

**ENTRE OS SENTIDOS DO TRABALHO, PRAZER E SOFRIMENTO:
UM ESTUDO BASEADO NA PERSPECTIVA DE JOVENS TRABALHADORES-ESTUDANTES**

BETWEEN THE MEANINGS OF WORK, PLEASURE AND SUFFERING:
A STUDY BASED ON THE PERSPECTIVE OF YOUNG WORKER-STUDENTS

SILAS DIAS MENDES COSTA

Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG
Doutorando em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais
Orcid: <http://orcid.org/0000-0001-5855-694X> / E-mail: silasdiasmendes@gmail.com
Avenida Presidente Antônio Carlos, 6627, Sala 4121, Faculdade de Ciências Econômicas, Campus
Pampulha - Belo Horizonte - MG

ESTHER DE MATOS IRENO MARQUES

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sudeste de Minas Gerais
Mestre em Psicologia pela Universidade de São Paulo
Orcid: <http://orcid.org/0000-0003-1263-8960> / E-mail: esther.marques@ifsudestemg.edu.br

ANA CAROLINA CHAVES FERREIRA

Universidade Presidente Antônio Carlos
Mestre em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais
Orcid: <http://orcid.org/0000-0001-8266-5556> / E-mail: anacarolchaffer@gmail.com

RESUMO

A dinâmica nas organizações tem sofrido significativas transformações, podendo modificar o sentido atribuído ao trabalho e desencadear vivências de prazer-sofrimento, considerando a organização da atividade laboral e das tarefas. Dessa forma, entre os grupos de trabalhadores mais sensíveis a essas mudanças estão os jovens, público que usualmente se submete a atividades precárias e percebem o estudo como sendo um investimento que lhes resultará em melhores condições de trabalho. Assim, o objetivo desta pesquisa consiste em descrever os sentidos atribuídos a essa atividade e às vivências de prazer e sofrimento na percepção de jovens trabalhadores-estudantes. Participaram do estudo 25 jovens, alunos de uma Instituição Pública de Ensino Superior da região Sudeste do Estado de Minas Gerais (MG). Os dados foram discutidos por meio da análise de conteúdo, verificando-se predominância do sentido de trabalho enquanto atividade remunerada. No que se refere às organizações do trabalho, o prazer envolve as relações socioprofissionais, condições de trabalho, realização profissional e liberdade de expressão. Por sua vez, o sofrimento está associado às relações socioprofissionais, bem como as condições de trabalho, falta de reconhecimento e exigências físicas, como ficar em pé por muito tempo e realizar atividades que demandam esforço físico demais, e psicológicas, como ser submetido a constrangimentos e ter controle das emoções. Portanto, conclui-se que embora a atividade desempenhada pelos jovens-trabalhadores em algumas profissões possa ter sentido, não necessariamente será fonte de prazer, e ainda, havendo sentido, é possível que os trabalhadores vivenciem situações de sofrimento.

Palavras-chave: Jovens trabalhadores. Estudante-trabalhador. Sentidos do trabalho.

ABSTRACT

The dynamics in the organizations have undergone significant transformations, being able to modify the sense attributed to the work and to initiate experiences of pleasure-suffering, considering the organization of work and tasks. Among the groups of workers most sensitive to these changes are young people, the public who usually undergoes precarious activities and perceive the study as an investment that will result in better working conditions. Thus, the purpose of this research is to describe the meanings attributed to work and the experiences of pleasure and suffering in the perception of young workers-students. Twenty-five young people, students of a Public Institution of Higher Education of the Southeast region of the State of Minas Gerais (MG), participated in the study. Data were analyzed through content analysis. There was a predominance of the sense of work as a paid activity. Pleasure involves socio-professional relationships, working conditions, professional achievement and freedom of expression. Suffering, in turn, is associated with socio-professional relationships as well as working conditions, lack of recognition and physical demands, such as stand –up as standing for long periods of time and engaging in activities that require too much physical and psychological stress such as being subjected to constraints and have control of the emotions. The results suggest that there may be an absence of explicit pleasure at work, even when it makes sense. Therefore, it is concluded that although the activity performed by young workers in some professions may have meaning, it will not be a source of pleasure, and yet, having meaning, it is possible that workers experience situations of suffering.

Keywords: Young workers. Student-worker. Meanings of work.

1 INTRODUÇÃO

Ao longo dos séculos a dinâmica do trabalho tem sofrido significativas mudanças, ora por conta da especialização dos trabalhadores em atividades isoladas em meio ao processo produtivo, ora pela flexibilização dos direitos trabalhistas e condições laborais. Contudo, o trabalho manteve-se como uma alternativa para suprir as necessidades humanas e a inserção das pessoas em determinados grupos sociais, assumindo, em alguns casos, uma condição de neutralidade e, em outros, de centralidade, no que diz respeito à construção da identidade pessoal e social (MORIN; TONELLI; VIEIRA PLIOPAS, 2007).

Frente a esse cenário de transformações, o sentido atribuído ao trabalho pode ser modificado, implicando na motivação e satisfação dos trabalhadores (MORIN, 2001; 2002). A atribuição de significados pelo homem às suas atividades laborais consiste em um processo que reflete seus valores, crenças, desejos e importância de determinados aspectos presentes no contexto no qual está inserido (KILIMNIK *et al.*, 2015). Trata-se de um encadeamento individual e subjetivo, que reúne expectativas, experiências e vivências, sendo construído de forma intuitiva e por consenso.

Embora o senso comum se faça presente na definição acerca do sentido do trabalho, há uma dificuldade em explicá-lo em virtude da sua natureza subjetiva, das possibilidades de interpretação das pessoas, bem como de fatores culturais e sociais (RODRIGUES; BARRICHELLO; MORIN, 2016). O que se tem percebido é que numa perspectiva pós-moderna o trabalho tem assumido o papel fundamental de sentido na vida das pessoas. Assim, na maioria das vezes não são levados em consideração outros aspectos da vida, dificultando desse modo, a realização do ser humano em sua plenitude (ROHM; LOPES, 2015).

Nesse viés, parte considerável das pesquisas relacionadas ao estudo dos sentidos atribuídos ao trabalho tem sido direcionada para categorias profissionais específicas como, por exemplo, trabalhadores da construção civil, do segmento do comércio, professores, engenheiros, administradores e outros. Embora essas pesquisas auxiliem na compreensão dessa temática, há lacunas a serem preenchidas e exploradas de modo a ampliar o conhecimento (ANDRADE; TOLFO; DELLAGNELO, 2012), como a pesquisa apresentada neste artigo.

Com vistas a ampliar a discussão sobre os sentidos do trabalho, este artigo baseia-se em um estudo a partir da percepção de jovens trabalhadores-estudantes, público que tende a ser impulsionado de forma mais intensa a procurar emprego por conta da necessidade de complementar a renda das famílias e do estreitamento das políticas públicas e de proteção social (SANTOS; GIMENEZ, 2015). O artigo considera ainda as vivências de prazer-sofrimento no contexto de trabalho desse público, com base na abordagem psicodinâmica, buscando articular uma interface entre as temáticas.

Nesta perspectiva, o problema que direciona esta pesquisa fundamenta-se na seguinte questão: quais os sentidos atribuídos por jovens trabalhadores-estudantes ao trabalho e quais são as situações que estão associadas às suas vivências de prazer e sofrimento no contexto laboral? Dessa forma, o objetivo deste estudo consiste em descrever os sentidos atribuídos ao trabalho e as vivências de prazer e sofrimento na percepção de jovens trabalhadores-estudantes no ambiente laboral. Assim, para atingir tal objetivo, realizou-se um estudo qualitativo.

Do ponto de vista teórico-conceitual, o presente estudo permite avaliar de modo integrado como se configuram as relações entre os sentidos do trabalho, o prazer e o sofrimento. Ainda que existam pesquisas com este público, não foram encontrados estudos que integrem essas temáticas, daí a relevância e originalidade desta proposta. Na prática, o estudo permite ainda que esses sujeitos reflitam criticamente sobre o contexto no qual estão inseridos, além de indicar intervenções necessárias para promover o bem-estar no trabalho.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 SENTIDOS DO TRABALHO

O mundo do trabalho presenciou significativas transformações ao longo do tempo que vem repercutindo não apenas na reestruturação produtiva e na flexibilização dos direitos trabalhistas e especialização, mas também na subjetividade daqueles pertencentes à classe trabalhadora. Essas mudanças estão associadas a condições contextuais dos diferentes países em que ocorrem, como aspectos sociais, políticos, econômicos, entre outros, implicando em mudanças no “ser do trabalho” por meio da subjetividade e formas de representação (ANTUNES, 2006).

