimento criativo, que se dá quando o sujeito elabora soluções favoráveis à produção e à própria saúde, usando o problema como uma espécie de mola propulsora (DEJOURS, 1996). De acordo com Mendes, Costa e Barros (2003), o sofrimento possui “um papel no aumento da resistência e no fortalecimento da identidade pessoal, significando, assim, que ele pode ser uma possibilidade de fazer o trabalhador encontrar estratégias para enfrentá-lo de forma criativa e mudar as situações que o provocaram”.

Por outro lado, quando as estratégias defensivas são falhas, perpetuam as situações de sofrimento e instabilidade psicológica e levam ao patológico, o que pode ser chamado de sofrimento patogênico, que se dá quando o sujeito elabora soluções desfavoráveis à produção e à própria saúde, de forma que as fontes de sofrimento não são alteradas nem minimizadas. Quando usadas de forma desmedida ou falha, essas estratégias defensivas originam as patologias sociais relacionadas ao trabalho, quais sejam: sobrecarga, servidão voluntária e violência.

As patologias da sobrecarga se relacionam a lesões de hipersolicitação, como LER (Lesões por Esforços Repetitivos) e DORT (Doenças Osteoarticulares Relacionadas ao Trabalho). Elas são decorrentes da organização do trabalho, seja pela carga de trabalho diretamente prescrita para o trabalhador, seja pela ideia de autogestão que lhe é passada a fim de que o trabalhador se cobre por performances cada vez mais significativas. As patologias de sobrecarga estão relacionadas às ideologias da excelência e do desempenho e aos jogos de poder e dominação aos quais os indivíduos estão sujeitos no ambiente organizacional (MENDES, 2007).

A patologia da servidão voluntária se relaciona às necessidades de trabalho e conforto na vida, em que a organização do trabalho se dá de forma a aproveitar a vulnerabilidade do trabalhador em prol da produtividade, levando a possíveis contextos de conformismo e de submissão consentida frente a práticas que causam sofrimento, além do uso continuado de estratégias defensivas. E, por fim, a patologia da violência ocorre quando não há mais identificação subjetiva com o trabalho e o sofrimento advindo dele interfere diretamente na vida familiar e social, ocasionando agressividade, seja direcionada ao próprio indivíduo, aos pares no trabalho e sociedade ou ao patrimônio. Esta patologia requer defesas muito mais elaboradas e eficazes, caso contrário, pode levar a casos de suicídio, assédio moral, vandalismo e sabotagem (MENDES, 2007).

Convém esclarecer que as estratégias defensivas podem se transformar em armadilhas, gerando a alienação dos trabalhadores, que passam a ocultar e naturalizar as situações geradoras de sofrimento (MENDES, 2007). Dessa forma, as estratégias defensivas, por um lado, podem “anestésiar” o trabalhador e ajuda-lo a evitar a vivência do sofrimento, mas, por outro, podem torná-lo incapaz de pensar e agir sobre o seu trabalho a fim de mudar a situação geradora do sofrimento, levando-o à aceitação e banalização de injustiças. A banalização faz com que o mal seja visto como algo necessário e que deve fazer parte do cenário organizacional (LANCMAN; UCHIDA, 2003) ocasionando a alienação.

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).

### **2.2.1 Pesquisas recentes sobre Prazer e Sofrimento no Brasil**

A partir dos anos 1990, a psicodinâmica do trabalho passou a ser objeto de estudos no Brasil, mediante contribuições e estudos de autores como, por exemplo: Mendes (1995; 1997); Mendes e Abrahão (1996); Morrone (2001); Mendes e Tamayo (2001); Gui (2002); Ferreira e Mendes (2001; 2003); Mendes, Costa e Barros (2003); Merlo et al. (2003); Rocha (2003); Codo, Soratto e Vasques-Menezes (2004) e Veras (2006), que abordam a díade prazer-sofrimento no trabalho como um construto que envolve a busca pelo prazer e pela diminuição do sofrimento no trabalho.

Para identificar o panorama de estudos mais recentes acerca de prazer e sofrimento no Brasil foi realizado um levantamento dos artigos que abordam o tema, publicados no período de 2007 a 2017, através do site *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL), conforme pode ser visto no quadro a seguir.

**Quadro 2:** Pesquisas recentes sobre Prazer e Sofrimento no Brasil

<b>Título</b>	<b>Autor(es)/ Ano</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Metodologia</b>	<b>Principais achados</b>
A vivência da dicotomia prazer/sofrimento em vilas de funcionários	LADEIRA, W. J.; COSTA, S. G. Revista Eletrônica de Ciência Administrativa, v. 6, n. 1, p. 1-15, 2007.	Identificar como os funcionários/moradores de duas vilas de funcionários e os responsáveis pela empresa vêm vivenciando a dialética prazer/sofrimento.	Qualitativa, descritiva, estudo de caso. Entrevista, análise de conteúdo.	A vivência do prazer/sofrimento se mostrou presente tanto na percepção dos funcionários que moram na vila, quanto na dos gerentes da empresa. Os sentimentos em relação à conduta da empresa parecem ser profundamente conflitantes. A imagem da empresa como “boa”, como uma instituição que atende a todas as necessidades pode ser analisada dentro da vivência do prazer. A imagem da empresa como “má”, como uma entidade que explora o poder de que dela emana, se enquadra no âmbito da vivência do sofrimento.
O pai que não é padrão: vivência de sujeitos terceirizados no Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul	COSTA, S. G. Organizações & Sociedade, v. 14, n. 42, p. 97-113, 2007.	Investigar como um grupo de terceirizados, prestadores de serviços gerais no Ministério Público do Rio Grande do Sul (MP), vivencia o prazer e o sofrimento no trabalho, em especial em relação à sua condição trabalhista.	Qualitativa, descritiva. Entrevista, análise de conteúdo.	Os terceirizados vivenciam sofrimento psíquico decorrente da precarização trabalhista. Foram identificados vínculos tênues entre as empresas de terceirização e os terceirizados, cujas necessidades são parcialmente supridas pelo próprio Ministério Público.
Prazer e sofrimento no trabalho numa empresa familiar: o caso de um hotel	HERNANDES, J. C.; MACÊDO, K. B. Revista Gestão Organizacional, v. 1, n. 1, art. 1, p. 7-19, 2008.	Descrever as vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores de uma empresa familiar do segmento hoteleiro, embasada na abordagem psicodinâmica do trabalho, principalmente em Dejours (1992, 1994, 1997, 1999).	Qualitativa. Entrevista semiestruturada, análise gráfica do discurso.	Vivências de prazer e sofrimento, com ênfase nas de sofrimento. Categorias indicadoras de prazer: realização pessoal e profissional. Categorias indicadoras de sofrimento: trabalho individualizado; sobrecarga e desgaste dos trabalhadores em função da organização do trabalho; falta de liberdade, autonomia e de reconhecimento; contradições frequentes nos discursos dos trabalhadores, demonstrando o trabalho alienado e desprovido de significado; doenças psicossômáticas.

(continua...)

**Quadro 2:** Pesquisas recentes sobre Prazer e Sofrimento no Brasil (continuação)

<b>Título</b>	<b>Autor(es)/ Ano</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Metodologia</b>	<b>Principais achados</b>
O Sofrimento Psíquico e as Psicopatologias Laboratoriais em face das novas relações de trabalho - Uma abordagem introdutória	LIMA, L. M. A. C. Reuna, v. 13, n. 1, p. 11-18, 2008.	Realizar uma incursão teórica de caráter introdutório em torno do sofrimento psíquico e das psicopatologias laborais, em face das novas Relações de Trabalho.	Ensaio teórico.	É necessário traçar alternativas quanto ao comportamento humano diante das crescentes situações adversas, prospectar tendências e soluções, educar para um processo reflexivo, investir em qualidade de vida no trabalho, descobrir estratégias que minimizem o sofrimento psíquico e aprofundar a pesquisa das possíveis psicopatologias laborais que despontam a partir das Relações de Trabalho influenciadas e em certo grau definidas pela contemporaneidade.
Prazer e sofrimento no trabalho do voluntário empresarial	SCHEFFER, A. B. B. Revista de Ciências da Administração, v. 10, n. 20, art. 1, p. 11-36, 2008.	Identificar quais seriam o(s) significado(s) que o trabalho voluntário assume para o profissional que o realiza.	Qualitativa, estudo de caso. Entrevistas em profundidade, análise de conteúdo.	Voluntariado como história de vida e como forma de ser reconhecido pela empresa, entre outros, sendo observados ganhos individuais tanto de ordem afetiva como de ordem profissional. Foi também percebida, na própria decisão de voluntariar, a percepção da influência de formas de controle mais sutis sobre os funcionários, a reprodução de padrões tradicionais de relações de poder no exercício da ação voluntária, bem como certo nível de sofrimento no trabalho voluntário.
Justiça organizacional, prazer e sofrimento no trabalho: análise de um modelo mediacional	SOUSA, I. M.; MENDONÇA, H. Revista de Administração Mackenzie, v. 10, n. 4, p. 57-74, 2009.	Analisar as relações entre as percepções de justiça distributiva e as vivências de prazer e sofrimento, mediadas pelas percepções das justicas processual e interacional.	Quantitativa. Questionários (Escala de Percepção de Justiça Organizacional – EPJO- e Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho - EIPST).	O modelo mediacional foi adequado para testar as relações entre as variáveis, sendo a justiça processual mediadora entre a justiça distributiva e a vivência de prazer; e as justicas interacional e processual, mediadoras da relação entre justiça distributiva e vivência de sofrimento.
Prazer e sofrimento no trabalho: a vivência de profissionais de recursos humanos	CASTRO, P. M.; CANÇADO, V. Revista Gestão & Planejamento, v. 10, n. 1, art. 2, p. 19-37, 2009.	Identificar se o prazer e sofrimento enfrentados pelos profissionais de RH no exercício da sua profissão estão relacionados com as quatro faces de RH e com os paradoxos organizacionais	Quantitativa, descritiva. Survey, questionários. Suporte do ITRA.	Os profissionais de RH vivenciam tanto o prazer quanto o sofrimento em sua profissão. A vivência de prazer está correlacionada à face parceiro de mudança; e a vivência de sofrimento a dois tipos de paradoxos: integração corporativa x autonomia nas unidades de negócio e mudança na base x mudança no topo da empresa. Prazer e sofrimento do profissional de RH são resultantes do exercício das faces e do enfrentamento dos paradoxos.

(continua...)

**Quadro 2:** Pesquisas recentes sobre Prazer e Sofrimento no Brasil (continuação)

<b>Título</b>	<b>Autor(es)/ Ano</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Metodologia</b>	<b>Principais achados</b>
Prazer e sofrimento: um estudo de caso em um centro de pesquisas brasileiro	FALCE, J. L.; GARCIA, F. C.; MUYLDER, C. F. <i>Gestão &amp; Regionalidade</i> , v. 27, n. 81, art. 10, p. 74-86, 2011.	Descrever e analisar as percepções de prazer e sofrimento dos pesquisadores de um centro de pesquisas em Minas Gerais.	Quantitativa, descritiva. Questionário (Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento - EIPST).	Os pesquisadores analisados demonstraram maior vivência de prazer do que de sofrimento e apresentaram, em alguns itens, sofrimento no fator “esgotamento profissional” da escala pesquisada.
Poder e trabalho: prazer ou sofrimento?	OLIVEIRA, W. S. M.; GARCIA, F. C. <i>Revista de Administração FACES Journal</i> , v. 10, n. 4, art. 6, p. 131-148, 2011.	Mensurar em que grau as configurações de poder organizacional influenciam as vivências de prazer e sofrimento de docentes em instituições privadas de ensino superior (IPES), de Belo Horizonte.	Quantitativa, descritiva, pesquisa de campo. Questionários (questionário de Configurações de Poder Organizacional, e ITRA)	Predominância das configurações de poder, missionária e sistema fechado, na IPES A, e autocracia e missionária, na IPES B. Também foi evidenciada percepção de prazer, de forma mais significativa que sofrimento, nas duas IPES, confirmando haver correlações significativas entre configurações de poder e as vivências de prazer e sofrimento nas duas IPES pesquisadas.
“Vai atender em 20 minutos?” Estratégias de enfrentamento do sofrimento no trabalho de teleatendentes em uma central de denúncia de abuso sexual	DIAS, T. T. P.; FACAS, E. P.; MORRONE, C. F.; MENDES, A. M. <i>Gestão e Sociedade</i> , v. 5, n. 12, p. 195-215, 2011.	Investigar a dinâmica das relações entre organização do trabalho, estratégias de enfrentamento do sofrimento e danos físicos e psicossociais de operadores de teleatendimento do disque-denúncia de Combate ao Abuso e Exploração Sexual Contra Crianças e Adolescentes.	Qualitativa, descritiva e explicativa. Entrevista semiestruturada, análise dos núcleos de sentido.	Organização do trabalho caracterizada pelo controle e rigidez dos processos de trabalho, falta de reconhecimento do trabalho pelos superiores e reconhecimento pelos usuários e pares, utilização de estratégias de defesa – racionalização, negação e compensação – e da mobilização subjetiva.
Trabalho e subjetividade: sofrimento psíquico em contexto de mudanças organizacionais	BACKES, A. L. <i>Gestão e Sociedade</i> , v. 6, n. 14, p. 117-138, 2012.	Verificar como o funcionário vivencia subjetivamente as mudanças organizacionais em uma empresa de grande porte, especificamente no que concerne ao sofrimento psíquico.	Qualitativa, descritiva, estudo de caso. Entrevista, análise de conteúdo.	O sofrimento psíquico do funcionário origina-se da incerteza quanto ao futuro, da intensificação da competitividade no ambiente de trabalho, do comprometimento das relações de confiança, da dissipação do ambiente cooperativo e de reconhecimento, da irreverência da empresa aos valores éticos do funcionário e do receio de ser considerado descartável. Foi percebido o desenvolvimento de estratégias psicológicas de defesa para a manutenção do equilíbrio e de normalidade frente ao sofrimento vivenciado.

(continua...)

**Quadro 2:** Pesquisas recentes sobre Prazer e Sofrimento no Brasil (continuação)

<b>Título</b>	<b>Autor(es)/ Ano</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Metodologia</b>	<b>Principais achados</b>
"Pra tá no DC tem que ser meio doido. Se tu não és, vai ficar": a saúde mental dos servidores do Departamento de Criminalística do Instituto-Geral de Perícias do Rio Grande do Sul	CAVEDON, N. R. Revista Eletrônica de Ciência Administrativa, v. 11, n. 2, p. 255-271, 2012.	Mostrar como se dá o cotidiano daqueles que trabalham com locais de crime, de violência, buscando verificar como isso afeta a saúde mental do trabalhador.	Qualitativa, etnografia.	O sofrimento se dá em razão do tempo da família ser invadido pelo tempo do trabalho; diante da visão de corpos dilacerados; ao sentir as diferenças de renda presentes num local atendido na periferia e outro em bairros nobres; ao enfrentar familiares em desespero; quando o local é revivido para elaboração do laudo. Já a satisfação se dá quando o laudo é bem montado, quando o trabalho é percebido como útil. Os mecanismos de defesa acionados são o rir, o falar, o uso do álcool, a mudança de postura diante da vida, dando mais valor para a mesma.
Vivências de prazer e sofrimento no setor bancário brasileiro	PINHEIRO, D. R. C.; BARROS, T. A. V.; BOTELHO JUNIOR, S. Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar, v. 5, n. 1, p. 81-92, 2012.	Descrever a vivência de prazer e sofrimento do bancário brasileiro.	Quantitativa, descritiva, pesquisa de campo. Pesquisa bibliográfica exploratória, questionários (Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho – EIPST).	Apesar da pressão pela produtividade e o risco de perder o emprego caso não atinja um nível satisfatório de rentabilidade para a instituição, os resultados apontam para vivências moderadas de sofrimento no desempenho da profissão. Acredita-se que isto sirva de indício para que, objetivando suportar as pressões do trabalho, o funcionário se utilize de estratégias defensivas, negando a realidade opressora que o cerca.
A dialética do prazer e sofrimento de acadêmicos : um estudo com mestrados em Administração	BISPO, A. C. K. A.; HELAL, D. H. Revista de Administração FACES Journal, v. 12, n. 4, p. 120-136, 2013.	Entender o processo de prazer e sofrimento de mestrados em Administração de uma Instituição Federal de Ensino Superior (IFES) de João Pessoa, na Paraíba, utilizando a Psicodinâmica do Trabalho.	Qualitativa. Entrevista individual semiestruturada , análise de discurso.	Apesar da coexistência de prazer e sofrimento nas atividades dos mestrados, percebeu-se que a exigência de qualidade e quantidade das atividades conflita com o tempo que possuem para desenvolvê-las, fazendo com que se sintam pressionados e até castigados, o que pode terminar por afetar o funcionamento psíquico.

(continua...)

**Quadro 2:** Pesquisas recentes sobre Prazer e Sofrimento no Brasil (continuação)

<b>Título</b>	<b>Autor(es)/ Ano</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Metodologia</b>	<b>Principais achados</b>
Vivências de prazer-sofrimento no trabalho do professor universitário: estudo de caso em uma instituição pública	VILELA, E. F.; GARCIA, F. C.; VIEIRA, A. REAd. Revista Eletrônica de Administração, v. 19, n. 2, p. 517-540, 2013.	Analisar as percepções dos professores do curso de pedagogia de uma instituição de ensino superior pública em relação ao prazer-sofrimento no trabalho docente, amparado na teoria da Psicodinâmica do Trabalho.	Quantitativa e qualitativa. Questionário (Escala de Indicadores de Prazer-sofrimento no trabalho - EIPST), entrevista, análise de conteúdo.	As vivências de prazer são predominantes e estão relacionadas ao orgulho e à identificação com o trabalho. As vivências de sofrimento ocorrem de forma moderada e estão relacionadas ao esgotamento, à sobrecarga de trabalho e ao estresse, além de sentimentos de indignação e desvalorização. Para compensar o sofrimento, as vivências de prazer são maximizadas, por meio da prática docente, no contato com os colegas de trabalho e os alunos, na produção de conhecimento e no reconhecimento advindo dos pares e da comunidade.
O problema dos mais novos: um estudo de caso sobre o conflito de gerações na linha de produção de uma montadora automotiva da Região Metropolitana de Curitiba	FARIA, J. H.; BRUNING, C. Revista Eletrônica de Ciência Administrativa, v. 12, n. 3, p. 353-365, 2013.	Identificar e analisar as avaliações dos trabalhadores da linha de produção de uma empresa do setor automotivo em relação ao seu contexto de trabalho, às vivências de prazer e sofrimento e os custos e danos decorrentes do trabalho.	Quantitativa e qualitativa, estudo de caso analítico em profundidade. Análise documental, ITRA e entrevistas semiestruturadas.	Determinados sujeitos individuais e coletivos submetidos ao tratamento desigual sancionado, ao falso reconhecimento ou ao não reconhecimento em suas interações cotidianas, não executam a autonomia e a autorrealização e somente conseguirão efetivá-las através de uma luta ou conflito social. Esta luta acaba se dirigindo para um enfrentamento equivocado entre trabalhadores mais velhos e mais jovens. Os sujeitos vitimados são especialmente os discriminados e os que expressam relações de insatisfação e sofrimento.
O significado do trabalho para uma executiva: a dicotomia prazer e sofrimento	LOURENÇO, C. D. S.; FERREIRA, P. A.; BRITO, M. J. Revista Organizações em Contexto, v. 9, n. 17, p. 247-279, 2013.	Compreender o significado do trabalho para uma executiva, ou seja, investigar quais as dimensões percebidas por ela sobre a atividade profissional que realiza.	Qualitativa, história oral. Entrevistas em profundidade, análise narrativa.	O significado do trabalho, para esta executiva, está fundado em dois aspectos: a centralidade do trabalho e o prazer e o sofrimento. Observou-se que, ao longo de sua carreira profissional, o trabalho foi adquirindo novos significados, mas sempre com preponderância da dimensão do prazer.
“Quem vê cara, não vê coração”: aspectos discursivos e eufemísticos da sedução organizacional que disfarçam violência e sofrimento no trabalho	VIEIRA, F. O. Revista Economia & Gestão, v. 14, n. 36, p. 194-220, 2014.	Debater o uso de aspectos discursivos e eufemísticos da sedução organizacional, que podem disfarçar violência e sofrimento no trabalho.	Ensaio teórico.	É preciso refletir sobre o paradoxo das relações de trabalho, por meio de referenciais críticos de gestão, tais como a Psicodinâmica e Clínica do Trabalho. Cumpre defender a manutenção do sofrimento criativo, por meio da inteligência prática, dos coletivos de trabalho e do reconhecimento, como balizadores importantes à saúde mental do trabalhador.

(continua...)

**Quadro 2:** Pesquisas recentes sobre Prazer e Sofrimento no Brasil (continuação)

<b>Título</b>	<b>Autor(es)/ Ano</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Metodologia</b>	<b>Principais achados</b>
Psychological well-being and psychological distress for professors in Brazil and Canada	BOAS, A. A. V.; MORIN, E. Revista de Administração Mackenzie, v. 15, n. 6, p. 201-219, 2014.	Avaliar o bem-estar psicológico e sofrimento psicológico para os professores que trabalham em universidades públicas em um país emergente como o Brasil e em um país desenvolvido como o Canadá, e testar suas diferenças.	Quantitativa, descritiva. Questionário.	Pequenas diferenças de médias entre professores brasileiros e canadenses nos cinco componentes da Saúde Mental analisados, mas estas diferenças não são estatisticamente significativas. A análise de regressão linear mostrou que a afetividade geral positiva, a ansiedade e os laços emocionais prevêm 31,5% dos escores de equilíbrio vida-trabalho. Observou-se que os professores brasileiros encontram mais equilíbrio entre vida pessoal e profissional do que os colegas canadenses.
Prazer e Sofrimento Docente em uma Instituição de Ensino Superior Privada em Minas Gerais	MARTINS, A. A. V.; HONÓRIO, L. C. Organizações & Sociedade, v. 21, n. 68, p. 835-852, 2014.	Descrever os fatores de prazer e de sofrimento no trabalho em uma IES privada localizada na cidade de Belo Horizonte, tendo como inspiração a Escala de Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho (EIPST), validada por Mendes e Ferreira (2007).	Quantitativa e qualitativa, estudo de caso descritivo. Análise documental, questionários (Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho – EACT - e EIPST), entrevistas.	A maioria dos resultados variou de “críticos” a “graves”. Realização profissional foi o fator de prazer no trabalho mais relevante. Esgotamento profissional destacou-se como o fator de sofrimento no trabalho mais crítico. Os dados qualitativos revelaram, ainda, que elementos de precarização no trabalho foram considerados como deflagradores de sofrimento no trabalho, principalmente aqueles relacionados à autonomia, a novas formas de avaliação do ensino superior e ao relacionamento interpessoal.
‘Afim, você também trabalha?’ Reflexões sobre o Não Trabalho no ambiente da pós-graduação em Administração	VALADARES, J. L.; MACEDO, A. D. S.; ALCÂNTARA, V. C.; MAFRA, F. L. N. Teoria e Prática em Administração, v. 4, n. 2, p. 206-233, 2014.	Refletir sobre a centralidade e as problemáticas do trabalho (não trabalho) na pós-graduação em Administração por meio da categoria teórica de subjetividade coletiva.	Ensaio teórico.	Através da ressignificação do ambiente em que estamos inseridos é possível desenvolver estratégias de resistência que não sejam apenas individuais. A prática reflexiva que teoricamente caracteriza a pós-graduação não tem tido a possibilidade de florescer. A reflexividade é elemento fundamental para a resistência, para a sobrevivência e para a concretização de mudanças efetivas no campo da pós-graduação no qual o trabalho desenvolvido seja reconhecido como 'trabalho'.

(continua...)

**Quadro 2:** Pesquisas recentes sobre Prazer e Sofrimento no Brasil (continuação)

<b>Título</b>	<b>Autor(es)/ Ano</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Metodologia</b>	<b>Principais achados</b>
Motivação, comprometimento e sofrimento no trabalho do setor público: Um estudo de caso em uma universidade pública de Sergipe	CRUZ, L. J.; QUEIROZ, N. D. S.; LIMA, G. S. Revista Administração em Diálogo, v. 16, n. 2, p. 87-116, 2014.	Analisar as condições de trabalho dos servidores de uma universidade pública de Sergipe, considerando aspectos motivacionais, de comprometimento e de sofrimento.	Quantitativa, exploratória, estudo de caso. Questionário.	As condições de trabalho dos servidores analisados têm deficiências oriundas do formato de gestão pública, desde o que diz respeito ao ambiente de trabalho até questões de gestão do plano de carreira, aproveitamento de pessoal qualificado e condições psicológicas.
Inovação social, prazer e sofrimento no trabalho: o caso do Projeto Mandalla no Ceará	COSTA, J. S.; BASTOS, G. M. F.; LIMA, B. C. C.; SILVA FILHO, J. C. L. Administração Pública e Gestão Social, v. 6, n. 1, p. 11-18, 2014.	Deslindar a contribuição dessa inovação social como forma de resgate do sentimento de pertença do agricultor pelo labor no campo.	Qualitativa, exploratória-descritiva, estudo de caso. Pesquisa bibliográfica, pesquisa documental e de campo, entrevistas e análise de conteúdo.	O Projeto Mandalla é uma Inovação Social que potencializa o prazer no trabalho, à medida que aumentam o sentimento de pertença do trabalhador rural, suas relações sociais e a percepção de significância de seu labor, contribuindo para evitar sua migração para os centros urbanos, além de fortalecer a agricultura familiar.
Sofrimento humano nas organizações: o enfoque na sociedade disciplinar	SILVA, J. C. B. C.; SILVA, A. L. A.; NELSON, A. V. M. Revista de Carreiras e Pessoas, v. 5, n. 3, p. 402-412, 2015.	Relacionar o sofrimento dentro das organizações com o desenvolvimento de transtornos psicológicos ocasionados por um ambiente hostil, buscando as suas causas e a compreensão das suas consequências.	Ensaio teórico.	Confirmação de que a presença da dor e do sofrimento humano nas organizações serve como mecanismo de controle institucional, político e econômico no seio da sociedade disciplinar. A transformação do sofrimento humano em algo patológico está se tornando corriqueiro e requer uma preocupação por parte dos pesquisadores, empresários, gestores públicos e dos próprios trabalhadores.
Prazer e Sofrimento em Empresa Terceirizada	BARRETO, L. K. S.; LEONE, N. M. C. P. G.; REIS, S. B. D.; ROCHA NETO, M. P. Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar, v. 7, n. 1, p. 67-76, 2015.	Avaliar a relação da dinâmica laboral de uma empresa terceirizada de limpeza e conservação, com as variáveis causadoras das vivências de prazer e sofrimento.	Quantitativa, descritiva, estudo de caso. Pesquisa censitária. Suporte do ITRA.	Coexistência equilibrada das vivências de prazer e sofrimento, com uma clara tendência para o sofrimento. Destaca-se o fator custo físico que compõe a Escala de Custo Humano no Trabalho, cuja avaliação pelos respondentes foi mais negativa, com indicativo grave.

(continua...)

**Quadro 2:** Pesquisas recentes sobre Prazer e Sofrimento no Brasil (continuação)

<b>Título</b>	<b>Autor(es)/ Ano</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Metodologia</b>	<b>Principais achados</b>
Trabalho, Prazer e Sofrimento na Hotelaria	BARRETO, L. K. S.; LEONE, N. M. C. P. G.; SANTIAGO, J. L. S.; NÓBREGA, A. B. N. Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, v. 10, n. 4, p. 63-79, 2016.	Avaliar as condições e organização do trabalho que se relacionam com a dinâmica do prazer-sofrimento dos colaboradores de uma Unidade de Alimentação e Nutrição Hoteleira.	Quantitativa, descritiva, estudo de caso. Suporte do ITRA.	Predominância de vivências de sofrimento relacionadas ao contexto do trabalho que foram avaliadas pelos trabalhadores de forma crítica ou grave, estando esses resultados evidenciados nos construtos: organização do trabalho, condições de trabalho, relações socioprofissionais, custo afetivo, custo cognitivo, custo físico, liberdade de expressão e falta de reconhecimento. Em contrapartida e de forma contraditória foram avaliados de forma satisfatória os danos relacionados ao trabalho.
Riscos de Adoecimento no Trabalho de Fisioterapeutas: uma Abordagem Psicodinâmica	CARVALHO, D. M.; GARCIA, F. C. Revista Alcance, v. 23, n. 3, p. 293-311, 2016.	Analisar como se configuram as vivências de prazer e sofrimento em relação aos riscos de adoecimento dos fisioterapeutas que trabalham em organizações da região metropolitana de Belo Horizonte, com fundamento nos conceitos da Psicodinâmica do Trabalho.	Qualitativa, descritiva, estudo de casos múltiplos. Entrevista semiestruturada, análise de conteúdo. Suporte do ITRA.	Os fisioterapeutas estão sujeitos a contradições no contexto de trabalho, as quais geram mais vivências de sofrimento e podem colocar sua saúde em risco. Alguns quadros patológicos já são observados, revelando estratégias defensivas ineficazes, ficando assim mais propensos ao adoecimento. Pode-se constatar uma fragilidade no aspecto coletivo, o que prejudica sua afirmação profissional e as vivências de prazer.

**Fonte:** Scientific Periodicals Eletronic Library (SPELL).

Diante desse panorama, pode-se perceber que a maioria dos estudos (15) utiliza abordagem de natureza qualitativa, nove deles utilizam abordagem quantitativa, enquanto apenas três utilizam conjuntamente abordagem qualitativa e quantitativa, indicando que há espaço para o desenvolvimento de estudos dessa natureza, ou seja, com métodos mistos ou triangulação (CRESWELL, 2007).

Os estudos levantados exploram os diversos sujeitos de pesquisa, como executivos, terceirizados, operadores de teleatendimento, servidores de universidades, bancários, fisioterapeutas, agricultores, profissionais de Gestão de Pessoas, docentes e mestrados; enquanto apenas um estudo fala sobre jovens, abordando possíveis conflitos de gerações entre trabalhadores mais velhos e mais novos (FARIA; BRUNING, 2013), o que demonstra a relevância de analisar o grupo de jovens trabalhadores.

Do total de artigos, um número expressivo (11) fez uso do ITRA em seus estudos (SOUSA; MENDONÇA, 2009; CASTRO; CANÇADO, 2009; FALCE; GARCIA; MUYLDER, 2011; OLIVEIRA; GARCIA, 2011; PINHEIRO; BARROS; BOTELHO

JUNIOR, 2012; FARIA; BRUNING, 2013; VILELA; GARCIA; VIEIRA, 2013; MARTINS; HONÓRIO, 2014; BARRETO *et al.*, 2015; BARRETO *et al.*, 2016; CARVALHO; GARCIA, 2016), o que demonstra que o inventário é amplamente utilizado em estudos sobre prazer e sofrimento e reforça a sua credibilidade. Destes, cinco não utilizaram todas as escalas do ITRA, como em Sousa e Mendonça (2009); Oliveira e Garcia (2011); Falce, Garcia e Muylder (2011); Pinheiro, Barros e Botelho Júnior (2012); Vilela, Garcia e Vieira (2013); e Martins e Honório (2014), principalmente em função do foco dado aos estudos.

### **2.2.2 Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento - ITRA**

A psicodinâmica do trabalho é uma abordagem que possui natureza predominantemente qualitativa, se ocupando da vivência subjetiva no trabalho e da influência da organização do trabalho na regulação psíquica dos indivíduos, fenômenos estes acessados através da fala na realização de entrevistas individuais e coletivas. Contudo, a psicodinâmica se vale de contribuições da ergonomia e da psicometria para caracterizar e mensurar situações de prazer, sofrimento, estratégias defensivas e patologias sociais relacionadas ao trabalho, de forma que seja possível acessar esses fenômenos em sua amplitude e especificidades (MENDES; FERREIRA; CRUZ, 2007).

A ergonomia é uma abordagem que tem foco na atividade e utiliza como método a observação, visando, “de um lado, compatibilizar os produtos e as tecnologias com as características dos usuários e, de outro, humanizar o contexto sociotécnico de trabalho, adaptando-o tanto aos objetivos do sujeito e/ou grupo, quanto às exigências das tarefas” (FERREIRA, 2003, p. 22). A psicometria, por sua vez, é uma disciplina da psicologia que visa estudar e sistematizar conhecimentos sobre a mensuração e a interpretação de fenômenos psicológicos, pautando-se em dois propósitos: aferir as variações de fenômenos psicológicos e padronizar os instrumentos ou procedimentos utilizados para medir essas variações (MENDES; FERREIRA; CRUZ, 2007).

Considerando as contribuições da ergonomia e da psicometria para a psicodinâmica do trabalho, foi criado um instrumento estruturado capaz de traçar um perfil dos antecedentes, medidores e efeitos do trabalho no adoecimento. Esse instrumento complementa a utilização das entrevistas, não visando substituí-las, e sim atuar de forma integrada e mais completa. Denominado Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento, o ITRA se pauta no trabalho e nos riscos de adoecimento provocados por ele, investigando o contexto de trabalho, as exigências, as vivências e os danos causados.

Inicialmente o inventário foi criado e validado por Ferreira e Mendes (2003), utilizando dados de uma pesquisa com auditores brasileiros em parceria com a Federação Nacional dos Auditores Fiscais da Previdência Social Brasileira (Fenafisp). Mendes *et al.* (2005), após algumas adaptações, realizaram a revalidação do inventário, dessa vez com trabalhadores heterogêneos. Em 2006, novas adaptações foram feitas e o inventário novamente foi submetido à validação por Mendes (2007), utilizando dados de trabalhadores de empresas públicas federais do Distrito Federal.

O ITRA se subdivide em quatro escalas interdependentes, a saber:

- Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho (EACT): que se relaciona ao contexto de trabalho, envolvendo as representações da organização, das relações socioprofissionais e das condições do trabalho;
- Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT): que se relaciona com a descrição das exigências do trabalho, envolvendo as representações dos custos físicos, cognitivos e afetivos;
- Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST): que se relaciona com o sentido do trabalho, envolvendo as representações das vivências de prazer e de sofrimento no trabalho;
- Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT): que se relaciona aos efeitos do trabalho para a saúde, envolvendo as representações dos danos físicos e psicossociais oriundos das vivências no trabalho.

Nesse instrumento, as vivências de prazer e sofrimento proporcionadas pelo contexto de trabalho são definidas de acordo com três fatores: organização do trabalho, relações socioprofissionais e condições de trabalho. O custo humano no trabalho é também representado de acordo com três fatores: custo afetivo, custo cognitivo e custo físico. Quanto aos indicadores de prazer e de sofrimento, são utilizados dois fatores para cada: realização profissional e liberdade de expressão relacionando-se às vivências de prazer; e esgotamento profissional e falta de reconhecimento relacionando-se ao sofrimento. Já os danos relacionados ao trabalho, por sua vez, são ligados a três fatores que compõe o ITRA, quais sejam: danos sociais, danos psicológicos e danos físicos.

Trata-se de um instrumento que permite acessar as razões subjacentes das vivências de prazer e sofrimento no trabalho, capturando a dimensão mais visível da representação do real feita pela maioria dos trabalhadores de determinado grupo. Dessa forma, dá acesso a

generalidades e ao visível, sendo um instrumento muito útil para conhecer as realidades de trabalho, principalmente quando aliado a outros instrumentos, como é o caso de entrevistas, permitindo uma análise mais completa e profunda que alcance os processos de objetivação e subjetivação vividos no trabalho (MENDES; FERREIRA, 2007).

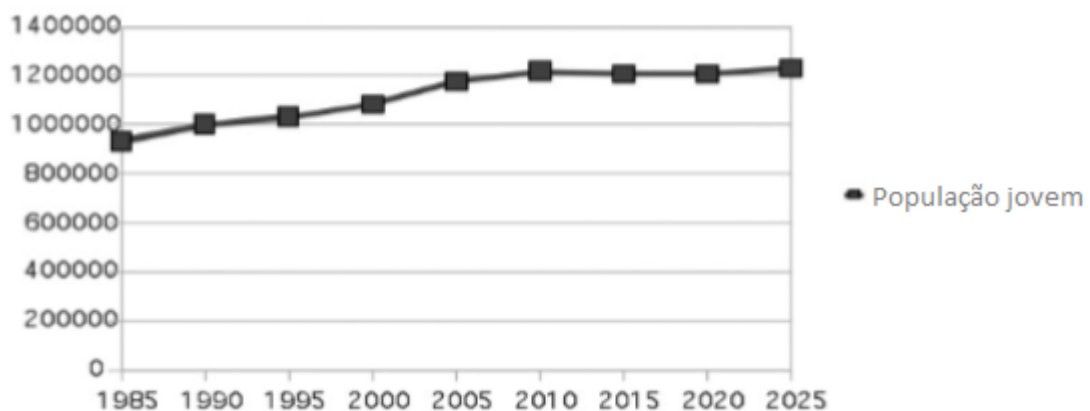
Diante da exposição dos construtos envolvidos na presente pesquisa, a seção seguinte trata dos sujeitos focalizados, os jovens trabalhadores, abordando a sua caracterização e as pesquisas realizadas com foco nesse público.

### 2.3 Jovens trabalhadores

A juventude consiste em uma categoria sociológica que pode ser entendida como uma fase de transição entre a infância e a vida adulta (MESQUITA; JÚNIOR; SIMÕES, 2012), envolvendo um grupo que possui características e necessidades próprias e diferentes daquelas dos demais grupos da sociedade (UNFPA, 2010). Os jovens possuem diversas idiossincrasias e ambiguidades, por vezes, sendo considerados crianças e, por outras vezes, considerados adultos. 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. Segundo 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 o ano de 2025 (UNFPA, 2010), conforme crescimento ilustrado no Gráfico 1.

**Gráfico 1:** População jovem mundial: 1985 a 2025



Fonte: UNFPA (2010, p. 23).