Em meio às metamorfoses do trabalho, observa-se o surgimento de tecnologias e alternativas inovadoras de organização dessa atividade, além da redução dos empregos permanentes, o que, de certa maneira, provoca uma situação ambígua; inúmeras pessoas trabalham de forma demasiada enquanto outras não conseguem uma ocupação em virtude da diminuição das vagas de emprego (MORIN, 2001; 2002). Entende-se, portanto, que embora as transformações no âmbito laboral acarretem em consequências para os trabalhadores repercutindo em sua motivação e satisfação, o trabalho não se esvazia de sentido.

No que se refere aos sentidos do trabalho, há diferentes opções teóricas e metodológicas para tratar do assunto (RODRIGUES; BARRICHELO; MORIN, 2016). Além da abordagem sociológica, é possível recorrer ao enfoque funcionalista presente nas teorias de gestão, como por exemplo, o modelo proposto por Hackman e Oldham (1975), associado ao desenho de cargos, que pode produzir estados psicológicos com potencial de interferir nos resultados pessoais e do trabalho.

A proposta de Hackman e Oldham relaciona as dimensões do trabalho (variedade, identidade e significância da tarefa, a autonomia do trabalhador e o feedback recebido) com estados psicológicos críticos (percepção do significado do trabalho pelo trabalhador, a percepção pela responsabilidade dos resultados e o grau em que ele conhece e compreende o seu desempenho em relação às tarefas que realiza). Por sua vez esses estados psicológicos influenciam os resultados do trabalho, considerando a motivação interna e a satisfação geral e seu impacto na produtividade, absenteísmo e rotatividade (HACKMAN; OLDHAM, 1975).

Outras contribuições foram produzidas por autores como Emery (1976, 1964) e Trist (1978, 1981) apud MORIN (2008), que a partir dos resultados de suas pesquisas propuseram que o trabalho necessita apresentar seis características com o propósito de estimular aqueles que o realiza. São elas: variedade e desafio, aprendizagem contínua, uma margem de manobra e autonomia, o reconhecimento e o apoio, sentido relacionado a uma contribuição social e uma visão de futuro desejado, podendo incluir atividades de desenvolvimento e orientação profissional (MORIN, 2008).

Em uma abordagem mais contemporânea, Morin (2002), propõe que um trabalho com sentido também apresente seis características, neste caso considera que: deve ser realizado de maneira eficiente e apresente resultados; seja intrinsecamente satisfatório; moralmente aceitável; possibilite experiências de relações humanas satisfatórias; assegure a autonomia e segurança do trabalhador e o mantenha ocupado. Essas características baseiam-se em estudos de campo efetuados por meio de questionários e entrevistas realizados com mais de 500 estudantes de administração e mais de 70 administradores (MORIN, 2002).

Para além da questão dos sentidos, a atividade laboral pode ainda ser desencadeador de vivências de prazer-sofrimento para o trabalhador (RODRIGUES; HONÓRIO, 2016). Tais vivências são compreendidas como sendo uma construção dialética que considera a organização do trabalho e das tarefas e também os significados atribuídos ao mesmo (DEJOURS, 1987; 2008), sendo problematizadas a partir da abordagem psicodinâmica do trabalho, apresentada na subseção a seguir.

2.2 PRAZER-SOFRIMENTO NO TRABALHO: UMA RELAÇÃO DIALÉTICA

No início do século XX, novos conceitos de produção são estabelecidos por meio do paradigma taylorista-fordista (SENNET, 2009). As mudanças do sistema de produção trouxeram implicações no que tange à perda de autonomia dos trabalhadores a partir da substituição de tarefas artesanais, que contemplavam todas as etapas do processo produtivo, por tarefas segmentadas, pautadas nos princípios científicos da administração (TAYLOR, 1999). Assim, quando comparado ao taylorismo, o fordismo introduz um modelo de produção em linhas de montagem, mantendo o operário responsável por apenas uma atividade.

Essa nova dinâmica de produção implica na divisão do homem e distribuição de atividades e tarefas por meio da hierarquia e controle, sendo incorporada à construção social dos sujeitos enquanto trabalhadores (DEJOURS; JAYET, 1994; DEJOURS, 2008). O modelo taylorista traz consigo a organização científica do trabalho, que implica na submissão do trabalhador às exigências de produção, demandando esforços de natureza mecânica, física e

biológica até então não observados, sobretudo no que se refere aos ritmos e tempo impostos para realização do trabalho (DEJOURS, 1987).

De acordo com Dejours (1987), estabeleceu-se no contexto de trabalho um processo de anulação do comportamento livre em decorrência dos novos modelos de produção no qual o trabalhador teve que ajustar a construção de sentido atribuído a atividade laboral para atender a demanda produtivista. Nesse sentido, a atividade laboral passa a ser considerada na vida do indivíduo como algo central, podendo desencadear vivências de prazer e sofrimento (RODRIGUES; HONÓRIO, 2016), construtos esses estudados pela psicodinâmica do trabalho, abordagem científica proposta por Dejours (DASHTIPOUR; VIDAILLET, 2017).

Assim, as vivências de prazer e sofrimento coexistem no mesmo ambiente, logo as experiências de prazer não implicam na ausência do sofrimento, sendo o inverso também verdadeiro. Portanto, ao analisar as relações e configurações entre o homem e o trabalho sob o prisma da psicodinâmica, o prazer-sofrimento deve ser analisado de forma conjunta (MENDES, 1995; 2007) podendo ser considerado como “uma vivência subjetiva do próprio trabalhador, compartilhada coletivamente e influenciada pela atividade de trabalho” (FERREIRA; MENDES, 2001, p. 94).

O prazer pode ser experimentado pela valorização e reconhecimento do trabalhador proporcional ao esforço despendido para realização da tarefa que lhe compete (FERREIRA; MENDES, 2001; HOPE; RICHARDS, 2015) bem como por meio da liberdade de expressão que lhe é concedida no ambiente laboral. Outros estudos têm constatado como fonte de prazer a compatibilidade das tarefas com os objetivos dos trabalhadores na empresa (SILVA; GONÇALVES; ZONATTO, 2017) a identificação com a tarefa e o relacionamento interpessoal (DARIO; LOURENÇO, 2018).

Por sua vez, as vivências de sofrimento estão relacionadas a fatores como a rigidez hierárquica, a falta de reconhecimento profissional, a subutilização do potencial técnico, a criatividade (ANTLOGA, MENDES; MAIA, 2012) e ao estigma e invisibilidade (LOUREIRO; MENDES; SILVA, 2018). Além disso, o sofrimento tem sido associado também ao esgotamento profissional (MENDES, 2007), ao ritmo intenso de trabalho, precariedade das condições laborais (BARROS; HONÓRIO, 2015; LOUREIRO; MENDES; SILVA, 2018), insegurança e à sobrecarga emocional (PRATA; HONÓRIO, 2014).

2.3 JOVENS TRABALHADORES, QUEM SÃO ELES?

Entre os grupos de trabalhadores existem aqueles mais vulneráveis à flexibilização do trabalho e seus desdobramentos, entre eles um grupo específico - os jovens trabalhadores. A classificação daqueles que são considerados jovens é imprecisa e difusa, uma vez que existem diferentes limites etários para esse público. De acordo com entidades como a Organização das Nações Unidas (ONU), Organização Mundial de Saúde (OMS) e o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), pertencem ao grupo de jovens, indivíduos com idade entre 15 e 24 anos. Se considerarmos, as políticas que regulamentam os programas de aprendizagem, a idade desse conjunto da população passa a ser entre, 14 e 24 anos (BRASIL, 2000).

Por outro lado, segundo o Estatuto da Juventude, que se baseia na Lei nº 12.852, de 05 de agosto de 2005, são caracterizados como jovens as pessoas cuja idade corresponda à faixa etária entre os 15 e 29 anos. Ressalta-se que, esse mesmo parâmetro etário é aplicado ao grupo dos jovens, segundo a Política Nacional de Juventude (BRASIL, 2005). Dada à ausência de consenso em relação à classificação desse grupo, observa-se a existência de literatura que discute a ampliação do conceito de juventude, possivelmente associada ao fato

da necessidade de alinhamento entre os eventos vivenciados nesta fase, como, por exemplo, decisão sobre estudos e carreira (OLIVEIRA, 2011).

Nessa perspectiva, cabe destacar que embora a literatura se mostre difusa e imprecisa quanto à faixa etária dos sujeitos considerados jovens, a referência utilizada neste estudo tem como parâmetro o Estatuto da Juventude. Sendo assim, estavam aptos a participar da pesquisa jovens-trabalhadores com idade entre 15 e 29 anos.