Essa parcela representativa da população é marcada por peculiaridades, impacta e é impactada pelo contexto em que vive e se desenvolve. As diversidades regionais, culturais, sociais e educacionais do contexto dos jovens devem ser consideradas, não sendo possível pensar a juventude em sentido totalmente homogêneo e singular, e sim no sentido de juventudes que envolvem grupos heterogêneos (ABRAMO, 2005; VELHO; DUARTE, 2010; 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).

Essa preparação para o trabalho se dá em grande parte no sistema educacional, embora muitos jovens ainda não possuam acesso à educação ou não tenham as condições mínimas para um aprendizado de qualidade (MESQUITA; JÚNIOR; SIMÕES, 2012), o que se encontra intimamente relacionado ao futuro profissional desses sujeitos e às oportunidades vislumbradas no mercado de trabalho.

A situação econômica e social dos jovens ainda é forte determinante para o ingresso no mercado de trabalho, uma vez que aqueles que dispõem de maiores rendas apresentam menor taxa de desemprego, maior remuneração e menor participação em setores de baixa produtividade, devido à rede social de suas famílias e ao melhor nível educacional que alcançaram (UNFPA, 2010).

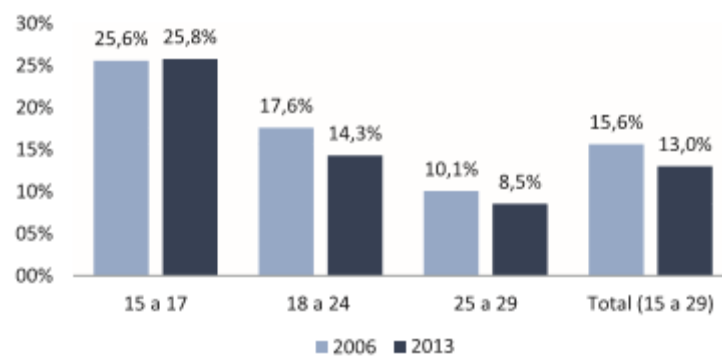
Sem ensino de qualidade, as e os jovens que ingressam precocemente no mercado de trabalho são mais vulneráveis à exploração e ao subemprego, e sujeitos a uma remuneração inadequada, incapaz de atender suas necessidades básicas; também sofrem restrições de acesso à rede de proteção social e têm mínima segurança no emprego. Diante desta conjuntura, é possível prever, segundo dados da OIT (2006), que a maior parte dos empregos disponíveis para a juventude no futuro será de baixa remuneração e má qualidade (UNFPA, 2010, p. 84).

Apesar de, no geral, os jovens possuírem maior acesso à educação e maior nível de escolarização do que as gerações anteriores nota-se que os anos de estudo são crescentes, mas

não suficientes para as exigências do mercado de trabalho (SEGNINI, 2000), no qual a sua inserção profissional não acompanha essa tendência de crescimento da escolarização (UNFPA, 2010). Dessa forma, os jovens se encontram em condição de vulnerabilidade social em relação à inserção e à continuidade profissional (REIS, 2015; WICKERT, 2006).

As taxas de desemprego são mais altas entre essa parcela da população (REIS, 2015), sendo mais expressivas quanto menor for a idade dos jovens, conforme pode ser visto no Gráfico 2.

**Gráfico 2:** Taxa de desemprego entre os jovens



Fonte: Corseuil e Franca (2015, p. 10).

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 International Labour Organization (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, o contexto de trabalho dos jovens pode ser considerado precário (POCHMANN, 1998; LOUGHLIN; LANG, 2005; PAIVA *et al.*, 2013a; 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).

Os jovens trabalhadores constituem, então, além de um grupo heterogêneo e marcado por peculiaridades, um conjunto de pessoas que está entre as principais vítimas do modelo econômico, no qual a exclusão social tende a se aprofundar caso não sejam tomadas medidas no sentido de mudar esse panorama. Tais medidas devem abranger o jovem em suas especificidades, respeitando as suas características e as suas formas de interpretar o mundo, para que seja possível “construir espaços de entendimento efetivamente dialógicos, onde a/o jovem possa se tornar agente efetivo do próprio desenvolvimento, tratando dos temas que afetam sua vida” (UNFPA, 2010, p. 17).

Desse modo, as reflexões sobre este público são necessárias e algumas das pesquisas com este foco realizadas no Brasil estão sintetizadas na seção seguinte.

### **2.3.1 Pesquisas sobre Jovens Trabalhadores no Brasil**

Os jovens representam cerca de um terço da população total brasileira, constituindo uma parcela significativa para o desenvolvimento do Brasil (UNFPA, 2010). A partir de meados dos anos 2000, o Brasil vem atingindo taxas de desemprego menores, aumento da renda e maior formalização do mercado de trabalho, tanto no que tange aos jovens quanto a população em geral. Não obstante, ainda existem grandes desafios para os jovens nessas áreas (VENTURI; TORINI, 2014) e essas dificuldades vêm ganhando destaque na mídia e nos estudos brasileiros, uma vez que “trata-se de um problema social que repercute nos modos de ser de uma geração” (WICKERT, 2006, p. 268).

Tomás, Oliveira e Rios-Neto (2008) estudaram o adiamento do ingresso dos jovens no mercado de trabalho, utilizando a Pesquisa Mensal de Emprego (PME) como base de dados e observando se houve mudança de *status* dos jovens em relação à situação empregatícia, nos períodos de transição de 1982/1983 e 2000/2001. A análise considerou conjuntamente seis regiões metropolitanas, a saber: São Paulo, Belo Horizonte, Salvador, Rio de Janeiro, Porto Alegre e Recife. Os autores verificaram o adiamento da inserção no mercado de trabalho pelos jovens, sendo este maior entre jovens do sexo masculino, aproximando-os do padrão de transição feminino (que é mais tardio), além de uma alteração no padrão etário de inserção, evidenciando diminuição da parcela de jovens que ingressa no mercado de trabalho até os 17

anos, ou seja, foi verificado um prolongamento da condição de inatividade. Tal fato pode ser explicado pelo prolongamento dos anos de estudos, pelas dificuldades decorrentes do mercado de trabalho, assim como pelas mudanças culturais do período de transição dos jovens para a vida adulta (TOMÁS; OLIVEIRA; RIOS-NETO, 2008).

A partir da abordagem da Psicologia Sócio-Histórica, Veriguine, Basso e Soares (2014) desenvolveram um estudo no sentido de compreender a escolha profissional/ocupacional de jovens em situação de vulnerabilidade social, analisando jovens entre 18 e 24 anos pertencentes ao Programa Primeiro Emprego, que integra jovens durante um ano a empresas onde eles podem adquirir experiência e capacitação profissional. No caso analisado, havia uma preocupação com o desligamento dos jovens da empresa após um ano, o que levou a coordenação do programa a desenvolver ações de orientação profissional com os jovens após esse período. O acompanhamento dos jovens após o desligamento evidenciou que uma parcela deles visa dar continuidade aos estudos através de cursos técnicos/universitários, outra parcela visa possibilidades imediatas de emprego, enquanto um grupo específico ressalta o impacto da realidade social em que está inserido, aspirando evitar um futuro igual ao de sua família, de baixa escolaridade, fome e violência (VERIGUINE; BASSO; SOARES, 2014).

Considerando a relação entre educação, juventude e trabalho, Mesquita, Júnior e Simões (2012) analisaram as condições dos jovens no processo de escolarização e o reflexo dessas condições na formação profissional e nas possibilidades encontradas no mercado de trabalho, através de dados decorrentes do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em especial da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD). Os autores perceberam diferenças de acesso à educação de acordo com os diferentes perfis de jovens (gênero, raça, classe social, local de moradia), além de avanços na educação e redução nos índices de analfabetismo. Contudo, destacaram a necessidade de mudanças e maiores avanços, a fim de propiciar uma melhor capacitação e inserção no mercado de trabalho, uma vez que não basta prezar apenas pela quantidade, mas pela qualidade do ensino oferecido, pois as desigualdades no acesso a ensino de qualidade podem aprofundar e solidificar a exclusão e a vulnerabilidade sociais (MESQUITA; JÚNIOR; SIMÕES, 2012).

Também contemplando tal relação entre educação, juventude e trabalho, Venturi e Torini (2014) desenvolveram um relatório acerca de uma pesquisa do Projeto “Work4Youth”, fruto de uma parceria entre a OIT e a Fundação MasterCard, abrangendo 28 países. No relatório, os autores contemplam aspectos da realidade dos jovens brasileiros, enfatizando a transição da escola para o trabalho e trazendo contribuições para a elaboração e melhoria de

políticas públicas e atividades de parceiros sociais. Os resultados da pesquisa, que envolveu 3.288 jovens brasileiros, demonstram que:

- O jovem brasileiro pode ser, de fato, considerado “trabalhador” e muitas vezes precisa conciliar trabalho e estudos;
- Ainda há uma significativa defasagem no acesso escolar da juventude;
- A qualificação e formação oferecida aos jovens não é a adequada;
- O desemprego e a informalidade variam de acordo com nível de escolaridade e renda familiar;
- Os jovens possuem pouco conhecimento em relação a seus direitos trabalhistas;
- Questões de raça, gênero e localidade (rural ou urbana) apresentam pontos preocupantes, sendo os jovens do sexo masculino, maior escolaridade, maior renda familiar e residentes em áreas urbanas aqueles que conseguem maior sucesso na transição da vida escolar para a laboral (VENTURI; TORINI, 2014).

Wickert (2006) abordou os impasses da inserção profissional dos jovens em busca do primeiro emprego e os impactos causados em seus modos de subjetivação, utilizando dados de entrevistas realizadas com inscritos no Programa Primeiro Emprego do Estado do Rio Grande do Sul. Como resultado, o autor evidencia que as dificuldades de inserção no mercado afetam os processos de filiação social dos jovens, além de impactar os modos de subjetivação através do sofrimento oriundo do refreamento da vontade dos jovens de tornarem-se sujeitos de suas próprias ações.

Em consonância com Wickert (2006), Reis (2015) analisa o processo de inserção dos jovens brasileiros no mercado de trabalho. Os resultados demonstram que os jovens encontram dificuldades na busca do primeiro emprego, sendo elas mais acentuadas quando se trata de empregos considerados de melhor qualidade. Além disso, aqueles que possuem algum tipo de experiência prévia no mercado de trabalho podem obter mais facilidade de encontrar emprego, pois a inexperiência dos jovens é um ponto negativo no momento da inserção laboral.

Refletindo a preocupação com a realidade dos jovens no mercado de trabalho, Corseuil e Franca (2015) buscaram subsidiar a construção do Plano Nacional de Trabalho Decente para a Juventude (PNTDJ) através de dados da PNAD de 2006 a 2013, a fim de estabelecer um diagnóstico sobre a sua inserção no mercado de trabalho, abrangendo indicadores relacionados à quantidade de jovens no mercado e ao tipo/qualidade de inserção.

Os resultados demonstraram uma queda na taxa de ocupação dos jovens relacionada a uma diminuição da sua participação no mercado de trabalho. Foram vistas desigualdades relacionadas à faixa etária, gênero, raça/cor e características sócio-regionais, sendo os grupos mais vulneráveis aqueles que tiveram quedas mais acentuadas nas taxas de ocupação e participação no mercado de trabalho. Contudo, notou-se uma melhora nos indicadores de qualidade do emprego, principalmente no que diz respeito aos rendimentos do trabalho (CORSEUIL; FRANCA, 2015).

Explorando a informalidade dos jovens no Brasil, Silva (2015) desenvolveu uma pesquisa relacionando os níveis de informalidade na juventude à escolaridade e características sociodemográficas. Além disso, a autora apresentou uma análise dos principais programas e ações do governo voltadas à formação e capacitação dos jovens, bem como das iniciativas do governo no sentido de aumentar as oportunidades de emprego formal, trazendo considerações, ainda, sobre a importância do ambiente de diálogo social e da participação da juventude no desenho de políticas públicas brasileiras.

Paiva *et al.* (2013a) abordaram como se configuram estresse ocupacional e *burnout* em jovens trabalhadores, através de estudo de caso descritivo realizado na Associação de Ensino Social Profissionalizante (ESPRO), utilizando dados de questionários e entrevistas. As autoras chegaram a resultados que demonstram baixos níveis de *burnout* e estresse, sustentados por elevada realização pessoal/profissional e utilização de estratégias de defesa/combate ao estresse percebido, embora tenham sido percebidas pressões/insatisfações no trabalho e propensão ao estresse.

Considerando os valores organizacionais e do trabalho, Paiva (2013) abordou as configurações desses valores para jovens trabalhadores assistidos pelo ESPRO, utilizando uma triangulação metodológica que permitiu observar uma convergência entre valores organizacionais e do trabalho, sendo a realização o valor organizacional e o valor do trabalho mais compartilhado entre eles. A convergência encontrada ampara comportamentos voltados para alcance de objetivos e construção de carreira, na busca de aprendizagem permanente e crescimento pessoal e profissional.

Já no que tange o comprometimento organizacional, também analisando jovens trabalhadores assistidos pelo ESPRO, Rocha (2016) desenvolveu uma pesquisa sobre a configuração do comprometimento organizacional desses sujeitos, segundo as dimensões afetiva, normativa e instrumental. O comprometimento do tipo afetivo prevaleceu sobre os demais, sendo os principais fatores que sustentam as três dimensões do comprometimento dos

jovens a valorização da experiência de trabalho e o gosto pela empresa, pela atividade e pelas pessoas.

Frente aos estudos desenvolvidos sobre jovens trabalhadores no Brasil é possível perceber as desigualdades nas condições laborais dos jovens em relação à inserção, à remuneração, à rotatividade, à instabilidade, à informalidade, além da influência de fatores como gênero, renda familiar, nível educacional e localidade, que apontam para a necessidade de políticas públicas e estudos que contemplem suas especificidades e contribuam em quantidade e qualidade para as oportunidades oferecidas à juventude brasileira. Ações nesse sentido contribuem para a sociedade brasileira como um todo, influenciando “o desenvolvimento sustentável e equitativo da população brasileira” e dando aos jovens “condições para o enfrentamento e resolução dos problemas do dia a dia” (UNFPA, 2010, p. 55).

Diante disso, surgem como variáveis a serem exploradas nos estudos sobre jovens trabalhadores suas percepções temporais e suas vivências de prazer e sofrimento, buscando caracterizar e entender como eles lidam com o seu tempo e com as vivências de prazer e sofrimento no trabalho, além de quais são as implicações disso no ambiente organizacional. Nesse sentido, a seção seguinte detalha a metodologia utilizada para desenvolver o presente estudo, que abrange as temáticas expostas.

### **3 METODOLOGIA**

A metodologia de pesquisa representa o caminho escolhido pelo pesquisador a fim de encontrar respostas para as questões que norteiam um estudo, compondo uma construção que está sempre em processo (GIL, 2002). O objetivo geral da presente pesquisa 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). A partir de tal objetivo, são fomentadas reflexões sobre a inserção e vivência desses jovens no mundo corporativo e as possíveis consequências em suas formas de significar e vivenciar o tempo e as experiências de prazer e sofrimento. A fim de alcançar o objetivo exposto, foram adotados os procedimentos metodológicos expostos na presente seção.

#### **3.1 Caracterização da pesquisa**

Quanto à abordagem, trata-se de uma pesquisa quantitativa e qualitativa, caracterizando uma triangulação metodológica, o que se torna interessante no sentido de atenuar as limitações das abordagens quando utilizadas isoladamente, permitindo tecer reflexões mais elaboradas sobre os jovens trabalhadores, suas percepções temporais e vivências de prazer e sofrimento. Trata-se de uma triangulação metodológica que propicia a complementaridade entre diferentes abordagens em um estudo (COLLIS; HUSSEY, 2005).

Nesse tipo de abordagem são coletadas informações, tanto numéricas quanto textuais, e empregadas estratégias de investigação em que os dados podem ser coletados simultânea ou sequencialmente (CRESWELL, 2007). A triangulação metodológica foi escolhida porque pode oferecer representações holísticas da realidade dos jovens trabalhadores, melhor se ajustando ao problema de pesquisa proposto, uma vez que a escolha deve estar relacionada ao que se está buscando descobrir (SILVERMAN, 2009). As vivências do tempo e de prazer e sofrimento envolvem aspectos subjetivos e psicológicos, dessa forma, o uso de uma metodologia exclusivamente quantitativa poderia limitar a expressão desses fenômenos, enquanto uma metodologia exclusivamente qualitativa poderia limitar a amplitude do estudo.

Quanto aos objetivos, foi adotada uma pesquisa descritiva. Tal classificação é apropriada, uma vez que, de acordo com Gil (2008), as pesquisas descritivas visam, principalmente, descrever as características de populações e fenômenos ou possibilitar o estabelecimento de relações entre variáveis. “As pesquisas descritivas são, juntamente com as

exploratórias, as que habitualmente realizam os pesquisadores sociais preocupados com a atuação prática” (GIL, 2008, p. 28).

Quanto aos procedimentos, a pesquisa foi de campo, desenvolvida por meio de estudo de caso, em que os dados foram coletados através de aplicação de questionários e realização de entrevistas individuais semiestruturadas. O estudo de caso é um meio de atingir diferentes propósitos, explorando exaustivamente e em profundidade um ou poucos objetos, de forma a conhecê-los de forma ampla e detalhada (GIL, 2008). O estudo de caso possibilita 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). Nesta dissertação, conforme já explicitado anteriormente, o caso analisado envolve jovens trabalhadores assistidos pelo ESPRO em Belo Horizonte (MG).

### **3.2 Unidades de análise e de observação**

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). Tais jovens frequentam os cursos de formação e capacitação do ESPRO e, por meio dele, são alocados em empresas parceiras da instituição, de diferentes portes e ramos de atuação, que têm interesse na mão de obra de jovens trabalhadores. A unidade de observação, por sua vez, são os jovens trabalhadores assistidos na referida unidade do ESPRO, onde a pesquisa foi realizada.

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, uma vez que a instituição visa jovens de baixa renda, inclusive com necessidades especiais, oriundos da rede pública de ensino (ESPRO, 2016). Essa escolha também se justifica devido ao fato de estar alinhada ao projeto de pesquisa “Comportamento Organizacional: um estudo multitemático com jovens trabalhadores”, financiado pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPQ), que coloca em pauta a inserção de jovens trabalhadores no mercado de trabalho brasileiro, analisando a percepção desses jovens quanto a diversos comportamentos e atitudes.

Para a composição do grupo de entrevistados foi usado o critério de acessibilidade, tanto no que tange a localização geográfica dos entrevistados (unidade central do ESPRO em

Belo Horizonte), quanto em relação à composição do grupo de entrevistados em si. No tópico seguinte, detalham-se as informações sobre o trabalho realizado no ESPRO.

### 3.2.1 Sobre o ESPRO

O ESPRO é uma instituição que atua como mediadora entre os 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 Brasil” (ESPRO, 2016, p. 09). A instituição pauta-se na missão de “promover a inclusão social por meio de ações socioeducativas, mediação de acesso e integração ao mundo do trabalho”. Além disso, possui como visão “ser uma instituição do terceiro setor reconhecida pela liderança, excelência, inovação e impacto social, por meio de ações de proteção e inclusão social”; e se norteia pelos valores da “ética, excelência, transparência e responsabilidade social” (ESPRO, 2016, p. 09).

Essa instituição foi fundada em 1979 por meio de iniciativa do Rotary Club de São Paulo, uma associação de prestadores de serviços humanitários. Inicialmente chamada de *Camp Metropolitano*, começou sua atuação na sede em São Paulo (SP), oferecendo aos jovens cursos de capacitação básica para o trabalho.

Em 2000, além de uma mudança no nome, que passou a ser Associação de Ensino Social Profissionalizante – ESPRO, ela se reposicionou e passou a atuar com a formação de jovens aprendizes diante do impulso da promulgação da Lei de Aprendizagem ou Lei 10.097 de 19 de dezembro de 2000, que regula as condições de trabalho de jovens aprendizes no Brasil (BRASIL, 2000). Essa lei considerava como jovens aprendizes aqueles entre 14 e 18 anos, mas em 2005 o Decreto nº 5.598 estendeu a faixa etária, abrangendo na categoria de jovens aprendizes aqueles entre 14 e 24 anos. Tal Lei dispõe que:

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de dezoito anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação (BRASIL, 2005, p. 1).

A partir de 2004, o ESPRO começou seu processo de expansão para outras localidades através de filiais nas cidades de Belo Horizonte (MG), Rio de Janeiro (RJ), Curitiba (PR), Brasília (DF), Porto Alegre (RS), Recife (PE) e Campinas (SP), além de diversos polos

regionais. A filial de Belo Horizonte, por exemplo, que atua desde 2004, atende aproximadamente 2000 jovens anualmente e é responsável pelos polos regionais de Belém (PA), Belo Horizonte (MG), Ipatinga (MG), Manaus (AM), Patos de Minas (MG), Rio Branco (AC), Uberlândia (MG) e Varginha (MG) (ESPRO, 2016).

O ESPRO é uma instituição reconhecida pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social, que atua em quatro eixos: Programa Jovem Aprendiz e Estágio, Programa Formação para o Mundo do Trabalho, Oficinas de Arte e Cultura e Desenvolvimento Social. A instituição defende que “a educação e a assistência social são a base do desenvolvimento integral do ser humano e, por isso, sua atuação é totalmente focada na transformação de vida dos jovens, familiares e das comunidades onde vivem” (Relatório de Atividades Anual ESPRO, 2015, p. 60).

Os jovens interessados nos programas de inclusão do ESPRO não precisam pagar pelos serviços prestados. Eles podem realizar gratuitamente as oficinas oferecidas, o curso de “Formação para o Mundo do Trabalho”, que traz noções básicas para a inserção no mercado de trabalho; e cadastrar os seus currículos no site da instituição em busca de vagas. Ao surgirem vagas nas empresas parceiras, os currículos passam por uma triagem e são feitas entrevistas individuais pelos profissionais do ESPRO, que encaminham os selecionados para uma entrevista final com a empresa parceira. Se contratado, o jovem realizará as atividades práticas na empresa durante quatro dias da semana, além de atividade teórica no ESPRO durante um dia da semana.

O contrato firmado entre as partes deve estar dentro das disposições da Lei da Aprendizagem, ou ainda, de acordo com as configurações da Lei do Estágio ou Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Além do contrato, em que o vínculo empregatício com os jovens trabalhadores é assumido pelo ESPRO, existe outro instrumento de parceria, o convênio, no qual o vínculo empregatício com o jovem trabalhador é assumido pela empresa parceira. Em ambos os casos, o ESPRO se responsabiliza pela formação teórica e acompanhamento dos jovens (ESPRO, 2016).

Em relação aos profissionais que fazem parte do ESPRO, percebe-se uma preocupação da instituição em realizar treinamentos e em valorizar os seus funcionários de todos os níveis hierárquicos, estimulando o crescimento profissional. Em 2015, o ESPRO possuía 526 empregados considerando todo o território nacional, dos quais 96 foram promovidos frente a oportunidades internas na instituição (Relatório de Atividades Anual ESPRO, 2015, p. 18).

A área de Desenvolvimento Organizacional da instituição é responsável pela capacitação e reciclagem dos colaboradores do ESPRO. A Figura 2 detalha os tipos de treinamentos oferecidos, que totalizaram mais de 23 mil horas em 2015.

**Figura 2:** Treinamentos ESPRO



Fonte: Relatório de Atividades Anual ESPRO, 2015, p. 19.

Ainda sobre a capacitação dos membros do ESPRO, para fazer parte do quadro funcional, os profissionais precisam possuir uma pós-graduação, vivência de ensino ou efetiva experiência profissional (BORLIDO, 2011). Os instrutores atuam monitorando todo o processo de aprendizagem dos jovens e transmitindo valores que são esperados de um profissional no mercado, como “compromisso com horário, com a vestimenta, com a aparência, com a disciplina” (BORLIDO, 2011, p. 56).

De acordo com o Relatório Anual de Atividades ESPRO (2015, p. 11), em 2015, no Brasil, 18.851 (dezoito mil, oitocentos e cinquenta e um) jovens foram atendidos no Programa Jovem Aprendiz, 4.851 (quatro mil, oitocentos e cinquenta e um) jovens no Programa Formação para o Mundo do Trabalho, além de 28.038 (vinte e oito mil e trinta e oito) atendimentos a jovens, famílias e comunidades pelo Departamento de Desenvolvimento Social. Destes jovens, 47% são considerados em situação de alta vulnerabilidade social e 35% em situação de altíssima vulnerabilidade social, enquanto em situação de média e baixa vulnerabilidade estão 16% e 2%, respectivamente.

No que tange às parcerias com as empresas, o número de organizações formalmente envolvidas com o ESPRO em 2015 foi de 1.806 (um mil, oitocentos e seis), representando um

aumento de 18,5% em comparação ao ano de 2014. Tais empresas estão distribuídas em diversos ramos de atuação, sendo os mais significativos os segmentos da indústria (25%), serviços (21%), comércio (14%) e financeiro (12%).

Realizada a apresentação do trabalho realizado no ESPRO, na seção seguinte são detalhadas as técnicas utilizadas para coleta e análise dos dados coletados com os jovens trabalhadores abordados nesta pesquisa.

### **3.3 Técnicas de coleta de dados e análise dos dados**

Os dados utilizados são primários, coletados através de abordagem quantitativa e qualitativa, caracterizando uma estratégia de triangulação concomitante, em que elas são utilizadas para que haja complementaridade, integrando os resultados obtidos em cada método durante a fase de interpretação, que pode “assinalar convergência dos resultados como uma forma de fortalecer as alegações de conhecimento do estudo ou explicar qualquer falta de convergência que possa ocorrer” (CRESWELL, 2007, p. 219).

Os dados foram coletados por meio de questionários aplicados e entrevistas semiestruturadas, realizadas no ESPRO de Belo Horizonte (MG), mediante prévio consentimento dos responsáveis na instituição e dos jovens abordados. Destaca-se que, ao usar a triangulação, não existiu preferência, superioridade ou sobreposição de uma técnica sobre outra, mas uma sequência.

#### **3.3.1 Etapa quantitativa**

No que tange à etapa quantitativa, a amostra foi não probabilística, mediante acessibilidade e disponibilidade dos jovens em participarem da pesquisa. De acordo com as informações repassadas pela administração do ESPRO de Belo Horizonte (MG) acerca da quantidade de jovens assistidos no momento da coleta, tem-se que a população analisada no estudo era composta por 770 jovens trabalhadores. A partir disso, foi realizado o cálculo amostral para chegar ao número mínimo de questionários necessários, considerando 95% de confiabilidade e 5% de margem de erro, revelando o mínimo de 257 questionários. Na coleta de dados foram recolhidos 576 questionários, dos quais 259 foram considerados válidos, o que supera o mínimo necessário. Muitos dos questionários estavam incompletos e, dessa forma, os *missing data* foram retirados da amostra.

A coleta de dados foi feita presencialmente no interior das instalações da instituição, mediante prévios esclarecimentos aos jovens participantes dos objetivos da pesquisa e de que não se tratava de um instrumento de avaliação do ESPRO, mas de uma pesquisa conduzida na Universidade Federal de Minas Gerais, ressaltando-se o sigilo no tratamento dos dados.

Para a coleta de dados, foi utilizado um questionário estruturado fechado (conforme o Anexo I) composto por três partes: a primeira parte foi direcionada aos dados sócio-demográficos e profissionais, a fim de estabelecer a caracterização dos abordados e possibilitar inferências quanto a tendências e diferenças dentro da amostra analisada; a segunda parte se refere às percepções temporais dos respondentes; e, a terceira parte ao prazer e sofrimento no trabalho.

A parte do questionário que diz respeito às percepções temporais foi devidamente validada por Paiva *et al.* (2013b), utilizando como aporte teórico as dimensões temporais de Bluedorn e Jaussi (2007). É composto por 48 perguntas relacionadas às preferências e comportamentos pessoais em relação a tempo e trabalho, em que as respostas são dadas considerando uma escala de 1 a 6, variando de discordo totalmente a concordo totalmente. São avaliadas as cinco dimensões temporais: polícronicidade, velocidade, pontualidade, profundidade temporal e arrastamento (que se subdivide em sincronia, liderança e condução).

Por sua vez, a parte do questionário que se refere às vivências de prazer e sofrimento foi validada por Mendes (2007), sendo composta de quatro seções: seção A, de contexto de trabalho, contendo 31 questões; seção B, de custos humanos no trabalho, contendo 32 questões; seção C, de indicadores de vivências de prazer e sofrimento, com 32 questões; e seção D, de danos relacionados ao trabalho, com 29 questões.

Em relação a prazer e sofrimento, há o total de 124 questões compostas por afirmativas em escala Likert de cinco (EACT e ECHT) e sete (EIPST e EADRT) pontos que variam de nunca a sempre ou de nada exigido a totalmente exigido. A fim de padronizar a apresentação e aplicação dos questionários foi realizada uma adaptação para que todas as escalas fossem de cinco pontos, objetivando facilitar o preenchimento pelos jovens trabalhadores. Após a realização de teste de confiabilidade, mesmo com a mudança, constatou-se que o questionário manteve a sua validade, semelhante aos resultados obtidos por Oliveira (2017), quando efetuada a mesma alteração.

À exceção dos fatores relativos a prazer na EIPST, que possuem itens positivos, as demais escalas (EACT, ECHT e EADRT) possuem itens negativos que resultam em uma análise baseada em diferentes níveis, considerando o desvio padrão em relação ao ponto médio. Por meio dessa análise, chega-se a resultados considerados: graves, indicando um

resultado negativo que aponta custos humanos, sofrimento e risco de adoecimento no trabalho; críticos, indicando estado de alerta em relação aos custos humanos e ao sofrimento no trabalho; ou satisfatórios, indicando um resultado positivo que se relaciona a prazer no trabalho.

Cabe ressaltar que não devem ser consideradas puramente as médias e os percentuais no momento da análise, uma vez que se trata de vidas humanas, sendo significativo o número absoluto de trabalhadores em situação crítica e grave, ainda que o percentual não seja representativo “estatisticamente”, considerando o total da amostra. Segundo Mendes e Ferreira (2007, p. 116), “o diagnóstico dado pelo ITRA não deve restringir-se a estatísticas e à simples descrição da realidade, pois sua fundamentação teórica permite uma análise também qualitativa da realidade”.

A análise dos dados quantitativos, provenientes dos questionários, foi realizada através de métodos estatísticos, utilizando estatística descritiva uni e bivariada, com o suporte dos programas Microsoft Excel e *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS 15). Na parte bivariada, foram realizados testes de correlação Spearman, de natureza não paramétrica, tendo em vista o tipo de escala utilizada, categórica, e a violação das condições de normalidade da amostra, fato usual nesse tipo de escala.

### **3.3.2 Etapa qualitativa**

Quanto à etapa qualitativa da pesquisa, os entrevistados foram determinados de acordo com o critério de acessibilidade e com a disponibilidade de concederem as entrevistas. 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 do ESPRO de Belo Horizonte (MG).

As entrevistas individuais foram conduzidas a partir de um roteiro semiestruturado (conforme Anexo II), gravadas e posteriormente transcritas na íntegra, com duração média de 30 minutos cada. Durante a sua realização, foram feitas anotações de campo registrando reações, gestos e demais peculiaridades dos entrevistados e do ambiente (ESPRO, de Belo Horizonte) para maior embasamento no processo de análise. Foram tomadas notas descritivas que envolvem os dados observados, como a descrição dos participantes e do cenário físico, além de notas reflexivas, com considerações pessoais da pesquisadora, como ideias e impressões (CRESWELL, 2007) que podem enriquecer a análise.

No decorrer das entrevistas, é crucial que os entrevistados compreendam as perguntas da mesma forma e que os dados obtidos sejam codificados sem incertezas, o que pode ser alcançado via pré-teste das entrevistas (SILVERMAN, 2009). Logo, as entrevistas foram aplicadas previamente a dois entrevistados, possibilitando a verificação de incoerências, adequação e refinamento do roteiro e do vocabulário utilizado. Após este processo, as entrevistas foram então aplicadas ao total de entrevistados.

Utilizar entrevistas tem o benefício de relativa economia de tempo e recursos, oferecendo uma rica fonte de dados (SILVERMAN, 2009). O roteiro semiestruturado das entrevistas abordou previamente questões acerca dos dados sócio-demográficos dos jovens, envolvendo, posteriormente, perguntas sobre como o jovem trabalhador lida com o seu tempo, suas preferências, as limitações, as perspectivas futuras, a relação do tipo de trabalho que realiza com suas percepções temporais. Além disso, o roteiro envolve perguntas que exploram as vivências de prazer e de sofrimento no trabalho dos jovens, os reflexos que essas vivências podem acarretar e as estratégias utilizadas, buscando que sejam relatados exemplos vivenciados e observados no seu cotidiano.

Com o intuito de garantir que os entrevistados se sentissem à vontade no decorrer das entrevistas, e devido à observação de questões éticas, os nomes dos entrevistados foram deixados no anonimato, conforme acordado previamente com a gestão do ESPRO.

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. Uma vez que foram utilizadas entrevistas, a análise de conteúdo se mostra uma técnica 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).

Os procedimentos da análise de conteúdo foram efetuados conforme os moldes propostos por Melo *et al.* (2007), em que ocorrem três fases:

1. Preparação: fase em que os dados são transcritos e organizados para as etapas seguintes;
2. Tabulação quantitativa: fase em que os dados são apresentados em formato de tabelas, permitindo uma visão mais ampla e a identificação de reincidências, contradições e relevâncias nos relatos;

3. Análise ou categorização temática: fase em que através de leituras e releituras dos dados se torna possível extrair ideias que podem inclusive extrapolar o tema central.

As pretensões da pesquisa foram previamente explicadas a todos os jovens abordados, via questionários e entrevistas, e um termo de consentimento foi elaborado e assinado por todos eles, conforme reza a Resolução 510 do Conselho Nacional de Saúde (CNS, 2016), contendo todas as informações pertinentes e dando permissão para utilização e posterior divulgação dos dados coletados. Utilizar diretrizes e práticas de pesquisa eticamente responsáveis possibilita o desenvolvimento de confiança mútua entre o pesquisador e os pesquisados (SILVERMAN, 2009).

### 3.3.3 Etapa de triangulação

Nesta etapa, foi realizada, então, a interpretação dos dados integrando os resultados quantitativos e qualitativos, caracterizando a triangulação metodológica e permitindo uma maior amplitude e profundidade na pesquisa. A análise possibilitou comparações, observações de pontos convergentes e divergentes, além de ligações com o aporte teórico.

O quadro a seguir sintetiza os procedimentos metodológicos utilizados na presente pesquisa.

**Quadro 3:** Resumo da metodologia

Objetivos específicos	Abordagens	Fonte de dados	Técnicas de coleta de dados	Técnicas de análise de dados
a) Descrever as percepções temporais dos jovens trabalhadores do ESPRO de Belo Horizonte (MG);	Quantitativa e Qualitativa	Respondentes e entrevistados	Questionário e entrevista	Análise estatística e análise de conteúdo
b) Descrever as vivências de prazer e sofrimento dos jovens trabalhadores do ESPRO de Belo Horizonte (MG)	Quantitativa e Qualitativa	Respondentes e entrevistados	Questionário e entrevista	Análise estatística e análise de conteúdo
c) Identificar e analisar diferenças, semelhanças e tendências considerando a relação entre as percepções temporais e as vivências de prazer e sofrimento dos jovens abordados.	Quantitativa e Qualitativa	Respondentes e entrevistados	Questionário e entrevista	Análise estatística e análise de conteúdo

Fonte: elaborado pela autora.

A apresentação dos resultados e as discussões pertinentes são demonstradas no tópico seguinte, destacando a utilização de trechos das entrevistas para corroborar a análise.

## **4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS**

Os resultados obtidos na pesquisa foram dispostos em três seções, contemplando, primeiramente, a parte quantitativa univariada e bivariada da pesquisa, seguida da apresentação da parte qualitativa e, por fim, da realização da discussão dos dados, integrando os dados qualitativos e quantitativos e sintetizando os resultados obtidos.

### **4.1 Parte Quantitativa da pesquisa**

Inicialmente serão apresentados os dados quantitativos da pesquisa, descrevendo o perfil sociodemográfico e ocupacional dos jovens trabalhadores respondentes, os dados referentes às percepções temporais e às vivências de prazer e sofrimento no trabalho, com suas medidas de posição e dispersão e os percentuais de respondentes por níveis de análise; além das correlações apuradas entre os construtos.

#### **4.1.1 Perfil dos respondentes**

Com relação ao perfil dos jovens trabalhadores respondentes do questionário, a maioria é do sexo feminino, totalizando 61,0% dos jovens. No que diz respeito à idade, a maioria dos jovens possui de 17 a 19 anos, o que corresponde a 64,1% dos respondentes, sendo a idade predominante 18 anos (22,3%). O estado civil mais representativo é solteiro, envolvendo 97,3% dos jovens; e, no que tange a cor de pele, a maioria se considera pardo (37,8%).

A escolaridade dos jovens respondentes é majoritariamente de ensino médio incompleto (42,6%). Por sua vez, em relação à escolaridade dos pais desses jovens, a maioria deles possui ensino fundamental incompleto (36,0%), enquanto as mães possuem, em sua maioria, ensino médio completo (35,7%), revelando maior escolaridade das mães dos jovens em comparação aos pais.

Na Tabela 1 é apresentado um resumo dos dados sociodemográficos dos jovens da amostra, destacando em negrito os dados relativos à maioria dos respondentes.

**Tabela 1:** Dados sociodemográficos dos respondentes

<b>Dados</b>	<b>Categoria</b>	<b>Nº de respondentes</b>	<b>% de respondentes</b>
Sexo	Masculino	101	39,0
	<b>Feminino</b>	<b>158</b>	<b>61,0</b>
Idade	Até 15 anos	13	5,1
	16 anos	37	14,5
	17 anos	56	21,9
	<b>18 anos</b>	<b>57</b>	<b>22,3</b>
	19 anos	51	19,9
	20 anos	31	12,1
	Mais de 21 anos	11	4,3
Estado civil	<b>Solteiro</b>	<b>251</b>	<b>97,3</b>
	Casado	03	1,2
	Desquitado / divorciado / separado	00	0,0
	Viúvo	00	0,0
	União estável	01	0,4
	Outro	03	1,2
Escolaridade	Ensino fundamental incompleto	03	1,2
	Ensino fundamental completo	06	2,3
	<b>Ensino médio incompleto</b>	<b>110</b>	<b>42,6</b>
	Ensino médio completo	99	38,4
	Ensino superior incompleto	40	15,5
	Ensino superior completo	00	0,0
Escolaridade do pai	<b>Ensino fundamental incompleto</b>	<b>86</b>	<b>36,0</b>
	Ensino fundamental completo	17	7,1
	Ensino médio incompleto	33	13,8
	Ensino médio completo	82	34,3
	Ensino superior incompleto	06	2,5
	Ensino superior completo	11	4,6
	Pós graduação	04	1,7
Escolaridade da mãe	Ensino fundamental incompleto	76	30,5
	Ensino fundamental completo	20	8,0
	Ensino médio incompleto	32	12,9
	<b>Ensino médio completo</b>	<b>89</b>	<b>35,7</b>
	Ensino superior incompleto	09	3,6
	Ensino superior completo	17	6,8
	Pós-graduação	06	2,4
Cor de pele	Branco	78	30,1
	Preto	20	7,7
	Moreno	50	19,3
	<b>Pardo</b>	<b>98</b>	<b>37,8</b>
	Amarelo (oriental)	11	4,2
	Outra	02	0,8

Fonte: Dados da pesquisa.

Considerando os dados ocupacionais, a maioria dos jovens (37%) tem tempo de trabalho de seis meses a um ano e considerando aqueles que têm até um ano de tempo de trabalho tem-se o percentual de 70,1%. O tempo de trabalho na empresa atual também é majoritariamente (40,9%) de seis meses a um ano, sendo que 80,2% dos respondentes têm até um ano na empresa atual. Dos jovens respondentes, 83,8% afirmam que não procurou por

trabalho nos últimos 30 dias, indicando certa estabilidade dos jovens em relação às empresas nas quais trabalham.

Os jovens trabalhadores analisados estão inseridos, em sua maioria, em bancos, instituições financeiras ou agências de crédito (20%) e no comércio (18,0%). Com relação à renda total de todos os membros da família dos jovens, a maioria (31,2%) possui renda familiar entre um e dois salários mínimos. Somando-se os respondentes cujas famílias recebem até quatro salários mínimos tem-se o representativo número de 81,4%, o que corrobora com as informações do ESPRO de que a maioria dos jovens atendidos pela instituição se encontra em situação de vulnerabilidade social, principalmente por fatores socioeconômicos.

Para conseguir trabalho através do ESPRO, a maioria (71,2%) revelou que consultou parentes, amigos ou colegas. Predominou o número de jovens que realizou cursos do ESPRO anteriormente, como o curso de Formação para o Mundo do Trabalho, totalizando 57,6% dos respondentes. Contudo, um número expressivo (42,2%) não realizou tais cursos, o que sugere que grande parte dos jovens teve acesso ao ESPRO através de indicações realizadas por parentes, amigos ou colegas que possuem contatos nas empresas parceiras, que, por sua vez, formalizaram a contratação dos jovens através do ESPRO.

A Tabela 2 resume as características ocupacionais dos jovens trabalhadores analisados, destacando em **negrito** os dados que se referem à maioria dos respondentes.

**Tabela 2:** Dados ocupacionais dos respondentes

<b>Dados</b>	<b>Categoria</b>	<b>Nº de respondentes</b>	<b>% de respondentes</b>
Tempo de trabalho	Menos de 6 meses	85	33,1
	<b>De 6 meses a 1 ano</b>	<b>95</b>	<b>37,0</b>
	De 1,1 a 2 anos	52	20,2
	De 2,1 a 3 anos	14	5,4
	De 3,1 a 5 anos	10	3,9
	Mais de 5,1 anos	01	0,4
Ramo da empresa onde trabalha atualmente	Serviço ou Administração Pública	25	9,8
	Mineração, agricultura ou criação de animais	03	1,2
	Indústria	16	6,3
	Comércio	46	18,0
	<b>Bancos, Instituições financeiras ou Agências de crédito</b>	<b>51</b>	<b>20,0</b>
	Transporte e comunicações	15	5,9
	Hotelaria ou Restaurante	04	1,6
	Construção Civil	11	4,3
	Saúde	27	10,6
	Educação	18	7,1
	Serviços Domésticos	00	0,0
	Outro	39	15,3
Tempo na empresa atual	Menos de 6 meses	101	39,3
	<b>De 6 meses a 1 ano</b>	<b>105</b>	<b>40,9</b>
	De 1,1 a 2 anos	49	19,1
	De 2,1 a 3 anos	02	0,8
	De 3,1 a 5 anos	00	0,0
	Mais de 5,1 anos	00	0,0
Renda familiar total	Até 1 salário mínimo (SM) (até R\$ 880,00)	22	8,9
	<b>De 1 SM a 2 SM (de R\$880,01 a R\$1.760,00)</b>	<b>77</b>	<b>31,2</b>
	De 2 SM a 3 SM (de R\$1.760,01 a R\$2.640,00)	66	26,7
	De 3 SM a 4 SM (de R\$2.640,01 a R\$3.520,00)	36	14,6
	De 4 SM a 5 SM (de R\$3.520,01 a R\$4.400,00)	21	8,5
	De 5 SM a 7 SM (de R\$4.400,01 a R\$6.160,00)	17	6,9
	De 7 SM a 10 SM (de R\$6.160,01 a R\$8.800,00)	05	2,0
	De 10 SM a 20 SM (de R\$8.800,01 a R\$17.600,00)	02	0,8
	Acima de 20 SM (acima de R\$17.600,01)	01	0,4
	Procurou trabalho/ estágio nos últimos 30 dias	Sim	42
<b>Não</b>		<b>217</b>	<b>83,8</b>
Consultou parente, amigo ou colega para conseguir trabalho/ estágio	<b>Sim</b>	<b>183</b>	<b>71,2</b>
	Não	74	28,8
Participou de cursos do ESPRO anteriormente	<b>Sim</b>	<b>148</b>	<b>57,6</b>
	Não	109	42,4

Fonte: Dados da pesquisa.

De forma sintética, os jovens respondentes do questionário são majoritariamente do sexo feminino, com idade entre 17 e 19 anos, solteiros, pardos, com ensino médio incompleto, renda familiar total de até quatro salários mínimos e atuação na empresa atual há um ano ou menos, sendo as empresas, em sua maioria, bancos e comércios.

Após a caracterização do perfil sociodemográfico e ocupacional dos jovens trabalhadores respondentes da pesquisa, na seção seguinte são exploradas as características relacionadas às suas percepções temporais.

#### 4.1.2 Percepções temporais, segundo os respondentes

As percepções temporais dos jovens trabalhadores foram analisadas considerando as cinco dimensões temporais de Bluedorn e Jaussi (2007), conforme determinado pela Escala de Percepção Temporal validada por Paiva *et al.* (2013b), retornando os resultados expostos a seguir.

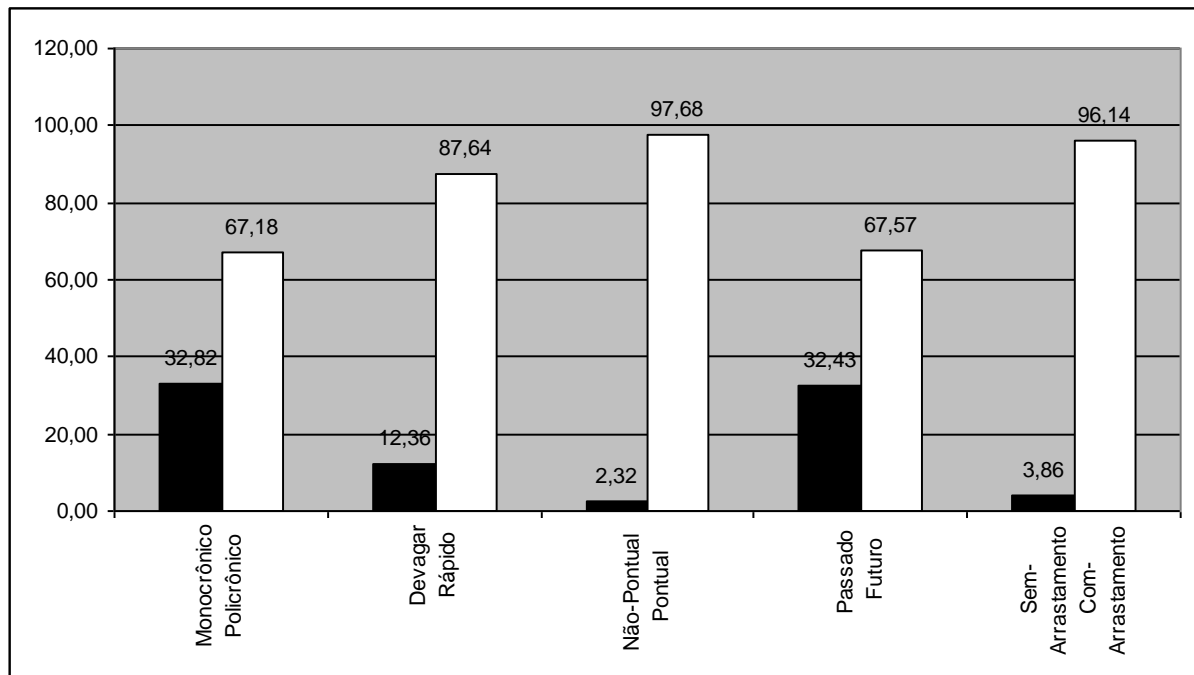
A pontuação igual ou superior a 3,5 em cada dimensão indica um comportamento policrônico, rápido e pontual, com profundidade temporal ligada ao futuro e arrastamento temporal relacionado a alguma das subdimensões (ou seja, sincronia, condução e liderança). As pontuações em cada dimensão abaixo de 3,5 indicam um comportamento monocrônico, lento e não pontual, com profundidade temporal ligada ao passado e sem qualquer ou com menor arrastamento (isto é, comportamento não sincronizado, não conduzido e não liderado). As medidas de posição e dispersão das percepções temporais dos jovens respondentes são apresentadas na Tabela 3.

**Tabela 3:** Medidas de posição e dispersão de percepções temporais

Dimensões	Média	Percepção temporal	p25	Mediana	p75	Desvio-padrão
<b>Policronicidade</b>	3,71	Policrônico	3,30	3,70	4,10	0,596
<b>Velocidade</b>	4,12	Rápido	3,70	4,10	4,50	0,587
<b>Pontualidade</b>	4,86	Pontual	4,38	4,88	5,38	0,660
<b>Profundidade temporal</b>	3,66	Futuro	3,38	3,63	4,00	0,488
<b>Arrastamento</b>	4,59	Com arrastamento	4,25	4,67	5,00	0,586
<b>Sincronia</b>	4,59	Sincronizado	4,25	4,75	5,00	0,783
<b>Condução</b>	4,89	Conduzido	4,50	5,00	5,50	0,721
<b>Liderança</b>	4,28	Liderado	3,75	4,25	4,75	0,735

Fonte: Dados da pesquisa.

A análise das dimensões temporais dos jovens trabalhadores também considerou a distribuição da frequência de cada dimensão, ou seja, a porcentagem de respondentes em cada dimensão temporal, conforme ilustrado no Gráfico 3.

**Gráfico 3:** Porcentagem de respondentes por nível de análise de dimensões temporais

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação à policronicidade, embora um percentual considerável (32,82%) dos jovens tenha se posicionado como monocrônico, a média (3,71) e a maioria (67,18%) dos respondentes revelou preferência por comportamentos policrônicos, o que corrobora com resultados de estudos como o de Trindade (2013), que afirma haver um perfil mais policrônico entre os jovens. Apesar das diferenças relacionadas aos perfis socioeconômicos considerados, sendo os jovens do ESPRO jovens em situação de vulnerabilidade social, enquanto os jovens analisados por Trindade (2013) são jovens da “nova classe média” ou da atual classe C brasileira, que representa o meio da pirâmide social do país e possui fácil acesso às tecnologias e à realização de cursos e aulas diversas durante a infância e adolescência (TRINDADE, 2013), foi encontrada em ambos os casos uma preferência por comportamentos policrônicos.

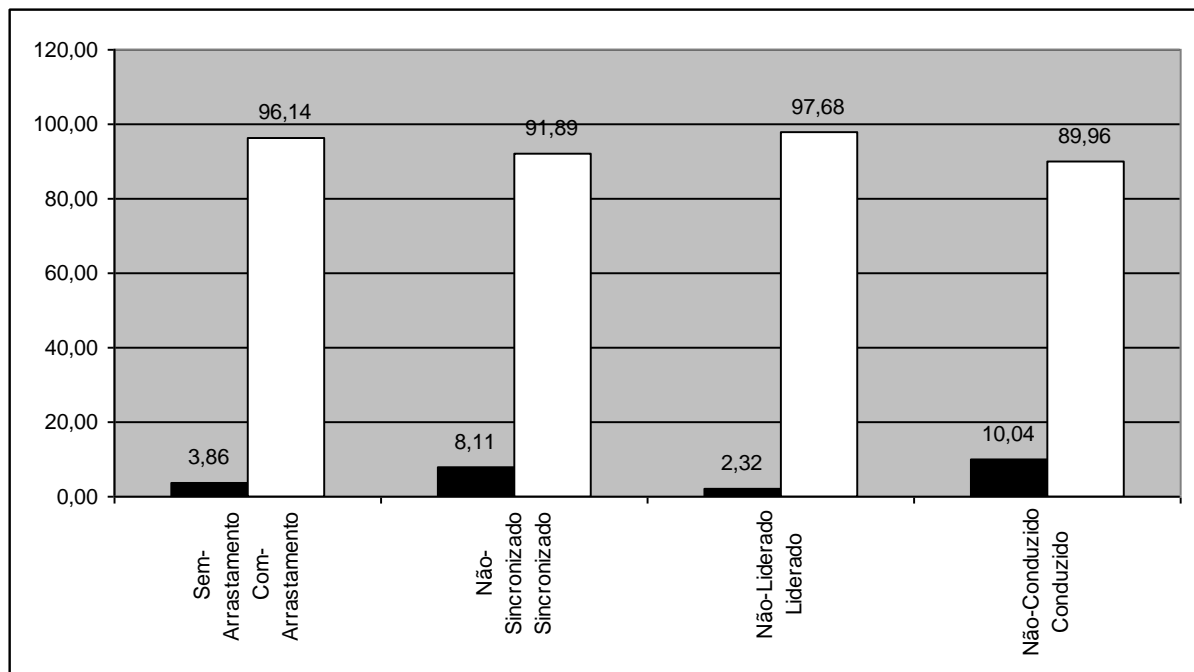
No que diz respeito à velocidade, 87,64% revelou preferência pela rapidez ao realizar suas atividades, o que corrobora com estudos como o de Tonelli (2003, 2008), que chamam atenção para a compressão e aceleração do tempo e para o senso de urgência que permeia o ritmo do cotidiano das pessoas no trabalho e mesmo fora dele. Considerando que os jovens demonstram preferência por fazer várias coisas simultaneamente e atuar de forma rápida, são percebidos comportamentos do tipo policrônico acelerado (BLUEDORN; JAUSSEI, 2007).

Em relação à pontualidade foram observadas a maior média (4,86) e maior porcentagem das dimensões temporais analisadas, com 97,68% dos jovens demonstrando preferência por comportamentos pontuais. Isto pode estar relacionado ao receio que os jovens trabalhadores têm de serem mal avaliados em seu ambiente laboral, devido às dificuldades que enfrentam de inserção e manutenção no mercado de trabalho (WICKERT, 2006; REIS, 2015) e ao papel cada vez mais central que o trabalho ocupa na vida dos indivíduos (ANTUNES, 2008; CASTRO; CANÇADO, 2009).

A profundidade temporal predominante demonstra um comportamento dos jovens mais ligado ao futuro (67,57%), o que se justifica por se tratar de uma fase da vida em que as incertezas, inquietações e planos relacionados ao futuro são comuns. Entretanto, 32,43% dos respondentes revelaram situar-se em maior sincronia com o passado, representando também um percentual significativo.

Sobre o arrastamento temporal, um número expressivo de jovens (96,14%) revelou possuir comportamentos arrastados por terceiros, como pode ser visto no Gráfico 4, em que são destacadas as subdimensões do arrastamento.

**Gráfico 4:** Porcentagem de respondentes por nível de análise do arrastamento temporal



Fonte: Dados da pesquisa.

Este dado é representativo ao se considerar que o arrastamento é uma dimensão política e coercitiva relacionada ao tempo (ELIAS, 1998; PAIVA; SOUZA, 2016). Dos

jovens trabalhadores respondentes, 91,89% se considera arrastado por sincronia, o que pode ser relacionado ao fato de ser a primeira experiência laboral dos jovens, na qual eles tentam seguir ou usar como exemplo aqueles que possuem mais experiência no mercado de trabalho e na empresa.

O arrastamento por liderança, por sua vez, foi o mais representativo, sendo relatado por 97,68% dos jovens. Esse fato pode ser relacionado ao desejo dos jovens de se destacarem e, assim, serem reconhecidos, por exemplo, adotando comportamentos predominantemente pontuais, como foi observado nos dados da pesquisa, pois chegando mais cedo do que seus colegas e superiores ao trabalho, os jovens são “arrastados” pelo ritmo mais forte e demonstram responsabilidade.

Ainda considerando o arrastamento, a condução foi observada em 89,96% dos respondentes, demonstrando que os jovens alinham seus comportamentos de acordo com a cadeia hierárquica da organização, o que reforça a influência das relações de poder no comportamento dos jovens trabalhadores, uma vez que os gerentes e superiores atuam no sentido de promover coesão social e alinhamento dos subordinados às preferências temporais que possuem e às demandas das organizações (PAIVA; SOUZA, 2016).

Em suma, predomina entre os jovens trabalhadores analisados um comportamento policrônico, acelerado, pontual, atrelado ao futuro e com arrastamento significativo em sincronia, condução e liderança, sendo esta última a forma mais representativa. Para maior conhecimento de suas preferências, percepções e vivências laborais, a seguir são expostos os dados relativos aos indicadores de prazer e sofrimento no trabalho dos jovens respondentes.

#### **4.1.3 Prazer e sofrimento no trabalho, segundo os respondentes**

As vivências de prazer e sofrimento dos jovens trabalhadores foram analisadas considerando o Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento - ITRA, conforme validado por Mendes (2007), retornando os resultados demonstrados a seguir.

A primeira escala do ITRA se refere à avaliação do contexto de trabalho, envolvendo dimensões materiais relativas à organização do trabalho (como jornada, metas, divisão do trabalho, etc.); dimensões sociais, relativas às relações sociais e profissionais (modos de gestão do trabalho, interações intra e intergrupos); e, dimensões organizacionais relativas às condições de trabalho (infraestrutura organizacional).

A escala possui cinco pontos (em que: 1 = nunca, 2 = raramente, 3 = às vezes, 4 = frequentemente, e 5 = sempre), sendo os valores mais altos relacionados às avaliações

negativas e os valores mais baixos às avaliações positivas do contexto de trabalho. Os resultados foram interpretados considerando o desvio padrão em relação ao ponto médio, conforme indicou Mendes (2007); contudo, para um resultado mais alinhado às médias e aos desvios padrão diferentes, os limites foram calculados para cada um dos fatores de cada uma das escalas.

No caso da organização do trabalho, resultados acima de 3,6 são considerados graves, entre 2,3 e 3,5 são considerados críticos e abaixo de 2,2 são considerados satisfatórios. Para as relações socioprofissionais, resultados acima de 3,0 são considerados graves, entre 1,4 e 2,9 são considerados críticos e resultados abaixo de 1,3 são considerados satisfatórios. Em relação às condições de trabalho, resultados acima de 2,4 são considerados graves, entre 0,9 e 2,3 são considerados críticos e abaixo de 0,8 são considerados satisfatórios.

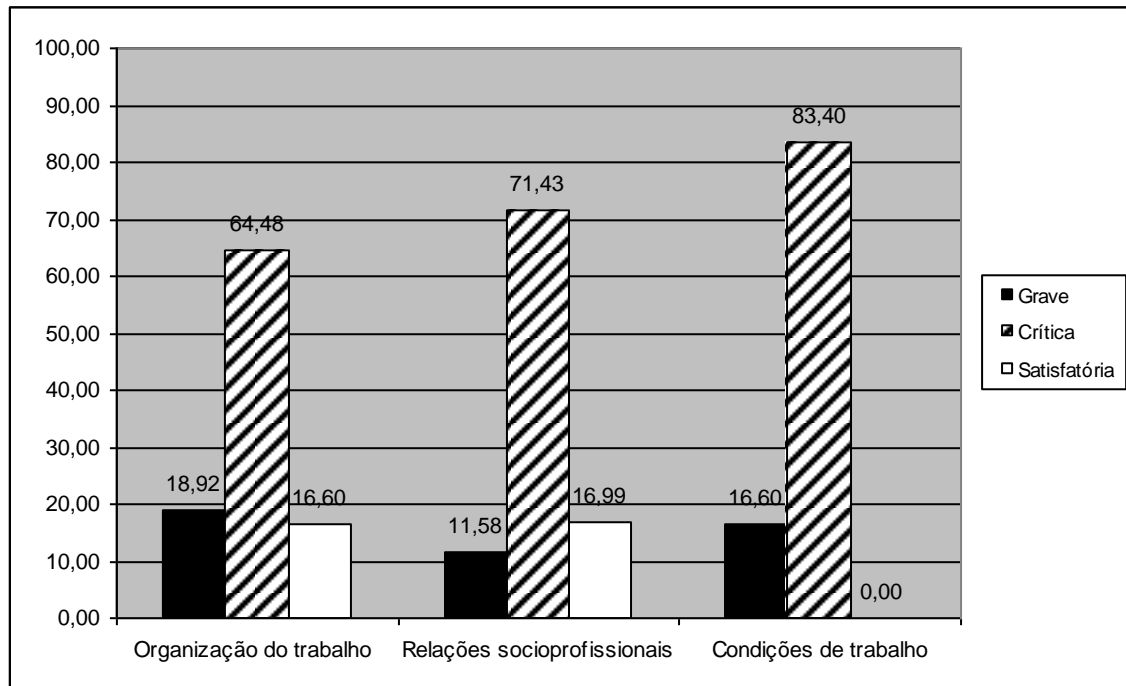
Os resultados encontrados na aplicação da EACT com os jovens respondentes estão apresentados através de suas medidas de posição e dispersão na Tabela 4.

**Tabela 4:** Medidas de posição e dispersão de Contexto de Trabalho

<b>Fatores</b>	<b>Interpretação</b>	<b>Média</b>	<b>p25</b>	<b>Mediana</b>	<b>p75</b>	<b>Desvio-padrão</b>
<b>Organização do Trabalho</b>	Crítico	2,96	2,55	2,91	3,45	0,666
<b>Relações Socioprofissionais</b>	Crítico	2,19	1,60	2,10	2,70	0,820
<b>Condições de Trabalho</b>	Crítico	1,64	1,10	1,30	2,00	0,759

Fonte: Dados da pesquisa.

Considerando também a distribuição da frequência de cada aspecto do contexto de trabalho, as porcentagens de respondentes em cada nível de interpretação estão dispostas no Gráfico 5.

**Gráfico 5:** Porcentagem de respondentes por nível de análise do Contexto de Trabalho

Fonte: Dados da pesquisa.

Como se pode observar, os resultados apresentaram níveis críticos em relação à organização do trabalho, revelando um percentual de 64,48% dos respondentes nesse nível de análise e média de 2,96, a maior média dos três fatores da EACT. Considerando que Mendes (2007) aponta como precarizada não só a situação grave, mas também a situação em que somando-se grave e crítico o valor é maior que o satisfatório, percebe-se que, realizando a soma, se tem o expressivo valor de 98,61%, indicando que os elementos prescritos do trabalho dos jovens em questão são fortemente percebidos como negativos.

As relações socioprofissionais também encontram-se na faixa considerada crítica, apresentando média de 2,19 e 71,43% dos respondentes na referida faixa, o que demonstra dificuldades nas relações sociais e profissionais desenvolvidas pelos jovens. No mesmo sentido, as condições de trabalho revelam aspectos negativos do contexto de trabalho, sendo ainda mais alarmantes. Os aspectos relacionados às condições de trabalho, apesar de apresentarem a menor média (1,64), possuem 83,40% dos respondentes na faixa crítica de interpretação e, somando-se grave e crítico, chega-se a 100% dos respondentes, não havendo percentual de respondentes que considere as condições de trabalho satisfatórias.

A segunda escala se refere à avaliação dos custos humanos no trabalho (ECHT), composta por custos físicos (dispêndio fisiológico e biomecânico), cognitivos (dispêndio

mental para aprendizagem, resolução de problemas e tomada de decisões) e afetivos (dispêndio emocional relacionado a sentimentos e humor).

A escala é de cinco pontos (em que: 1 = nunca, 2 = pouco exigido, 3 = mais ou menos exigido, 4 = bastante exigido, e 5 = totalmente exigido), também construída com itens negativos, considerando três níveis de avaliação: para custos afetivos, resultados acima de 3,8 são considerados graves, entre 2,3 e 3,7 são considerados críticos e abaixo de 2,2 são considerados satisfatórios; para custos cognitivos, resultados acima de 4,3 são considerados graves, entre 2,8 e 4,2 são considerados críticos e abaixo de 2,7 são considerados satisfatórios; e para custos físicos, resultados acima de 3,6 são considerados graves, entre 1,7 e 3,5 são considerados críticos e abaixo de 1,6 são considerados satisfatórios.

Os resultados das medidas de posição e dispersão referentes aos custos humanos no trabalho podem ser vistos na Tabela 5.

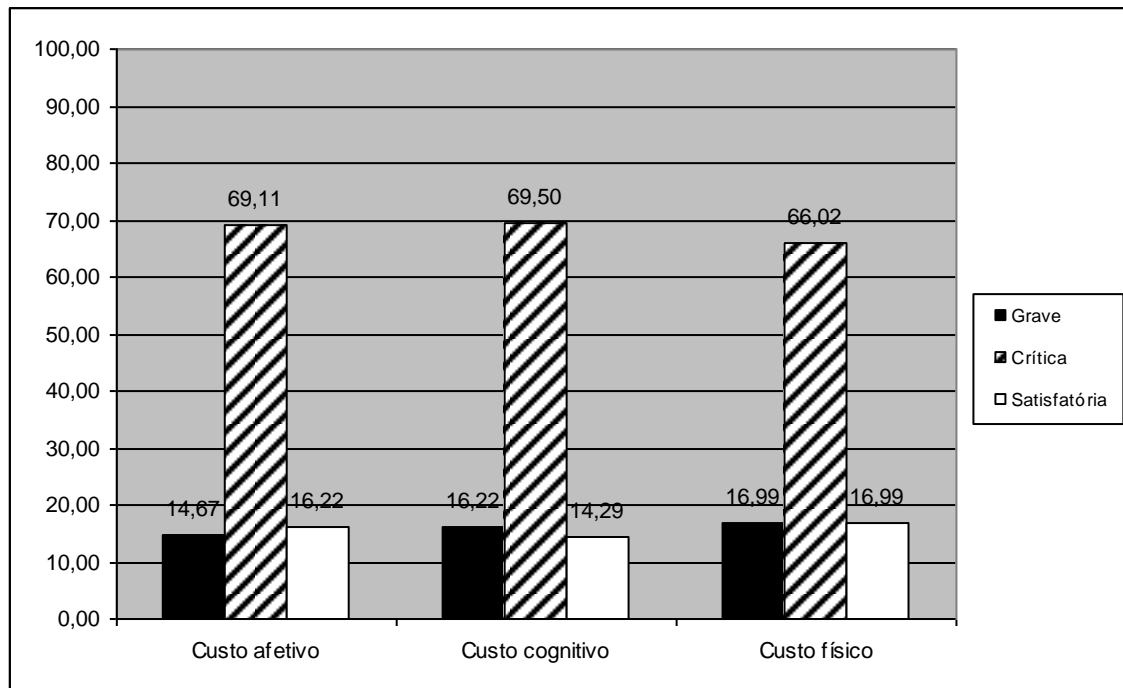
**Tabela 5:** Medidas de posição e dispersão de Custos Humanos do Trabalho

<b>Fatores</b>	<b>Interpretação</b>	<b>Média</b>	<b>p25</b>	<b>Mediana</b>	<b>p75</b>	<b>Desvio-padrão</b>
<b>Custo afetivo</b>	Crítico	3,02	2,54	3,00	3,42	0,746
<b>Custo cognitivo</b>	Crítico	3,50	3,00	3,50	4,00	0,779
<b>Custo físico</b>	Crítico	2,58	1,90	2,50	3,20	0,951

Fonte: Dados da pesquisa.

Os percentuais por nível de análise também foram considerados, sendo apresentados no Gráfico seguinte.

**Gráfico 6:** Porcentagem de respondentes por nível de análise de Custos Humanos do Trabalho



Fonte: Dados da pesquisa.

Observando os resultados relativos à ECHT, tem-se que há um estado de alerta quanto aos custos humanos do trabalho percebidos pelos jovens, sendo os custos cognitivos aqueles que apresentaram maior média (3,50) e o percentual considerável de 85,72% de respondentes em estados entre grave e crítico. Este resultado pode estar relacionado ao momento de aprendizado pelo qual passam os jovens trabalhadores, visto que para muitos trata-se da primeira experiência laboral, e ao fato de que muitos conciliam estudos, trabalho e o curso do ESPRO, gerando altos dispêndios cognitivos.

Os percentuais de respondentes no que tange aos custos afetivos estão majoritariamente (69,11%) na faixa crítica de avaliação, apresentando média de 3,02, também considerada crítica. O mesmo cenário é visto com relação aos custos físicos, pois a média é de 2,58, indicando a faixa crítica, e os percentuais de respondentes representam 66,02% do total em situação crítica em relação ao esforço físico despêndido no trabalho.

A terceira escala envolve os indicadores de prazer e sofrimento no trabalho (EIPST), composta por quatro fatores, a saber: realização profissional e liberdade de expressão, relativos a prazer; e esgotamento profissional e falta de reconhecimento, relativos ao sofrimento. Mendes (2007) elaborou uma escala de 7 pontos referente à EIPST que, para fins

de padronização e facilidade no preenchimento, foi adaptada para 5 pontos, de acordo com as opções: 1 = nunca, 2 = raramente, 3 = às vezes, 4 = frequentemente e 5 = sempre.

No caso dos fatores de prazer desta escala os itens são positivos, gerando uma análise diferente das anteriores, de acordo com a qual para realização profissional os resultados acima de 4,4 são considerados satisfatórios, entre 2,9 e 4,3 são considerados críticos e abaixo de 2,8 são considerados graves. Para liberdade de expressão, os resultados acima de 4,7 são considerados satisfatórios, entre 2,9 e 4,6 são considerados críticos e abaixo de 2,8 são considerados graves. O prazer, então, é interpretado como satisfatório para resultados acima de 4,5, como crítico para resultados entre 3,0 e 4,4 e como grave para resultados abaixo de 2,9.

No caso dos fatores de sofrimento, considerando que os itens são negativos, assim como nas outras escalas, a análise deve ser realizada considerando que: para esgotamento profissional, resultados acima de 3,3 são considerados graves, entre 1,5 e 3,2 são considerados críticos e abaixo de 1,4 são satisfatórios; para falta de reconhecimento, resultados acima de 3,0 são considerados graves, entre 1,0 e 2,9 são críticos e abaixo de 0,9 são considerados satisfatórios. O sofrimento, então, é interpretado como grave quando os resultados estão acima de 3,1, crítico quando os resultados estão entre 1,3 e 3,0 e satisfatório quando os resultados estão abaixo de 1,2.

Os resultados encontrados na aplicação da EIPST com os jovens trabalhadores estão dispostos na Tabela 6, apresentando as medidas de posição e dispersão encontradas.

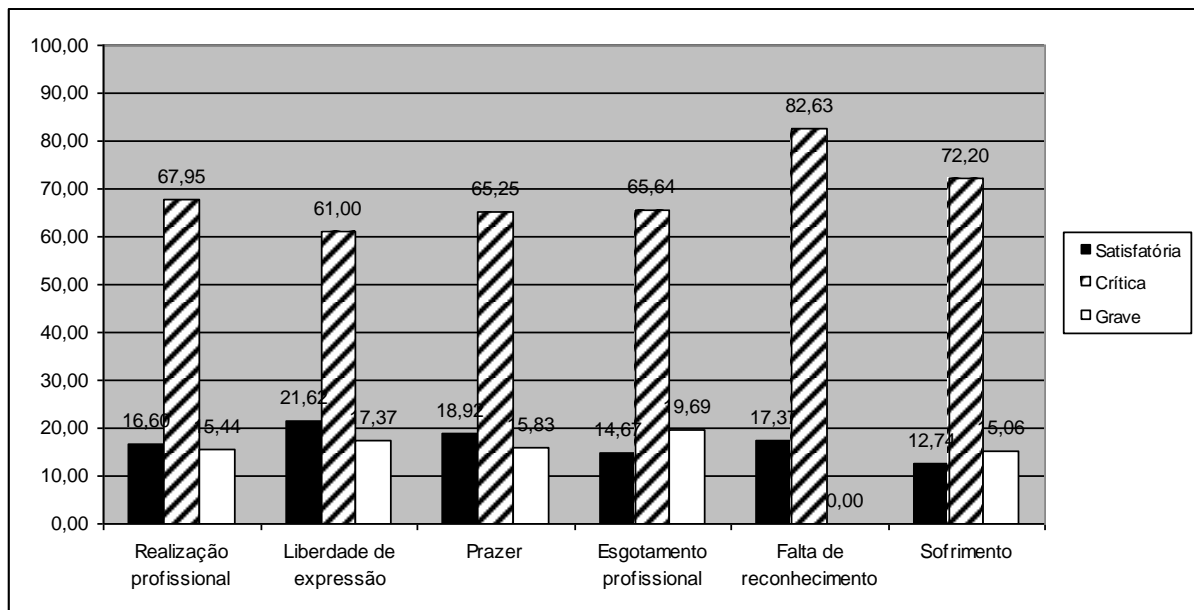
**Tabela 6:** Medidas de posição e dispersão de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho

Fatores	Interpretação	Média	p25	Mediana	p75	Desvio-padrão
<b>Realização profissional</b>	Crítico	3,61	3,00	3,63	4,13	0,780
<b>Liberdade de expressão</b>	Crítico	3,78	3,11	3,89	4,44	0,877
<b>Prazer</b>	Crítico	3,69	3,16	3,79	4,25	0,751
<b>Esgotamento profissional</b>	Crítico	2,36	1,71	2,29	3,00	0,913
<b>Falta de reconhecimento</b>	Crítico	1,99	1,25	1,75	2,50	0,989
<b>Sufrimento</b>	Crítico	2,17	1,46	2,01	2,67	0,903

Fonte: Dados da pesquisa.

Além destas medidas, os percentuais de respondentes por nível de análise podem ser visualizadas no gráfico seguinte.

**Gráfico 7:** Porcentagem de respondentes por nível de análise de Prazer e Sofrimento no Trabalho



Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto aos fatores relacionados a prazer, os resultados demonstram baixa realização profissional dos jovens respondentes, bem como problemas quanto à liberdade de expressão, apresentando médias situadas na faixa crítica de avaliação e maioria dos respondentes também na faixa crítica, demonstrando fragilidades na abertura para opiniões e na solidariedade, cooperação e confiança do ambiente laboral. Dessa forma, com relação ao prazer no trabalho, tanto a média (3,69) quanto a maioria dos respondentes (65,25%) encontra-se na faixa considerada crítica.

Por sua vez, considerando os fatores relacionados ao sofrimento, tem-se que, em relação ao esgotamento profissional, 65,64% dos respondentes estão na faixa crítica, bem como a média (2,36). Em relação à falta de reconhecimento, 82,63%, o percentual de respondentes mais expressivo, também está na faixa crítica, em consonância com a média (1,99). Considerando o sofrimento no trabalho tem-se um resultado similar, com resultados críticos tanto em relação à média (2,17) quanto ao percentual de respondentes (72,20%), indicando que, majoritariamente, eles percebem aspectos negativos no trabalho relativos ao esgotamento, falta de reconhecimento e, conseqüentemente, ao sofrimento.

E, por fim, a quarta e última escala se refere aos danos relacionados ao trabalho (EADRT) envolvendo a avaliação de três fatores: danos físicos, relacionados a dores no corpo e distúrbios biológicos; danos sociais, ligados ao isolamento e dificuldades nas relações

sociais e familiares; e danos psicológicos, relacionados a sentimentos negativos direcionados à si mesmos e à vida em geral. Assim como no caso da EIPST, a escala EADRT foi adaptada de 7 para 5 pontos visando padronização e facilidade no preenchimento, em que 1 = nunca, 2 = raramente, 3 = às vezes, 4 = frequentemente, e 5 = sempre.

Mendes (2007) indica uma análise diferenciada para esta escala, uma vez que se trata de situações muito graves que mesmo num nível moderado já podem significar adoecimento. Considerando o desvio padrão em relação ao ponto médio, para danos físicos, os resultados podem ser classificados em graves quando se encontram acima de 3,0, críticos quando estão entre 1,4 e 2,9, e satisfatórios quando abaixo de 1,3. Para danos sociais, os resultados são graves quando acima de 2,6, críticos entre 1,1 e 2,5, e satisfatórios quando abaixo de 1,0. E para os danos psicológicos, os resultados são graves quando acima de 2,7, críticos entre 1,0 e 2,6, e satisfatórios quando abaixo de 0,9.