Faz parte do grupo dos jovens trabalhadores diferentes subgrupos dotados de idiossincrasias, como por exemplo, questões relacionadas a aspectos econômicos, culturais, sociais, regionais e de gênero, tendo como característica a heterogeneidade. Com base nesses pressupostos, tem sido usual na literatura o termo “juventudes”, no plural, de modo a abranger todas essas diferenças entre os jovens (KLIKSBURG, 2006; LEMOS, 2012; OLIVEIRA; PICCININI; BITENCOURT, 2012), muitas vezes cercadas de mitos, como a falta de preocupações, ausência de esforço e tendência ao conflito (KLIKSBURG, 2006).

Autores como Reis (2015) consideram que existe uma relativa dificuldade por parte dos jovens no que se refere à busca do primeiro emprego, sobretudo para ocupações consideradas como sendo “mais qualificadas”. Em um estudo com jovens trabalhadores assistidos por um programa de aprendizagem, Franco *et al.* (2017) consideraram que o processo de inserção desses no mercado de trabalho pode promover uma atividade laboral menos vulnerável, ainda que não seja considerado um processo emancipatório nem de garantia de ascensão social.

Dessa forma, no cotidiano dos jovens trabalhadores emergem outros dilemas, como a conciliação entre o trabalho e a escola/faculdade. Ao tratar dessa problemática, Mattos e Chaves (2010) identificaram um esforço desse público em superar inúmeras dificuldades encontradas, negociando oportunidades e demonstrando que o trabalho e o estudo são ideias concomitantes. Embora a inserção do jovem no mercado de trabalho tenha sido fomentada nos últimos anos, verifica-se a existência de mecanismos de exploração da mão de obra e impactos negativos acerca das condições educacionais (SANTOS; GIMENEZ, 2015).

Estudos sobre a juventude (MATTOS; CHAVES, 2010; FRANCO *et al.*, 2017) tendem a ser segmentados em duas frações; de um lado um grupo composto por estudantes; do outro aquele constituído de jovens trabalhadores, entretanto, estudantes que conciliam trabalho e estudo têm sido cada vez mais frequentes nas instituições de ensino superior do Brasil. O trabalho tem ganhado um sentido mais amplo, as ocupações não necessariamente possibilitam uma emancipação em relação a família em sua totalidade e a dinâmica de mercado tem implicado em empregos provisórios (CARDOSO; SAMPAIO, 1994).

Assim, muitos dos jovens que não têm perspectiva de emprego acabam se submetendo a trabalhos precários, sobretudo por conta do desemprego estrutural vigente (ANTUNES; ALVES, 2004). São jovens que fazem parte de uma classe de trabalhadores que é explorada como mão de obra barata e tem restrições para adquirir conhecimento que lhes permitam participar de forma ativa socialmente (SOUZA, 2011). As pessoas pertencentes a essa classe buscam formas de diferenciação e qualificação e acabam investindo no estudo, associando-o a um futuro melhor e a melhores condições de trabalho (ANTUNES; ALVES, 2004).

3 METODOLOGIA

O objetivo do artigo consiste em descrever os sentidos atribuídos ao trabalho e às vivências de prazer e sofrimento na percepção de jovens trabalhadores-estudantes no ambiente laboral. A definição de jovens trabalhadores adotada neste estudo considera os

parâmetros da Política Nacional de Juventude e o Estatuto da Juventude, Lei nº 12.852, que caracteriza como sendo jovens as pessoas cuja idade corresponda à faixa etária entre os 15 e 29 anos (BRASIL, 2005). Com base nesses critérios, os dados foram coletados em uma Instituição Pública de Ensino Superior da região Sudeste do Estado de Minas Gerais (MG).

Trata-se de uma amostragem não probabilística por conveniência, na qual os indivíduos convidados sinalizaram disponibilidade para participar da pesquisa. Assim, a coleta de dados foi feita a partir de uma entrevista semi-estruturada, com perguntas fechadas, abordando os temas a seguir: o que vem à mente com a palavra trabalho; o que um trabalho precisa ter para fazer sentido; quais são as características de um trabalho esvaziado de sentido; os sentimentos em relação à ocupação atual; as fontes de prazer e/ou bem-estar no trabalho e fatores associados ao sofrimento.

As perguntas foram elaboradas pelos autores do estudo, pautando-se em contribuições sobre os sentidos do trabalho, a partir de estudos realizados por Morin (2001; 2002) e subsídios conceituais para análise de indicadores de prazer e sofrimento, apresentados por Mendes (2007) no Instrumento sobre Trabalho e Risco de Adoecimento (ITRA). Este mensura representações relativas ao mundo do trabalho estruturadas na descrição do contexto laboral, descrição das exigências, dos sentidos do trabalho e dos seus efeitos para a saúde.

As análises basearam-se nas categorias temáticas de sentido do trabalho considerando seis características: realização e apresentação de resultados; satisfação; trabalho moralmente aceitável; que possibilite experiências de relações humanas; assegure a autonomia e segurança do trabalhador; mantenha o trabalhador ocupado (MORIN, 2001; 2002). Consideraram-se ainda quatro fatores utilizados para avaliar as vivências de prazer e sofrimento: aspectos contextuais, exigências laborais, experiências e efeitos do trabalho (MENDES, 2007).

Tendo em vista as prescrições previstas na Resolução nº 510/2016 (CNS, 2016), que trata de pesquisas com seres humanos no campo das ciências humanas e sociais, foram cumpridas as exigências de assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, o sigilo dos informantes, bem como a guarda de materiais, dispensando-se, desse modo, sua submissão ao Conselho Nacional de Saúde (CONEP), em conformidade com o inciso I, do parágrafo único, do artigo 1º.

Portanto, aos jovens respondentes foi assegurado o sigilo das informações coletadas, desta forma estes foram identificados por meio de códigos, como R1, R2,...R25. Isto posto, após o preenchimento e devolução dos questionários, os dados foram tabulados e analisados por meio da técnica de análise de conteúdo (BARDIN, 2008), considerando as seguintes etapas: i) transcrição e leitura flutuante das respostas obtidas; ii) tabulação quantitativa; identificando reincidências e/ou contradições nos relatos e; iii) categorização temática e interpretação dos dados.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

4.1 O PERFIL DOS PARTICIPANTES

Precedendo a análise de conteúdo das respostas, apresentar-se-á o perfil dos participantes da pesquisa. Trata-se de um público bem diversificado em termos de ocupação/profissão. São: 4 (quatro) vendedores (as); 3 (três) assistentes/auxiliares administrativos; 2 (dois) balconistas; 1 (um) estagiário (a); 1 (um) atendente de suporte

interno; 2 (dois) técnicos (as) em informática; 1 (um) subgerente de rede; 1 (um) consultor (a) de cobrança; 1 (um) servidor (a) público municipal; 1 (um) operador (a) de caixa; 1 (um) recepcionista; 1 (um) agente comunitário de saúde; 1 (um) auxiliar de dentista; 1 (um) técnico (a) de enfermagem; 1 (um) doméstica; 1 (um) freelancer; 1 (um) trabalhador (a) doméstico (a) e; 1 (um) trabalhador (a) rural.

No que diz respeito aos dados sociodemográficos, os jovens trabalhadores-estudantes apresentaram, predominante, as seguintes características: sexo feminino (64%); faixa etária de 21 a 23 anos, de 24 a 26 anos e 27 a 29 anos (28% cada); estado civil solteiro (a) (92%); se autodeclararam tendo cor de pele branca (44%); estão matriculados no curso tecnológico de Gestão de Recursos Humanos (36%); atuam em trabalhos formais (84%); tem renda bruta mensal individual entre R\$ 954,00 e R\$ 1.908,00 (64%) e; trabalham mais de 40 horas, até 44 horas semanalmente, (44%). Esses dados podem ser observados na tabela 1.

Tabela 1- Dados sociodemográficos dos sujeitos participantes da pesquisa

Variável	Ocorrência		Variável	Ocorrência	
Faixa etária	F	%	Curso	F	%
18-20	4	16%	Gestão de Recursos Humanos	9	36%
21-23	7	28%	Gestão de Tecnologia da Informação	3	12%
24-26	7	28%	Logística	7	28%
27-29	7	28%	Segurança do trabalho	1	4%
TOTAL	25	100%	Letras	5	20%
Sexo	F	%	TOTAL	25	100%
Feminino	16	64%	Tipo de trabalho	F	%
Masculino	9	36%	Formal	21	84%
TOTAL	25	100%	Informal	4	16%
Cor/raça	F	%	TOTAL	25	100%
Branco	11	44%	Estado civil	F	%
Pardo	9	36%	Casado	2	8%
Preto	5	20%	Solteiro	23	92%
TOTAL	25	100%	TOTAL	25	100%
Horas trabalhadas (semanal)	F	%	Renda bruta mensal	F	%
Até 30 horas	3	12%	Menos que R\$ 954,00	6	24%
mais de 30 até 36 horas	2	8%	Entre R\$ 954,01 a R\$ 1908,00	16	64%
mais de 36 até 40 horas	3	12%	Entre R\$ 1908,01 a R\$ 2862,00	1	4%
mais de 40 até 44 horas	11	44%	Entre R\$ 2862,01 a R\$ 3816,00	0	0%
acima de 44 horas	6	24%	Entre R\$ 3816,01 a R\$ 4770,00	2	8%
TOTAL	25	100%	TOTAL	25	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Quando analisada a compatibilidade entre a função/ocupação atual e o curso no qual estão matriculados, verifica-se que em 56% dos casos não há uma relação direta ou indireta entre ambos e em 44% foi identificada alguma relação. Esse primeiro grupo de jovens trabalhadores-estudantes é composto por aqueles que trabalham como vendedores (as), agente comunitário de saúde, técnico (a) de enfermagem, trabalhador (a) rural, doméstica, técnico de enfermagem, auxiliar de dentista, balconista, recepcionista, operador de caixa e técnico em informática.

Nessa perspectiva, buscando entender a trajetória profissional desses jovens trabalhadores, verifica-se que a maior parte deles (64%) acumula um tempo de trabalho total,

inclusive informal, de mais de 5,1 anos. Em relação ao tempo de trabalho na ocupação atual, (28%) soma um tempo entre 1,1 e 2 anos de trabalho, conforme indicado na tabela 2.

Tabela 2 - Tempo de trabalho total e tempo de trabalho na ocupação atual

Tempo de trabalho total	F	%	Tempo de trabalho (ocupação atual)	F	%
Menos de 6 meses	0	0%	Menos de 6 meses	4	16%
De 6 meses a 1 ano	0	0%	De 6 meses a 1 ano	3	12%
De 1,1 a 2 anos	2	8%	De 1,1 a 2 anos	7	28%
De 2,1 a 3 anos	4	16%	De 2,1 a 3 anos	2	8%
De 3,1 a 5 anos	3	12%	De 3,1 a 5 anos	3	12%
Mais de 5,1 anos	16	64%	Mais de 5,1 anos	6	24%
TOTAL	25	100%	TOTAL	25	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Sendo assim, apresentadas as características predominantes do público participante da pesquisa, apresentar-se-ão as questões relacionadas às temáticas abordadas. É possível que uma resposta mencione mais de um aspecto, por isso pode haver repetição dos participantes e referência em mais de uma categoria temática durante a apresentação das tabelas a seguir.

4.2 SENTIDOS DO TRABALHO

Para desvelar as associações construídas acerca do trabalho para estes jovens, a primeira pergunta solicitava que indicassem o que lhes vem à mente com a palavra trabalho. Com base nas respostas, as categorias temáticas emergentes foram aquelas apresentadas na tabela 3.

Tabela 3 - O que vem à mente com a palavra trabalho

Respostas	Respondentes	Total
Atividade remunerada; arrecadação financeira; salário.	R4; R5; R7; R8; R12; R13; R18; R19; R22; R2	10
Sobrevivência humana; meio de sobreviver; meio de subsistência.	R1; R3; R4; R10	04
Atividades com uma finalidade; meta; objetivo.	R2; R10; R14; R17	04
Inserção social; dignidade.	R4; R11	02
Ocupação.	R4; R5	02
Gratidão.	R6	01
Experiência.	R9	01
Necessidade.	R13	01
Desgaste; estresse; problemas.	R15	01
Utilidade; algo que gere valor.	R16	01

Fonte: Dados da pesquisa.

Algumas respostas podem elucidar os aspectos relacionados ao trabalho pelos jovens trabalhadores, conforme os fragmentos abaixo:

Trabalho é conjunto de atividades realizadas para atingir uma meta, um resultado. [R2]

Primeiramente, trabalho aparece como ocupação, bem como meio de subsistência e arrecadação financeira. Na mente surge como concretização da inserção social. [R4]

Meio para realizar algum sonho (viagem/estudos), sobrevivência... [R10]
Necessidade. [R13]

No meu entendimento trabalho é a troca de uma atividade por dinheiro. [R18]

Atividade que é remunerada, a fim de obter o sustento e sobreviver dentro da sociedade. [R25]

Assim como sugerem Kilimnik *et al.* (2015), a relação entre o trabalho e os homens permeia por individualidades que envolvem valores, crenças e aspectos relacionados ao contexto do qual fazem parte. Frente a esse processo de subjetivação, há uma reunião entre sentimentos experimentados, vivências e expectativas de cada um, sendo constituída por meio de consenso ou até mesmo intuitivamente. Para alguns, o trabalho está associado a algo que tem papel fundamental de sentido na vida (ROHM; LOPES, 2015) variando entre meio de sobrevivência ou subsistência, inserção social, sentimento de utilidade ou ainda reduzido a uma atividade remunerada ou salário, como sinalizado pela maior parte dos respondentes.

Quando questionados sobre o que um trabalho precisa ter para fazer sentido, emergem nas respostas a questão de identificação com a tarefa realizada ou o contexto organizacional, satisfação proporcionada pelo trabalho e desenvolvimento profissional, objetivos e metas bem estabelecidos, que proporcione prazer, não cause prejuízos à saúde, que considere as pessoas, que possibilite ajudar ao próximo e que seja honesto. Conforme as informações da tabela 4.

Tabela 4 - O que um trabalho precisa ter para fazer sentido

Respostas	Respondentes	Total
Ser realizado com alegria, motivação, dedicação e orgulho.	R1; R7; R20; R23; R24; R25	06
Satisfação proporcionada pelo trabalho e desenvolvimento profissional.	R2; R9; R10; R17	04
Possua metas e objetivos bem definidos.	R3, R4, R8; R13	04
Permita o desenvolvimento do trabalhador.	R5; R6; R15;	03
Que permita ajudar e ser ajudado.	R10; R16; R18;	02
Que o trabalhador se identifique com ambiente ou contexto.	R11; R12	02
Que seja honesto.	R10; R14	02
Valorize o capital humano.	R19; R22	02
Que proporcione prazer, que o trabalhador se sinta à vontade.	R13; R21	02

Fonte: Dados da pesquisa.

Essas características podem ser observadas a partir das seguintes respostas:

- É aquele que dá a oportunidade de ser melhor a cada dia, que possa proporcionar satisfação, alegria, que vai além de apenas um salário no final do mês... [R6]
- É aquele onde o funcionário faz o que gosta, não só por benefício e obrigação. [R7]
- Por ajudar as pessoas, [ter] autoconfiança no que faço, não fazer anda fora do meu caráter. [R10]
- Honesto em todas as profissões, que você goste e se especializou. [R14]
- Que venha gerar lucros à empresa sem desprezar o capital humano. [R19]
- Trabalho que envolva a ajuda, de qualquer forma. Para mim o trabalho ideal é aquele em que eu possa ajudar ao próximo. [R16].

As definições de sentidos do trabalho vão ao encontro das contribuições dadas por Hackman e Oldham (1975), Emery (1976, 1964) apud Morin (2008), Trist (1978, 1981) apud Morin (2008) e Morin (2002), a exemplo das expressões presentes nas falas de R6 “proporcionar satisfação”, R10 “ajudar as pessoas” e R16 “que envolva a ajuda, de qualquer forma”. Da mesma forma que os sentimentos de variedade e desafio, aprendizagem contínua, margem de autonomia, reconhecimento e apoio, contribuição social e visão de futuro desejado foram identificados. Além disso, foi verificado também que entre os participantes, o sentido do trabalho envolve resultados, seja moralmente aceitável, possibilite interação e considere, sobretudo, o capital humano.

Por outro lado, foram questionadas quais características teria um trabalhado esvaziado de sentido, conforme descrito na tabela 5, a seguir:

Tabela 5 - Características de um trabalho esvaziado de sentido

Respostas	Respondentes	Total
Que não proporcione colaboração; quando os funcionários não interagem entre si.	R12; R13; R14; R16; R17; R18	06
Não apresenta possibilidade de crescimento; quando não é útil; quando não se tem desafios.	R8; R9; R10; R20	04
Que se faça apenas por obrigação; quando não se tem outra opção de trabalho.	R4; R15; R24; R25	04
Prejudicial à saúde; que resulte em patologias.	R1; R23; R2	03
Quando o ambiente/contexto não é saudável.	R3; R21; R22	03
Nenhum trabalho é totalmente esvaziado de sentido.	R6; R7; R25	03
Quando se trabalha apenas pelo salário.	R5; R11	02
Quando se perde a personalidade.	R19	01

Fonte: Dados da pesquisa.