Na Tabela 7 são encontrados os resultados encontrados da aplicação da EADRT com os jovens trabalhadores analisados, no que tange suas medidas de posição e dispersão.

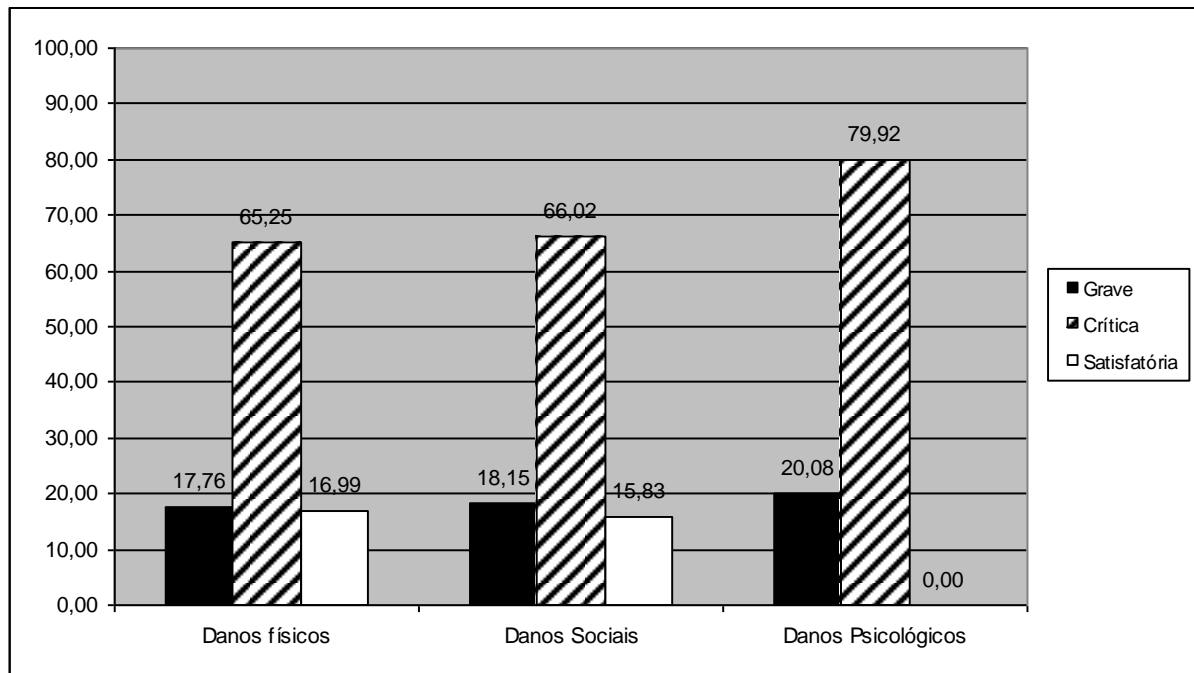
**Tabela 7:** Medidas de posição e dispersão de Danos Relacionados ao Trabalho

<b>Fatores</b>	<b>Interpretação</b>	<b>Média</b>	<b>p25</b>	<b>Mediana</b>	<b>p75</b>	<b>Desvio-padrão</b>
<b>Danos físicos</b>	Crítico	2,18	1,58	2,00	2,71	0,762
<b>Danos sociais</b>	Crítico	1,85	1,29	1,71	2,14	0,734
<b>Danos psicológicos</b>	Crítico	1,83	1,10	1,50	2,30	0,866

Fonte: Dados da pesquisa.

A análise dos danos relacionados ao trabalho também considerou a distribuição da frequência de cada dimensão, apontando a porcentagem de respondentes por nível de análise, ilustrada no Gráfico 8.

**Gráfico 8:** Porcentagem de respondentes por nível de análise dos Danos Relacionados ao Trabalho



Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados encontrados demonstram uma situação negativa e indicativa de riscos significativos de adoecimento no trabalho, em que os jovens respondentes se encaixam na faixa crítica nos três aspectos da EADRT, tanto em relação à média quanto aos percentuais de respondentes. Somando-se os percentuais de respondentes com resultados críticos e graves, tem-se 83,01% do total nos danos físicos, 84,17% nos danos sociais e 100% nos danos psicológicos, não havendo percentual de respondentes da faixa satisfatória com relação a estes últimos tipos de danos.

De modo geral, predomina entre os jovens trabalhadores analisados uma situação que revela aspectos críticos do contexto de trabalho, dos custos humanos, dos indicadores de prazer e sofrimento e dos danos relacionados ao trabalho.

A fim de tecer mais considerações acerca dos indicadores de prazer e sofrimento no trabalho destes jovens, considerando também o perfil que apresentam, a seguir são expostos os resultados da análise bivariada relativos aos testes de correlação entre percepções temporais e prazer e sofrimento no trabalho.

#### 4.1.4 Relações entre Percepções Temporais e Prazer e Sofrimento no Trabalho dos respondentes

A fim de conhecer as possíveis relações entre os construtos reunidos na presente pesquisa foram realizados testes de correlação de Spearman utilizando 5% de nível de significância, ou seja, a correlação foi considerada estatisticamente significativa para p-valor igual ou menor a 0,05. Além de indicar o grau de correlação entre duas variáveis, a correlação de Spearman indica a sua direção (positiva ou negativa), permitindo realizar inferências sobre as variáveis.

Para tanto, foram realizados três conjuntos de testes de correlação, considerando as dimensões temporais entre si, as variáveis de prazer e sofrimento no trabalho elencadas no ITRA entre si e, por fim, as dimensões temporais em relação ao prazer e sofrimento no trabalho, retornando os resultados expostos a seguir.

No que se refere às dimensões temporais, após a realização dos testes os resultados demonstraram haver correlação praticamente entre todas as dimensões temporais, em que das 21 relações testadas, 16 foram estatisticamente significativas. Os resultados são expostos na Tabela 8, na qual os p-valores estatisticamente significativos foram destacados em negrito.

**Tabela 8:** Resultados dos testes de correlação de Spearman entre as Percepções Temporais

Percepções temporais		Polic	Veloc	Pont	Prof	A_Lid	A_Cond	A_Sinc
Policronicidade	Rho	*	*	*	*	*	*	*
	P-valor							
Velocidade	Rho	,495	*	*	*	*	*	*
	P-valor	<b>,000</b>						
Pontualidade	Rho	,214	,400	*	*	*	*	*
	P-valor	<b>,001</b>	<b>,000</b>					
Profundidade	Rho	,093	,068	,103	*	*	*	*
	P-valor	,134	,276	,098				
Arrastamento Liderança	Rho	,321	,423	,709	,075	*	*	*
	P-valor	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	,229			
Arrastamento Condução	Rho	,161	,238	,400	,053	,410	*	*
	P-valor	<b>,009</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	,398	<b>,000</b>		
Arrastamento Sincronia	Rho	,289	,516	,492	,133	,498	,390	*
	P-valor	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,032</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	

Fonte: Dados da pesquisa.

À exceção de profundidade temporal, todas as demais dimensões temporais mantêm correlações estatisticamente significativas entre si. Houve correlação entre profundidade temporal apenas com uma subdimensão do arrastamento, a sincronia, o que possivelmente é

um dado pontual, uma vez que não houve correlação de profundidade com nenhuma outra dimensão e que não há uma consistência teórica para tal.

Em alguns casos, as correlações se mostraram mais fortes, como é o caso da correlação entre polícronicidade e velocidade e da correlação entre o arrastamento, em suas 3 subdimensões, e a pontualidade. Todas as correlações foram positivas, indicando que conforme uma dimensão cresce, a outra também cresce em certa medida. Logo, em termos gerais, é possível concluir que quanto mais polícronico o indivíduo, ele tende a ser mais rápido, mais pontual e mais arrastado temporalmente.

Por sua vez, considerando prazer e sofrimento no trabalho, os resultados também demonstraram haver correlação na maioria dos aspectos, com 73 das 78 relações testadas retornando resultados estatisticamente significativos, conforme demonstrado na Tabela 9, que destaca em negrito os p-valores estatisticamente significativos.

**Tabela 9:** Resultados dos testes de correlação de Spearman entre os aspectos de Prazer e Sofrimento no Trabalho

Prazer e Sofrimento no trabalho			OT	RSP	CT	CA	CG	CF	P-LE	P-RP	S-EP	S-FR	DF	DS	DP
Contexto	Organização do Trabalho	Rho	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
		P-valor													
	Relações Socioprofissionais	Rho	,619	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
		P-valor	<b>,000</b>												
	Condições de Trabalho	Rho	,433	,632	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
		P-valor	<b>,000</b>	<b>,000</b>											
Custos / Riscos	Afetivo	Rho	,339	,208	,200	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
		P-valor	<b>,000</b>	<b>,001</b>	<b>,001</b>										
	Cognitivo	Rho	,360	,199	,046	,515	*	*	*	*	*	*	*	*	*
		P-valor	<b>,000</b>	<b>,001</b>	<b>,463</b>	<b>,000</b>									
	Físico	Rho	,429	,395	,481	,417	,238	*	*	*	*	*	*	*	*
		P-valor	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>								
Prazer	Liberdade de Expressão	Rho	-,230	-,473	-,392	-,175	,095	-,253	*	*	*	*	*	*	*
		P-valor	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,005</b>	,128	<b>,000</b>							
	Realização Profissional	Rho	-,299	-,525	-,399	-,160	-,004	-,294	,631	*	*	*	*	*	*
		P-valor	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,010</b>	,949	<b>,000</b>	<b>,000</b>						
Sofrimento	Esgotamento Profissional	Rho	,537	,637	,520	,255	,197	,466	-,462	-,576	*	*	*	*	*
		P-valor	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,001</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>				
	Falta de Reconhecimento	Rho	,432	,643	,526	,231	,193	,413	-,507	-,624	,783	*	*	*	*
		P-valor	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,002</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>				
Danos	Físicos	Rho	,320	,437	,422	,157	,136	,345	-,300	-,412	,635	,507	*	*	*
		P-valor	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,011</b>	<b>,028</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>		
	Sociais	Rho	,329	,466	,406	,161	,115	,349	-,355	-,477	,632	,539	,632	*	*
		P-valor	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,009</b>	,064	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	
	Psicológicos	Rho	,296	,406	,347	,178	,095	,319	-,355	-,489	,606	,482	,590	,843	*
		P-valor	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,004</b>	,127	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Nas correlações entre os aspectos de prazer e sofrimento no trabalho houve resultados tanto positivos quanto negativos. A organização do trabalho, por exemplo, manteve uma relação positiva praticamente com todos os demais aspectos considerados, à exceção daqueles relativos a prazer no trabalho. Tem-se, dessa forma, que à medida que fica mais grave a organização do trabalho, ficam mais graves também as relações socioprofissionais e as condições de trabalho, aumentam os custos humanos no trabalho, o sofrimento e os danos relacionados ao trabalho. No entanto, a organização do trabalho tem correlação negativa com os elementos de prazer, indicando que quanto mais grave a organização do trabalho, mais o prazer no trabalho tende a diminuir.

Em relação aos custos cognitivos houve um cenário diferenciado, indicando que aparentemente não há relação com o prazer no trabalho, bem como com os danos sociais e psicológicos. As correlações envolvendo os custos cognitivos foram as mais fracas entre os testes realizados, logo, quanto ao restante das relações nada se pode afirmar.

É interessante notar também a relação inversa entre prazer e sofrimento, considerando que quanto maiores os níveis de prazer, estatisticamente são menores o sofrimento e os danos relacionados ao trabalho, indicando um contexto favorável ao trabalhador.

Por fim, para analisar as relações entre percepções temporais e prazer e sofrimento no trabalho foram realizados 91 testes entre variáveis, dos quais 45 demonstraram ser estatisticamente significativos. Os resultados são demonstrados na Tabela 10, na qual os p-valores estatisticamente significativos foram destacados em negrito.

**Tabela 10:** Relações entre Percepções Temporais e Prazer e Sofrimento no Trabalho

Prazer e Sofrimento			Percepções temporais						
			Polic	Veloc	Pont	Prof	A Lid	A Cond	A Sinc
EACT	Organização do Trabalho	Rho	-,087	,001	-,083	,031	-,016	,112	-,033
		P-valor	,161	,983	,182	,621	,802	,071	,599
	Relações Socioprofissionais	Rho	-,064	-,068	-,301	,012	-,215	-,100	-,192
		P-valor	,307	,275	<b>,000</b>	,851	<b>,000</b>	,109	<b>,002</b>
Condições de Trabalho	Rho	-,141	-,222	-,274	-,054	-,236	-,179	-,248	
	P-valor	<b>,023</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	,390	<b>,000</b>	<b>,004</b>	<b>,000</b>	
EACHT	Afetivo	Rho	,084	,110	-,052	-,025	-,061	,069	,026
		P-valor	,178	,077	,405	,687	,327	,268	,676
	Cognitivo	Rho	,253	,369	,162	-,086	,226	,228	,186
		P-valor	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,009</b>	,168	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,003</b>
	Físico	Rho	-,050	-,062	-,217	-,035	-,192	-,052	-,150
		P-valor	,424	,318	<b>,000</b>	,580	<b>,002</b>	,406	<b>,016</b>
EIPST Prazer	Liberdade de Expressão	Rho	,102	,229	,228	-,112	,263	,110	,305
		P-valor	,100	<b>,000</b>	<b>,000</b>	,072	<b>,000</b>	,078	<b>,000</b>
	Realização Profissional	Rho	,125	,242	,381	-,074	,372	,214	,351
		P-valor	<b>,044</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	,238	<b>,000</b>	<b>,001</b>	<b>,000</b>
EIPST Sofrim.	Esgotamento Profissional	Rho	-,071	-,067	-,280	-,004	-,175	-,071	-,209
		P-valor	,257	,280	<b>,000</b>	,946	<b>,005</b>	,257	<b>,001</b>
	Falta de Reconhecimento	Rho	-,088	-,145	-,356	-,011	-,265	-,132	-,283
		P-valor	,157	<b>,020</b>	<b>,000</b>	,866	<b>,000</b>	<b>,033</b>	<b>,000</b>
EADRT	Físicos	Rho	-,003	-,049	-,242	-,010	-,192	-,060	-,037
		P-valor	,960	,432	<b>,000</b>	,870	<b>,002</b>	,333	,556
	Sociais	Rho	-,043	-,058	-,344	-,051	-,251	-,173	-,210
		P-valor	,488	,352	<b>,000</b>	,418	<b>,000</b>	<b>,005</b>	<b>,001</b>
	Psicológicos	Rho	-,064	-,116	-,309	-,066	-,236	-,109	-,205
		P-valor	,305	,063	<b>,000</b>	,290	<b>,000</b>	,080	<b>,001</b>

Fonte: Dados da pesquisa.

Entre os resultados expostos podem ser destacados aqueles relativos à pontualidade e ao arrastamento por liderança, uma vez que foram as dimensões temporais que apresentaram maior número de relações com os aspectos de prazer e sofrimento no trabalho, à exceção da organização do trabalho e dos custos afetivos. Por sua vez, se destacam em prazer e sofrimento no trabalho as condições de trabalho, os custos cognitivos e a realização profissional, que apresentaram relações estatisticamente significativas com todas as dimensões temporais analisadas, exceto com profundidade temporal.

Em relação à pontualidade e também ao arrastamento por liderança, quanto mais pontual e mais arrastado for o indivíduo, mais satisfatórias tendem a ser as relações socioprofissionais, as condições de trabalho, os custos físicos e o prazer em todos os seus aspectos. Porém, os custos cognitivos aumentam, embora o sofrimento e os danos relacionados ao trabalho diminuam.

Com relação às condições de trabalho, quanto mais graves elas se encontram, menores a policronia, a velocidade, a pontualidade e o arrastamento em todas as suas subdimensões, indicando que possivelmente fazer uma coisa de cada vez e de forma lenta é mais seguro

quando as condições de trabalho são ruins, levando também à impontualidade e gerando menos arrastamento.

Os custos cognitivos, por sua vez, apresentam relações diferentes, pois quando aumentam os custos cognitivos, tendem a aumentar também a policronicidade, a velocidade, a pontualidade e os arrastamentos, indicando que quanto mais o indivíduo trabalha cognitivamente em suas tarefas, mais ele consegue ser rápido, policrônico, pontual e torna-se mais alinhado ao tempo de terceiros.

Já a realização profissional apresenta correlações estatisticamente significativas e positivas com todas as dimensões temporais, exceto a profundidade. Logo, quanto mais realizado o indivíduo, mais policrônico, mais veloz, mais pontual e mais arrastado ele tende a ser, de acordo com os resultados obtidos.

Com isso, os resultados quantitativos da pesquisa foram devidamente descritos e analisados, sendo expostos na próxima seção os dados qualitativos.

## **4.2 Parte Qualitativa da Pesquisa**

Na segunda parte da apresentação e análise dos dados, são contemplados os dados qualitativos da pesquisa, com a caracterização do perfil dos entrevistados, das percepções temporais e das vivências de prazer e sofrimento no trabalho relatadas pelos 22 entrevistados que foram abordados nas dependências do ESPRO.

### **4.2.1 Perfil dos entrevistados**

Quanto aos 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%) e o tempo de trabalho dos jovens predominantemente é de seis meses a um ano (54,55%).

A Tabela 11 resume os dados sociodemográficos e ocupacionais dos jovens trabalhadores participantes das entrevistas, destacando em negrito os dados que se referem à maioria dos entrevistados.

**Tabela 11:** Dados sociodemográficos e ocupacionais dos entrevistados

Dados	Categoria	Nº de respond.	Percentual de respondentes
Sexo	Masculino	11	50,00
	Feminino	11	50,00
Idade	Até 15 anos	01	4,55
	16 anos	02	9,09
	<b>17 anos</b>	<b>08</b>	<b>36,36</b>
	18 anos	04	18,18
	19 anos	02	9,09
	20 anos	03	13,64
	Igual ou maior a 21 anos	02	9,09
Estado civil	<b>Solteiro</b>	<b>22</b>	<b>100</b>
	Casado	00	0,0
	Desquitado/ divorciado/ separado	00	0,0
	Viúvo	00	0,0
	União estável	00	0,0
	Outro	00	0,0
Escolaridade	Ensino fundamental incompleto	00	0,0
	Ensino fundamental completo	00	0,0
	<b>Ensino médio incompleto</b>	<b>14</b>	<b>63,64</b>
	Ensino médio completo	07	31,82
	Ensino superior incompleto	01	4,55
	Ensino superior completo	00	0,0
Ramo da empresa	Serviço ou administração pública	00	0,0
	Serviço ou administração privada	00	0,0
	Mineração, agricultura ou criação de animais	00	0,0
	Indústria / Fábrica	03	13,64
	Comércio (varejo/ atacado)	02	9,09
	Bancos/ Instituições financeiras/ Agências de Crédito	01	4,55
	<b>Transporte e comunicações</b>	<b>07</b>	<b>31,82</b>
	Hotelaria ou restaurante	01	4,55
	Construção civil	00	0,0
	Saúde	03	13,64
	Educação	01	4,55
	Serviços Domésticos	00	0,0
	Outros: Entretenimento/ Tecnologia	04	18,18
Tempo de trabalho	Menos de 6 meses	06	27,27
	<b>De 6 meses a 1 ano</b>	<b>12</b>	<b>54,55</b>
	De 1,1 a 2 anos	04	18,18
	De 2,1 a 3 anos	00	0,0
	De 3,1 a 5 anos	00	0,0
	Mais de 5,1 anos	00	0,0

Fonte: Dados da pesquisa.

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 possuir união estável (E21). Um deles (E12) também afirmou possuir 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, conforme já referido, no curso de Administração. Contudo, o desejo de fazer cursos profissionalizantes e graduação esteve presente na maioria dos relatos (16), 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, como pode ser visto através dos relatos abaixo:

Eu trabalhava com, eu trabalhava com obra né? Mexia com obra. Mas nunca gostava. Eu odiei mexer com obra. Aí... porque meu pai também sempre mexia com obra. Meu pai era o mestre de obra, tinha que trabalhar com ele de ajudante (E1).

Bom, várias coisas é... deixa eu lembrar aqui. Descarregando carreta de madeira, auxiliar de pedreiro, auxiliar de, auxiliar, pintor, praticamente. Deixa eu ver quê mais... trabalhei como bico nas pessoas pra pintar armário, pelo que eu tô lembrando aqui é só. Ah, eu trabalhei em uma gráfica já também, foi um mês e meio, foi pouca coisa, não deu pra absorver muita coisa (E5).

Aí na segunda feira eu consegui um emprego num restaurante, trabalhava como atendente, mas era aquela atendente que picava tudo, atendia, lavava o salão, fazia tudo (E10).

É. Que eu já trabalhei desde os 9 anos. (Você trabalhava com que?) Eu, é, ajudava pedreiro é... esqueci o nome. É, ajudante de pedreiro. Já trabalhei no lava-jato também (E12).

Eu trabalhava, já trabalhei em um monte de lugar, bar, casa de família limpando, um monte de lugar. Só que não de carteira assinada, não como menor aprendiz (E21).

É possível perceber nos relatos que grande parte dos entrevistados trabalhava informalmente, em condições precárias e transitórias, 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 encontram no mercado de trabalho, em especial quando estão “em jogo” aspectos sociais e econômicos que tornam o contexto de inserção ainda mais difícil ao se considerar questões como classe social, local de moradia, acesso à escolaridade, gênero e raça (UNFPA, 2010; VENTURI; TORINI, 2014; MESQUITA; JÚNIOR; SIMÕES, 2012; CORSEUIL; FRANCA, 2015).

Realizada a caracterização do perfil dos jovens entrevistados, na próxima seção são expostos alguns aspectos que ajudam a tecer um panorama mais detalhado sobre a realidade laboral e socioeconômica dos mesmos.

#### 4.2.2 Aspectos adjacentes sobre os entrevistados e seu trabalho

Diante do roteiro semiestruturado utilizado, no decorrer das entrevistas foram abordados aspectos adjacentes que cabe expor a fim de maior conhecimento acerca da realidade socioeconômica e laboral dos jovens entrevistados.

Ao serem questionados sobre o que lhes vêm à mente quando ouvem a palavra trabalho, os jovens associaram a palavra principalmente aos aspectos financeiros e à responsabilidade, além de amadurecimento, crescimento e conquista, como pode ser visto na Tabela 12.

**Tabela 12:** Significado de “trabalho”, segundo os entrevistados

Respostas	Entrevistados	Total
Dinheiro / Estabilidade financeira	E1, E3, E6, E7, E8, E9, E16, E17, E18	09
Responsabilidade	E2, E3, E7, E8, E9, E13, E14, E15	08
Aprendizagem	E3, E4, E14, E22	04
Futuro	E1, E7, E9	03
Crescimento	E10, E14, E15	03
Esforço	E10, E11, E20	03
Amadurecimento	E13, E14, E22	03
Conquista/ Direito de conquistar o que quer	E15, E19, E21	03
Sustento da família	E1, E8	02
Necessidade	E4, E12	02
Realização	E16, E22	02
Disponibilidade	E2	01
Compromisso	E5	01
Base	E10	01
Prazer / Afinidade com o que faz	E18	01
Comprometimento	E20	01

Fonte: Dados da pesquisa.

Tal fato vai ao encontro da afirmação de Wickert (2006) de que o trabalho representa para os jovens a assunção da adultez, pois assumindo mais responsabilidades, dispondo de recursos financeiros que permitam uma diminuição da dependência de seus pais e se identificando como trabalhadores, eles se sentem mais adultos e responsáveis perante a sociedade. Alguns trechos das entrevistas ilustram essa afirmação:

Responsabilidade, né? Porque eu acho que quando você começa a trabalhar, você começa a priorizar responsabilidade, tipo, de administrar seu próprio dinheiro. Você

pensar também no seu futuro, tal, o que você tem que fazer com o seu dinheiro. Acho que isso (E7).

Responsabilidade, futuro e estabilidade financeira (E9).

(...)acho que trabalho é, se a gente não trabalhar hoje em dia no mundo capitalista que a gente tá, nossa! Acho que não consigo andar pra frente não. Então é uma base hoje, a pessoa que não trabalha ela não tem nem, na sociedade ela é até discriminada, então acho que trabalho é, nossa, base (E10).

Trabalho? Realização, eu acho, porque, é, pode abrir muitas portas, né? Independência financeira... De certo modo, que ainda... Sou muito novo para isso, mas, é, não ficar preso ao meu pai, entendeu? Dependendo dele para tudo. “Ah, eu quero sair com os meus amigos”. Eu tenho o meu dinheiro (E16).

Muita coisa. É... pra mim vem o direito de eu conquistar o que eu quero. Um direito de ser alguém, não ser vagabundo. Desculpa a palavra! (E19).

Os entrevistados muitas vezes demonstram se apegar aos aspectos financeiros do trabalho, não apenas para consumo próprio e alcance de suas metas, mas também para auxiliar na economia familiar, uma vez que relataram assumir contas da casa ou até mesmo entregar o salário integralmente para os pais administrarem de acordo com as despesas da família.

Eu sempre ajudo a minha mãe com o ticket, sempre na compra. Sempre eu pagava é, dividia assim, como eu sou mais velho, meu irmão não trabalha, é minha mãe e meu padrasto em casa. Minha mãe, meu padrasto e meu irmão. Aí, meu padrasto e minha mãe trabalha, aí sempre dividia de eu pagar, ajudar a pagar, com o ticket, a comida, a compra, e pagar a internet, que a internet é 110, cento e pouquinho. Sempre ficou assim, ticket e internet, ticket e internet. Só quando eu parei de trabalhar, que eu comecei só pegar bico, que eu fui trabalhar com meu padrasto também, ajudando mais o meu padrasto, que eu fiquei pagando só o ticket, que não dava pra mim pagar a internet (E19).

Não, eu ajudo, fora do trabalho eu ajudo mais lá em casa né. Que o meu salário eu dou pra minha mãe (...). (Você dá o seu salário integral para a sua mãe?) É. Porque o único que trabalha lá em casa é só eu e meu pai e são 7 irmãos (E12).

A questão financeira influencia também a escolaridade e preparação dos jovens para o mercado de trabalho, pois, apesar de a maioria deles demonstrar o anseio de realizar cursos e graduações, eles esbarram na realidade socioeconômica e enfrentam dificuldades para alcançar o grau de instrução que desejam. Os entrevistados E16 e E18, por exemplo, que desejam fazer medicina, demonstraram em seus relatos que acreditam não ser possível chegar a fazer tal curso, cogitando fazer enfermagem ou pensar em outra opção. A entrevistada E10, que possui ensino superior em curso, relata algumas dificuldades que enfrenta para pagar o curso e as demais despesas que possui, considerando que saiu da casa dos pais, que moram em uma pequena cidade do interior de Minas Gerais, e que eles não possuem condições de ajudá-la financeiramente.

Eu perguntei meus pais se eles iam pagar minha faculdade, meu pai, infelizmente eu acho, ele não pagou faculdade pra nenhum dos filhos, então nenhum dos filhos, eu sou a caçula, somos quatro, nenhum dos filhos estudaram. Minha irmã, ela tentou lá em Cidade A mesmo, ela tentou pagar a faculdade, pagou até quando aguentou, não aguentou, teve que trancar (E10).

Aí, hoje eu tenho que fazer de tudo pra mim subir de cargo, porque morar sozinha, pagar a faculdade e ter as minhas coisas é muito difícil com salário de aprendiz. Fiz dívidas. Falei assim, meu Deus, se eu não conseguir pagar a, é, conseguir subir de cargo, eu não sei o que eu vou fazer, porque eu vou sair desempregada e com uma dívida legal, porque eu vim aqui pensando no plano de carreira (E10).

Olha, é, meu pai é um belo de um mão de vaca, mas ele, hoje, eu sei que ele tá pagando uma dívida, que ele tinha, e eu não faço isso, eu quero que ele pague aquilo e não me ajude. Eu sou, eu sou egoísta também, questão, acho que é isso que me atrapalha muito. Eu não sei pedir, entendeu? A minha mãe me ajuda muito é pra mim ir pra roça. A minha mãe é um doce, a minha mãe, nossa, é uma maravilha. A única coisa que a minha mãe ajudou mesmo foi com meu notebook, eu precisava de um notebook pra poder estudar, a minha mãe pagou meu notebook. Aí não posso, nossa, não quero mais nada, a minha mãe me ajudou (E10).

Outro relato que chamou a atenção foi do entrevistado E12, cujo pai trabalha desde os 15 anos na empresa na qual ele é jovem aprendiz. É uma empresa que fabrica cerâmica/tijolos e, apesar do jovem demonstrar satisfação em possuir esse emprego, ouve do seu pai, que já possui uma grande experiência na empresa, que ele precisa estudar para sair daquela realidade.

Que meu pai até fala comigo “aí, tá vendo, tem que estudar”. (Porque é difícil trabalhar lá?) É difícil (E12).

Aí, tipo meu pai, eu trabalho com meu pai, meu pai é mais cabeça dura, aí eu falo com ele e ele fica falando, “ah, vai ver, dar uma voltinha, vai dar uma voltinha”. Eu tenho que ficar no pé dele toda hora. Ele é um dos cabeça mais dura que tem lá, acho que só porque ele é meu pai, ele acha que tá em casa, mas eu sei que eu não tô em casa, eu não posso ficar deixando dar essa brecha pra ele.

(E se você for efetivado, você vai pra qual função, você já sabe?) Ah, não sei não, porque no momento, como se eu sair de lá eu vou tá precisando, o que eles me colocar lá, eu encaro (E12).

Assim como relatos de outros entrevistados, o terceiro relato de E12 demonstra que, embora a maioria dos jovens não esteja trabalhando naquilo com o que se identifica e deseja para a sua carreira, as dificuldades socioeconômicas e de inserção e manutenção no mercado de trabalho fazem com que os jovens se agarrem às possibilidades que lhes são dadas, corroborando com Wickert (2006), que afirma que os jovens “encontram-se à deriva profissional e agarram-se a quaisquer possibilidades de inserção” (WICKERT, 2006, p. 269). Este contexto demonstra a importância de iniciativas como a do ESPRO, que atuam no sentido de capacitar e de possibilitar a inserção dos jovens no mercado de trabalho.

Um aspecto bastante citado, considerando que 72,73% dos jovens entrevistados possui mais de 6 meses de trabalho na empresa atual, foi a questão da expectativa em ser efetivado no quadro de funcionários após o término do contrato de jovem aprendiz. Em alguns casos, como no de E1, E7 e E20, os jovens não demonstraram interesse em continuar devido à falta de afinidade com a empresa ou com as atividades realizadas, embora não pensem em rescindir o contrato; em outros casos, como no E13 e E21, existe o interesse na efetivação, mas visando uma área diferente da que atuam; e os entrevistados E4, E8, E10, E12, E14 e E22 demonstraram grande interesse na efetivação, sendo que E9 já recebeu o *feedback* de que será contratado e evidenciou no decorrer de toda a entrevista a satisfação com esse fato.

Então... mas eu também não gostaria de ter uma efetivação dentro da empresa, porque o... o que eu faço lá hoje não acho, não sinto que não me beneficia em nada (E1).

Efetivado? Apesar de eu gostar de lá, é... efetivado eu não que, eu não gostaria não. (Por que?) Igual eu te falei, que eu tenho essa vontade de abrir um negócio para mim mesmo e... e eu não vejo que aquilo lá é para mim, entendeu? (E20).

Olha, ainda não, não me disseram nada até agora. (Mas você tem vontade de continuar?) Na fábrica, é onde tipo assim, eu vejo que eu não tenho né, uma possibilidade de crescimento. Mas se eles me mandarem pra loja aí eu vejo que, pode ser que eu cresça lá dentro né, aí seria bom (E13)

Então, assim, é, agora eu mais, mais, eu tô mais concentrada em ser efetivada lá (E4).

Eu tô. Tomara que eu seja efetivado (E8).

Eu vou ser. (...) É porque eu fiz um curso técnico na área, aí tá tudo certo (E9).

Nossa, demais, muito. Eu me esforço bastante pra mim ser efetivada (E22).

Foi percebido também, através dos relatos, que o caminho para chegar ao ESPRO diverge entre os jovens, sendo que em alguns casos o contato começa no ESPRO, pela inscrição e realização do curso de Formação para o Mundo do Trabalho (FMT) e posterior indicação dos jovens para empresas, sendo exemplos os entrevistados E2, E7, E16, E17, E18 e E22; e em outros casos começa por indicação de alguém que faz a ponte entre o jovem e uma empresa parceira do ESPRO, e esta, por sua vez, realiza a contratação do jovem por meio do ESPRO, como no caso de E1, E15, E20 e E21.

Eu, no caso, estou aqui por indicação. Eu não estou aqui porque eu quero. Eu não estou aqui porque eu procurei. Eu vim aqui porque eu estou meio indicado aqui, é porque eu tenho pessoa forte dentro da empresa que me colocou lá (E1).

Na verdade eu vim por indicação. O gerente lá da loja que eu trabalho, ele é amigo do, da minha vizinha, que ela também trabalha nessa loja. Aí eles tava precisando de jovem aprendiz, aí ela falou, pode indicar você, e me indicaram, aí fui lá, fiz a entrevista, aí eu fui aprovada. Aí eu tive que fazer o processo pela ESPRO (E15).

Na verdade, o meu padraço trabalha lá e ele me indicou. Aí, eu vim, eu nem fiz o FMT, né, que é o curso que o Espro oferece, aí, só fiz o cadastro no Espro e me indicou para a empresa. Como eles tinham falado, a empresa me indicou, na verdade (E20).

Aí eu fui, saí de casa e... meu, marido (riso), o tio dele é o meu gestor. Eu fui por indicação do tio dele mesmo. Aí ele foi, arrumou pra mim (E21).

Ah, tipo assim, eles te ligam e falam com você assim “olha, é, surgiu uma vaga” e eles assim: “o seu currículo bateu com a empresa tal” (E7).

Eu fiz o curso e o curso me indicou na empresa, que fez a entrevista e eu passei (E16).

Sim, foi por causa do ESPRO. Eu fiz o FMT (E17).

É, foi, eu fiz FMT no ESPRO, aí depois eles me indicaram (E18).

Com relação ao trabalho dos jovens entrevistados, também foram mencionados de forma recorrente aspectos relativos às atividades desenvolvidas por eles no trabalho. Ao listar as principais atividades mencionadas pelos jovens, têm-se as expostas na Tabela 13:

**Tabela 13:** Principais atividades desenvolvidas pelos entrevistados

Respostas	Entrevistados	Total
Atendimento/ realização de telefonemas	E2, E3, E5, E6, E13, E17, E20, E21	08
Conferência de dados/ documentos e elaboração de planilhas	E4, E5, E9, E17, E19, E22	06
Auxílio no atendimento ao cliente	E3, E7, E10, E15, E16, E18	06
Arquivo de documentos/ estoque de materiais e peças	E5, E8, E9, E19	04
Protocolo de documentos	E6, E21	02
Entrega de crachás, cartões e demais atividades rotineiras do Departamento Pessoal	E5	01
Limpeza e montagem de pedidos do cliente	E7	01
Fiscalização de produção	E12	01
Emissão de nota fiscal	E13	01
Montagem de kits de produtos para venda a clientes	E14	01
Organização de produtos	E15	01
Conferência do caixa	E21	01
Atividades de manutenção mecânica	E1	01
Não tem atividades fixas a serem desenvolvidas	E11	01

Fonte: Dados da pesquisa.

Considerando as atividades mencionadas pelos jovens, foi percebido que são majoritariamente atividades rotineiras e de cunho repetitivo, em consonância com o que afirmam Paiva *et al.* (2013a) sobre o tipo de atividades que geralmente são destinadas aos jovens quando se inserem no mercado de trabalho, o que pode impactar nas possibilidades de crescimento e na forma como eles vivenciam as suas experiências laborais.

Após a exposição de dados relevantes para entender o perfil dos jovens entrevistados e como eles entendem o trabalho, nas seções a seguir são descritas as percepções temporais dos mesmos, bem como os indicadores de prazer e sofrimento no trabalho.

### 4.2.3 Percepções temporais, segundo os entrevistados

As entrevistas realizadas abordaram as percepções temporais dos entrevistados com base nas dimensões temporais de Bluedorn e Jaussi (2007), utilizando um roteiro semiestruturado que foi aplicado a 22 jovens, contendo questões que buscaram explorar como eles percebem e lidam com o tempo dentro e fora do trabalho.

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) afirmou possuir tempo suficiente em sua vida para realização das atividades que precisa e gostaria de realizar, conforme demonstrado na tabela a seguir.

**Tabela 14:** Percepções dos entrevistados sobre a quantidade de tempo de que dispõem

<b>Respostas</b>	<b>Entrevistados</b>	<b>Total</b>
Tempo Suficiente	E1, E4, E6, E7, E8, E9, E11, E14, E15, E16, E17, E18, E19, E20, E22	15
Sem tempo	E2, E5, E10, E21	04
Tempo sobrando	E3, E12, E13	03

Fonte: Dados da pesquisa.

Esse resultado demonstra que, apesar de muitas vezes conciliarem papéis e atividades diversas, poucos jovens (quatro deles) 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 dispõem. Os trechos a seguir demonstram essa afirmação:

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

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

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

Ah, eu acho que tempo suficiente. Eu consigo arrumar tempo pra tudo que eu tenho que fazer. Mesmo que às vezes é corrido eu sempre consigo arrumar um tempo (E18).

Ao serem questionados sobre a forma com que lidam com o tempo no ambiente de trabalho, 15 dos entrevistados relataram que respeitam o tempo de trabalho firmado em contrato, associando o tempo de trabalho majoritariamente ao tempo cronológico. Os demais relatos giraram basicamente em torno da velocidade para o desenvolvimento das tarefas e do gerenciamento das atividades, conforme pode ser visto na tabela 15.