Foram identificados a partir das respostas dos jovens trabalhadores-estudantes os seguintes aspectos, referentes às características apresentadas na tabela acima acerca da falta de sentido do trabalho: que cause prejuízo a saúde (física ou mental), que o contexto de trabalho não seja bom, que se resuma a obrigação ou salário, que não seja intrinsecamente motivador, que não possibilite o desenvolvimento profissional, que não haja colaboração e envolvimento da liderança, falta de interação com outras pessoas. Seguem alguns trechos:

Aquele que prejudique o seu corpo, aquele que faz tão mal que sintam-se desgosto pela vida. [R1]

[Que resulte em qualquer tipo de] transtorno pessoal. [R23]

Aquele que o ambiente não é bom. [R3]

Um trabalho onde a pessoa trabalha somente pelo salário, que não a motiva para ser melhor. [R5]

É aquele que você está ocupando em determinado local e que não vê possibilidade de crescimento. [R8]

Que muitas [pessoas] vão por não ter outra opção. [R15]

Ganhar o mundo todo e perder a si mesmo. [R19].

Ainda em relação ao trabalho sem sentido, para R17 “Todo trabalho tem sua importância, qualquer que seja”. R25 também compartilha da mesma ideia, ao passo que considera “toda forma de trabalho com um determinado sentido”. Tais entendimentos se contrastam com o que pensam os demais participantes. Para R2 o trabalho de “jogador de futebol e político” seriam exemplos de atividades que não fazem sentido, enquanto o trabalho realizado por um “médico e professor” teria sentido. Quando observada a ideia que vem à mente do (a) respondente quando ouve a palavra trabalho, sugere-se uma incoerência, já que para R2 trabalho é algo que “dá retorno financeiro”. Sendo assim, a partir dessa lógica, o trabalho de jogador de futebol e de político teria sentido uma vez que são ocupações que trazem retorno financeiro.

Nota-se a dificuldade de explicar o sentido do trabalho ora relatada por Rodrigues, Barrichello e Morin (2016). Como os próprios autores sugerem, a temática é envolta por subjetividade e em meio a ela existem diferentes possibilidades de interpretação, fato que pode sofrer interferência de aspectos culturais e/ou sociais. Talvez uma questão a ser considerada na aparente incoerência de R2 é que seu trabalho, de vendedor (a), tem sentido porque, para ele (a), ajuda outras pessoas em suas escolhas. É possível que sua experiência individual seja utilizada como parâmetro para estabelecer seus critérios de sentido para outras categorias profissionais.

Na entrevista, também foi solicitado aos jovens trabalhadores-estudantes que descrevessem alguns sentimentos à sua atual ocupação. Esses sentimentos constam na tabela 6.

Tabela 6 - Sentimentos em relação a atual ocupação

Respostas	Respondentes	Total
Sensação de identificação com o ambiente e envolvimento entre as pessoas.	R7; R9; R10; R11; R12; R13; R21; R 22; R23; R24; R25	11
Falta de motivação; ausência de prazer; não é o que quero.	R2; R3; R4; R6; R17; R19; R20	07
Orgulho; satisfação.	R1; R5; R15. R16; R18	05
Cansaço; estresse; pressão.	R1; R8; R19	04
Cumprimento das atividades com dedicação.	R14; R24; R25	03

Fonte: Dados da pesquisa.

Os seguintes comentários foram proferidos:

É meu ganha pão. No momento é o que tem, mas mesmo não sendo o que eu quero é o que eu preciso por conta da carga horária para conciliar com a faculdade. [R6]
 Me sinto muito bem no atual trabalho, apesar de as vezes me sentir desvalorizada e cansada, acredito que tenho muito a evoluir e aprender. [R11]
 O meu trabalho é muito legal, gosto do que faço, é uma área que sempre sonhei e pretendo seguir em frente com uma faculdade de odontologia. [R15]
 Um trabalho que sempre desempenhei gosto do que eu faço me sinto feliz, porém me vejo confuso (a) entre continuar nesse trabalho ou buscar novos rumos. [R5]
 Sentimento de desmotivação, sem valor, mesmo dando o máximo para fazer um serviço bem feito. Sem prazer de exercer a função. [R20].

Com base nos registros de respostas, verifica-se que o grupo de jovens trabalhadores-estudantes apresenta como principal característica a heterogeneidade, e assim como sugere a literatura (KLIKSBERG, 2006; LEMOS, 2012; ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI; BITENCOURT, 2012), as respostas indicam diferenças entre si com base em aspectos econômicos, culturais, sociais, regionais e de gênero. Tal como indica Reis (2015), há uma dificuldade por parte dos jovens em conseguir ocupações consideradas como “mais qualificadas”, deste modo eles assumem uma postura mais passiva no ambiente de trabalho e, mesmo em casos de sentimento de desmotivação e ausência de prazer, como relatado por R20, permanecer no trabalho é algum imperativo em face da necessidade de suprir suas demandas pessoais.

Para R6, a atividade que realiza como trabalhador (a) doméstico (a) permite conciliar trabalho e estudo, mesmo não sendo o que gostaria de fazer. Embora a atividade não exija maior qualificação, ser trabalhador (a) doméstico (a) lhe permite, além de estudar, uma renda para suprir com suas necessidades e demandas financeiras. Por outro lado, R9 considera que o trabalho “é bem tranquilo” e que a convivência com o grupo, baseada no diálogo e estabelecimento prévio de tarefas, faz com que se “sinta bem e feliz”. Esse contraste entre ambos pode ser associado ao fato de que R9 desempenha uma função cuja tarefa lhe proporciona uma identificação com o contexto, como sugere o fragmento “tudo é muito bem conversado, isso faz com que eu me sinta bem e feliz”. Já para R6 o trabalho está associado a necessidade: “é meu ganha pão”.

Segundo R11, apesar de às vezes sentir-se desvalorizado (a) e cansado (a), sente-se bem no trabalho atual e o considera como sendo uma oportunidade de aprendizado, fato que pode estar associado ao tempo relativamente curto de trabalho na ocupação atual, menos de 6 meses. Já para R15, há uma identificação específica com a tarefa: “gosto do que faço, é uma área que sempre sonhei” e apesar de não estar matriculado (a) em um curso que tenha relação

direta com a sua profissão, pretende [re] alinhar sua trajetória profissional através de um curso superior compatível com o que se identifica: “pretendo seguir em frente com uma faculdade de odontologia”.

Entre os participantes da pesquisa há quem tenha uma identificação com o seu emprego, mas sinta certa dúvida quanto a manter-se no mesmo, como é o caso de E19: “gosto do que eu faço me sinto feliz, porém me vejo confuso (a) entre continuar nesse trabalho ou buscar novos rumos”. Essa situação pode ser justificada tanto pela dinâmica de mercado, e empregos provisórios, como pelas idiosincrasias dos jovens, que estão em fase de desenvolvimento, maturidade e formação profissional. Ao assumir responsabilidades com o trabalho alguns questionamentos podem emergir e, mesmo identificando-se com aquilo que faz podem surgir outras possibilidades de atuação no mercado.

No cotidiano dos jovens trabalhadores há alguns dilemas, como a conciliação entre o trabalho e a escola/faculdade. Para alguns o emprego vem em primeiro lugar por questões de ordem financeira, para outros, porém, o estudo ocupa uma posição de destaque em vista a possibilidade de um futuro mais promissor, vislumbrando melhores oportunidades de trabalho. Percebe-se que as narrativas dos jovens trabalhadores demonstram uma linha tênue entre a necessidade de trabalhar e de estudar. Assim, são atividades concomitantes e complementares conforme os fragmentos abaixo apresentados:

O trabalho vem em primeiro lugar, pois preciso me sustentar e não tenho família que me ajude, mas somente com estudo podemos crescer e ter uma profissão melhor, então tento me esforçar e vou passando sufoco, mas sempre com esperança que conseguirei vencer na vida. [R1]

Para mim o mais importante é um bom estudo, mas como preciso trabalhar para me sustentar, ele vem primeiro. Mas se não precisasse trabalhar, com certeza seria o estudo, pelo fato de dar mais oportunidade de crescer na vida, aprender coisas novas é tudo de bom. [R2]

Estudo, porque ele irá me proporcionar uma boa carreira, aliás uma excelente carreira. [R9]

Estudo, porque com uma boa base de estudos posso conseguir um trabalho melhor. [R17]

No momento o trabalho, devido ao crescimento profissional e o cargo de importância que possuo na empresa, tem que focar mais meu tempo a ele. [R18]

O trabalho. Por mais que o estudo seja importante, ter dinheiro por uma eventual necessidade como doença traz certo conforto [R22].

O trabalho, porque através dele consigo ajudar minha família [R24].

Verifica-se, por parte dos jovens trabalhadores, um esforço no sentido de conciliar as duas atividades – trabalho e estudo – é que elas são ideias concomitantes (MATTOS; CHAVES, 2010) e não excludentes. Tal como afirma Antunes e Alves (2004), nota-se uma busca por formas de diferenciação e qualificação, neste sentido os jovens trabalhadores-estudantes investem no estudo como sendo um “investimento” para um futuro melhor que pode lhes proporcionar melhores condições de trabalho. Dessa forma, para que seja possível trabalhar e estudar, esses jovens trabalhadores utilizam de certas estratégias, a saber:

Estudo durante o horário de almoço, no pequeno intervalo entre escola e a faculdade. [R7]

Estudo em meus horários de almoço, para que possa sempre estar com a cabeça nos estudos. [R13]

Sempre pensar positivo e seguir em frente com os dois e não desanimar, pois muitas vezes já pensei em desistir de tudo. Pensei começar organizar a rotina, separar um tempo para estudar e evitar distrações. São algumas maneiras de render nos estudos sem deixar o trabalho de lado. [R15]

Disciplina. Estudo em horários livre, sobretudo nos finais de semana. [R16]
Otimizo o máximo que puder do meu tempo, estudando no meu horário de almoço e folgas. [R21]

Percebe-se, a partir das respostas citadas, que são apontadas como estratégias para conseguir estudar, a utilização de horários interjornada e intrajornada, como o horário de almoço e o deslocamento entre o local de trabalho e a instituição de ensino. A maior parte desses alunos (44%) trabalham em jornada entre 40 e 44 horas semanal em empregos formais (84%). Esses dados contrariam os estereótipos de que entre os jovens há falta de preocupação e ausência de esforço, ao contrário, verifica-se um esforço para conciliar as duas atividades e que, embora o trabalho tenha assumido um papel fundamental de sentido na vida das pessoas (ROHM; LOPES, 2015), é possível levar em consideração, mesmo com dificuldades, outros aspectos da vida na direção de buscar a realização em sua plenitude.

4.3 VIVÊNCIAS DE PRAZER NO TRABALHO

Além da subjetividade envolvendo sua significação, o trabalho pode ser fator desencadeador de vivências de prazer e sofrimento, abarcando questões associadas às tarefas e ao contexto laboral (DEJOURS, 2008; RODRIGUES; HONÓRIO, 2016). Neste sentido, buscou-se identificar entre os jovens trabalhadores situações do trabalho que impliquem em vivências de prazer e de sofrimento. Em relação às fontes de prazer e/ou bem-estar citadas pelos participantes, foram identificados os fatores apontados na tabela 7 e agrupados em categorias temáticas, conforme a tabela 7.

Tabela 7 - Fatores associados ao prazer e/ou bem-estar no trabalho

Categorias	Fatores associados	Respondentes	Total
Relações socioprofissionais	Aprendizado; algumas amizades; momentos com colegas, conversas; quando as coisas estão dando certo, sem reclamações; convivência com os colegas ou clientes; novas experiências.	R1; R2; R3; R5; R7; R8; R11; R13; R15; R16; R17; R19; R22; R24	14
Realização profissional	Trabalhar com o que se gosta; deixar o outro feliz; elogio, reconhecimento do desempenho; atingir metas e ter projetos aprovados.	R4; R10; R15; R16; R18; R23; R25	07
Ausência de fatores	Nenhum; não tenho.	R12; R14; R20	03
Outros fatores	Estar só; pausar o trabalho no café e almoço.	R6; R21	02
Condições do trabalho	O ambiente organizacional.	R4	01
Liberdade de expressão	Liberdade com os pares e a chefia.	R9	01

Fonte: Dados da pesquisa.

Com base nos relatos de R1; R2; R3; R5; R7; R8; R11; R13; R15; R16; R17; R19; R22 e R24, o prazer e/ou bem-estar no trabalho para os jovens trabalhadores participantes da pesquisa está associado ao convívio e relações socioprofissionais. Alguns trechos podem elucidar os aspectos relacionados a essa categoria, conforme apresentado abaixo:

Amizade com colegas de trabalho, liderança dos gestores, confraternizações. [R11]
Amigos, clientes, estar todos os dias com pessoas que me fazem bem. [R13]
Os colaboradores, que são verdadeiros amigos, dentro e fora da empresa. O fato de contribuir com o atendimento ao cliente, elogios dos clientes pelo bom atendimento. [R16]

Ele [o trabalho] é bem tranquilo, muitos dos clientes são simpáticos. [R22]
A descontração dos colegas de trabalho. [R24]

Verifica-se que a vivência subjetiva do trabalhador é influenciada pela relação com outras pessoas no contexto de trabalho, ou seja, a partir de experiências coletivas (FERREIRA; MENDES, 2001). Neste sentido, o relacionamento interpessoal, no caso dos jovens trabalhadores-estudantes que participaram da pesquisa, é considerado um aspecto propulsor de bem-estar e/ou prazer no trabalho, tal como sugere pesquisa realizada por autores como Dario e Lourenço (2018). Outro fator associado ao sentimento de prazer são as condições de trabalho do ambiente organizacional, assim como relata R4: “As fontes de bem-estar ou prazer estão no ambiente organizacional e trabalhar com o que se gosta”.

De acordo com as respostas de alguns participantes, a realização profissional proporcionada por trabalhar com o que se gosta, pela sensação de deixar o outro feliz, pelo elogio e reconhecimento do desempenho, por atingir metas e ter projetos aprovados (R4; R10; R15; R16; R18; R23 e R25), bem como a liberdade de expressão, tanto com os pares, quanto com a chefia (R9) e o ambiente organizacional (R4), também aparecem como fontes de prazer. Tais dados corroboram outros estudos que indicam que o prazer pode ser experimentado pela valorização e reconhecimento do trabalhador proporcional ao esforço despendido para realização da tarefa que lhe compete, e também através da liberdade de expressão que lhe é concedida no ambiente laboral (FERREIRA; MENDES, 2001; HOPE; RICHARDS, 2015). Isso pode ser verificado nos trechos apresentados a seguir:

Reconhecimento, elogio do desempenho, grande responsabilidade. [R15]
O fato de contribuir com o atendimento ao cliente, elogios dos clientes pelo bom atendimento. [R16]
Tenho total liberdade com minha chefe e minha colega de trabalho. [R9]

Outra questão a ser abordada é o isolamento no trabalho, que aparece como um fator não convencional associado ao prazer e/ou bem-estar. Para R6 o prazer é vivenciado “Quando estou sozinho (a)”. Tal relato contraria outras pesquisas no qual a invisibilidade e o estigma aparecem como fator de mal-estar ou sofrimento (LOUREIRO; MENDES; SILVA, 2018). R6 é um (a) trabalhador (a) doméstico (a) que trabalha por conta da flexibilidade de horário que lhe permite conciliar trabalho e faculdade. Sua narrativa indica que, mesmo havendo cobrança e pouco reconhecimento pelo labor, é grato(a) pelo trabalho em vista da possibilidade de poder conciliar com o estudo. R6 relata: “Estudo porque não quero ficar nesse emprego para sempre e a faculdade é um degrau para alcançar o meu emprego almejado”. Portanto, sugere-se que o prazer advindo da invisibilidade pode estar relacionado ao fato desse (a) trabalhador (a) não se identificar com seu trabalho. Assim, a invisibilidade proporcionada pelo isolamento pode funcionar como uma estratégia de negação à identidade de trabalhador (a) doméstico (a) e o trabalho é significativo à medida que permite cursar uma faculdade.

Outro achado desta pesquisa indica que apesar da ausência de prazer explícito no trabalho, ele se mostra significativo por conta do retorno financeiro proporcionado ao trabalhador ou por permitir a realização concomitante de atividades consideradas mais importantes. R12 e R14 sinalizam a ausência de fatores que lhes proporcionem prazer no trabalho e para ambos o labor está associado à questão financeira. A ideia que lhes vem à mente com a palavra trabalho “é algo que dá retorno financeiro” e “salário”. Considera-se que a recompensa financeira pode ser apreciada como uma forma de prazer ou satisfação implícita ao trabalho.