**Tabela 15:** Percepções dos entrevistados sobre como lidam com seu tempo

<b>Respostas</b>	<b>Entrevistados</b>	<b>Total</b>
Respeito o tempo de trabalho	E1, E2, E4, E6, E7, E8, E9, E12, E13, E16, E17, E19, E20, E21, E22	15
Sou ágil nas tarefas devido ao alto movimento, “correria”	E3, E5, E10, E15, E18	05
Faço com tranquilidade	E4, E13, E14	03
Ao sair do trabalho, continuo pensando no que há para fazer	E5, E21	02
Sou proativo	E10	01
Realizo diversas atividades e nem sempre termino tudo que tinha para fazer	E11	01
Faço as tarefas mais rápidas primeiro e as mais longas depois	E1	01

Fonte: Dados da pesquisa.

Nos relatos dos entrevistados sobre como lidam com seu tempo de trabalho podem ser percebidos aspectos relacionados a duas dimensões temporais: velocidade e arrastamento, considerando que a “correria” ou a “tranquilidade” que percebem em seu trabalho pode influenciar na forma como executam suas atividades.

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

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

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

Sobre a preferência de realizar uma tarefa de cada vez e termina-la para então se engajar em outra atividade, ou realizar várias tarefas simultaneamente, de forma intercalada ou sobreposta, os jovens demonstraram maior preferência por comportamentos monocrônicos, como pode ser visto na Tabela 16.

**Tabela 16:** Percepções dos entrevistados sobre policronicidade

<b>Respostas</b>	<b>Entrevistados</b>	<b>Total</b>
Uma coisa de cada vez	E1, E2, E4, E8, E9, E12, E14, E15, E16, E18, E19, E20, E22	13
Uma coisa de cada vez, mas preciso fazer várias simultaneamente	E3, E5, E11	03
Várias coisas simultaneamente	E7, E10	02
Uma coisa de cada vez, mas só no trabalho	E6, E13	02
Depende da atividade/ do dia	E17, E21	02

Fonte: Dados da pesquisa.

A preferência por comportamentos monocrônicos 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, o que poderia prejudica-los no trabalho. A maioria dos entrevistados (13) prefere realizar uma atividade por vez e outros dois entrevistados (E6 e E13) realizam uma atividade de cada vez, mas só no trabalho, afirmando que fora dele realizam várias atividades simultaneamente.

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 torna-se compreensível. Além disso, os jovens se encontram na base da pirâmide hierárquica das organizações e possuem um vínculo de trabalho que pode ser considerado mais frágil, possivelmente influenciando a visão que possuem de que não podem errar. Os trechos a seguir corroboram essas afirmações:

Sim, aí, eu optaria por fazer uma de cada vez, por causa do perfeccionismo, né? Porque, aí, eu optaria por, cada detalhe, sair tudo certinho (E2).

Ah, eu mexo com arquivo. Tem que prestar muita atenção na hora de ar..., guardar os arquivo, pra não guardar errado, porque depois pra procurar, como são muitos papeis, aí fica difícil. Aí se for fazer mais de uma coisa ao mesmo tempo, aí perde a concentração e acaba fazendo algo errado (E8).

(Você fica com medo de atrapalhar sua atenção?) Sim, nossa, demais, porque eu já errei uma nota fiscal, então né, tipo assim, aí teve o maior processo pra cancelar a nota, aí eu fico bastante assim, atenta (E13).

É uma coisa de cada vez. Para manter a organização, manter o foco, uma coisa de cada vez é bem melhor (E14).

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. Por fim, outros dois entrevistados (E17, E21) demonstraram dificuldade em expressar uma preferência por policronia ou monocronia, afirmando que depende da atividade que realizam e da quantidade de atenção que é demandada. De forma geral, é possível notar nos relatos que os jovens veem a policronia como algo com que não sabem lidar de forma adequada e que pode prejudicar o trabalho, como é possível perceber por meio do relato a seguir.

Oh, o meu problema é que eu tento fazer tudo de uma vez só e não sei nada... é igual, eu tenho um problema, meu problema mês passado, foi esse. (...)E... é, mês passado agora, eu não soube, eu queria fazer os 2 juntos, e eu não conseguia, acabei não batendo a meta dos 2 (E10).

O tempo da minha preferência é pra mim fazer uma coisa a cada momento, o tempo que eu tenho eu sinto que faço várias coisas no mesmo momento, tipo, acabo de atender o telefone pra passar uma informação pra pessoa e eu tenho que tá ali escrevendo ou digitando no computador, não é o tempo que eu... que é melhor pra mim. Porque sempre, quando eu não tô prestando atenção em alguma coisa é... vamos supor que eu erro e coloco alguma data errada, aí isso dificulta muito (E5).

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

Hum... isso é complicado, porque depende de quais coisas são, por exemplo, se for um que demanda mais atenção, com certeza uma coisa de cada vez, agora, se for várias atividades, não de, não de relevância menor, mas que exigem menos atenção, e que, quando eu vejo que eu consigo, sim, várias coisas ao mesmo tempo. (O que... dá um exemplo de coisas que você faz ao mesmo tempo?) Ahm.. preencher planilha. Eu, troco de página bem rápido. Agora, com mais atenção, quando pedem pra mim, conferir, conferir alguma coisa no papel, e na planilha, quando ter que ter muita atenção, não pode passar nada, e quando é até revisado, eu tenho que prestar bastante atenção (E17).

Em relação à velocidade que adotam na realização de suas atividades laborais e cotidianas, a maioria dos entrevistados (14) afirma ser rápido. Além disso pode ser percebido através dos relatos que existe uma relação com a dimensão da policronicidade, pois os jovens demonstram preferência por realizar uma coisa de cada vez de forma rápida, o que pode ser chamado de monocronia acelerada (BLUEDORN; JAUSSE, 2007). A síntese das respostas dadas pode ser vista na tabela seguinte:

**Tabela 17:** Percepções dos entrevistados sobre velocidade

<b>Respostas</b>	<b>Entrevistados</b>	<b>Total</b>
Rápido	E1, E3, E4, E5, E6, E7, E9, E11, E12, E14, E16, E17, E21, E22	14
Rápido no trabalho, lento fora dele	E13, E18, E19	03
Meio termo/ Depende	E8, E15, E20	03
Lento	E2, E10	02

Fonte: Dados da pesquisa.

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. Por fim, três entrevistados (E8, E15, E20) não conseguiram expressar uma posição nos extremos do contínuo traçado entre lento e rápido, se posicionando como medianos.

Mais com atenção e rápido, porque aí eu consigo. Faço rápido, melhor do que eu fazer muita coisa. Aí eu acabo embolando, entendeu? Então eu faço uma rápido certo. Faço outra rápido certo. Faço outra rápida assim (E1).

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

Na minha função, é, quando é para... porque tem um tempo médio, né, para fazer o check-in das pessoas lá. Eu consigo fazer mais rápido do que a outra moça, porque eu peguei mais rápido também as etapas, o jeito de proceder com o cliente, né? Aí eu acabei fazendo as coisas mais rápidas (E16).

Não, no trabalho eu consigo fazer coisa rápida, agora em casa, o tempo é meu né, aí é outra coisa (E13).

Lenta, por causa do perfeccionismo, eu sou muito perfeccionista, eu gosto de tudo certinho, enquanto não fica do jeito que eu quero, eu não paro de fazer aquilo (E2).

As coisas assim eu faço rápido, mas eu, coisa que tipo, as coisa que eu sei que eu tenho que prestar atenção, fazer direitinho assim, eu faço bem devagarzinho pra não ter perigo de errar (E15).

Meio termo. Tem coisa que eu demoro um pouco, que precisa de mais concentração pra fazer, tem coisa que já dá pra fazer mais rápido (E8).

Quando questionados sobre a sua pontualidade, os jovens trabalhadores afirmaram, em sua maioria (14), que adotam comportamentos pontuais tanto no trabalho quanto fora dele. Chamou a atenção o relato específico do entrevistado E19, que afirmou possuir um trauma em relação à pontualidade devido à perda de uma oportunidade de emprego por causa de atraso. O entrevistado afirmou que, por causa da ansiedade que sentia para ir ao primeiro dia de

trabalho, não conseguiu dormir direito e, ao acordar, viu que tinha se atrasado, o que fez com que ele perdesse a vaga que tanto queria, definindo esse como o pior dia da sua vida. O jovem relatou que, a partir desse dia, comprou diversos relógios e despertadores e passou a ver a importância da pontualidade em seu dia a dia.

A Tabela 18 mostra como os jovens lidam com a pontualidade.

**Tabela 18:** Percepções dos entrevistados sobre pontualidade

<b>Respostas</b>	<b>Entrevistados</b>	<b>Total</b>
Sim, no trabalho e fora dele	E1, E2, E3, E4, E8, E9, E12, E13, E15, E16, E17, E18, E19, E22	14
Sim, no trabalho, mas não fora dele	E5, E7, E11, E20, E21	05
Não	E6, E10, E14	03

Fonte: Dados da pesquisa.

Apenas três dos entrevistados se classificaram como não pontuais, enquanto cinco deles 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 podem influenciar as vivências de pontualidade. Os relatos a seguir demonstram a fala dos entrevistados em relação à pontualidade.

É. Eu sempre gosto de chegar mais cedo. 10 minutos antes. Porque eu não gosto de esperar, então fazer os outros esperar também não é muito legal (E8).

No trabalho e fora dele. Sou sempre um dos primeiros a chegar nos lugares e tal (E9).

Sim. Odeio atrasar. Eu tive um trauma com isso. (Trauma?) Trauma. Uma vez eu perdi um serviço por causa de horário. Era uma coisa que eu queria muito (E19).

Tipo, de sair com os amigos assim, eu não sou muito pontual. Essas coisas. Agora, quando é, igual, curso, trabalho, escola, aí sim é pontual. Mas, fora disso, não. Não muito! (riso) (E7).

No trabalho eu sou pontual, mas fora do trabalho eu não sou cem por cento não, falar a verdade para você (E20).

Olha, pontual? Depende... porque tem vez que eu fico com muita preguiça de levantar da cama. Aí eu sei que se eu levantar 6:30 eu vou chegar atrasado, tipo vou chegar 8:10, 8:15, mas tem dia que eu não consigo. Mas tem vez que eu chego mais cedo até. Tem dia que dá pra mim que acordo antes do despertador, aí eu levanto da cama, tomo café e vou. Aí eu chego mais cedo, chego lá umas 7:30, por aí (E6).

Olha (riso), eu tenho um pouquinho de dificuldade com pontualidade, não vou mentir não (E14).

No decorrer dos relatos relacionados à pontualidade, dois aspectos foram muito citados: o transporte e os horários de lanche ou almoço. Os atrasos ocasionais e as dificuldades com horário muitas vezes foram vinculados à necessidade de utilizar transporte via ônibus ou metrô para chegar ao local de trabalho. Entre os entrevistados, 10 fizeram referência ao transporte, dos quais dois (E15, E18) afirmaram que precisam pegar três ônibus para chegar ao trabalho, três (E16, E20, E21) que precisam pegar dois ônibus, e os outros que pegam apenas um ônibus ou metrô. Em alguns casos, também relataram a necessidade do ônibus ou van para ir à escola, influenciando em seus horários.

Em relação ao horário de almoço ou lanche dos jovens no trabalho também foi percebida certa dificuldade com o tempo. Alguns jovens (E2, E7, E19, E20) afirmaram possuir 30 minutos ou mais de pausa, enquanto outros (E1, E3, E10, E11, E15, E18) afirmaram possuir 15 minutos ou menos. Dentre estes, E10, E14 e E15 demonstraram que acreditam ser inadequado o tempo de que dispõem, revelando passar um pouco do horário estabelecido para a pausa.

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) dos entrevistados, como é possível ver na Tabela 19.

**Tabela 19:** Percepções dos entrevistados sobre profundidade temporal

<b>Respostas</b>	<b>Entrevistados</b>	<b>Total</b>
Futuro	E1, E2, E3, E4, E6, E7, E9, E11, E12, E13, E14, E16, E17, E18, E19, E20, E22	17
Ao presente	E8, E15, E21	03
Ambos	E5	01
Não sabe definir	E10	01

Fonte: Dados da pesquisa.

Nas entrevistas surgiu uma opção que não havia sido considerada inicialmente, pois três dos entrevistados afirmaram ser mais sincronizados com o presente. Além destes, um entrevistado disse que se pauta em ambos, passado e futuro, e um 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; SOUZA, 2016; PAIVA *et al.*, 2013b). Os trechos seguintes ilustram a postura dos jovens quanto à profundidade temporal.

Eu sou mais apegado no futuro, no caso. Eu quero mais o futuro. O passado... para mim não foi tão interessante. Eu quero o futuro. (...) Porque foi muita falta de oportunidade. Eu queria ter, sei lá, algum... Com a idade que eu tenho hoje em dia, eu acho que, com a minha capacidade, eu acho que, não sei, era para mim estar, era para mim estar eu acho que um pouco melhor, nem muito, sabe? Mas um pouco melhor. Eu acho que eu não tive as oportunidades que eu queria (E1).

Eu penso muito no depois, entendeu? Tipo assim, se eu gasto um dinheiro hoje, eu podia... com bobeira... eu podia ter gastado... juntado esse dinheiro para mim investir no meu futuro. Igual, eu penso muito em fazer faculdade, em ter casa, essas coisas. Então eu trabalho hoje de jovem aprendiz e guardo dinheiro pensando no futuro, entendeu? (E7).

Olha, é muito complicado isso aí viu! Porque eu tô aqui me apegando ao futuro, mas infelizmente eu sou muito apegada ao passado, igual, minha família, às vezes eu não sei se eu tô fazendo a escolha certa, se eu tô deixando as coisas importantes, que realmente me importa, pensando no meu futuro, entendeu? Aí isso me confunde um pouco, eu não sei o que eu mais valorizo, se é só o que passou, ou o que tá pra frente, que tô em busca ainda... (E10).

Porque eu planejo, eu tenho sonhos. Se eu acho, eu acho assim, se eu ficar pensando muito no passado, no passado, eu não vou abrir espaço para coisas novas, porque... o passado trava. E, às vezes, uma experiência que eu tive no passado... não foi legal e se eu ficar pensando muito, aquilo vai atrapalhar algo lá na frente que possa ser bom para mim (E14).

Não sei, porque eu tô vivendo aquele momento ali. Aí no futuro eu não penso. Procuro viver um dia a cada, um dia após dia, não sei, acho que é isso (E21).

Nos relatos sobre a profundidade temporal dos jovens ficou evidente a carga emocional que carregam em relação ao passado, pois os jovens pautam sua ligação com o futuro nas dificuldades e na falta de oportunidades que encontraram no passado e na esperança de viver uma realidade diferente.

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 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, como pode ser visto na Tabela 20.

**Tabela 20:** Percepções dos entrevistados sobre arrastamento temporal

<b>Respostas</b>	<b>Entrevistados</b>	<b>Total</b>
Não influencia	E2, E6, E10, E12, E13, E18, E22	07
O aprendizado do trabalho influencia aspectos fora dele	E7, E8, E14	03
Maior policonia e/ou velocidade	E11, E15, E21	03
Maior facilidade para gerenciar o tempo	E14, E17, E19	03
Leva a preocupações relacionadas ao trabalho, fora dele	E5, E20	02
Necessidade de conciliar trabalho e demais demandas	E7, E16	02
A correria leva ao estresse	E3	01
Confere maior maturidade para resolução de problemas	E4	01
Todo o meu tempo gira em torno do meu trabalho	E9	01
Leva à flexibilidade	E1	01

Fonte: Dados da pesquisa.

Pelos relatos dos entrevistados não foi possível identificar uma distinção clara em termos das subdimensões do arrastamento (sincronia, condução e liderança), contudo, foi possível identificar mudanças ou alinhamentos do comportamento dos jovens que não se referem às suas preferências, mas sim às relações de poder estabelecidas nas organizações. Os relatos a seguir corroboram essa afirmação.

Um lá, no caso, faz várias coisas, né, que é o meu chefe, meu superior. O meu gestor não. Ele geralmente ele faz... Ele faz uma coisa de cada vez. Então eu pego isso por, por dele, dele também, porque ele já me falou antes. Ele falou “tenta fazer uma coisa de cada vez, de cada vez que vai dar certo, não esquenta a cabeça não”. (E antes disso você tentava meio que abraçar o mundo?) É. Abraçar muita coisa. Porque o pessoal pedia, não era eu. Era o que o pessoal me pedia, então como eu estava iniciando lá, eu não sabia como é que era mais ou menos. Ten-tentava atender todo mundo (E1).

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

Nossa, sim. Lá no trabalho todo mundo é assim: faz um monte de coisas ao mesmo tempo. Então acho que pode ser que isso influencia. Influenciou a fazer um monte de coisa ao mesmo tempo, aquela rapidez de tudo... (E11).

Eu lá, eu trabalho muito com metas e... tem que ter tempo para tudo, tem que ter hora certinha, bonitinha. Então, isso me ajuda a bater minhas pessoais, a organizar o meu tempo pessoal em casa. Eu chego em casa, eu tenho que fazer isso, isso e isso, aí, eu já deixo uma, uma coisa pré preparada, né, um dia antes, porque eu sei que amanhã, por exemplo, amanhã eu tenho que fazer isso, hoje eu adianto um pouquinho (E14).

Tipo... como é que posso te explicar, eu não vou saber te explicar. Por exemplo, a loja, eu tenho que arrumar as coisas rápido, então lá em casa, como eu te falei, eu tô começando a arrumar casa, arrumar o quarto muito rápido assim. Aí, eu acho que a gente pega uma agilidade pra poder colocar as coisas no lugar (E15).

O meu gestor ele até que é, ele é, como é que fala, ele é muito rígido. Aí ele dá, ele deu o meu tempo, pra eu poder fazer as coisas, só que quando fazia muito devagar, que ele via que fazia muito devagar, porque todo mundo sabe quando faz aquela coisa sabe, ele é capaz de fazer do mesmo jeito que eu faço, então quando não tá

bom pra ele, ele fala, “nossa, você tá muito devagar, o seu trabalho não está rendendo” (E21).

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” que define a maneira de agir. No caso dos jovens trabalhadores em questão, existe, ainda, o fator do nível hierárquico que ocupam, uma vez que quanto mais baixo o nível hierárquico, 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, focam no tempo cronológico para lidar com o tempo de trabalho, preferem adotar comportamentos monocrônicos, se consideram rápidos, pontuais, são mais apegados ao futuro e desenvolvem comportamentos arrastados pelo tempo e preferência de terceiros.

Realizada a descrição e análise dos dados referentes às percepções temporais dos entrevistados, a seção seguinte trata das vivências de prazer e sofrimento no trabalho desses jovens.

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

As entrevistas realizadas abordaram também as vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos jovens entrevistados com base na psicodinâmica do trabalho e nos construtos do ITRA (MENDES, 2007). Para tanto, foi utilizado um roteiro semiestruturado aplicado aos 22 jovens contendo questões que exploram o contexto de trabalho desses jovens entrevistados, os custos humanos no trabalho, as vivências de prazer e sofrimento no trabalho, bem como as estratégias utilizadas para lidar com elas e os danos relacionados ao trabalho.

##### **4.2.4.1 Contexto de Trabalho**

Em relação ao contexto de trabalho dos entrevistados, quando questionados sobre a organização do trabalho, a maioria (16) vê o seu contexto de trabalho como bem organizado, com definições adequadas de jornadas, metas, divisão do trabalho e relações hierárquicas. Os outros seis entrevistados, contudo, acreditam que existem falhas na organização do trabalho, apontando deficiências na divisão de tarefas, na orientação e comunicação com os superiores hierárquicos.

**Tabela 21:** Percepções dos entrevistados sobre a organização do trabalho

<b>Respostas</b>	<b>Entrevistados</b>	<b>Total</b>
Bem organizado	E1, E2, E3, E4, E6, E7, E8, E9, E12, E13, E14, E15, E16, E17, E20, E22	16
Bem organizado, mas as tarefas não são bem definidas	E5, E11, E21	03
Confuso/ falta orientação/contato com os superiores	E10, E18, E19	03

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto às condições de trabalho, os entrevistados também demonstraram, em sua maioria (16), 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 classificou as condições de trabalho como medianas.

**Tabela 22:** Percepções dos entrevistados sobre as condições de trabalho

<b>Respostas</b>	<b>Entrevistados</b>	<b>Total</b>
Muito bom/ Bom	E1, E2, E4, E5, E6, E8, E9, E13, E14, E15, E16, E17, E19, E20, E21, E22	16
Bom, mas máquinas/ equipamentos costumam apresentar problema	E7, E18	02
Bom, mas a temperatura é muito alta	E10, E12	02
Bom, mas falta material	E3	01
Mediano	E11	01

Fonte: Dados da pesquisa.

As reclamações ou observações feitas quanto às condições de trabalho giraram em torno de defeitos nos equipamentos e máquinas com os quais os jovens lidam (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 e, no caso de E12, o entrevistado fez observações considerando as condições de trabalho de seus colegas.

Boa. Sim. Sim, lá na sala, todas as salas lá tem ar condicionado, uma cadeira de escritório boa, algumas tem aquele apoio pro pé embaixo, aí o computador dá pra você manusear a tela, subir, descer, virar, é bom (E6).

Nossa, isso é... nossa, é muito bom. Meu computador é bom, eu fico sentado o dia inteiro, a iluminação é boa, nossa, eu nunca senti calor no serviço, é muito bom (E17).

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

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

E faltava receituário para médico, outra questão que eu estou te falando, né? Eles vinham reclamar com a gente, sendo que não era nossa culpa, era culpa da gerência. E falta lá, falta material, mas em questão, tipo assim, de conforto, não. Que é limpinho, o problema é só o material mesmo (E3).

É... É média. Não é ótima não. Mas é computador bom, telefone às vezes estraga e a gente tem que pedir de novo. Limpeza: não tem uma... uma pessoa que limpa frequentemente, tem que ficar contratando. Mas assim, então são os funcionários que têm que manter o local então às vezes [tosse de alguém no fundo] às vezes acontece, às vezes eles sujam. Então, é médio. (...) Não, ventilação também é ruim. Por ser pequeno, não tem muita ventilação. Eles não investem em ventilação (E11).

Em consonância com os demais aspectos do contexto de trabalho, as relações socioprofissionais também foram vistas como boas ou muito boas pela maioria dos entrevistados (18), sendo percebidas como boas, mas não no geral, para dois deles e como ruins apenas para dois deles.

**Tabela 23:** Percepções dos entrevistados sobre as relações socioprofissionais

Respostas	Entrevistados	Total
Muito bom/ bom	E1, E2, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10, E12, E13, E14, E15, E16, E17, E19, E21, E22	18
Bom no meu caso, mas existem conflitos entre os demais	E11, E20	02
Ruim (distanciamento/ conflito/ diferenciação com base em tempo de trabalho e cargo)	E3, E18	02

Fonte: Dados da pesquisa.

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 que, segundo os entrevistados, afetaram o ambiente 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 dificuldades no relacionamento com o jovem aprendiz com quem trabalha, além de uma barreira de interação entre pessoas de cargos diferentes.

Não, lá é igual eu te falei: o povo lá é muito unido, entendeu? Lá nunca, nunca vi desavença. Todo mundo brinca com todo mundo. Por isso que não deixa o trabalho tão cansativo como ele é, porque a gente trabalha muito. Mas a gente distrai muito

também conversando, essas coisas. Aí é bacana. Eu gosto muito do pessoal de lá (E7).

Sociais eu acho que eu fiz muitos amigos, não só pra empresa, mas que vão continuar depois que sair de lá, se eu sair ou se eles saírem; e profissionais o melhor possível, todo mundo se respeita, todo mundo se ajuda e... seguimos firme (E9).

Ah, tem. Tem. É, tem, tem, assim, às vezes é um briga com outro. Às vezes sempre tem... entre os motoristas, sempre tem uma briga ou outra (E11).

Parece que, tipo... como que eu vou te explicar? Parece que, tipo, quem vai entrando depois, vai ficando mais afastado. Tanto que as meninas que eu fiz amizade, elas entraram depois, era tudo novata. Parece que, tipo, entrou novata, todo mundo fica, tipo, sabe? (...)E também: “Aí, é recepcionista; aí, é isso; aí, é aprendiz.” Isso também (E3).

Para maior conhecimento sobre as relações desenvolvidas, os entrevistados foram questionados se percebem o apoio dos colegas de trabalho e da empresa onde trabalham, revelando que a maioria (17) acredita existir apoio e cooperação, enquanto apenas uma entrevistada afirmou o contrário. Esta foi bastante enfática ao afirmar que não lhe foram dadas instruções e orientações desde os seus primeiros dias de trabalho e que, como jovem aprendiz, não vê que a empresa lhe dá importância e apoio, e sim que a mantém devido à exigência da Lei de Aprendizagem ou Lei 10.097 de 19 de dezembro de 2000 (BRASIL, 2000).

**Tabela 24:** Percepções dos entrevistados sobre apoio e cooperação no ambiente de trabalho

<b>Respostas</b>	<b>Entrevistados</b>	<b>Total</b>
Sim, de modo geral	E2, E4, E6, E7, E8, E9, E11, E12, E13, E14, E15, E16, E17, E19, E20, E21, E22	17
Sim, mas não de modo geral	E1, E3, E5, E10	04
Não	E18	01

Fonte: Dados da pesquisa.

Alguns dos entrevistados (quatro deles) relataram a cooperação em sentido restrito, pois ela é percebida apenas dentro do setor em que trabalham, mas não na empresa de modo geral, visto que os setores da empresa atuam de forma isolada e falta integração no ambiente de trabalho.

Lá a gente sempre que precisa de alguma coisa, é, vamos supor: eu não consegui achar alguma coisa... eu sempre que eu, alguma coisa que eu não tenho conhecimento, eu vou, pergunto, eles me explicam e tudo, não tenho, assim, problema nenhum problema com isso. Todo mundo lá me ajuda e se precisar da minha ajuda, eu também ajudo, assim, é bem equipe mesmo (E4).

Nossa, a minha gerente é, é mu..., ela é muito... muito gente boa, assim, se preocupa demais. Se... por exemplo, ela vê que você não vai dar conta, ela: “Você precisa de ajuda?” Sabe aquela pessoa que se preocupa? “Nossa, você precisa de ajuda? Vou

chamar fulano para te ajudar. Se fulano não te ajudar eu te ajudo.” É muito isso, lá é muito unido, você nunca está sozinho, isso é bom em uma empresa (E14).

Empresa é diferente. Cada um querendo, cada um que... fez aqui, deu aqui. Não, não tem disso de um olhar o outro não, entendeu? Mais ou menos é: cada setor olha cada setor. É mais ou menos assim. (...) O resultado é bom para cada setor. Para convivência, em geral, não fica tão bom né? (E1).

Não, pelo menos como jovem aprendiz, às vezes eu acho que eles têm uma visão muito assim, tá nem aí pra gente. A gente só tá lá porque tem que tá lá, porque é uma cota, tem um número de funcionário, então tem que ter jovem aprendiz, mas não tem esse momento sabe. Hora nenhuma, desde quando eu cheguei lá, 4 meses, meu gestor não sentou comigo igual você tá conversando e falou “olha, você vai fazer isso”, sabe, “as normas são essas, as regras essas, você tem que vim assim”, hora nenhuma. A gente foi chegando lá, foi pegando o ritmo. Falaram assim, “olha, sabe aquelas máquinas ali, vocês vão ficar lá, aí é só ir lá que vocês vão aprender”. Foi bem assim, então eu acho que às vezes eles não têm muita... cooperação com a gente (E18).

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, bem como o apoio e cooperação praticados no ambiente de trabalho são vistos como satisfatórios pela maioria dos jovens entrevistados, indicando relação com as vivências de prazer no trabalho.

#### 4.2.4.2 Custos Humanos no Trabalho

Em relação aos custos humanos no trabalho, os entrevistados foram questionados sobre as diferenças que perceberam entre aquilo que idealizavam e a realidade de trabalho que encontraram, as diferenças que perceberam em seu comportamento, os custos físicos, custos mentais ou cognitivos e custos emocionais percebidos em decorrência do trabalho.

Em relação às possíveis divergências entre o ambiente de trabalho e o trabalho que idealizavam e a experiência laboral pela qual estão passando, a maioria dos entrevistados (15) revelou existirem diferenças, enquanto seis deles não perceberam diferenças e um não realizou o comparativo, pois afirmou que não idealizava anteriormente.

**Tabela 25:** Percepções dos entrevistados sobre ambiente de trabalho e trabalho idealizados *versus* realidade laboral

<b>Respostas</b>	<b>Entrevistados</b>	<b>Total</b>
Sim (primeira experiência de trabalho)	E3, E4, E13, E15, E16, E17, E18, E22	08
Sim (antes trabalhava informalmente)	E1, E5, E7, E10, E12, E14, E20	07
Não	E6, E8, E9, E11, E19, E21	06
Não idealizava	E2	01

Fonte: Dados da pesquisa.

Dentre os 15 entrevistados que perceberam diferenças, oito estão passando pela primeira experiência de trabalho e sete já haviam trabalhado informalmente. Para os primeiros, as diferenças residem no fato de que esperavam menos reconhecimento e apoio (E3); mais pressão (E4); mais contato com colegas de trabalho (E13); mais dificuldade na realização do trabalho (E17); menos contato direto com o público, pois o entrevistado entendia que jovens aprendizes desempenhariam funções mais invisibilizadas (E16); menos complexidade no setor em que atua, por desconhecer a sua estrutura e funcionamento (E22); e E15 e E18 esperavam trabalhar na área administrativa, enfatizando o uso do computador.

Para aqueles que trabalharam anteriormente, as diferenças estão relacionadas à: natureza do trabalho, em que não é realizado trabalho braçal e é permitido pensar durante a execução das atividades (E1); melhor estrutura de empresas de maior porte em comparação a empresas de pequeno porte (E10); maior seriedade em comparação ao trabalho informal (E12); menor dificuldade encontrada em relação ao que era esperado (E14); quantidade de problemas no contato com as pessoas, uma vez que é percebida muita rispidez (E5); e ao tipo de atividades realizadas, pois era esperado trabalhar no computador, realizando atividades administrativas (E7, E20).

É, eu trabalho hoje em dia com a cabeça. Antigamente era braçal. A diferença é essa. Antigamente era mais braçal, eu não pensava. Eu obedecia ordens (E1).

Eu penso assim, por exemplo, você trabalhar com vendas, você é muito cobrado, é muito, é muita pressão, eu acho que isso atrapalha um pouco o psicológico da pessoa, você trabalhar com muita pressão. E lá não, lá já é bem tranquilo, é totalmente diferente do que eu pensava sobre empresa (E4).

Porque quando a gente pensa no aprendiz, é, é administração, mexer mais com computador, essas coisas. Eu não imaginava que tinha menor aprendiz em setor, em restaurante assim, entendeu? Aí foi meio que quando eles me chamaram, foi uma surpresa (E7).

Bom, eu queria encontrar menos ignorância, porque as pessoas que trabalham lá são muito ignorantes, a forma que elas respondem é muito rude. O, o é por semana o número de pessoas que me tratam com ignorância por fatores da empresa são cerca de 5, mais ou menos, pelo tempo que eu fico lá dentro do setor (E5).

(...) igual, eu achava que ia ser pior. “Nossa, um bicho de sete cabeças.” E não é isso tudo, tem gente que acha que primeiro emprego. “Vou morrer.” E não é, lá é muito tranquilo (E14).

É o que eu queria mesmo. (...) O meu pensamento sempre foi eu trabalhar tipo, é, num lugar fechado. É... trabalhar... o sonho de todo mundo é trabalhar sentado debaixo de ar condicionado, não quer trabalhar debaixo de sol, é ruim. Então meu sonho sempre foi poder trabalhar de frente pro computador, alguma coisa assim (E19).

Apesar de, de outros jovens me falarem as suas próprias experiências, mas eu... Eu quis ser otimista e eu tive um emprego, assim, um local de trabalho muito bom. Pessoas assim, muito abertas a ensinarem. (Se fosse considerar o que os seus amigos comentavam, você esperaria uma coisa pior?) Nossa, esperaria uma coisa pior. Porque tem muitas empresas que as pessoas são, assim, rudes com jovens. Então se fosse olhar as outras experiências, eu ia ser um pouco pessimista (E11).

Sobre as mudanças de comportamento que o trabalho causou nos jovens, diversos entrevistados envolveram em seus relatos fatores como maior responsabilidade, melhorias nas habilidades de comunicação, amadurecimento e organização. As mudanças percebidas pelos jovens foram, no geral, positivas.

**Tabela 26:** Percepções dos entrevistados sobre impactos do trabalho em seu comportamento

<b>Respostas</b>	<b>Entrevistados</b>	<b>Total</b>
Tenho mais responsabilidade	E1, E5, E6, E8, E12, E13, E14, E17, E22	09
Melhorei comunicação/ relacionamentos	E2, E5, E11, E15, E16, E17, E20	07
Amadureci	E1, E4, E5, E7, E9, E19	06
Estou mais organizado	E2, E8, E14, E17, E19	05
Mudei o jeito de pensar	E4, E10, E18, E19	04
Sou mais pontual	E14, E20, E22	03
Aprendi a ser proativo	E3, E4	02
Passei a ter metas/ objetivos	E1	01
Passei a ter mais confiança	E11	01
Passei a fazer várias coisas ao mesmo tempo	E11	01
Tenho mais paciência	E16	01
Passei a separar trabalho x vida fora do trabalho	E18	01
Sou mais ansioso	E20	01
Sou mais focado	E21	01

Fonte: Dados da pesquisa.

Entre aqueles (E4, E10, E18, E19) que afirmaram que o trabalho fez com que mudassem o jeito de pensar, a associação também foi positiva, no sentido de que o trabalho lhes abriu um leque maior de conhecimentos e possibilidades. Contudo, o entrevistado E11 apontou uma mudança relacionada a uma divergência entre sua preferência por comportamentos monocrônicos e as exigências por comportamentos policrônicos no seu trabalho. Já a mudança apontada pelo entrevistado E20 foi a maior ansiedade que o trabalho lhe trouxe, caracterizando um aspecto negativo.

Eu acho que o, que o serviço, na época que estava sem serviço, eu estava sem rumo, né, sem destino, sem saber o que eu queria para a minha vida. Hoje em dia eu tenho destino, hoje em dia eu tenho, tenho metas, né, para conquistar (E1).

Eu... eu me tornei uma pessoa muito mais responsável do que eu já era, porque todo mundo sempre falou que eu era muito responsável pra minha mãe, que tipo, a minha mãe ia trabalhar, eu ficava com meus irmãos e tal. Daí fazia comida pra eles, levava eles na escola. E no serviço eu também sou muito, aí, no serviço eu aprendi a ser mais responsável, mais pontual. E é isso (E22).

Além da pontualidade, nossa. Que mais? Acho que a responsabilidade. Você se torna mais responsável, em questão de documentação, organização, eu, eu aprendi muito a ser uma pessoa mais organizada, eu gosto muito de organização, você tem tudo, tudo certinho. Só que o trabalho, ele te proporciona além, algo além do que você já tem, é como se fosse uma troca, você dá aquilo que você tem e ele te ofe..., e você absorve do trabalho, aquilo que você acha que é melhor para você (E14).

Talvez, a minha ansiedade aumentou um pouco, né? (...)É, igual aqueles problemas que eu te falei do só..., de... se eu não resolver no dia e que você fica pensando muito naquilo, tem vez que eu penso demais, isso também mudou (E20).

Quando questionados acerca dos custos físicos que o trabalho envolve, houve um equilíbrio em relação aos relatos, pois a metade dos entrevistados (11) acredita não existirem custos físicos na realização de seu trabalho, enquanto a outra metade (11) citou alguns fatores, como pode ser visto na Tabela 27.

**Tabela 27:** Percepções dos entrevistados sobre custos físicos do trabalho

<b>Respostas</b>	<b>Entrevistados</b>	<b>Total</b>
Nenhum	E3, E4, E6, E12, E13, E14, E15, E16, E17, E21, E22	11
Barulho	E1, E5, E11	03
Alta temperatura	E7, E10	02
Risco de acidente com móveis/ materiais pesados	E8, E11	02
Peso	E9, E19	02
Poeira/ pó	E1	01
Movimentos repetitivos	E2	01
Uso excessivo de telefone	E2	01
Movimentos que prejudicam coluna	E18	01
Uso excessivo de computador	E20	01
Cansaço/ Esgotamento	E7	01

Fonte: Dados da pesquisa.

Os custos físicos citados são diversos devido à natureza do trabalho que cada jovem desenvolve, pois eles desenvolvem 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).

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

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

Às vezes a gente pega umas caixas de documento... um pouco pesadas, mas sempre de 2 pessoas pra não danificar coluna, braço, perna de ninguém (E9).

É quase... É raro, né, mas, por exemplo, já aconteceu desse menino machucar com a chapa que caiu. Mas foi só uma vez que isso aconteceu quando... Mas pode acontecer (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.

Eu não sei porquê. Eu acho que eu estou muito focado, entendeu? Eu acho que eu estou muito focado lá no serviço, porque como eu estou fazendo serviço novo lá agora, eu fico muito focado e acho que esqueço das outras coisas. Às vezes eu saio, saio de, saio do serviço, chego na rua e estou pensando no serviço ainda. Pensando “será que eu fiz isso certo?” (E1).

E, por fim, quanto aos custos ou riscos emocionais decorrentes do trabalho, metade dos jovens entrevistados (11) afirmou não perceber tais custos, enquanto a outra metade (11) relatou exemplos, principalmente relacionados à pressão que sentem na realização de suas atividades.

**Tabela 28:** Percepções dos entrevistados sobre custos emocionais do trabalho

<b>Respostas</b>	<b>Entrevistados</b>	<b>Total</b>
Nenhum	E4, E6, E8, E9, E11, E12, E13, E14, E17, E19, E20	11
Pressão	E1, E2, E3, E10, E11, E16, E21	07
Estresse	E5, E10, E16, E20	04
Conflitos/ Desentendimentos	E3, E5, E15	03
Angústia	E1, E18	02
Raiva/ Irritação	E1, E7	02
Nenhum em relação a mim, mas há exemplo de colegas	E2	01

Fonte: Dados da pesquisa.

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

Pressão. É. Angústia e raiva que me causa tem hora. Por causa desse conflito mesmo que, igual você falou aí, se me afetava. Eu acho que, que, que me afeta mais do que eu pense ainda, entendeu? (E1).

O pessoal lá fica nessa briga de um querer tomar a vaga do outro e acaba que eu tenho que, que, que, uma coisa que eu foco, uma coisa que eu escuto de um, eu não posso falar de outro para ele. (...) Isso vai me deixando... Um dia eu quase cheguei para ele e falei isso tudo! (...) Mas eu estou evitando de acontecer isso, mas uma hora... Mais é isso: raiva e angústia. Fico angustiado com aquilo e sinto muita raiva (E1).

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

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

O relato do entrevistado E2 sobre os custos emocionais chamou a atenção, pois ele afirmou não perceber tais custos em relação a si mesmo, mas contou um caso que lhe marcou, envolvendo uma colega de trabalho que tinha oito anos de empresa e que, após vários episódios de estresse e choro, passou por um surto durante o expediente que culminou na sua demissão.

(...) já aconteceu de uma colega de trabalho - no caso, até foi, até semana passada, que aconteceu, ela surtou, deu um surto, ela começou a gritar dentro da empresa, porque o cliente brigou com ela e, ela, ficou muito chateada e não sei o que aconteceu, acho que ela já tinha um, um distúrbio, né? Mas, aí, ela começou a gritar na empresa, fiquei super assustada com isso e... e aconteceu, até, de eles mandarem ela embora, por causa disso e ela já havia... é... demonstrado essas, sintomas, né? De que ela, ela estava muito, é, transtornada com o fato do trabalho. Acho que pesou bastante para ela, mas para mim está super tranquilo (E2).

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.

#### **4.2.4.3 Vivências de Prazer e Sofrimento no Trabalho e Estratégias Defensivas**

Ao explorar as vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos jovens entrevistados, foram realizadas perguntas acerca dos seus sentimentos em relação ao trabalho; da liberdade de expressão e do reconhecimento percebido por eles; de possíveis situações difíceis pelas quais tenham passado no trabalho; das fontes de bem estar/ prazer e de mal estar/ sofrimento e das estratégias utilizadas para lidarem com tais fontes.

Ao discorrer sobre o que sentem em relação ao trabalho, os jovens entrevistados majoritariamente (17) revelaram sentimentos positivos, como felicidade, satisfação e gratidão,

pois veem 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 relacionados ao trabalho.

**Tabela 29:** Percepções dos entrevistados sobre sentimentos em relação ao trabalho

<b>Respostas</b>	<b>Entrevistados</b>	<b>Total</b>
<b>Sentimentos positivos</b>	<b>E1, E2, E4, E6, E7, E8, E9, E10, E11, E12, E13, E14, E15, E16, E17, E18, E19, E20, E21, E22</b>	<b>20</b>
Felicidade/ Alegria	E1, E2, E8, E9, E10, E11, E12, E13, E14, E17, E18, E19, E20, E21, E22	15
Satisfação	E4, E6, E7, E9, E16, E19	06
Gratidão/ Conquista	E1, E2, E8, E19, E21	05
Bem-estar	E7, E16, E17	03
Entusiasmo	E15, E17	02
Orgulho	E10	01
Realização	E22	01
<b>Sentimentos negativos</b>	<b>E2, E3, E5, E10, E20</b>	<b>05</b>
Dificuldade de relacionamento	E3, E5	03
Tristeza	E5	01
Pressão para ser efetivado	E10	01
Estresse	E20	01
Incômodo relativo às tarefas repetitivas e rotineiras	E2	01

Fonte: Dados da pesquisa.

Os entrevistados E3 e E5 mencionaram a dificuldade de relacionamento no trabalho, trazendo relatos de desvalorização e preconceito em relação ao jovem aprendiz no ambiente laboral. Além disso, E5 citou que sente tristeza em perceber essa realidade onde trabalha. 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 (E10) e estresse (E20), que é tido pelo entrevistado como algo que faz parte do trabalho.

Ah, eu, eu, eu fico muito alegre quando eu falo desse serviço que eu estou lá agora, porque, igual eu te falei, ninguém nunca confiou em mim, nunca me deu oportunidade igual o meu gestor está me dando. O meu gestor, ele, ele me dá cada... eu fico agradecido demais, porque ele confia em mim, entendeu? Eu acho que se uma pessoa tivesse confiado em mim antes também. Quando eu falo do meu serviço assim eu sempre lembro disso: oportunidade. Oportunidade que eu nunca tive (E1).

Então, trabalhar com a coisa que a gente gosta é sempre melhor, porque você não acorda cedo e fala “puts, tenho que trabalhar”. Você acorda e fala “pô, vou trabalhar, gosto muito do que eu faço”. Então o sentimento é o melhor possível (E9).

Eu trabalhava debaixo de sol, de meio dia, suando, carregando lata de concreto nas costas, pra baixo e pra cima, eu sempre trabalhei duro assim, em lugar pesado, sempre carreguei caixa. (...) Que hoje eu agradeço muito a minha família por ter me

dado estudo, por eu ter, ter me estimulado a buscar um estudo, a fazer o curso, porque hoje eu trabalho debaixo de ar condicionado, não sudo, não carrego peso, não faço nada, e isso pra mim é o serviço que eu sempre quis pra minha vida. (...) Você vai dar valor a um emprego desse, quando você tiver a, passado por aquele momento ruim, entendeu. (...) Eu agradeço muito o serviço que eu tenho, eu amo muito o que eu faço. Essa oportunidade que eu ganhei cara, nossa... tem nem como eu falar assim o que eu sinto assim. É muito bom! (E19).

Eu me sinto triste, porque eu vejo que menor aprendiz é muito desvalorizado dentro da minha empresa, porque vamos supor lá quando eu atendo o telefone: “quem que tá falando?”; “É o Jovem E5?”; e aí “não, eu procuro outra pessoa”. E é um serviço simples que eu posso auxiliar a pessoa, mas ela não quer fazer aquele serviço comigo, porque eu sou menor aprendiz e eu não tenho formação, aquele preconceito das pessoas (E5).

Quanto à liberdade de expressão percebida pelos entrevistados no desenvolvimento do seu trabalho, a maioria (15) considera que possui liberdade para se expressar e dar suas opiniões, embora três dos entrevistados considerem que possuem liberdade, mas não acreditam que as suas opiniões são levadas em conta.

**Tabela 30:** Percepções dos entrevistados sobre liberdade de expressão

<b>Respostas</b>	<b>Entrevistados</b>	<b>Total</b>
Sim	E1, E2, E4, E6, E8, E9, E10, E13, E14, E15, E16, E17, E19, E21, E22	15
Não	E7, E11, E12, E18	04
Sim, mas não são levadas em consideração	E3, E5, E20	03

Fonte: Dados da pesquisa.

Além da percepção relatada por alguns 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.

Eu tenho liberdade, eu, quando eu quero falar alguma coisa, eu chego e falo, só que não adianta. Aí, a gente acaba deixando, tipo, igual no começo, falava as coisas, tipo: “Está acontecendo isso.” Aí, não tomava providência. Então, a gente acaba deixando porque, você fala e não adianta (E3).

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

Porque, tipo assim, se, é... porque lá é muito rigoroso. Lá você tem que seguir muito as regras. Aí se você alguma, alguma vez achou alguma coisa que não está certo e

you falar, dependendo do que you falar, you é visto como que o chatão, entendeu? (E7).

Eu tento fazer, falar, eu tento fazer meu serviço direitinho pra também quando acontecer alguma coisa, eu tenho, vou tremendo, mas eu vou (riso). Eu tenho que falar (E10).

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

Sobre a questão do reconhecimento no trabalho, a maioria dos jovens entrevistados (16) 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.

**Tabela 31:** Percepções dos entrevistados sobre reconhecimento no trabalho

<b>Respostas</b>	<b>Entrevistados</b>	<b>Total</b>
Sim	E1, E2, E4, E6, E8, E11, E12, E13, E14, E15, E16, E17, E19, E20, E21, E22	16
Não	E3, E5, E7, E18	04
Sim, mas em alguns casos	E9, E10	02

Fonte: Dados da pesquisa.

Os entrevistados E9 e E10 afirmaram que o reconhecimento não é uma prática comum da empresa 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, que não dão margem ao reconhecimento (E7), e, ainda, de perceberem o reconhecimento apenas por parte dos clientes com que lidam, mas não dos colegas e superiores (E18).

Quando perguntados, de forma genérica, sobre as situações difíceis que tenham passado no trabalho, apenas sete dos entrevistados não se lembraram de nenhuma situação para relatar. Dentre os outros 15 entrevistados, a maioria (sete deles) se reportou a problemas com superiores, colegas de trabalho ou clientes.

**Tabela 32:** Percepções dos entrevistados sobre situações difíceis vivenciadas no trabalho

<b>Respostas</b>	<b>Entrevistados</b>	<b>Total</b>
Sim, problemas com superiores/ colegas/ clientes	E1, E5, E10, E16, E19, E20, E21	07
Não	E2, E12, E13, E14, E15, E17, E22	07
Sim, dificuldade as atividades realizadas	E3, E4, E10, E18, E20, E21	06
Sim, presenciar conflitos	E5, E6, E7, E9, E11	05
Sim, acúmulo de funções	E8	01
Sim, acidente de trabalho com colega	E11	01

Fonte: Dados da pesquisa.

Sobre as situações difíceis vividas no trabalho relacionadas às dificuldades com os superiores, o entrevistado E1, por exemplo, relatou que teve problemas por cobrar determinada atividade de um diretor, apesar de ser sua responsabilidade, pois o diretor se sentiu constrangido ao ser cobrado por um jovem aprendiz. Nessa situação, E1 afirmou ter sido calmo e conversado com o diretor, reafirmando a sua postura com base nas funções que lhe cabiam na empresa.

Em relação à dificuldade com as atividades realizadas, o entrevistado E21 afirmou que não possuía familiaridade com o uso do computador, então teve problemas para desenvolver a sua função 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.

Entre os entrevistados, cinco ligaram os conflitos presenciados a situações difíceis no trabalho, como no caso de E11, que presenciou uma briga por telefone que, segundo ele, deixou o clima na organização tenso e pesado. O entrevistado E11 relatou, ainda, 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 funções e, diante disso, ele afirmou que foi necessário realizar as atividades de forma mais rápida, a fim de que o trabalho não ficasse acumulado.

Dentre os relatos, a situação difícil descrita pelo entrevistado E19 chamou a atenção, visto que envolveu um caso de assédio moral no trabalho, que lhe causou aborrecimentos e sofrimento devido à postura do gerente do local em que ele trabalhava. 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.

A que mais marcou assim que eu vi que foi uma coisa de maldade, foi quando eu trabalhava no Fast Food X, ali no aeroporto. (...) Aí... aconteceu uma situação que um funcionário tinha pegado dinheiro, escondido o dinheiro, só que ninguém ali tinha visto ele pegar e esconder esse dinheiro. Aconteceu do gestor é, não chamou a polícia, disse que iria chamar a polícia, colocou todos funcionários do lado de fora

do aeroporto. (...) Colocou todo mundo ali pro lado de fora, fez tirar tênis, fez tirar a, a mochila pro lado de fora, fez tirar, e todo mundo ali passando e olhando, gente até tirando foto. Tipo, ele revistou a gente do lado de fora, sem chamar a polícia e acusando a gente que tinha roubado. E o menino que tinha roubado, depois que foi descobrir que foi aquele menino, entendeu? O que ele fez pra mim foi desrespeitoso, porque ele não tinha uma autoridade pra poder fazer, ele se pôs ali como uma autoridade, dizendo que a gente tinha roubado, que a gente deveria mostrar pra ele. (...) Eu não vou fazer com você o que eu não quero que faça comigo, entendeu? Eu achei que o que ele fez ali foi maldade. Ele deveria sim ter chamado a polícia, a polícia ter chamado ali, revistado ali dentro, não exposto assim, porque o que foi mais, mais me chocou assim, foi os outro parar e olhar pra você assim, como “nossa, ladrão, tá roubando”. Isso assim, pra mim me chocou mais porque eu tava lá, no meio de todo mundo lá, com a minha mochila, e os outro lá olhando, telefone assim, poh, filmando, achando que eu que tô roubando, aconteceu alguma coisa ali dentro. (E19).

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 dos entrevistados (16) citou aspectos relacionados às interações sociais e profissionais desenvolvidas, enquanto os demais fatores foram citados de forma menos expressiva.

**Tabela 33:** Percepções dos entrevistados sobre fontes de bem estar/prazer no trabalho

<b>Respostas</b>	<b>Entrevistados</b>	<b>Total</b>
Comunicação/ Convivência com os colegas/ Descontração	E2, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10, E11, E12, E13, E16, E17, E18, E19, E22	16
Aspectos financeiros	E1, E12, E21	03
Reconhecimento	E9, E17, E20	03
Aprendizado	E15, E22	02
Trabalho em si	E11	01
Liberdade/ flexibilidade	E14	01
Horário de descanso	E20	01
Sala de jogos	E1	01
Nenhuma	E3	01

Fonte: Dados da pesquisa.

Um dos entrevistados (E3) afirmou não haver nenhuma fonte de bem estar ou prazer na realização do seu trabalho, afirmando que anteriormente tal fonte eram as amizades que ele tinha na empresa, mas que todas as pessoas mais próximas saíram, seja pelo vencimento do contrato de jovem aprendiz, seja por pedir demissão. Através desses relatos, é perceptível a importância que os jovens dão para as relações sociais e profissionais desenvolvidas em suas experiências laborais.

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

É... como lá são pessoas muito boas de lidar, eu acho assim que, que é prazeroso o serviço, que como todo mundo se dá bem com, hum, é, certas horas a gente para

conversa, não é aquela coisa tão, como eu posso dizer, engessada, é... então eu acho que é, assim, bem bacana também... é... num, num tem assim é... muitos pontos ruins a falar não (E4).

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

O que eu tenho de bem estar dentro do meu trabalho? Tenho os meus próprios gestores que são muito divertidos, conversam não como se fossem, é... Porque a gente acaba que cria um padrão, né? Um tabu que patrão é chato e a gente vai ouvindo isso a vida toda. E quando, e... Fica com o pé atrás de conversar, mas, lá, as conversas que a gente tem são muito boas. Futebol... Tudo que a gente conversa, brinca, dança, é muito, muito legal lá (E16).

As pessoas com que eu convivo lá, e o aprendizado, que eu gosto de sempre tá aprendendo coisas novas (E22).

No que diz respeito às estratégias utilizadas pelos jovens para lidar com essas fontes de prazer relatadas, 10 deles afirmaram que não as utilizam. Entre os demais, foram mencionadas tentativas de melhorar as relações no ambiente de trabalho buscando diminuir a timidez, melhorar as habilidades na comunicação, desenvolver conversas e brincadeiras apenas nos momentos apropriados e participar de grupos de *whatsapp* para contato com os colegas também fora do trabalho. Quanto à fonte de prazer relacionada aos aspectos financeiros, E1 afirmou que utiliza como estratégia sua melhor preparação através da realização de curso técnico e da obtenção da Carteira Nacional de Habilitação (CNH). Essas e as demais respostas dos entrevistados estão sintetizadas na Tabela 34.

**Tabela 34:** Percepções dos entrevistados sobre estratégias utilizadas para lidar com as fontes de prazer no trabalho

Respostas	Entrevistados	Total
Não utilizo	E5, E6, E8, E9, E12, E14, E16, E19, E20, E21, E22	11
Tentar melhorar/ aumentar os relacionamentos – Relações sociais e profissionais	E10, E11, E13, E15, E17	05
Conversas e brincadeiras na “hora certa” – Relações sociais e profissionais	E4, E7, E18	03
Comunicação diária pelo <i>whatsapp</i> – Relações sociais e profissionais	E2	01
Pagamento de CNH e cursos – Aspectos financeiros	E1	01
Não existem tais fontes	E3	01

Fonte: Dados da pesquisa.

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;

MENDES; COSTA; BARROS, 2003), oito dentre os entrevistados afirmaram não perceber nenhuma fonte relativa a sofrimento.

**Tabela 35:** Percepções dos entrevistados sobre fontes de mal estar/sofrimento no trabalho

<b>Respostas</b>	<b>Entrevistados</b>	<b>Total</b>
Nenhuma	E2, E4, E8, E12, E14, E17, E20, E22	08
Pressão	E3, E10, E11, E16	04
Conflitos/ Ignorância de colegas/ clientes	E5, E15, E16	03
Incerteza sobre a efetivação	E10, E19, E21	03
Sobrecarga	E3, E11	02
Dificuldade para realizar alguma tarefa	E6, E9	02
Falta de reconhecimento	E5, E18	02
Raiva/ Angústia	E1	01
Sensação de injustiça	E1	01
Relações sociais ruins/ isolamento	E3	01
Cansaço	E7	01
Horário incompatível	E13	01

Fonte: Dados da pesquisa.

Entre os aspectos geradores de sofrimento mais citados está a questão da pressão no trabalho (quatro dos entrevistados), 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 (três deles), a incerteza sobre a efetivação (três deles), a sobrecarga (dois deles) e as dificuldades em realizar alguma tarefa (dois deles).

A falta de reconhecimento, aspecto diretamente ligado ao sofrimento no trabalho, também foi citada nos relatos. Além disso, a sensação de injustiça foi mencionada devido ao fato de que, na mesma empresa, existiam jovens que trabalhavam 6 horas diárias e outros que trabalhavam apenas 4 horas, diante da mesma remuneração. Os relatos a seguir demonstram a percepção dos jovens sobre as fontes de sofrimento citadas.

E também acho errado isso. Eu vou falar mesmo. Eu acho errado. O pessoal tem... Vários jogam na planilha lá que trabalham 4 horas e eu trabalho... e recebe a mesma coisa que eu que trabalho 6 (E1).

Não. Tem uma coisa que sempre me incomoda é quando me pedem alguma coisa e eu não sei. Acho que todo mundo é incomodado por isso, uma coisa que você não sabe fazer (E9).

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

As outras filiais são muito assim... desleixadas com o trabalho delas. Então isso incomoda. Incomoda porque a gente sente pressionado por isso: porque a gente tem que fazer o trabalho deles lá e aqui (E11).

Acho que a questão das discussões, né, que eu, é, é... Que não... Infe... Não devia ter, mas acontece com a... com a menina que eu falei que eu trabalho com ela. É, e às vezes a pressão dos, dos, dos clientes (E16).

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

Deixa eu ver (pausa 5 segundos). O que me incomoda é eu não ser efetivado logo (E19).

Para lidar com as fontes de sofrimento citadas, apenas dois dos entrevistados afirmaram não utilizar nenhum tipo de estratégia. Somando-se ao número de entrevistados que não percebe nenhuma fonte de sofrimento no trabalho, tem-se que 10 dos entrevistados não utilizam estratégias defensivas.

**Tabela 36:** Percepções dos entrevistados sobre estratégias utilizadas para lidar com as fontes de sofrimento no trabalho

Respostas	Entrevistados	Total
Não percebo tais fontes	E2, E4, E8, E12, E14, E17, E20, E22	08
Relevo/ me acostumo	E13, E11, E16, E18	04
Não utilizo	E6, E21	03
Procuro não levar para o lado pessoal e tentar esquecer	E5, E15, E16	03
Converso com meu superior	E3, E10	02
Faço o meu trabalho buscando o melhor desempenho	E10, E19	02
Procuro me distrair	E1	01
Aproximo de funcionários com mais tempo de empresa	E3	01
Não descanso entre as atividades para não desanimar	E7	01
Busco aprendizado	E9	01
Me adequo aos horários	E13	01
“Explodo” ao chegar em casa	E5	01

Fonte: Dados da pesquisa.

Para aqueles que utilizam estratégias defensivas, ignorar a fonte do sofrimento, relevando ou se acostumando com a existência dela, foi a estratégia mais citada (quatro dos entrevistados). Nesse caso, as estratégias defensivas podem gerar a alienação dos jovens entrevistados, levando-os à naturalização das situações geradoras de sofrimento (MENDES, 2007). As estratégias de não levar para o lado pessoal e buscar esquecer (três deles), procurar se distrair (um deles), não descansar entre as atividades para não desanimar (um deles) e extravasar ao chegar em casa (um deles) também constituem estratégias defensivas que podem se transformar em armadilhas.

Então eu me disperso por isso. Eu dou uma volta na empresa até... E isso é a tática de nós três lá, sabe? A gente fala assim: “quando estiver muito estressado, dá uma volta na área e volta para a sala e trabalha” (E1).

Até chegar uma hora que eu explodo, mas não explodo na frente de alguma pessoa, explodo dentro do meu quarto sozinho, no meu canto (E5).

A gente tenta, é, na semana, a gente tenta, né? Eu não posso, tipo assim, igual eu: se eu chegar em casa 17:30 e deitar, eu desanimo para fazer qualquer coisa. Então eu chego, coloco música, vou fazer atividade, a, o, a tarefa de escola. Depois eu não posso parar, porque se eu parar eu desanimo. (...) Acaba que... Já aconteceu de eu não ir para a escola porque eu me senti muito cansado (E7).

Mas aí eu tentei solucionar esse problema sentando e falando o que que eu não gostei, o que eu gostei e o que eu não gostei, o que tinha que ter feito, o que não tinha que ter feito (E10).

Não. Não. No começo isso me chocou e depois eu fui, assim, eu fui ficando algo rotineiro até que eu acostumei (E11).

(...) tudo que acontece lá na loja, eu quero deixar lá na loja. Eu tento deixar lá. Fica lá. Chegar no outro dia lá na loja, eu quero esquecer, sabe? Quando eu saio da loja, essa pessoa que me tratou mal fica aí, não vem atrás de mim não (E15).

Quando alguém é ignorante comigo, eu, depois que a pessoa vai embora, eu esqueço, porque nossa, é o que a gente mais vê, a gente vê muita pessoa amorosa, mas a gente vê muita pessoa ignorante também (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 relatarem situações difíceis pelas quais passaram no trabalho, citam diversas fontes de sofrimento, com as quais lidam de uma forma que pode levá-los ao adoecimento com o passar do tempo. Por outro lado, as boas relações sociais e profissionais, a remuneração e o reconhecimento são as principais fontes de prazer percebidas pelos jovens, podendo promover sua saúde no trabalho.

#### **4.2.4.4 Danos Relacionados ao Trabalho**

Os entrevistados foram questionados também sobre os danos físicos, sociais e psicológicos que percebem em seu trabalho, a fim de analisar os efeitos do trabalho na saúde dos jovens. No que tange os danos físicos, apenas 07 deles afirmaram não perceber danos, enquanto os outros 15 respondentes fizeram pontuações demonstradas na tabela 37.

**Tabela 37:** Percepções dos entrevistados sobre danos físicos no trabalho

<b>Respostas</b>	<b>Entrevistados</b>	<b>Total</b>
Nenhum	E2, E6, E9, E12, E13, E17, E21	07
Dor de cabeça	E3, E5, E14, E15, E16, E18	06
Cansaço	E1, E3, E5	03
Dor nas costas	E8, E18, E19	03
Dor nos olhos/ Piora na visão	E3, E5, E20	03
Movimentos repetitivos/ Tendinite	E4, E11	02
Dor no corpo	E5, E7	02
Dor nas pernas/ pés	E10, E16	02
Dor no pulso	E3	01
Gastrite nervosa	E10	01
Cansaço na pele devido ao excesso de uso de maquiagem	E15	01
Dor nos ombros	E22	01

Fonte: Dados da pesquisa.

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).

Aí eu já tenho aquela bagunça da escola no Ensino Médio, já saio da escola com a cabeça, vou pra empresa com a cabeça doendo, continuo na empresa com a cabeça doendo e não adianta nem tomar remédio, já até desisti já. Continuo com a cabeça doendo. (...) Bom, como eu trabalho final de semana também, aí eu carrego um pouco de peso final de semana. (...) Eu trabalho em um barzinho, assim, é meio que eu trabalho com meu pai, como vendedor ambulante, só que nós ficamos num local fixo, num campo lá perto de casa, nós vendemos refrigerante, salgado, salgadinho, tem de tudo lá. Aí eu tenho que carregar um pouco de peso (E5).

O pé doi muito né, ficar em pé o tempo todo e você tem que andar de sapatilha. Eu que não ando de salto, porque eu sou alta pra caramba, e eu ficar em pé de salto? Nem a pau. Mas aí você não pode usar uma coisa confortável, um tênis e tudo mais, então tem que usar sapatilha. Doi o pé. Acho que o meu pé e minha perna. No começo dóia muito, parecia que tava até arrebrandando as veias assim (E10).

Sim, sim. Mas acho que é só na questão de, nos 20 minutos depois que eu saio da empresa, eu sinto um pouco de dor nas pernas, porque a gente trabalha mais em pé, né? Dor na cabeça de tanto ouvir muitas coisas, gente falando, tal... Mas depois já, já... Já senta no ônibus para voltar para casa e já acaba já (E16).

Pela questão de pegar peso assim... às vezes minha coluna no final de semana dói, mas dói assim, aquela dor leve, não chega a incomodar. Mas acho que não afeta tanto assim não (E19).

No caso, é... minha visão piorou um pouco, né, igual eu falei lá que eu tenho problema, eu não sei se é por causa disso, vou até ter que usar óculos. Aí, pode ser um, afetou um pouco a visão (E20).

Quanto aos danos sociais decorrentes do trabalho, o cenário é mais otimista, uma vez que um número expressivo de entrevistados (18) 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; e possuem melhores condições financeiras para realizar atividades de lazer com os amigos, parceiros e familiares.

**Tabela 38:** Percepções dos entrevistados sobre danos sociais no trabalho

<b>Respostas</b>	<b>Entrevistados</b>	<b>Total</b>
Nenhum	E1, E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E10, E11, E12, E13, E14, E15, E19, E20, E21, E22	18
Menos tempo livre	E16, E17, E18	03
Distanciamento da família	E2	01

Fonte: Dados da pesquisa.

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.

Dano? Eu acho que não. Melhorou muito minha relação com as pessoas em questão de respeito, me ajudou muito, porque o respeito que eu tinha antes de entrar pra empresa era só aquele básico mesmo, aí eu tô usando esse respeito, agora, no dia a dia mesmo (E5).

Danos não, eu senti melhorias sociais, tanto com família, quanto com amigos. (Por quê?) Porque... como eu vou te explicar...acho que eu vou falar pela família. Quando eles veem, nos veem assim, numa coisa grande, que a gente sempre quis, eu acho que eles te tratam mais como adulto. Porque... ah, não sei explicar isso, vou tentar. Enfim, eles nos tratam mais como adulto por ver que a gente tem responsabilidade e é capaz de alcançar aquilo que a gente quer (E9).

Não, tô saindo até mais, porque antes eu não saía com os meus amigos porque minha mãe falava assim, ah, não tem dinheiro pra te dar não, aí eu comecei a trabalhar aí agora eu tô saindo (risos) (E15).

Eu me distanciei bastante da minha família, quando eu comecei a trabalhar, porque eu ia todo final de semana, dia de semana mesmo, eu ia para casa da minha tia, eu via ela. Só que agora eu não faço isso mais, por causa do trabalho, né? Aí, sábado, a gente tira o dia para estudar, no domingo, a gente tem que acordar cedo na segunda, então, a gente prefere ficar em casa (E2).

Em relação aos danos psicológicos, a maioria dos entrevistados (16) 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”.

**Tabela 39:** Percepções dos entrevistados sobre danos psicológicos no trabalho

<b>Respostas</b>	<b>Entrevistados</b>	<b>Total</b>
Nenhum	E3, E4, E5, E6, E7, E8, E9, E12, E13, E14, E15, E17, E18, E20, E21, E22	16
Pensamento excessivo no trabalho	E1, E10	02
Nervosismo/ ansiedade	E10, E19	02
Pressão	E2, E11	02
Mais emotivo	E2	01
Estresse	E16	01

Fonte: Dados da pesquisa.

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.

#### **4.2.4.5 Sugestões e opiniões dos entrevistados sobre a empresa e a presente pesquisa**

Caminhando para a finalização das entrevistas foi aberto um espaço para que os jovens dessem suas opiniões, tanto no que tange possíveis melhorias para o seu trabalho e a empresa onde desenvolvem as suas atividades laborais, quanto no que tange as fontes de prazer e sofrimento na juventude, não limitando às respostas ao contexto de trabalho dos jovens.

Sobre as sugestões, apesar de 10 dos entrevistados afirmarem não possuir sugestões para as empresas onde trabalham, seja pelo pouco tempo de empresa ou pela visão de que ela já apresenta um adequado funcionamento, 12 dos entrevistados indicaram possíveis mudanças, conforme a Tabela 40.

**Tabela 40:** Sugestões dos entrevistados para o trabalho e/ou a empresa onde trabalha

Respostas	Entrevistados	Total
Não	E4, E6, E8, E10, E14, E15, E16, E17, E21, E22	10
Local/ tempo adequado para alimentação / descanso	E2, E11, E20	03
Contratação de mais funcionários	E5, E11, E19	03
Mais união entre os setores	E1, E13	02
Melhor organização das atividades/ horários	E3, E12	02
Manutenção das máquinas/ equipamentos	E7	01
Melhoria de processos	E9, E20	01
Maior reconhecimento pelos superiores	E18	01

Fonte: Dados da pesquisa.

Dentre as sugestões mencionadas, a adoção de local e tempo mais adequados para o descanso e alimentação dos jovens aprendizes foi citada por três deles (E2, E11, E20), pautando-se na impossibilidade de realizarem refeições na empresa, seja pela ausência de espaço ou pelo insuficiente período de tempo (em alguns casos a pausa é de apenas 5 minutos); e pautando-se na natureza do trabalho, no caso de E20, que se assemelha ao trabalho realizado em um *call center* e demanda pausas para descanso, evitando o esgotamento.

A contratação de mais funcionários ou jovens aprendizes foi citada por três dos entrevistados (E5, E11, E19), indicando que percebem sobrecarga e falhas na organização do trabalho, o que vai de encontro à sugestão de E3 e E12, envolvendo melhor organização de atividades e horários, e de E9 e E20, envolvendo melhorias de processos.

A sugestão de que poderia haver um maior reconhecimento vindo dos superiores, dada por E18, indica um fator relacionado ao sofrimento no trabalho, uma vez que reconhecimento e gratificação moral dos superiores e colegas podem ser apontados como fatores cruciais para o prazer no trabalho (BACKES, 2012). E, por fim, a manutenção de máquinas e equipamentos, sugerida por E7, se relaciona com as condições físicas do contexto de trabalho.

Observe-se:

Melhorias, seria somente o... fato do local do almoço, porque tra, tra... traria muito mais disponibilidade para nós mesmos, como jovem aprendiz, a gente com certeza ia voltar do almoço mais satisfeita, que tem, tem dia que não dá tempo de comer... a, a marmitta que você fez, aí, você fica insatisfeita, com fome, trabalhando com fome, a gente não trabalha direito (E2).

Em questão de dividir o que cada um vai fazer... tem gente que faz muita coisa, tem gente que não faz nada, entendeu, fica. Em questão de... ficar sozinha, tipo, igual horário de almoço, não tem, o pessoal vai almoçar e eu fico sozinha. É muita coisa que eles podiam mudar, tipo, igual horário de almoço, não precisa ir todo mundo junto, entendeu? (E3).

Olha, acho que tipo, se os setores fossem mais ligado, porque é fábrica, mesmo assim a gente tem que ter né, é, ligação com o financeiro, contabilidade, com as lojas também (...) (E13).

Ah, eu tenho. É... em relação a essa pausa, né, podia ser mais frequente, podia falar mais, né, que pode que pode fazer essa pausa. Você pode, mas não fala muito. (...). Cinco minutos, porque lá... telemarketing... ...é muito repetitivo e talvez você, você estressa antes de fazer aquilo. Tem dia que você não está bem, tem dia que você pega só casos que... mais complicados e fica um pouco estressado, aí, podia dar um, falar, né, para todo mundo que pode fazer essa pausa (E20).

Já sobre as opiniões, dúvidas ou sugestões sobre a pesquisa, todos responderam que não possuíam observações a fazer. Contudo, após a explicação realizada individualmente sobre os objetivos e temas tratados na pesquisa, a maioria deles se pronunciou em relação às vivências de prazer e sofrimento na juventude, não se prendendo à esfera do trabalho. Os relatos foram então divididos em fontes de prazer e de sofrimento na juventude apontadas pelos entrevistados.

Inicialmente explorando os relatos relacionados a prazer, cinco dos entrevistados afirmaram não saber responder quais são as fontes de prazer vividas por eles durante a juventude, enquanto 17 deles pontuaram alguns aspectos, dentre os quais o mais citado se refere ao convívio e vida social com amigos, família e parceiro (nove deles).

**Tabela 41:** Fontes de prazer na juventude, segundo os entrevistados

<b>Respostas</b>	<b>Entrevistados</b>	<b>Total</b>
Vida social com amigos/ Família/ Parceiro	E9, E10, E11, E13, E16, E17, E19, E20, E22	09
Aspectos financeiros/ salário/ consumo	E6, E12, E14, E15, E18, E19, E20	07
Não soube responder	E1, E2, E3, E8, E21	05
Relações sociais e profissionais	E4, E6, E7	03
Satisfação do primeiro emprego	E5	01
Conhecer coisas novas	E16	01

Fonte: Dados da pesquisa.

Associando as vivências de prazer ao ambiente laboral, sete entrevistados (E6, E12, E14, E15, E18, E19, E20) mencionaram os aspectos financeiros que lhes possibilitam o consumo de itens de acordo com sua renda e preferência, além do auxílio na economia doméstica; três (E4, E6, E7) ressaltaram as relações sociais e profissionais, indo ao encontro da questão das interações, já citada anteriormente; e um (E5) citou a satisfação em viver a experiência do primeiro emprego, diante das dificuldades para inserção no ambiente de trabalho e dos benefícios que o trabalho gera. Não necessariamente vinculado ao trabalho, o fator da aprendizagem e de conhecer coisas novas foi citado pelo entrevistado E16.

Então, é, eu acho que é de prazer, assim, é esses relacionados a amigos e, é... assim, é, essa questão de sair, de conversar, distrair (E4).

O que me traz felicidade na minha idade assim é, tá trabalhando, ter o que, o que eu quero, não exatamente o que cê sabe que eu quero (ser efetivado), mas ter a condição de, de dar pra, pra minha família o que a minha família necessita, não deixar ninguém ali passar necessidade, poder me divertir com meus amigos nos finais de semana (E19).

Eu acho que... o, o prazer para um jovem, pode falar, jovem aprendiz, por exemplo? É estar trabalhando. “Cara, é a melhor sensação.” Acho que o jovem pensa: “Estou ganhando meu dinheiro, estou tendo minha... liberdade financeira, entre aspas, é, estou me bancando. E o bom, é que não estou dependendo de outras pessoas para comprar aquilo que eu quero.” Jovem, o jovem pensa muito nisso. “Ah, vou comprar, sou eu que estou pagando.” (Risos) Eu falo, porque sou jovem, eu sou assim (E14).

Prazer? Sair. É conversar e criar relações, é... Jogar bola, é... Conhecer pessoas novas, é... Nossa! Acho que para jovem, tudo novo é muito bom. Tudo novo. Viajar, conhecer... Acho que tudo novo. Acho que tudo... Coisas que são, assim, novas são legais (E16).

Por outro lado, os entrevistados também relataram as fontes de sofrimento que percebem na juventude, sobre as quais tiveram mais facilidade de falar do que as fontes de prazer, sendo que apenas três deles não souberam dizer quais são as fontes de sofrimento percebidas. Os relatos foram sintetizados na Tabela 42.

**Tabela 42:** Fontes de sofrimento na juventude, segundo os entrevistados

Respostas	Entrevistados	Total
Não sei dizer	E13, E20, E21	03
Sobrecarga/ Acúmulo de papeis e funções	E2, E15, E18	03
Incerteza quanto ao futuro	E3, E4, E7	03
Caminhos “errados” que a vida oferece aos jovens	E9, E12, E19	03
Preconceito	E6, E12, E14	02
Não atendimento das expectativas	E5, E17	02
Se acostumar com as responsabilidades	E8, E14	02
Pressão	E10, E11	02
Dificuldade para se expressar	E14, E16	02
Problemas com família/ amigos/ parceiro	E16, E22	02
Competitividade	E7	01
Falta de oportunidade	E1	01
Solidão	E17	01
Não possuir independência financeira	E19	01

Fonte: Dados da pesquisa.

Entre os 19 entrevistados que mencionaram as fontes de sofrimento, houve uma variabilidade maior envolvendo, por exemplo: a dificuldade de conciliar os papeis e funções que possuem (E2, E15, E18); o não atendimento das expectativas no desempenho dessas funções diversas (E5, E17); a deficiência no número e na qualidade de oportunidades destinadas aos jovens (E1); a realidade dos caminhos “errados” que a vida oferece aos jovens,

envolvendo atividades ilícitas e violência; e o preconceito, seja relacionado à figura do jovem aprendiz (E6, E14), que em certos casos é menosprezado, ou relacionado à aparência (E12) que não segue os estereótipos convencionados socialmente.