Para R12, ainda que o trabalho seja essencial por conta da questão financeira, ele tem sentido por possibilitar o estudo, que permite sua qualificação, estando associado a um futuro

melhor e melhores condições de trabalho (ANTUNES; ALVES, 2004). Situação semelhante pode ser identificada no relato de R19 que embora se sinta “desmotivado, não somente em termos salariais, mas por falta de uma liderança com uma visão holística”, considera que o trabalho viabiliza seu deslocamento da minha cidade onde reside até a instituição de ensino, além de compor fundos para investir em outro curso e atender suas necessidades básicas mais imediatas. Ainda segundo R19, o estudo representa: “maior chance de uma melhoria de vida”. Novamente a questão da qualificação/educação surge como um investimento, prospectando-se para o futuro oportunidades de trabalho melhores.

4.4 VIVÊNCIAS DE SOFRIMENTO NO TRABALHO

Buscou-se também identificar os fatores associados ao sofrimento ou mal-estar no trabalho. Eles foram retratados pelas categorias temáticas indicadas na tabela 8.

Tabela 8 - Fatores associados ao sofrimento e/ou mal-estar no trabalho

Categorias	Fatores associados	Respondentes	Total
Relações socioprofissionais	Insatisfação dos colaboradores; fofoca por parte dos funcionários; falta de trabalho em equipe; clientes chatos, mal-humorados; tratamento rude da chefia.	R1; R2; R3; R19; R20; R22; R23; R24; R25	09
Falta de reconhecimento	Não ser reconhecido pelo seu trabalho; cobrança; não conseguir expor ideias; baixo salário.	R2; R6; R7; R9; R11; R16	06
Condições do trabalho	Acúmulo de demandas, serviços e problemas; falta de motivação; sobrecarga de trabalho.	R4; R8; R10; R15; R21	05
Danos físicos e psicológicos	Cansaço; mal-estar por conta de xingamentos; estresse; ficar em pé.	R5; R10; R12; R15	04
Exigências afetivas e/ou cognitivas	Ter de lidar com o mau humor do patrão; lidar com pessoas mal educadas; lidar com imprevistos.	R13; R14; R17; R18	04

Fonte: Dados da pesquisa.

Na categoria relações socioprofissionais verifica-se como fatores associados ao sofrimento e/ou mal-estar a insatisfação dos colaboradores, fofoca por parte dos funcionários, falta de trabalho em equipe, clientes chatos e mal humorados e tratamento rude dispensado pela chefia (R1; R2; R3; R19; R20; R22; R23; R24; R25). Tais informações são exemplificadas pela narrativa de R2, que também contempla a falta de reconhecimento no trabalho sinalizada por outros respondentes (R6; R7; R9; R11; R16). Têm-se os seguintes trechos representativos:

Fofoca por parte dos funcionários. Falta de trabalho em equipe. Não ser reconhecido pelo seu trabalho. Se uma pessoa trabalha bem e comete uma falha sem querer já é crucificado. [R2]

O não reconhecimento, [e a] padronização [que] acredito que é o pior. O fato de ser limitado e não poder fazer todo o possível para sanar uma falha. [R16]

Chefes impositivos, não sabem ouvir e dialogar e companheiros querendo puxar o tapete de outros para tentar subir na empresa sem esforço e honestidade. [R20]

Também foram identificados como fatores associados ao sofrimento aspectos relacionados às condições de trabalho (R4; R8; R10; R15 e R21), danos físicos e psicológicos

(R5; R10; R12; R15) e exigências afetivas e/ou cognitivas (R13; R14; R17; R18). A elucidação desses aspectos tem embasamento nas seguintes narrativas:

O acúmulo de demandas, serviços e problemas. [R4]

Mal-estar é lidar com os clientes por telefone, ouço muitos xingamentos, cansaço, estresse, desmotivação. [R10]

Ter que ficar em pé. [R12]

Sou operador (a) de caixa e trabalho de segunda a domingo com uma folga na semana, [isso é] bem puxado. [Além disso], as cadeiras são péssimas, não serão trocadas e não tem embaladores suficientes. [R21]

Os relatos apresentados permitem inferir que embora esses jovens trabalhadores consigam atuar no mercado de trabalho formal, essa inserção promove uma atividade menos vulnerável e precária, mas isso não assegura o desempenho de funções mais qualificadas. Tendo em vista que o trabalho é fundamental para suprir suas necessidades financeiras, os jovens trabalhadores assumem uma postura passiva no contexto organizacional (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011), submetendo-se a atividades rotineiras, ambientes marcados pela falta de motivação e sobrecarga, subutilização da sua capacidade criativa, baixa remuneração e a exigências como ter de lidar com ficar em pé a maior parte do tempo.

No que se refere aos fatores associados ao sofrimento e/ou mal-estar no trabalho, os resultados deste estudo corroboram com outros estudos, apresentando como vivências de sofrimento a ausência de reconhecimento profissional, a subutilização do potencial técnico e a criatividade (ANTLOGA, MENDES; MAIA, 2012), o ritmo de trabalho e a precariedade das condições laborais (BARROS; HONÓRIO, 2015; LOUREIRO; MENDES; SILVA, 2018), o volume e acúmulo de tarefas, a sobrecarga emocional (PRATA; HONÓRIO, 2014) e as relações socioprofissionais estabelecidas no ambiente laboral.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo descrever os sentidos atribuídos ao trabalho e as vivências de prazer e sofrimento na percepção de jovens trabalhadores-estudantes no ambiente laboral. Assim, para atingir tal objetivo, realizou-se um estudo qualitativo, cujas informações foram discutidas a partir da análise de conteúdo.

No que diz respeito às associações acerca do trabalho verificou-se predominância do sentido de atividade remunerada. Para o trabalho ter sentido, na visão dos jovens, precisa haver identificação com a tarefa ou contexto, satisfação e desenvolvimento profissional, objetivos e metas bem estabelecidos, prazer, possibilitar ajuda ao próximo, ser honesto e não causar prejuízos à saúde. Por outro lado, um trabalho esvaziado de sentido é aquele que implica em prejuízo à saúde (física ou mental), que o contexto é desagradável, se resume a obrigação ou salário, que não é intrinsecamente motivador, não possibilita o desenvolvimento profissional, não há colaboração da liderança ou não há interação com outras pessoas.

Nesse sentido, para uns o trabalho vem em primeiro lugar por questões de ordem financeira, para outros, o estudo ocupa uma posição de destaque em vista da possibilidade de um futuro promissor, vislumbrando melhores oportunidades de trabalho. As narrativas sugerem esforço por parte dos jovens no sentido de conciliar trabalho e estudo. Dessa forma, como estratégias para lidar com as duas atividades concomitantemente eles utilizam os horários o horário de almoço, o deslocamento entre o local de trabalho e a instituição de ensino e os fins de semana para se dedicarem as demandas dos cursos que frequentam.

Os fatores associados ao prazer no trabalho envolvem as relações socioprofissionais: aprendizado, amizades e convivência com colegas; condições de trabalho; realização

profissional - trabalhar com o que se gosta; receber elogio e reconhecimento do desempenho - e liberdade de expressão com a chefia e os pares. Além disso, os resultados sugerem que pode haver ausência de prazer explícito no trabalho, mesmo quando ele tem sentido, ou seja, apesar de determinada atividade laboral ter sentido para o trabalhador, não necessariamente ela é uma fonte de prazer. Assim, para os jovens participantes do estudo, o trabalho é significativo à medida que permite cursar uma faculdade, contribuindo para uma provável realização profissional/pessoal futura.

Por outro lado, os fatores associados ao sofrimento também envolvem as relações socioprofissionais: fofoca entre os funcionários, falta de trabalho em equipe, clientes mal-humorados. Compreende ainda as condições de trabalho: sobrecarga de trabalho, falta de reconhecimento e baixo salário, danos físicos e psicológicos – cansaço, mal-estar por conta de xingamentos, estresse e as exigências físicas, como a necessidade de ficar em pé para execução das tarefas relacionadas ao trabalho.

Entre as contribuições deste estudo destaca-se a integração dos construtos analisados: sentidos do trabalho, prazer e sofrimento junto a um público caracterizado por suas idiosincrasias, como é o caso dos jovens trabalhadores-estudantes. A proposta aqui apresentada permite ampliar os estudos sobre este grupo de trabalhadores, e traz como contribuição teórica o fato de que um trabalho com sentido não necessariamente pode ser fonte de prazer, como é o caso de parte dos jovens que participaram do estudo.

Numa perspectiva pragmática, a pesquisa apresenta implicações para o cotidiano profissional, no qual os gestores organizacionais precisam estar atentos a um grupo cercado de especificidades, o trabalhador-estudante. Assim, para esse público, o sentido do trabalho não se restringe à remuneração ou benefícios recebidos pelo trabalho, mas envolve também a identificação com a atividade exercida na organização e a possibilidade de trabalho e estudo serem ideias concomitantes.