Eu acho que, o cansaço também, o cansaço que atrapalha, porque, por exemplo, jovem, igual por exemplo, eu trabalho e estudo, aí chega no final do dia tá exausto, tá cansado, tem que fazer as coisas. Além de trabalhar e estudo tem dentro de casa, tem obrigação dentro de casa. E assim vai. (...)Tipo, pelo menos pra mim né, que eu tenho que pegar 3 ônibus, eu saio de casa 7:30 e chego em casa 6hrs. Eu chego em casa é o tempo de comer, tomar banho e ir pra escola. Aí eu chego 10:20, saio 10:20, chego em casa quase 10:30, aí o que eu tenho que fazer é arrumar meu quarto, arrumar os trem lá em casa, porque minha mãe fala assim: “você tá trabalhando, mas cozinha é sua”, então lá em casa eu chego 10:30 vou arrumar cozinha, limpar fogão, fazer os trem, só isso que é cansativo (E15).

Eu queria que, tipo assim, falar para as pessoas darem mais oportunidades, né. Só isso, que me deixa muito chateado. É, mas, é, eu acho que, em geral, é o Brasil mesmo que não tem oportunidade, que não dá muita oportunidade. Igual eu: eu, para você ver, pago esse curso e pago autoescola. Se a minha mãe não fosse me ajudar, como é que eu ia pagar isso? Eu ia ser um cara louco, cheio de vontade, mas não ia conseguir fazer... por em ação as minhas ideias. Eu não ia conseguir fazer nada. E igual acontece com vários outros jovens, não só comigo (E1).

Mas, em questão dele ficar preso muito, em suas responsabilidades e achar que, só porque ele é jovem, ele... tem que deixar de viver... e, às vezes, igual, teve a questão da jovem falar: “Ah, eu não vou reclamar porque eu sou jovem.” O preconceito já começa daí, dela mesmo se intitular jovem e não querer expor a opinião dela. Isso traz muito, muito... muita... acho que é por isso, muitos jovens entram em depressão, porque não sabem lidar com o po-pobre-problema, não sabem conversar com as outras pessoas (E14).

Porque muitos amigos meus que eu tinha naquela época, hoje a maioria tá preso ou tá morto (E19).

Tipo assim, meus colegas tudo é, mexe com esse trem errado, aí minha mãe e meu pai sempre me deu conselho, aí eles fica me chamando, vão fazer isso, vão fazer aquilo, aí eu penso na minha mãe e no meu pai, não é que eu não gosto, os pessoal também acha que eu ando assim, imagina quando eu vou comprar fralda pro meu filho? Os fiscal fica me olhando.. eu acho tipo, ser, ser, isso não tem como não falar. (Anda assim como? Você acha que se veste diferente...) Que os pessoal tudo, tudo fala que eu ando igual favelado, não sei... (E12).

Os aspectos mencionados em relação ao sofrimento perpassam por questões econômicas, sociais, laborais, temporais, psicológicas e emocionais, lançando luz às dificuldades que os jovens enfrentam nesse período de transição, perguntas e busca de respostas que é a juventude.

Após a descrição e análise dos dados quantitativos e qualitativos gerados na pesquisa, na seção seguinte serão realizadas as discussões integrando-os, de forma a tecer considerações mais ricas e amplas sobre os jovens trabalhadores em questão, suas percepções temporais e vivências de prazer e sofrimento no trabalho.

### 4.3 Discussão dos dados

Para realizar a discussão integrando os dados gerados na pesquisa, inicialmente serão apresentados aqueles referentes às percepções temporais dos participantes, os dados referentes às vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos participantes e, posteriormente, as relações entre os temas e aspectos adjacentes, combinando dados quantitativos, qualitativos e aspectos teóricos.

#### 4.3.1 Percepções temporais dos participantes da pesquisa

Em relação às percepções temporais foi observada uma consonância entre as preferências apontadas na análise quantitativa e na análise qualitativa, exceto em relação à dimensão da policronicidade, conforme pode ser visto no Quadro 4.

**Quadro 4:** Síntese das Percepções Temporais dos participantes da pesquisa

Triangulação	Dados Quantitativos	Dados qualitativos
<b>Dimensões temporais</b>		
<b>Policronicidade</b>	Policrônicos	Monocrônicos
<b>Velocidade</b>	Rápidos	Rápidos
<b>Pontualidade</b>	Pontuais	Pontuais
<b>Profundidade</b>	Futuro	Futuro
<b>Arrastamento</b>	Arrastados	Arrastados

Fonte: Dados da pesquisa.

Os dados quantitativos demonstram majoritariamente que os respondentes possuem preferência por comportamentos policrônicos, contudo, trazem um percentual considerável (32,82%) de respondentes com preferência pela monocronia. Considerando que as afirmativas do questionário utilizado não fazem necessariamente uma distinção entre as preferências de policronicidade no trabalho e fora dele, pode-se inferir que não necessariamente as preferências reveladas no questionário são aquelas que se dão no trabalho desses jovens. Como afirmaram Bluedorn e Jaussi (2007), o trabalho pode limitar e determinar a possibilidade das pessoas se comportarem conforme as suas preferências pela policronia ou monocronia.

Diante dos relatos trazidos pelos jovens no decorrer das entrevistas, é perceptível que no trabalho eles tendem a agir de forma mais monocrônica, pois, frente ao que a oportunidade do trabalho representa para eles, há um grande receio de incorrer em algum tipo de erro e ser prejudicado. Dessa forma, os jovens realizam uma atividade de cada vez, para que possam

dedicar o máximo de concentração, atenção e cautela ao que estão fazendo. Contudo, diante da discrepância verificada entre os dados quantitativos e qualitativos, sugere-se que futuras pesquisas possam explorar melhor esse aspecto.

Também em relação ao que o trabalho representa para esses jovens, percebe-se que eles demonstram comportamentos mais velozes, pontuais, atrelados ao futuro e arrastados, uma vez que, conforme relatado nas entrevistas, eles desejam “mostrar serviço” e, em sua maioria, anseiam pela futura efetivação na empresa. Na percepção destes jovens, essas seriam as preferências temporais que mais os beneficiariam no trabalho, sendo verificadas tanto nos dados quantitativos, quanto nos dados qualitativos da pesquisa.

Considerando as relações entre as dimensões temporais, nos relatos dos entrevistados sobre como lidam com o seu tempo de trabalho, foram percebidos aspectos que indicam que a “correria” ou a “tranquilidade” que percebem em seu trabalho pode influenciar na velocidade com que executam as suas atividades. Entre os entrevistados, três citaram que adotam a rapidez no trabalho, embora essa não seja a preferência que demonstram fora dele. Esses fatores indicam uma possível correlação entre velocidade e arrastamento, que foi corroborada pelos testes realizados, demonstrando haver correlação estatisticamente significativa entre velocidade e arrastamento, em que quanto mais veloz, mais arrastado tende a ser o tempo do sujeito.

Outra relação percebida foi entre as dimensões policronicidade e arrastamento. Entre os entrevistados, três afirmaram que adotam comportamentos policrônicos devido às demandas do trabalho, embora sua preferência seja por realizar uma atividade de cada vez, indicando uma possível relação com o arrastamento, que foi verificada através dos testes realizados. Os testes indicaram existir uma correlação estatisticamente significativa entre policronicidade e arrastamento, em que quanto mais policrônico, mais o indivíduo tende a ser arrastado.

Os relatos também demonstraram uma possível relação entre pontualidade e arrastamento, visto que cinco dos entrevistados se posicionaram como pontuais apenas no trabalho, mas não em outros aspectos do cotidiano, indicando que os horários e prazos estipulados por terceiros no trabalho são mais facilmente cumpridos do que em outras esferas. Os testes demonstraram haver correlação estatisticamente significativa entre pontualidade e arrastamento, indicando que quanto mais pontual, mais arrastado tende a ser o tempo do sujeito.

### 4.3.2 Prazer e sofrimento no trabalho dos participantes da pesquisa

Em relação às vivências de prazer e sofrimento no trabalho foram observadas divergências entre os aspectos apontados na análise quantitativa e na análise qualitativa, principalmente em relação ao contexto de trabalho, conforme pode ser visto no Quadro 5.

**Quadro 5:** Síntese de Prazer e Sofrimento no Trabalho dos participantes da pesquisa

<b>Triangulação Prazer e Sofrimento</b>	<b>Dados Quantitativos</b>	<b>Dados qualitativos</b>
<b>Contexto</b>	Organização do trabalho: crítico Condições de trabalho: crítico Relações socioprofissionais: crítico	Organização do trabalho: satisfatório Condições de trabalho: satisfatório Relações socioprofissionais: satisfatório
<b>Custos ou Riscos</b>	Custos físicos: crítico Custos cognitivos: crítico Custos afetivos: crítico	Custos físicos: crítico Custos cognitivos: satisfatório Custos emocionais: crítico
<b>Prazer e Sofrimento</b>	Prazer: crítico Sofrimento: crítico	Prazer: satisfatório Sofrimento: crítico
<b>Danos</b>	Danos físicos: crítico Danos sociais: crítico Danos emocionais: crítico	Danos físicos: crítico Danos sociais: satisfatório Danos psicológicos: crítico
<b>Estratégias</b>	-	Inexistentes ou pouco sofisticadas

Fonte: Dados da pesquisa.

De acordo com os resultados do ITRA, todas as escalas retornaram aspectos críticos das vivências dos respondentes, indicando estado de alerta em relação ao sofrimento e ao risco de adoecimento devido ao trabalho. Contudo, na análise dos relatos feitos no decorrer das entrevistas, os entrevistados demonstraram um cenário mais otimista.

O contexto de trabalho foi definido pela maioria dos entrevistados como satisfatório, com ênfase nos aspectos positivos das condições de trabalho e das relações socioprofissionais. Muitos dos entrevistados afirmaram que trabalhar sentados, em frente ao computador e no ar condicionado é, para eles, uma configuração melhor e mais adequada do que os trabalhos informais que já possuíram anteriormente e do que os trabalhos que poderiam vislumbrar sem o intermédio do ESPRO. As relações desenvolvidas no contexto de trabalho também foram destacadas como responsáveis por fazer com que o trabalho lhes pareça mais leve, funcionando como um contraponto para a pressão que sentem.

Quanto aos custos ou riscos no trabalho, os custos cognitivos foram considerados majoritariamente satisfatórios, mas em outras passagens de suas falas, em alguns casos os entrevistados demonstraram sentir dificuldades com as atividades realizadas e sentir também grande receio de cometer erros no desenvolvimento de suas atividades, apontando contradições em seus relatos.

Em relação aos indicadores de prazer e sofrimento no trabalho, apesar de relatarem fontes de sofrimento diversas e demais aspectos preocupantes do contexto de trabalho e dos custos envolvidos, os entrevistados, em sua maioria, afirmaram vivenciar prazer no trabalho. Os entrevistados acreditam possuir liberdade de expressão no trabalho, embora os exemplos associados a este aspecto envolvam opiniões de baixa complexidade, como, por exemplo, a preferência por pegar uma pasta de documentos por vez nos arquivos ou pegar várias ao mesmo tempo, ou o fato de preencherem um formulário dando sugestões de melhorias para a empresa. Quanto à realização profissional, o fato de possuírem um emprego por si só parece, para muitos, já ser um fator suficiente para que se sintam realizados, o que pode ser explicado pelas dificuldades que enfrentam devido à realidade socioeconômica que vivenciam e às dificuldades em relação às oportunidades no mercado de trabalho.

No que tange os danos relacionados ao trabalho, os danos sociais merecem destaque pela expressiva opinião dos entrevistados de que o trabalho não lhes causou danos no âmbito social, e sim benefícios. Embora a análise do ITRA tenha revelado aspectos críticos de danos sociais, para a maioria dos entrevistados adquirir o *status* de trabalhador e auferir renda com o trabalho fez com que eles se sentissem mais reconhecidos e respeitados pelos pares na sociedade, além de propiciar melhores condições financeiras para a realização de atividades de lazer com os amigos, familiares e parceiros.

Por fim, as estratégias defensivas utilizadas pelos entrevistados frente às fontes de prazer e sofrimento no trabalho não foram abordadas no questionário, apenas nas entrevistas, revelando que há pouca sofisticação na elaboração dessas estratégias devido à escassa experiência de trabalho e ao medo que possuem de serem mal avaliados na empresa, uma vez que, para eles, iniciativas no sentido de alterar as fontes que geram sofrimento podem ser vistas como indisciplina e que, como mencionado em muitos relatos, há certo preconceito em relação à figura do jovem aprendiz que parte dos próprios entrevistados, pois eles se sentem menos importantes do que os demais funcionários e acabam naturalizando aquilo que lhes incomoda.

#### **4.3.3 Relações entre percepções temporais e prazer e sofrimento no trabalho e discussões adjacentes**

No que diz respeito às correlações entre aspectos de percepções temporais e de prazer e sofrimento no trabalho, algumas foram mencionadas livremente por parte dos entrevistados em seus relatos, tendo em vista que os trabalhadores reagem de maneira singular às condições

vividas na organização do trabalho e às pressões dele advindas, conforme a constituição de sua personalidade (FARIA; BRUNING, 2013).

O entrevistado E11 afirmou, em relação às mudanças que percebeu em seu comportamento, que o seu trabalho lhe exigiu comportamentos mais policrônicos em detrimento de sua preferência por comportamentos mais monocrônicos, fazendo com que ele precisasse se adequar ao trabalho nesse sentido. Conforme afirmam Bluedorn e Jaussi (2007), o trabalho pode atuar como limitante e determinante das possibilidades de comportamentos policrônicos ou monocrônicos.

Considerando que, no confronto entre as expectativas do trabalhador e a realidade de trabalho, quando o contexto de trabalho não dá espaço para que o trabalhador expresse os seus pensamentos e preferências, isto pode levar a vivências conscientes ou inconscientes de sofrimento no trabalho. No caso relatado, isso se dá em termos da organização do trabalho, com a divisão das atividades, produtividade esperada, regras, gestão do tempo, controles, natureza e conteúdo da tarefa (MENDES; COSTA; BARROS, 2003).

A questão da velocidade foi mencionada nos relatos ligada ao reconhecimento no trabalho e à produtividade. Alguns dos entrevistados afirmaram que quando conseguem realizar atividades em menos tempo do que outras pessoas realizam, ou em menos tempo do que seus superiores propuseram, eles são elogiados e reconhecidos pela sua produtividade.

Como é que eu vou te explicar? É assim, tudo o que eu faço assim que, por exemplo, é alguém não esperava, alguma coisa assim, sempre falam comigo: ah, parabéns, você conseguiu realizar isso em menos tempo que a gente propôs, alguma coisa assim, entendeu? (E4)

Eu tento ser mais... é... produtiva possível, porque o tempo é 6 horas, é muito curto, e é muita coisa, e você tem que fazer o mais rápido possível pra você ficar mais tranquila o final do mês (E10).

Na minha função, é quando é para... porque tem um tempo médio, né, para fazer o check-in das pessoas lá. Eu consigo fazer mais rápido do que a outra moça, porque eu peguei mais rápido também as etapas, o jeito de proceder com o cliente, né? Aí eu acabei fazendo as coisas mais rápidas (E16).

O imperativo da aceleração no tempo de trabalho faz com que os indivíduos experimentem seu tempo de forma cada vez mais comprimida e se sujeitem a uma apreciação crescente de realidades imediatas e instantâneas (FREZZA; GRSICI; KESSLER, 2009).

A maior velocidade relatada pelos respondentes, tanto dos dados quantitativos, quanto nos dados qualitativos, pode ser associada à natureza das tarefas que eles executam, pois são tarefas mais rotineiras e repetitivas, sem grande complexidade, possibilitando que os jovens tenham condição de adquirir certa velocidade no desenvolvimento das atividades. Por outro

lado, a maior velocidade também pode estar associada à auto-aceleração, que constitui uma estratégia defensiva na qual o indivíduo, na impossibilidade de descartar seus pensamentos ou atividades psíquicas espontâneas, as paralisa, acelerando o ritmo de trabalho de modo que sua atividade ocupe todo o seu campo de consciência (DEJOURS, 1996).

A velocidade também foi relacionada com aspectos críticos do contexto de trabalho, como a necessidade de contratação de mais funcionários para as demandas da organização. O entrevistado E8, por exemplo, afirmou que, após a demissão de alguns colegas de trabalho houve o acúmulo de funções e ele precisou atuar com maior velocidade em suas atividades. No mesmo sentido, os entrevistados E5, E11 e E19, quando questionados sobre sugestões de melhorias para a organização, indicaram a necessidade de contratação de mais funcionários ou de jovens aprendizes, indicando aspectos negativos do contexto de trabalho que podem levar ao esgotamento profissional e ao sofrimento.

Nos relatos, foram identificados tanto elementos do tempo subjetivo quanto do tempo objetivo ou cronológico associando-os ao prazer e ao sofrimento no trabalho. Quanto ao tempo objetivo ou cronológico, a sensação de injustiça foi relatada quando o entrevistado E1 ressaltou que os demais jovens aprendizes trabalham apenas 4 horas na empresa onde ele trabalha 6 horas, mas que todos recebem a mesma remuneração. A questão do transporte que utilizam para chegar ao trabalho e à escola, bem como o curto período de tempo de que dispõem para o lanche ou almoço no trabalho também foram aspectos relativos ao tempo cronológico que demonstraram certa dificuldade de adequação dos jovens.

Melhorias, seria somente o... fato do local do almoço, porque tra, tra... traria muito mais disponibilidade para nós mesmos, como jovem aprendiz, a gente com certeza ia voltar do almoço mais satisfeita, que tem, tem dia que não dá tempo de comer... a, a marmita que você fez, aí, você fica insatisfeita, com fome, trabalhando com fome, a gente não trabalha direito (E2).

No que diz respeito ao tempo subjetivo, os entrevistados relataram a sensação de que o tempo passa mais rápido e de que o trabalho é mais leve devido às boas relações sociais e profissionais desenvolvidas na organização. Quando os indivíduos estão fazendo alguma atividade que lhes atrai ou provoca emoções positivas, a duração do tempo subjetivo é menor (VASILE, 2015), conferindo a sensação de que o tempo está passando mais rápido, o que não é percebido quando o indivíduo está passando por emoções negativas ou vivenciando atividades que lhes são pouco atrativas.

Igual eu te falo, quando eu entrei lá, não conversava com ninguém, tipo, eu era isolada, depois você vai até... igual eu te falo, a época das meninas, foi a melhor

época, que eu fiz amizade lá. O tempo passa mais rápido e, tal. Eu acho o que mais, sabe, o que mais pesa lá são as pessoas (E3).

Quando questionados sobre as fontes de sofrimento que percebem na juventude, não necessariamente ligadas ao trabalho, três dos entrevistados (E2, E15, E18) mencionaram a dificuldade de conciliar os papéis e funções que possuem nessa fase da vida e dois deles (E5, E17) mencionaram o não atendimento das expectativas no desempenho dessas funções diversas. As pressões que os jovens sofrem para atender às expectativas sociais que recaem sobre eles podem fazer com que vivenciem o seu tempo de forma mais comprimida, veloz e arrastada, levando ao sofrimento. Além disso, a criação de incompetências, que ocorre quando o trabalhador se sente incapaz de responder às situações de trabalho, também pode levar ao sofrimento destes jovens (DEJOURS, 1998).

Considerando as estratégias defensivas utilizadas pelos jovens participantes da pesquisa em questão, é perceptível que a maioria delas pode ser classificada como estratégias de proteção (MENDES, 2007), em que os modos de pensar, sentir e agir dos jovens atuam no sentido de compensar ou suportar o sofrimento proveniente do trabalho, pois foram citadas estratégias como relevar, se acostumar, esquecer e se distrair. Um dos entrevistados (E7) afirmou que sua estratégia é não fazer uso de um tempo de parada (JÖNSSON, 2004) entre as atividades que precisa realizar no intuito de não desanimar nem perder o ritmo, indicando o esgotamento presente em seu cotidiano.

Frente aos apontamentos feitos no decorrer da pesquisa e da análise dos dados, a seção seguinte apresenta as considerações finais do presente estudo.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa desenvolvida nesta dissertação, que refletiu sobre jovens trabalhadores, tempo e prazer e sofrimento, teve como objetivo geral 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 os indicadores de prazer e sofrimento no trabalho dos jovens em questão, utilizando como referência as dimensões temporais de Bluedorn e Jaussi (2007) e o Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) de Mendes (2007). Além dos aportes citados, para maior embasamento teórico, foram explorados no referencial outros estudos que abordaram tanto tempo quanto prazer e sofrimento no trabalho.

Em termos metodológicos, foi realizada uma pesquisa de natureza quantitativa e qualitativa, caracterizando uma triangulação metodológica que permite complementaridade entre diferentes abordagens em um estudo (COLLIS; HUSSEY, 2005). A pesquisa foi considerada descritiva, de campo, desenvolvida através de estudo de caso. A coleta de dados foi feita por meio de questionários e entrevistas semiestruturadas e os dados provenientes dos questionários foram tratados a partir de análise estatística descritiva uni e bivariada, enquanto os dados das entrevistas passaram por análise de conteúdo.

Em relação ao primeiro objetivo específico estabelecido na pesquisa, de descrever as percepções de temporais dos jovens trabalhadores do ESPRO de Belo Horizonte (MG), foram percebidos comportamentos dos jovens em relação ao tempo predominantemente de forma policrônica, rápida, pontual, atrelada ao futuro e arrastada pelo tempo e ritmo de terceiros. Estas preferências foram verificadas tanto nos dados quantitativos, quanto nos dados qualitativos da pesquisa, existindo uma consonância entre as preferências apontadas, à exceção da policronicidade, uma vez que os dados quantitativos demonstraram preferência dos jovens por comportamentos policrônicos, enquanto os dados qualitativos apontaram o contrário, preferência por comportamentos monocrônicos. Frente ao que a oportunidade do 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.

O segundo objetivo específico da pesquisa, de descrever as vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos jovens em questão, trouxe um cenário preocupante à tona, com níveis críticos a graves nas quatro escalas do ITRA. Contudo, no decorrer das entrevistas,

foram percebidos 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 benefícios sociais ao invés de danos.

Ainda sobre as vivências de prazer e sofrimento no trabalho, foram exploradas as estratégias defensivas utilizadas pelos jovens. Ressalta-se que alguns não percebem fontes de sofrimento no trabalho e outros percebem, porém não utilizam estratégias defensivas. Dentre aqueles que fazem uso de estratégias foi observada pouca sofisticação em sua elaboração, certamente devido à escassa experiência de trabalho e ao medo que possuem de serem mal avaliados na empresa. Esse cenário se justifica pelo público observado, que vive em situação de vulnerabilidade social e passa por dificuldades na inserção e na manutenção no mercado de trabalho devido à discriminação em função da idade que ocorre de forma sistemática no mundo laboral (ANGUS; REEVE, 2006). Algumas das estratégias relatadas consistiram em ignorar, relevar e se acostumar com a fonte do sofrimento, podendo causar a alienação dos jovens entrevistados, levando-os à naturalização das situações geradoras de sofrimento (MENDES, 2007).

Quanto ao último objetivo específico definido, de identificar e analisar diferenças, semelhanças e tendências considerando a relação entre as percepções temporais e as vivências de prazer e sofrimento no trabalho dos jovens abordados, nos três conjuntos de testes realizados foi constatado que há correlação estatisticamente significativa praticamente entre todas as dimensões temporais entre si, à exceção de profundidade temporal. Considerando os indicadores de prazer e sofrimento no trabalho entre si, os resultados também demonstraram haver correlação na maioria dos aspectos, com 73 das 78 relações testadas retornando resultados estatisticamente significativos. E, por fim, analisando as relações entre percepções temporais e prazer e sofrimento no trabalho, 45 dos 91 testes realizados demonstraram ser estatisticamente significativos.

Os testes realizados demonstraram que se destacaram entre as dimensões temporais a pontualidade e o arrastamento por liderança, uma vez que foram estas as dimensões que apresentaram maior número de relações com os aspectos de prazer e sofrimento no trabalho, exceto com organização do trabalho e custos afetivos. Já no que diz respeito ao prazer e

sofrimento no trabalho, destacaram-se as condições de trabalho, os custos cognitivos e a realização profissional, que apresentaram relações estatisticamente significativas com todas as dimensões temporais analisadas, exceto profundidade temporal, o que provavelmente se deve ao fato de que as pessoas tendem a enfrentar dificuldades ao racionalizar uma preferência em termos de profundidade temporal (PAIVA; SOUZA, 2016; PAIVA *et al.*, 2013b).

A resposta ao objetivo geral da presente pesquisa corrobora com o que afirma Dejours (1996), de que o sofrimento é totalmente atravessado pela dimensão temporal. Os testes indicaram que quanto mais policrônico, veloz, pontual e arrastado o indivíduo é, mais satisfatórias tendem a ser as condições de trabalho, maior a realização profissional e mais graves os custos cognitivos envolvidos. Da mesma forma, quanto mais pontuais e arrastados os indivíduos são, mais satisfatórias as relações socioprofissionais e os custos físicos tendem a ser, bem como os danos de toda ordem tendem a diminuir. Sendo assim, é possível inferir que quanto mais o sujeito se adequa às demandas da organização, sendo pontual, rápido, policrônico e arrastado, ou seja, quanto mais temporalmente adequada está a pessoa, mais significativas são as vivências de prazer e menos significativas são as vivências de sofrimento no trabalho.

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 estudado 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. Além disso, a instituição pode realizar o intermédio entre os jovens e as empresas parceiras de forma mais adequada às características de ambos, levando a mais produtividade e bem estar no trabalho. Por fim, são trazidas contribuições para os próprios jovens, pois ao refletirem como são e como talvez seja necessário que se adaptem, é possível que diminuam o *gap* entre o prazer e o sofrimento no

trabalho, contribuindo pra que desenvolvam estratégias defensivas pra vivenciar o trabalho de modo mais prazeroso.

Embora este estudo traga as contribuições citadas, existem também limitações a serem apontadas, que possuem sua relevância diante da possibilidade do avanço do conhecimento. Como limitações da presente pesquisa inicialmente deve ser frisado que se trata de uma pesquisa realizada 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 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 para melhor.

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 demais 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. Sugere-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. Discussões que contemplem as diferenças entre trabalho e emprego, além das discussões sobre os tipos de tempo (cognitivo, psicológico, religioso, entre outros) e sua relação com o trabalho podem ser abordadas. Outros temas que permitam melhor conhecer a realidade dos jovens trabalhadores, como assédio moral e sexual, *burnout*, estresse ocupacional e comprometimento organizacional também podem ser explorados. Por fim, sugere-se a realização de um tratamento estatístico mais sofisticado em relação aos temas abordados na presente pesquisa, através de análise fatorial e de modelagem de equações estruturais, de modo a clarear possíveis relações e causalidades entre os construtos aqui abordados.

## 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.
- AMÉRICO, B. L. Aprendizagem Organizacional, Teoria Ator-Rede e Estudos Foucaultianos: Tempo, Espaço e Poder. *Revista de Administração FACES Journal*, v. 15, n. 4, p. 66-78, 2016.
- ANCONA, D.; CHONG, C.-L. Entrainment: Pace, cycle, and rhythm in organizational behavior. *Research in Organizational Behavior*, v. 18, p. 251–284, 1996.
- ANGUS, J.; REEVE, P. Ageism: A threat to “aging well” in the 21st century. *Journal of Applied Gerontology*, v. 25, n. 2, p. 137–152, 2006.
- 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.
- BARBOSA, J. K. D. ; MARANHÃO, C. M. S. de A.; PEREIRA, J. J. . Sobre o Tempo Livre na Era do Teletrabalho. In: *V Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho*, 2015, Salvador. V EnGPR, 2015.
- BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 2009.
- BARLING, J.; KELLOWAY, E. K.; FRONE, M. R. Editor’s Overviews: special populations. In: BARLING, J.; KELLOWAY, E. K.; FRONE, M. R. (eds.), *Handbook of work stress*, p. 401-404, Thousand Oaks: Sage, 2005.
- BARRETO, L. K. S.; LEONE, N. M. C. P. G.; REIS, S. B. D.; ROCHA NETO, M. P. Prazer e Sofrimento em Empresa Terceirizada. *Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar*, v. 7, n. 1, p. 67-76, 2015.
- BARRETO, L. K. S.; LEONE, N. M. C. P. G.; SANTIAGO, J. L. S.; NÓBREGA, A. B. N. Trabalho, Prazer e Sofrimento na Hotelaria. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, v. 10, n. 4, p. 63-79, 2016.
- BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. *A Construção Social da Realidade*. Petrópolis: Vozes, 2004.
- BESSI, V. G.; SCHREIBER, D.; PUFFAL, D. P.; TONDOLO, V. A. G. As Tecnologias de Informação e Comunicação e sua Influência na Vivência Espaço-Temporal de Trabalhadores Bancários. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 13, n. 4, p. 776-794, 2015.
- BESSI, V. G.; ZIMMER, M. V.; GRISCI, C. L. I. O panóptico digital nas organizações: espaço-temporalidade e controle no mundo do trabalho contemporâneo. *Organizações & Sociedade*, v. 14, n. 42, p. 83-96, 2007.
- BISPO, A. C. K. A.; HELAL, D. H. A dialética do prazer e sofrimento de acadêmicos: um estudo com mestrados em Administração. *Revista de Administração FACES Journal*, v. 12, n. 4, p. 120-136, 2013.

BLUEDORN, A. C. *The Human Organization of Time: temporal realities and experience*. Stanford University Press, Stanford, 2002.

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.

BOAS, A. A. V.; MORIN, E. Psychological well-being and psychological distress for professors in Brazil and Canada. *Revista de Administração Mackenzie*, v. 15, n. 6, p. 201-219, 2014.

BORLIDO, F. C. *Valores Organizacionais e do Trabalho na Percepção de Jovens Recém-Inseridos no Mercado de Trabalho: O caso dos alunos do Espro*. 2011. 147 f. Dissertação (Mestrado em Administração). Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2011.

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.

BRASIL. *Decreto nº 5.598*, de 1º de dezembro de 2005. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5598.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2005/Decreto/D5598.htm). Acesso em 26/04/2016.

BUTLER, R. Time in Organizations. *Organization Studies*, v. 16, n. 6, p. 925-950, 1995.

CARVALHO, D. M.; GARCIA, F. C. Riscos de Adoecimento no Trabalho de Fisioterapeutas: uma Abordagem Psicodinâmica. *Revista Alcance*, v. 23, n. 3, p. 293-311, 2016.

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.

CAVEDON, N. R. "Pra tá no DC tem que ser meio doido. Se tu não és, vai ficar": a saúde mental dos servidores do Departamento de Criminalística do Instituto-Geral de Perícias do Rio Grande do Sul. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, v. 11, n. 2, p. 255-271, 2012.

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.

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 de Janeiro de 2017.

CODO, W.; SORATTO, L.; VASQUES-MENEZES, I. Saúde mental e trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Ed.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*, p. 276-299. Porto Alegre: Artmed, 2004.

- COLLIS, J.; HUSSEY, R. *Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação*. Trad. Lúcia Simonini. 2 ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- CORSEUIL, C. H. L.; FRANCA, M. A. P. *Inserção dos jovens no mercado de trabalho brasileiro: evolução e desigualdades no período 2006-2013*. Organização Internacional do Trabalho. Brasília: OIT, 2015.
- CORSO, K. B.; CAVEDON, N. R.; FREITAS, H. Mobilidade espacial, temporal e contextual: um estudo de inspiração etnográfica sobre o trabalho móvel em shopping center. *Revista de Administração da UFSM*, v. 8, n. 1, p. 141-156, 2015.
- COSTA, S. G. O pai que não é patrão: vivência de sujeitos terceirizados no Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul. *Organizações & Sociedade*, v. 14, n. 42, p. 97-113, 2007.
- COSTA, J. S.; BASTOS, G. M. F.; LIMA, B. C. C.; SILVA FILHO, J. C. L. Inovação social, prazer e sofrimento no trabalho: o caso do Projeto Mandalla no Ceará. *Administração Pública e Gestão Social*, v. 6, n. 1, p. 11-18, 2014.
- COUTINHO, M. C.; KRAWULSKI, E.; SOARES, D. H. P. Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. *Revista Psicologia & Sociedade*, v. 19, p. 29-37, 2007.
- CRESWELL, J. W. *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto*. 2 ed. Porto Alegre: Aritmed, 2007.
- CRUZ, L. J.; QUEIROZ, N. D. S.; LIMA, G. S. Motivação, comprometimento e sofrimento no trabalho do setor público: Um estudo de caso em uma universidade pública de Sergipe. *Revista Administração em Diálogo*, v. 16, n. 2, p. 87-116, 2014.
- DEJOURS, C. Prefácio. In: MENDES, A. M. (Org). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.
- DEJOURS, C. *Souffrance en France: la banalisation de l' injustice sociale*. Paris: Éditions du Sevil, 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.
- DEJOURS, C. *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. Tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. São Paulo: Cortez – Oboré, 1992.
- DIAS, T. T. P.; FACAS, E. P.; MORRONE, C. F.; MENDES, A. M. “Vai atender em 20 minutos?” Estratégias de enfrentamento do sofrimento no trabalho de teleatendentes em uma central de denúncia de abuso sexual. *Gestão e Sociedade*, v. 5, n. 12, p. 195-215, 2011.
- DiMAGGIO, P. J.; POWELL, W. W. A gaiola de ferro revisitada: isomorfismo institucional e racionalidade coletiva nos campos organizacionais. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, v. 45, n. 2, p. 74-89, 2005.
- ELIAS, N. *Sobre o tempo*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1998.

EMMENDOERFER, M. L. Temporalidades e Implicações do Trabalho Gerencial no Cotidiano. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, v. 11, n. 1, p. 70-84, 2017.

EMMENDOERFER, M. L.; DIAS, F. S. “Máquinas de ensinar?”: um estudo comparativo do controle simbólico do tempo com docentes de Cursos de Administração em duas IES de Belo Horizonte – MG. *Revista Alcance*, v. 14, n. 3, p. 385-404, 2007.

ESPRO – Associação de Ensino Profissional Profissionalizante. Disponível em <http://www.espro.org.br/institucional/sobre-o-espro>. Acesso em 18/08/2016.

ESTRADA, R. J. S.; FLORES, G. T.; SCHIMITH, C. D. Gestão do Tempo Como Apoio ao Planejamento Estratégico Pessoal. *Revista de Administração da UFSM*, v. 4, n. 2, art. 8, p. 315-332, 2011.

FALCE, J. L.; GARCIA, F. C.; MUYLDER, C. F. Prazer e sofrimento: um estudo de caso em um centro de pesquisas brasileiro. *Gestão & Regionalidade*, v. 27, n. 81, art. 10, p. 74-86, 2011.

FANTINEL, L. D.; CAVEDON, N. R. A cultura organizacional do Restaurante Chale da Praça XV em Porto Alegre: espaços e tempos sendo revelados. *Revista de Administração Mackenzie*, v. 11, n. 1, art. 8, p. 6-37, 2010.

FANTINEL, L. D.; CAVEDON, N. R. Cardápio dos tempos e espaços de um bistrô. *Revista Pretexto*, v. 11, n. 3, art. 1, p. 9-33, 2010.

FARIA, J. H.; BRUNING, C. O problema dos mais novos: um estudo de caso sobre o conflito de gerações na linha de produção de uma montadora automotiva da Região Metropolitana de Curitiba. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, v. 12, n. 3, p. 353-365, 2013.

FARIA, J. H.; RAMOS, C. L. Tempo dedicado ao trabalho e tempo livre: os processos sócio-históricos de construção do tempo de trabalho. *Revista de Administração Mackenzie*, v. 15, n. 4, p. 47-74, 2014.

FERREIRA, M. C. O sujeito forja o ambiente, o ambiente forja o sujeito: mediação indivíduo-ambiente. In: FERREIRA, M. C.; ROSSO, S. D. (orgs). *A regulação social do trabalho*, p. 21-46. Brasília, Ed. Paralelo 15, 2003.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. *Trabalho e riscos de adoecimento – o caso dos auditores fiscais da Previdência Social Brasileira*. Brasília, Edições Ler Pensar e Agir e FENAFISP, 2003.

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*. 3 ed. 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.

GRISCI, C. L. I.; CARDOSO, J. Experimentação do tempo e estilo de vida em contexto de trabalho imaterial. *Cadernos EBAPE. BR*. Rio de Janeiro, v. 12, n. 4, p. 851-865, 2014.

- GRISCI, C. L. I. Trabalho, tempo e subjetividade: impactos da reestruturação produtiva e o papel da psicologia nas organizações. *Psicologia: Ciência e profissão*, v. 19, n. 1, p. 2-13, 1999.
- GUEVARA, A. J. H.; ZANIN, F. L.; RODRIGUES, A. M. Tempo para trabalhar, tempo para viver a vida: As possibilidades de uma vida a ser vivida fora da centralidade do trabalho. *Pensamento & Realidade*, v. 31, n. 2, p. 108-121, 2016.
- GUI, R. T. Prazer e sofrimento no trabalho: representações sociais de profissionais de recursos humanos. *Psicologia: ciência e profissão*, v. 22, n. 4, p. 86-93, 2002.
- GUIMARÃES, F. A. L.; MARTINS, M. do C. F. Valores e prazer-sofrimento no trabalho: um estudo com profissionais de nível superior. *Estudos de Psicologia*, Campinas, v. 27, n. 2, p. 133-145, 2010.
- GUIMARÃES, M. G.; SELMITTO, M. A.; ANTUNES JR., J. A. V. Redução no tempo de desenvolvimento de uma coleção de produtos de uma empresa calçadista. *Revista de Administração e Contabilidade da UNISINOS*, v. 11, n. 3, p. 218-230, 2014.
- HARVEY, D.; SOBRAL, A. U. *Condição pós-moderna*. Edições Loyola, 1994.
- 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.
- HASSARD, J. Essai: organizational time; modern, symbolic and postmodern reflections. *Organization Studies*, v. 23, n. 6, p. 885-892, 2002.
- 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.
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *World Employment Social Outlook: Trends for Youth 2016*. International Labour Organization. Geneva: ILO, 2016.
- IRIGARAY, H. A. R.; VERGARA, S. C. O tempo como dimensão de pesquisa sobre uma política de diversidade e relações de trabalho. *Cadernos EBAPE.BR*, v. 9, n. 4, art. 8, p. 1085-1098, 2011.
- JÖNSSON, B. *Dez considerações sobre o tempo*. Rio de Janeiro: José Olympio Ed., 2004.
- KELLOWAY, E. K. ; BARLING, J.; HURRELL, J. Editor's Introduction to Part II. In: KELLOWAY, E. K. ; BARLING, J.; HURRELL, J. (eds.), *Handbook of Workplace Violence*, p. 93-94. Thousand Oaks: Sage, 2006.
- KLEIN, E. *O tempo*. Instituto Piaget, Lisboa, 1995.
- LADEIRA, W. J.; COSTA, S. G. A vivência da dicotomia prazer/sofrimento em vilas de funcionários. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, v. 6, n. 1, p. 1-15, 2007.
- 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.
- LEE, H.; LIEBENAU, J. Time in organizational studies: Towards a new research direction. *Organization Studies*, v. 20, n. 6, p. 1035-1058, 1999.