Portanto, pesquisas futuras podem contemplar mais informações demográficas, como por exemplo, a renda do núcleo familiar, nível de escolaridades dos pais, entre outros fatores. Além disso, a pesquisa pode ainda tratar dos impactos do trabalho em relação ao desempenho pedagógico dos trabalhadores-estudantes com vistas a identificar fatores críticos que interfiram no processo de aprendizagem frente à necessidade de conciliar trabalho e estudo.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, S. P. C.; TOLFO, S. R.; DELLAGNELO, E. H. L. Sentidos do trabalho e racionalidade instrumental e substantiva: interfaces entre a administração e a psicologia. **Revista de Administração Contemporânea**, Maringá, v. 16, p. 200-2016, mar./abr. 2012. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1415-65552012000200003>.

ANTLOGA, C. S.; MENDES, A. M.; MAIA, M. Pleasure and suffering at work: case study with employees at the administrative section of a construction material company in DF. **International Journal of Applied Psychology**, v. 2, p. 110-118, jan./fev. 2012. DOI: <https://doi.org/10.5923/j.ijap.20120205.06>.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 11 ed. São Paulo: Cortez, 2006.

ANTUNES, R.; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 25, p.335-351, maio/ago. 2004. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0101-73302004000200003>.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 4. ed. Lisboa: Edições 70, 2008.

BARROS, N. M. G. C.; HONÓRIO, L. C. Riscos de Adoecimento no trabalho de médicos e enfermeiros em um hospital regional mato-grossense. **REGE - Revista de Gestão**, São Paulo v. 22, p. 95-113, jan./mar. 2015. DOI: <https://10.5700/rege549>.

BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. Introdução às clínicas do trabalho: aportes teóricos, pressupostos e aplicações. *In*: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. P. (Org.). **Clínicas do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011. p. 3-21.

BRASIL. **Decreto nº 5.598, de 2005**: Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. 2005. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em: 27 de jun/17.

BRASIL. **Lei nº 10.097, de 2000**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. 2000. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em: 27 de jun/17.

CARDOSO, R. C. L; SAMPAIO, H. Estudantes universitários e o trabalho. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 26, p. 30-50, 1994.

CNS - Conselho Nacional de Saúde. Resolução nº 510. Brasília, 2016. Disponível em: <<http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>>. Acesso em 10 de mar./18.

DARIO, V. C.; LOURENÇO, M. L. Cultura organizacional e vivências de prazer e sofrimento no trabalho: um estudo com professores de Instituições Federais de Ensino Superior. **Revista Organizações em Contexto**, São Paulo v. 14, p. 345-395, jan.-jun. 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.15603/1982-8756/roc.v14n27p345-395>.

DASHTIPOUR, P.; VIDAILLET, B. Work as affective experience: the contribution of Christophe Dejours “psychodynamics of work”. **Organization**, v. 24, p. 18-35, jan. 2017. DOI: <https://doi.org/10.1177/1350508416668191>.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. São Paulo: Cortez, 1987.

DEJOURS, C. Addendum – da Psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. *In*: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. Christophe Dejours: **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Fiocruz, Brasília: Paralelo 15, 2008. p. 49-106.

DEJOURS, D.; JAYET, C. Psicopatologia do trabalho e organização real do trabalho em uma indústria de processo: metodologia aplicada a um caso. *In*: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994. p. 67-118.

FERREIRA, M. C., MENDES, A. M. Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor: uma atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 6, p. 93-104, jun. 2001. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2001000100010>.

FRANCO, D. S.; MAGALHÃES, A. F.; PAIVA, K. C. M.; SARAIVA, L. A. S. Entre a inserção e a inclusão de minorias nas organizações: uma análise crítica sob o olhar de jovens trabalhadores. **Revista Economia & Gestão**, Belo Horizonte, v. 17, p. 43-61, set./dez. 2017. DOI: <https://doi.org/10.5752/P.1984-6606.2017v17n48p43-61>.

HACKMAN, J.R.; OLDHAM, G.R. Development of the job survey. **Journal of Applied Psychology**, Washington, v.60, p.159-170, fev. 1975. DOI: <https://doi.org/10.1037/h0076546>.

HOPE, S.; RICHARDS, J. Loving work: drawing attention to pleasure and pain in the body of the cultural worker. **European Journal of Cultural Studies**, Califórnia, v. 18, p. 117-141, abr. 2015. DOI: <https://doi.org/10.1177/1367549414563299>.

KILIMNIK, Z. M.; REIS NETO, M. T.; SANTOS, G. S.; MALTA, V. D.; SANTOS, M. F. O significado do trabalho: um estudo com professores de administração em uma universidade **Revista Lugares de Educação**, Bananeiras, v. 5, p. 3-27, mai. 2015. DOI: <https://doi.org/10.18788/2237-1451/rle.v5n11p3-27>.

KLIKSBERG, B. O contexto da juventude na América Latina e no Caribe: as grandes interrogações. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 40, n. 5, p. 909-942, set./out. 2006. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-76122006000500008>.

LEMOS, A. H. C. Juventude, emprego e trabalho: ampliando o debate. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 19, p. 739-743, nov. 2012. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1984-92302012000400010>.

LOUREIRO, T.; MENDES, G. H. S.; SILVA, E. P. Estigma, invisibilidade e intensificação do trabalho: estratégias de enfrentamento do sofrimento pelos assistentes em administração. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v.16, p.703-728, mar. 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00111>.

MATTOS, E.; CHAVES, A. M. Trabalho e escola: é possível conciliar? A perspectiva de jovens aprendizes baianos. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 30, n. 3, p.540-555, mar. 2010. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932010000300008>.

MENDES, A. M. (org). **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, A. M. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 15, p. 34-38, jan./mar.1995. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1414-98931995000100009>.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **GV-Executivo**, São Paulo, v. 1, p. 71-75, ago./out. 2002. DOI: <http://dx.doi.org/10.12660/gvexec.v1n1.2002.34764>.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 41, p. 08-19, jul./set. 2001. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002>.

MORIN, E. M. **Sens du travail, santé mentale au travail et engagement organisationnel**. Cahier de Recherche n. 099-193. Montreal: École des Hautes Études Commerciales, 2008.

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; VIEIRA PLIOPAS, A. L. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & sociedade**, Porto Alegre, v. 19, p. 47-56, jun. 2007. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400008>.

OLIVEIRA, S. R. Ponto de Partida: a juventude e o ingresso no mercado de trabalho. *In*: FERRAZ, D. L. S.; OLTRAMARI, A. P.; PONCHIROLLI, O. (Orgs.). **Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**. São Paulo: Atlas, p. 89-112. 2011.

OLIVEIRA, S. R.; PICCININI, V. C.; BITENCOURT, B. M. Juventudes, gerações e trabalho: é possível falar em geração Y no Brasil? **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 19, p. 551-558, jul./set. 2012. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1984-92302012000300010>.

PRATA, M. M. F.; HONÓRIO, L. C. Riscos de adoecimento no trabalho: a percepção dos gerentes de um banco privado brasileiro. **Revista Gestão Organizacional**, Chapecó, v.7, p. 31-42, jan/abr. 2014. DOI: <http://dx.doi.org/10.22277/rgo.v7i1.1279>.

REIS, M. Uma análise da transição dos jovens para o primeiro emprego no Brasil. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 69, p. 125-143, jan./mar. 2015. DOI: <https://doi.org/10.5935/0034-7140.20150006>.

RODRIGUES, A. L.; BARRICHELLO, A.; MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem: um estudo multimétodos. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 56, p. 192-208, mar./abr. 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020160206>.

RODRIGUES, S. J. A. R.; HONORIO, L. C. O. Prazer e sofrimento: vivências de médicos oncologistas do Hospital Santa Casa de Belo Horizonte. *In*: **EnANPAD**, 40, 2016, Costa do Sauípe. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2016.

ROHM, R. H. D.; LOPES, N. F. O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. **Cadernos EBAPE. BR**, Rio de Janeiro, v. 13, p. 332-345, abr./jun. 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395117179>.

SANTOS, A. L.; GIMENEZ, D. Inserção dos jovens no mercado de trabalho. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 29, p. 153-168, nov. 2015. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142015008500011>.

SENNET, R. **A corrosão do caráter**: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 2009.

SILVA, A.; GONÇALVES, M.; ZONATTO, V. C. S. Determinantes de prazer e sofrimento no trabalho hospitalar: uma análise à luz da teoria da psicodinâmica do trabalho. **BASE - Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos**, São Leopoldo v. 14, p. 197-212, jul./set. 2017. DOI: <https://doi.org/10.4013/base.2017.143.04>.

TAYLOR, F. W. **Princípios da Administração Científica**. São Paulo: Atlas, 1999.