- LEITE, U. do R.; TAMAYO, Á.; GÜNTHER, H. Organização do uso do tempo e valores de universitários. *Avaliação Psicológica*, v. 2, n. 1, p. 57-66, 2003.
- LIMA, L. M. A. C. O Sofrimento Psíquico e as Psicopatologias Laboratoriais em face das novas relações de trabalho - Uma abordagem introdutória. *Reuna*, v. 13, n. 1, p. 11-18, 2008.
- LIMA, M. C. F.; JESUS, S. B. Administração do tempo: um estudo sobre a gestão eficaz do tempo como ferramenta para o aumento da produtividade e Work life balance. *Revista de Gestão e Secretariado*, v. 2, n. 2, p. 121-144, 2011.
- LOMBARDI, A. R.; HANASHIRO, D. M. M. Policronicidade no ambiente organizacional - uma visão conceitual. ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS - EnEO, 6, 2010, Florianópolis. *Anais...* Florianópolis: ANPAD, 2010.
- 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.
- LOURENÇO, C. D. S.; FERREIRA, P. A.; BRITO, M. J. O significado do trabalho para uma executiva: a dicotomia prazer e sofrimento. *Revista Organizações em Contexto*, v. 9, n. 17, p. 247-279, 2013.
- MARTINS, A. A. V.; HONÓRIO, L. C. Prazer e Sofrimento Docente em uma Instituição de Ensino Superior Privada em Minas Gerais. *Organizações & Sociedade*, v. 21, n. 68, p. 835-852, 2014.
- MATOS, O. O mal-estar na contemporaneidade: performance e tempo. *Revista do Serviço Público*, v. 59, n. 4, p. 455-468, 2008.
- 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, 2002a.
- MELLO, H. D. A.; TONELLI, M. J. Tempo é dinheiro? A construção do tempo na administração contemporânea. *Anais do XXVI EnANPAD*, ANPAD, Salvador, 2002b.
- 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, p. 67-79, 2ª edição. Curitiba: Editora Juruá, 2007.
- MENDES, A. M. (Org). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.
- MENDES, A. M. Os novos paradigmas de organização do trabalho: implicações na saúde mental dos trabalhadores. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v. 23, n. 85/86, p. 55-60, 1997.
- MENDES, A. M. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. *Psicologia, Ciência e Profissão*, p. 34-38, 1995.
- MENDES, A. M., ABRAHÃO, J. I. A influência da organização do trabalho nas vivências de prazer sofrimento do trabalhador: uma abordagem psicodinâmica. *Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa*, Brasília, v. 2, n. 26, p.179-184, 1996.
- MENDES, A. M.; COSTA, V.P.; BARROS, P. C. R. Estratégias de enfrentamento do sofrimento psíquico no trabalho bancário. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, v. 3, n. 1, p. 59-72, 2003.
- 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.

- MENDES, A. M.; TAMAYO, A. Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. *Psico USF*, v. 6, n. 1, p. 39-46, 2001.
- MESQUITA, M. R.; JÚNIOR, G. M.; SIMÕES, A. A. A Juventude brasileira e a educação. *Revista Juventude.Br*, v. 6, p. 38-46, 2012.
- MERLO, A. R. C.; VAZ, M. A.; SPODE, C. B.; ELBERN, J. L. G.; KARKOW, M. R. N.; VIEIRA P. R. B. O trabalho entre prazer, sofrimento e adoecimento: a realidade dos portadores de lesões por esforços repetitivos. *Psicologia & Sociedade*, v. 15, n. 1, p. 117-136, 2003.
- MORRONE, C. F. “Só para não ficar desempregado” – Resignificando o sofrimento psíquico no trabalho: estudo com trabalhadores em atividades informais. Dissertação de Mestrado em Psicologia, Brasília, Instituto de Psicologia, 141f. Universidade de Brasília/UNB, 2001.
- OLIVEIRA, D. S. *Prazer e Sofrimento no Trabalho: análise das vivências de servidores da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão de Minas Gerais - SEPLAG MG*. Dissertação de Mestrado em Administração, Belo Horizonte, CEPEAD/FACE/UFMG, 200 f. UFMG, 2017.
- OLIVEIRA, W. S. M.; GARCIA, F. C. Poder e trabalho: prazer ou sofrimento? *Revista de Administração FACES Journal*, v. 10, n. 4, art. 6, p. 131-148, 2011.
- 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.; 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.; DUTRA, M. R. S.; LUZ, T. R.; TORRES, A. D. Uma análise da percepção do tempo: um estudo de caso com vigilantes. *Teoria e Prática em Administração*, v. 4, n. 1, p. 1-21, 2014.
- PAIVA, K. C. M.; GONÇALVES, M. S. M. Tempo e gerência: um estudo com gestores de um shopping center de Belo Horizonte (MG). *Revista Gestão & Planejamento*, v. 15, n. 1, p. 3-20, 2014.
- PAIVA, K. C. M. Valores organizacionais e do trabalho: um estudo com jovens trabalhadores brasileiros. *Tourism & Management Studies*, v. 9, n. 2, p. 100-106, 2013.
- PAIVA, K. C. M. *et al.* Estresse ocupacional e burnout de jovens trabalhadores. Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, XXXVII, 2013. *Anais...*, Rio de Janeiro: ANPAD, 2013a.
- PAIVA, K. C. M. *et al.* Proposição de escala de percepção temporal. Encontros Científicos- *Tourism & Management Studies*, n. 2, p. 523-535, 2013b.
- 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.
- PINHEIRO, D. R. C.; BARROS, T. A. V.; BOTELHO JUNIOR, S. Vivências de prazer e sofrimento no setor bancário brasileiro. *Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar*, v. 5, n. 1, p. 81-92, 2012.
- 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.
- PUENTE, F. R. *Sentidos do tempo em Aristóteles*. Edições Loyola, 2001.
- QUEVEDO, L. B.; FLECK, C. F.; CARMO, K. L. F. O regime de dedicação exclusiva e a gestão do tempo: estudo de caso com docentes universitários. *Revista de Carreiras e Pessoas*, v. 3, n. 3, p. 20-33, 2013.
- 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.
- Relatório Anual de Atividades 2015*. Disponível em [https://issuu.com/esproissuu/docs/relatorio\\_final\\_pdf\\_reduzido?utm\\_source=conversion\\_success&utm\\_campaign=Transactional&utm\\_medium=email](https://issuu.com/esproissuu/docs/relatorio_final_pdf_reduzido?utm_source=conversion_success&utm_campaign=Transactional&utm_medium=email). Acesso em 13/05/2016.
- ROCHA, M. de S. *Vestindo a camisa? Dimensões do comprometimento organizacional em jovens trabalhadores*. 2016. 128f. Dissertação (Mestrado em Administração). Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2016.
- ROCHA, S. R. A. *O pior é não ter mais profissão, bate uma tristeza profunda: sofrimento, distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho e depressão em bancários*. Dissertação de mestrado em Psicologia, Brasília, Instituto de Psicologia, 180f. Universidade de Brasília/UNB, 2003.
- SCANFONE, L.; CARVALHO NETO, A.; TANURE, B. Tempos de trabalho e de não-trabalho: o difícil equilíbrio do alto executivo entre a carreira, as relações afetivas e o lazer. *Revista de Administração FACES Journal*, v. 7, n. 1, art. 27, p. 45-61, 2008.
- SCHEFFER, A. B. B. Prazer e sofrimento no trabalho do voluntário empresarial. *Revista de Ciências da Administração*, v. 10, n. 20, art. 1, p. 11-36, 2008.
- SEGNINI, L. R. P. Educação e trabalho: uma relação tão necessária quanto insuficiente. In: *São Paulo em Perspectiva*, v. 14, n. 2, p. 72-81. São Paulo: Fundação SEADE, 2000.
- SILVA, E. R. A. da. (coord.). *Juventude e trabalho informal no Brasil*. Organização Internacional do Trabalho. Brasília: OIT, 2015.
- SILVA, J. R. G. Profissionais qualificados e experiência de auto-emprego: questões de tempo e espaço. *Revista Eletrônica de Administração*, v. 14, n. 1, p. 1-26, 2008.

- SILVA, J. C. B. C.; SILVA, A. L. A.; NELSON, A. V. M. Sofrimento humano nas organizações: o enfoque na sociedade disciplinar. *Revista de Carreiras e Pessoas*, v. 5, n. 3, p. 402-412, 2015.
- SILVA, J. R. G.; WETZEL, U. Configurações de Tempo e a Tentativa de Adaptação dos Indivíduos às Mudanças Organizacionais. *Anais do XXVIII EnANPAD*, ANPAD, Curitiba, 2004.
- SILVERMAN, D. *Interpretação de dados qualitativos: métodos para análise de entrevistas, textos e interações*. Porto Alegre: Artmed, 2009.
- SOUSA, I. M.; MENDONÇA, H. Justiça organizacional, prazer e sofrimento no trabalho: análise de um modelo mediacional. *Revista de Administração Mackenzie*, v. 10, n. 4, p. 57-74, 2009.
- SOUZA JÚNIOR, A. A.; GOULART, K. H.; MORAES, A. F. M. Gestão do tempo em projetos: um estudo de caso em uma empresa do Polo Industrial de Manaus. *Revista de Gestão e Projetos*, v. 4, n. 2, p. 163-184, 2013.
- TAYLOR, F. W. *Princípios de administração científica*. São Paulo: Atlas, 1970.
- 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.
- TONELLI, M. J. Sentidos do tempo e do tempo de trabalho na vida cotidiana. *Organizações & Sociedade*, v. 15, n. 45, p. 207-217, 2008.
- TONELLI, M. J. Produção de sentidos: tempo e velocidade nas organizações. *Revista de Administração Pública*, v. 37, n. 1, p. 33-50, 2003.
- THOMPSON, E. P. Time, work-discipline and industrial capitalism. In: *Customs in common: Studies in Traditional Popular Culture*. London: Merlin Press, p.352–403, 1991.
- TRINDADE, L. H. *Os sentidos do trabalho para o jovem da nova classe média*. 2013. Dissertação de mestrado em Administração, São Paulo, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, 122f. FGV/EASP, 2013.
- 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.
- VALADARES, J. L.; MACEDO, A. D. S.; ALCÂNTARA, V. C.; MAFRA, F. L. N. ‘Afiml, você também trabalha?’ Reflexões sobre o Não Trabalho no ambiente da pós-graduação em Administração. *Teoria e Prática em Administração*, v. 4, n. 2, p. 206-233, 2014.
- VASILE, C. Time perception, cognitive correlates, age and emotions. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, v. 187, n. 5, p. 695–699, 2015.
- VELHO, G.; DUARTE, L. F. D. (org.). *Juventude contemporânea: culturas, gostos e carreiras*. Rio de Janeiro: 7 Letras, 2010.
- VENTURI, G.; TORINI, D. *Transições da escola para o trabalho dos jovens homens e mulheres no Brasil*. Organização Internacional do Trabalho. Genebra: OIT, 2014.

VERAS, V. S. *Relações sociais de trabalho e custo humano da atividade: vivências de mal-estar e bem-estar em serviço de tele atendimento governamental*. Dissertação de mestrado em Psicologia, Brasília, Instituto de Psicologia, 118f. Universidade de Brasília/UNB, 2006.

VERGARA, S. C.; VIEIRA, M. M. F. Sobre a dimensão tempo-espaço 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.

VIEIRA, F. O. “Quem vê cara, não vê coração”: aspectos discursivos e eufemísticos da sedução organizacional que disfarçam violência e sofrimento no trabalho. *Revista Economia & Gestão*, v. 14, n. 36, p. 194-220, 2014.

VIEIRA, R. R. D. S.; CORREIA, A. M. M.; LUCENA, A. D.; SILVA, A. M. Estudo de Tempos e Métodos no Processo Produtivo de uma Panificadora Localizada em Mossoró/RN. *Gestão e Sociedade*, v. 9, n. 23, p. 977-999, 2015.

VIEIRA, E. F.; VIEIRA, M. M. F. Geoestratégia dos espaços econômicos: o paradigma espaço-tempo na gestão de territórios globais. In: FISCHER, T. (Org.) *Gestão do desenvolvimento e poderes locais: marcos teóricos e avaliação*, p. 45-60. Salvador: Casa da Qualidade, 2002.

VILELA, E. F.; GARCIA, F. C.; VIEIRA, A. Vivências de prazer-sofrimento no trabalho do professor universitário: estudo de caso em uma instituição pública. *Revista Eletrônica de Administração*, v. 19, n. 2, p. 517-540, 2013.

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.

## ANEXO I – Questionário estruturado



Prezado(a) Aluno(a),

Este questionário visa subsidiar pesquisas realizadas na Universidade Federal de Minas Gerais.

**Ressaltamos que sua participação é muito importante. Não existem respostas certas ou erradas. Suas respostas individuais serão mantidas em sigilo absoluto. Seus fins são estritamente acadêmicos.**

Após ler e assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, serão assinalados alguns dados pessoais e profissionais e, na seqüência, começam as perguntas sobre você, seu trabalho e sua organização. O tempo estimado para o preenchimento completo do questionário é de 1 hora.

Algumas instruções específicas são dadas no começo de cada seção. Leia-as atentamente. Devem ser observadas as seguintes orientações gerais:

- Dê a primeira resposta que lhe ocorrer, respondendo a cada item o mais honesta e francamente possível;
- Trabalhe rapidamente e na seqüência apresentada;
- Se cometer algum engano e quiser alterar sua resposta, risque-a ou aplique corretivo e escreva novamente, indicando qual está “errada” e deve ser desconsiderada;
- Fique atento às mudanças de escalas, pois cada parte do questionário trabalha com uma diferente;
- Algumas frases possuem significados semelhantes e são necessárias neste tipo de levantamento de dados; então, não deixe de assinalar sua resposta em todas elas, mesmo achando que já respondeu algo parecido;
- Verifique cada parte do questionário para ter certeza de que respondeu a **TODOS** os itens.

**Muito obrigado por sua colaboração!**

Cordialmente,

*Shirlene Oliveira*

(Gestora do Espro – Belo Horizonte)

*Profª Drª Kely C M Paiva*

(Professora e Pesquisadora da UFMG)

## Termo de consentimento livre e esclarecido

### Prezado Jovem Trabalhador(a), aluno(a) do Espro,

O(a) senhor(a) está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), da pesquisa: "Comportamento organizacional: um estudo com jovens trabalhadores", desenvolvida na Universidade Federal de Minas Gerais, como parte integrante de um projeto de pesquisa com mesmo título. Após a devida leitura desse documento, compreensão e esclarecimento de dúvidas com a pesquisadora responsável, o presente termo deverá ser assinado, caso concorde em participar.

Sua participação não é obrigatória, sendo certo, ainda, que a qualquer momento o participante poderá desistir do voluntariado, retirando seu consentimento, o que não trará nenhuma consequência em sua relação com a pesquisadora ou com a instituição.

Será emitida cópia deste termo, onde consta o telefone e e-mail da pesquisadora. Por meio desses contatos, o participante poderá esclarecer dúvidas do projeto e de sua atuação ao longo de todo o período de duração da pesquisa.

NOME DA PESQUISA: "Comportamento organizacional: um estudo com jovens trabalhadores"

PESQUISADORA RESPONSÁVEL: Kely César Martins de Paiva

TELEFONE: (31) 3409-7245

E-MAIL: kelypaiva@face.ufmg.br

Esta pesquisa tem como objetivo geral: analisar como se encontram configurados determinados comportamentos e atitudes de jovens trabalhadores, na percepção deles próprios.

A participação dos sujeitos consiste em preencher um questionário em local, data e horário previamente acordado com a coordenação do Espro. Note-se que não se observa risco físico ou psíquico para os entrevistados. Os sujeitos de pesquisa não arcarão com nenhum gasto decorrente da sua participação e não receberão gratificação devido à participação na pesquisa. Serão garantidos o anonimato e o sigilo das informações e os resultados serão utilizados exclusivamente para fins científicos.

Muito obrigada,  
Kely César Martins de Paiva



### CONSENTIMENTO DE PARTICIPAÇÃO COMO SUJEITO DA PESQUISA

Eu, \_\_\_\_\_, autorizo o registro das informações fornecidas por mim, através de questionário, para serem utilizadas integralmente ou em partes, sem restrições de prazos ou citações, desde a presente data. Seu controle e guarda ficará em poder de Kely César Martins de Paiva, professora da Universidade Federal de Minas Gerais, com o objetivo de realizar sua pesquisa intitulada "Comportamento organizacional: um estudo com jovens trabalhadores". Foi-me garantido que posso me retirar da pesquisa a qualquer momento, invalidando, por conseguinte, meu consentimento a qualquer momento, sem que isso leve a qualquer penalidade.

Declaro ainda que recebi uma cópia deste Termo de Consentimento.

Recife, \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

Nome do respondente: \_\_\_\_\_

Assinatura do respondente: \_\_\_\_\_

Contato do pesquisador responsável: Kely César Martins de Paiva

TELEFONE: (31) 3409-7245

E-MAIL: kelypaiva@face.ufmg.br

## Parte I

Assinale com um X na coluna da esquerda a opção que lhe representa e complete o que for pedido:

### A - Dados sócio-demográficos

1 – Sexo:

	a. Masculino
	b. Feminino

2 – Idade:

	a. até 15 anos
	b. 16 anos
	c. 17 anos
	d. 18 anos
	e. 19 anos
	f. 20 anos
	g. mais de 21 anos

3 – Estado civil:

	a. solteiro
	b. casado
	c. desquitado / divorciado / separado
	d. viúvo
	e. união estável
	f. outro

4 – Escolaridade:

	a. Ensino fundamental incompleto
	b. Ensino fundamental completo
	c. Ensino médio incompleto
	d. Ensino médio completo
	e. Ensino superior incompleto
	f. Ensino superior completo

5 - Cidade onde mora:

---

6 - Qual sua cor de pele?

	a. branco
	b. preto
	c. moreno
	d. pardo
	e. amarelo (oriental)
	f. outra

7 – Escolaridade do PAI:

	a. Ensino fundamental incompleto
	b. Ensino fundamental completo
	c. Ensino médio incompleto
	d. Ensino médio completo
	e. Ensino superior incompleto
	f. Ensino superior completo
	g. Pós graduação

8 – Escolaridade da MÃE:

	a. Ensino fundamental incompleto
	b. Ensino fundamental completo
	c. Ensino médio incompleto
	d. Ensino médio completo
	e. Ensino superior incompleto
	f. Ensino superior completo
	g. Pós graduação

## B - Dados profissionais

1 – Há quanto tempo você trabalha ?

a. menos de 6 meses
b. de 6 meses a 1 ano
c. de 1,1 a 2 anos
d. de 2,1 a 3 anos
e. de 3,1 a 5 anos
f. mais de 5,1 anos

2 - Nome da Empresa onde trabalha atualmente:

---



---

3 - Ramo da empresa onde trabalha atualmente:

a. Serviço ou Administração Pública
b. Mineração, agricultura ou criação de animais
c. Indústria
d. Comércio
e. Bancos, Instituições Financeiras ou Agencias de Crédito
f. Transporte e comunicações
g. Hotelaria ou Restaurante
h. Construção Civil
i. Saúde
j. Educação
k. Serviços Domésticos
l. Outro

4- Há quanto tempo você trabalha na atual empresa?

a. menos de 6 meses
b. de 6 meses a 1 ano
c. de 1,1 a 2 anos
d. de 2,1 a 3 anos
e. de 3,1 a 5 anos
f. mais de 5,1 anos

5 – Cargo Atual:

---

6 – Há quanto tempo você atua neste cargo?

a. menos de 6 meses
b. de 6 meses a 1 ano
c. de 1,1 a 2 anos
d. de 2,1 a 3 anos
e. de 3,1 a 5 anos
f. mais de 5,1 anos

7 - Você recebe bolsa auxílio ou salário no seu emprego atual?

a. Sim. Quanto por mês?
b. Não

8 - Somando todas as pessoas que moram na sua casa, qual é a renda/salário de todos, aproximadamente?

a. até 1 salário mínimo SM (até R\$ 880,00)
b. de 1 SM a 2 SM (de R\$880,01 a R\$1.760,00)
c. de 2 SM a 3 SM (de R\$1.760,01 a R\$2.640,00)
d. de 3 SM a 4 SM (de R\$2.640,01 a R\$3.520,00)
e. de 4 SM a 5 SM (de R\$3.520,01 a R\$4. 400,00)
f. de 5 SM a 7 SM (de R\$4.400,01 a R\$6.160,00)
g. de 7 SM a 10 SM (de R\$6.160,01 a R\$8.800,00)
h. de 10 SM a 20 SM (de R\$8.800,01 a R\$17.600,00)
i. acima de 20 SM (acima de R\$17.600,01)

11 - Você procurou trabalho ou estágio nos últimos 30 dias?

a. Sim
b. Não

12 - Para conseguir trabalho ou estágio, consultou parente, amigo ou colega?

a. Sim
b. Não

13 - Você vem pensando em se demitir do seu trabalho (ou algum deles) ultimamente?

a. Nunca
b. Raramente
c. Frequentemente
d. Sempre

14 - Nos últimos 3 meses, você teve que ir ao médico por estar doente?

a. Sim
b. Não

15 - Você tirou férias no último ano, considerando TODOS os seus empregos/trabalhos?

a. Sim
b. Não

16 - Você pratica um programa efetivo de exercícios físicos?

a. Sim
b. Não

17 - Você fuma?

a. Sim
b. Não

18 - Você consome bebidas alcoólicas?

a. Sim
b. Não

19 - Você tirou alguma licença médica ou apresentou atestado médico nesses últimos 3 meses ?

a. Sim
b. Não

20 - Você participou de cursos do Espro anteriormente?

a. Sim
b. Não

## Parte II – Percepções Temporais

Assinale com um **X** a opção que melhor representa sua resposta de acordo com a escala abaixo, indicando o grau de concordância que reflete a situação mais próxima a respeito de suas preferências.

1	2	3	4	5	6
<b>Discordo totalmente</b>	<b>Discordo</b>	<b>Discordo parcialmente</b>	<b>Concordo parcialmente</b>	<b>Concordo</b>	<b>Concordo totalmente</b>

<b>Preferências e comportamentos pessoais</b>	1	2	3	4	5	6
1. Prefiro fazer várias coisas ao mesmo tempo.						
2. Considero-me uma pessoa pontual.						
3. Prefiro recordar meu passado do que imaginar meu futuro.						
4. Prefiro realizar minhas tarefas rapidamente.						
5. Prefiro trabalhar em sincronia com meus colegas.						
6. Percebo uma cadeia de cobrança na hierarquia da organização.						
7. Tenho dificuldade em fazer várias coisas ao mesmo tempo.						
8. Utilizo tudo o que já aprendi para tomar minhas decisões.						
9. Prefiro fazer as coisas com calma.						
10. Gasto menos tempo que o restante do pessoal para resolver os problemas que surgem.						
11. Arrisco hoje para ganhar amanhã.						
12. Prefiro cumprir minhas metas antes do prazo.						
13. Não me considero uma pessoa pró-ativa.						
14. Cumpro os prazos exigidos na organização.						
15. Prefiro trabalhar em sincronia com meus superiores.						
16. Realizo atividades diferentes em um mesmo período de tempo.						
17. Realizo minhas atividades de modo acelerado.						
18. Chego atrasado no trabalho.						
19. Não percebo o alinhamento do meu trabalho aos demais realizados na organização.						
20. Costumo atrasar para reuniões com a chefia.						
21. Só começo a fazer uma coisa, quando termino a outra.						
22. Gosto de recordar eventos passados da minha vida.						
23. Utilizo minhas pausas de trabalho conforme as regras da instituição, ou seja, dentro do tempo estabelecido para cada uma delas.						
24. Resolvo meus problemas de trabalho rapidamente, de modo que não se acumulem.						
25. Tenho “jogo de cintura” para lidar com situações diferentes ao mesmo tempo.						
26. Esforço-me para cumprir minhas metas antes do prazo determinado pela chefia.						
27. Prefiro pensar no futuro do que no passado.						
28. Quando uso um computador, tenho facilidade em trabalhar com várias “janelas” abertas.						
29. Esforço-me para manter meu ritmo de trabalho junto com os demais colegas.						
30. Cumpro as prioridades estabelecidas no desenvolvimento de minhas atividades (datas-limite, prazos, horários, metas etc.).						
31. Meu trabalho é conduzido por superiores que, por sua vez, estão alinhados às metas organizacionais.						
32. Resolvo os problemas à medida que eles surgem.						
33. Tento ser rápido na execução do meu trabalho para evitar cobranças.						
34. Meus colegas e amigos não me acham uma pessoa pontual.						
35. Tenho sonhos profissionais que orientam minhas ações atuais.						
36. Prefiro fazer uma atividade de cada vez.						
37. Não tenho pressa ao realizar as diversas atividades envolvidas no meu trabalho.						
38. Estabeleço prioridades no desenvolvimento de minhas atividades.						
39. Prefiro não correr riscos.						
40. Prefiro trabalhar em um ambiente dinâmico.						
41. Chego com certa antecedência para reuniões com a chefia.						
42. Tenho dificuldade em trabalhar com várias “janelas” abertas quando estou trabalhando com computador.						
43. Comparando com outros colegas de trabalho, costumo ficar para trás em determinadas atividades.						
44. Prefiro trabalhar com rotinas.						
45. Tenho que cumprir meu horário de trabalho junto com os demais colegas.						
46. Cumpro minha agenda diária.						
47. Tenho experiências profissionais que orientam minhas ações atuais.						
48. Para resolver uma demanda, gasto mais tempo que o restante do pessoal.						

### Parte III – Sentimentos no trabalho

#### Seção A

Gentileza indicar, depois de cada frase, o número que melhor corresponde à avaliação que você faz do seu contexto de trabalho.

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	As vezes	Frequentemente	Sempre

Contexto de trabalho	1	2	3	4	5	Contexto de trabalho	1	2	3	4	5
1- O ritmo de trabalho excessivo						16 - Existem dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados.					
2- As tarefas são cumpridas com a pressão de prazos						17 - Existem disputas profissionais no local do trabalho.					
3- Existe forte cobrança por resultados						18 - Falta integração no ambiente de trabalho					
4- As normas para execução das tarefas são rígidas						19 - A comunicação entre funcionários é insatisfatória					
5- Existe fiscalização do desempenho						20 - Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional					
6- O numero de pessoas é insuficiente para se realizar as tarefas						21 - As informações de que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso.					
7- Os resultados esperados estão fora da realidade						22 - As condições de trabalho são precárias					
8- Existe divisão entre quem planeja e quem executa						23 - O ambiente físico é desconfortável					
9- As tarefas são respectivas						24 - Existe muito barulho no ambiente de trabalho					
10- Falta tempo para realizar pausas de descanso no trabalho						25 - O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado					
11- As tarefas executadas sofrem descontinuidade						26 - Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas					
12- As tarefas não estão claramente definidas						27 - O posto/ estação de trabalho é inadequado para a realização das tarefas					
13- A autonomia é inexistente						28 - Os equipamentos necessários para a realização das tarefas são precários					
14- A distribuição das tarefas é injusta						29 - O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado					
15- Os funcionários são excluídos das decisões						30 - As condições de trabalho oferecem riscos à segurança das pessoas					
						31 - O material de consumo é insuficiente					

#### Seção B

Agora escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz do custo humano no trabalho.

1	2	3	4	5
Nada exigido	Pouco exigido	Mais ou menos exigido	Bastante exigido	Totalmente exigido

Custos humanos no trabalho	1	2	3	4	5	Custos humanos no trabalho	1	2	3	4	5
1- Ter controle das emoções						17 - Usar a visão de forma contínua					
2- Ter que lidar com ordens contraditórias						18 - Usar a memória					
3- Ter custo emocional						19 - Ter desafios intelectuais					
4- Ser obrigado a lidar com a agressividade dos outros						20 - Fazer esforço mental					
5- Disfarçar os sentimentos						21 - Ter concentração mental					
6- Ser obrigado a elogiar as pessoas						22 - Usar a criatividade					
7- Ser obrigado a ter bom humor						23 - Usar a força física					
8- Ser obrigado a cuidar da aparência física						24 - Usar os braços de forma contínua					
9- Ser bonzinho com os outros						25 - Ficar em posição curvada					
10- Transgredir valores éticos						26 - Caminhar					
11- Ser submetido a constrangimento						27 - Ser obrigado a ficar de pé					
12- Ser obrigado a sorrir						28 - Ter que manusear objetos pesados					
13- Desenvolver macetes						29 - Fazer esforço físico					
14- Ter que resolver problemas						30 - Usar as pernas de forma contínua					
15- Ser obrigado a lidar com imprevistos						31 - Usar as mãos de forma repetidas					
16- Fazer previsão de acontecimentos						32 - Subir a descer escadas					



## APÊNDICE A – Roteiro de entrevistas



Prezado(a) Aluno(a),

Esta entrevista visa subsidiar pesquisas realizadas na Universidade Federal de Minas Gerais.

**Ressaltamos que sua participação é muito importante. Suas respostas individuais serão mantidas em sigilo absoluto e seus fins são estritamente acadêmicos.**

Após ler e assinar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, começarão as perguntas sobre você, seu trabalho e sua organização.

**Muito obrigado por sua colaboração!**

Cordialmente,

*Jane Kelly Dantas Barbosa*  
(Mestranda em Administração da UFMG)

*Profª Drª Kely C M Paiva*  
(Professora e Pesquisadora da UFMG)

## Termo de consentimento livre e esclarecido

### Prezado Jovem Trabalhador(a), aluno(a) do Espro,

O(a) senhor(a) está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), da pesquisa: "Comportamento organizacional: um estudo com jovens trabalhadores", desenvolvida na Universidade Federal de Minas Gerais, como parte integrante de um projeto de pesquisa com mesmo título. Após a devida leitura desse documento, compreensão e esclarecimento de dúvidas com a pesquisadora responsável, o presente termo deverá ser assinado, caso concorde em participar.

Sua participação não é obrigatória, sendo certo, ainda, que a qualquer momento o participante poderá desistir do voluntariado, retirando seu consentimento, o que não trará nenhuma consequência em sua relação com a pesquisadora ou com a instituição.

Será emitida cópia deste termo, onde consta o telefone e e-mail da pesquisadora. Por meio desses contatos, o participante poderá esclarecer dúvidas do projeto e de sua atuação ao longo de todo o período de duração da pesquisa.

NOME DA PESQUISA: "Comportamento organizacional: um estudo com jovens trabalhadores"

PESQUISADORA RESPONSÁVEL: Kely César Martins de Paiva

TELEFONE: (31) 3409-7245

E-MAIL: kelypaiva@face.ufmg.br

Esta pesquisa tem como objetivo geral: analisar como se encontram configurados determinados comportamentos e atitudes de jovens trabalhadores, na percepção deles próprios.

Os sujeitos escolhidos aleatoriamente participarão de uma entrevista com local, data e horário previamente acordados com a coordenação do ESPRO. Note-se que não se observa risco físico ou psíquico para os entrevistados. Os sujeitos de pesquisa não arcarão com nenhum gasto decorrente da sua participação e não receberão gratificação devido à participação na pesquisa. Serão garantidos o anonimato e o sigilo das informações e os resultados serão utilizados exclusivamente para fins científicos.

Muito obrigada,  
Kely César Martins de Paiva



### CONSENTIMENTO DE PARTICIPAÇÃO COMO SUJEITO DA PESQUISA

Eu, \_\_\_\_\_, autorizo o registro das informações fornecidas por mim, através de entrevista, para serem utilizadas integralmente ou em partes, sem restrições de prazos ou citações, desde a presente data. Seu controle e guarda ficará em poder de Kely César Martins de Paiva, professora da Universidade Federal de Minas Gerais, com o objetivo de realizar sua pesquisa intitulada "Comportamento organizacional: um estudo com jovens trabalhadores". Foi-me garantido que posso me retirar da pesquisa a qualquer momento, invalidando, por conseguinte, meu consentimento a qualquer momento, sem que isso leve a qualquer penalidade.

Declaro ainda que recebi uma cópia deste Termo de Consentimento.

Belo Horizonte, \_\_/\_\_/\_\_.

Assinatura do respondente: \_\_\_\_\_

Contato do pesquisador responsável: Kely César Martins de Paiva

TELEFONE: (31) 3409-7245

E-MAIL: kelypaiva@face.ufmg.br

## Parte I

### A - Dados sociodemográficos

#### 1 – Sexo:

	a. Masculino
	b. Feminino

#### 2 – Idade:

	h. até 15 anos
	i. 16 anos
	j. 17 anos
	k. 18 anos
	l. 19 anos
	m. 20 anos
	n. Igual ou maior a 21 anos

#### 3 – Estado civil:

	g. Solteiro
	h. Casado
	i. Desquitado/ divorciado/ separado
	j. Viúvo
	k. União estável
	l. Outro

#### 4 – Escolaridade:

	g. Ensino fundamental incompleto
	h. Ensino fundamental completo
	i. Ensino médio incompleto
	j. Ensino médio completo
	k. Ensino superior incompleto
	l. Ensino superior completo

#### 5 – Ramo da empresa que trabalha atualmente

	a. Serviço ou administração pública
	b. Serviço ou administração privada
	c. Mineração, agricultura ou criação de animais
	d. Indústria / Fábrica
	e. Comércio (varejo/ atacado)
	f. Bancos/ Instituições financeiras/ Agências de Crédito
	g. Transporte e comunicações
	h. Hotelaria ou restaurante
	i. Construção civil
	j. Saúde
	k. Educação
	l. Serviços Domésticos
	m. Outros:

#### 6. Tempo de trabalho

	a. menos de 6 meses
	b. de 6 meses a 1 ano
	c. de 1,1 a 2 anos
	d. de 2,1 a 3 anos
	e. de 3,1 a 5 anos
	f. mais de 5,1 anos

## Parte II

### Questões sobre Percepções Temporais, Prazer e Sofrimento no Trabalho

1. De modo geral, na sua vida, você se considera uma pessoa com “tempo sobrando” ou “sem tempo” para fazer as atividades que precisa e gostaria? Dê exemplos.
2. O que lhe vem à mente quando ouve a palavra trabalho?
3. Como você lida com seu tempo, no seu ambiente de trabalho?
4. Você prefere fazer várias coisas ao mesmo tempo ou uma de cada vez? Dê um exemplo do seu trabalho.
5. Você se considera uma pessoa mais rápida ou mais lenta para desenvolver suas atividades cotidianas? Dê um exemplo do seu trabalho.
6. Você se considera uma pessoa pontual? Dê um exemplo do seu trabalho.
7. Você se considera uma pessoa mais apegada ao passado ou ao futuro? Dê um exemplo do seu trabalho.
8. Como a organização em que você trabalha influencia na organização do seu tempo? Dê um exemplo do seu trabalho.

9. Você percebe que tem apoio dos seus colegas de trabalho? e da empresa onde trabalha, de modo geral?
10. Fale-me um pouco sobre os seus sentimentos em relação ao seu trabalho.
11. O ambiente de trabalho e o seu trabalho são muito diferentes do que você idealizava? Dê um exemplo do seu trabalho.
12. Você considera que tem liberdade para realizar seu trabalho e expressar suas opiniões? Dê um exemplo do seu trabalho.
13. Como você acredita que o trabalho tem afetado seu comportamento?
14. Você se considera reconhecido no seu trabalho? Por quê?
15. Você já vivenciou situações difíceis no seu trabalho? Caso positivo, como fez para lidar com elas?
16. Como é o seu contexto de trabalho em relação à organização do trabalho?
17. Como é o seu contexto de trabalho em relação às condições de trabalho?
18. Como é o seu contexto de trabalho em relação às relações sócio-profissionais desenvolvidas?
19. Quais são os custos ou riscos físicos do seu trabalho?
20. Quais são os custos ou riscos mentais do seu trabalho?
21. Quais são os custos ou riscos emocionais do seu trabalho?
22. Quais são as fontes de bem estar ou de prazer no seu trabalho?
23. Você utiliza estratégias para lidar com estas fontes de bem estar ou prazer no trabalho? Caso positivo, exemplifique.
24. Quais são as fontes de mal estar ou de sofrimento no seu trabalho?
25. Você utiliza estratégias para lidar com estas fontes de mal estar ou sofrimento no trabalho? Caso positivo, exemplifique.
26. Quais são os danos físicos que o seu trabalho lhe traz?
27. Quais são os danos sociais que o seu trabalho lhe traz?
28. Quais são os danos psicológicos que o seu trabalho lhe traz?
29. Você tem sugestões de possíveis melhorias para o seu trabalho e a organização onde trabalha?
30. Gostaria de acrescentar algo aos seus relatos ou dar sugestões ou esclarecer dúvidas acerca desta pesquisa?

Muito obrigada pela atenção e participação!