

**SENTIDOS DO TRABALHO E A DÍADE PRAZER-SOFRIMENTO: UM ESTUDO  
BASEADO NA PERSPECTIVA DE JOVENS TRABALHADORES-ESTUDANTES**

**SILAS DIAS MENDES COSTA**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS (UFMG)

**ESTHER DE MATOS IRENO MARQUES**

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SUDESTE DE MINAS GERAIS (IFSEMG)

**ANA CAROLINA CHAVES FERREIRA**

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS (UFMG)

Agradecimento à orgão de fomento:

Ao CNPq, Capes e Fapemig

# SENTIDOS DO TRABALHO E A DÍADE PRAZER-SOFRIMENTO: UM ESTUDO BASEADO NA PERSPECTIVA DE JOVENS TRABALHADORES-ESTUDANTES

## 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 inserção das pessoas em determinados grupos sociais, assumindo, em alguns casos, uma condição de neutralidade ou centralidade, em outros, 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 que 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 que envolvem a temática (RODRIGUES; BARRICHELO; 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; muitas vezes não são levados em consideração outros aspectos da vida, dificultando desse modo, a realização do ser humano em sua plenitude (ROHM; LOPES, 2015).

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 e estabelecer interfaces com outras áreas do conhecimento (DE ANDRADE; DA ROSA TOLFO; DELLAGNELO, 2012).

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.

Neste sentido, 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? O objetivo desta pesquisa consiste em descrever os sentidos atribuídos ao trabalho e às vivências de prazer e sofrimento na percepção de jovens trabalhadores-estudantes no ambiente laboral. Para atingir tal objetivo, realizou-se um estudo qualitativo-hermenêutico. A coleta de dados foi feita a partir de questionários.

A amostragem considerou o critério de acessibilidade aos sujeitos participantes da pesquisa. Participaram do estudo 18 (dezoito) jovens trabalhadores, estudantes de uma Instituição Pública de Ensino Superior, localizada na região Sudeste, no Estado de Minas

Gerais (MG). Os dados foram analisados por meio da análise de conteúdo (BARDIN, 2008). A estrutura do artigo comporta cinco seções, a saber; introdução, contemplando o problema de pesquisa e objetivo; fundamentação teórica; metodologia; análise dos resultados e considerações da pesquisa.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

Duas temáticas são apresentadas neste artigo: os sentidos do trabalho (HACKMAN; OLDHAM, 1975; MORIN, 2001; 2002; 2008; ANTUNES; ALVES, 2004; ANTUNES, 2006; 2009) e as vivências de prazer-sofrimento, a partir da abordagem psicodinâmica do trabalho (DEJOURS, 1987; 2008; FERREIRA; MENDES, 2001). Além disso, serão retratadas algumas características do público estudado como, por exemplo, a sua inserção no mercado de trabalho (CARDOSO; SAMPAIO, 1994; TUCKER; LOUGHLIN, 2006; SANTOS; GIMENEZ, 2015).

### **2.1 Metamorfoses e sentidos do trabalho**

O mundo do trabalho presenciou significativas transformações ao longo do tempo que vem repercutido não apenas na reestruturação produtiva e 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 de 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 do trabalho, 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 trabalho (MORIN, 2001; 2002). A venda da força de trabalho tem se tornado algo imperativo e, por conta disso, alguns autores argumentam sobre a perda da relevância do trabalho como elemento estruturante da sociedade (ANTUNES; ALVES, 2004).

Ainda que haja a ideia de descentralização da categoria trabalho, há de se ter prudência e considerar todo um processo heterogêneo e complexo que envolve a classe trabalhadora e as mutações e fragmentação do trabalho (ANTUNES; ALVES, 2004). A noção de classe trabalhadora, além de considerar aqueles que vendem a sua força de trabalho tendo como contrapartida um salário, inclui ainda as novas formas de trabalho, como o trabalho em domicílio, impulsionado pela expansão de unidades produtivas menores em decorrência da descentralização produtiva (ANTUNES, 2009).

Entende-se, portanto, que embora as transformações no âmbito do trabalho acarretem em consequências para os trabalhadores repercutindo em sua motivação e satisfação, o trabalho não se esvazia de sentido. O que tem ocorrido é um processo contraditório e heterogêneo, onde determinados segmentos do trabalho demandam maior qualificação do trabalhador que, de modo geral, supervisiona o processo de produção, e outros, no entanto não exigem maiores qualificações, tornando ainda mais fragmentado o mundo do trabalho (ANTUNES, 2009).

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 (ANTUNES; ALVES, 2004; ANTUNES, 2006; ANTUNES, 2009) 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 as tarefas que realiza). Por sua vez esses estados psicológicos influenciam os resultados do trabalho, considerando a motivação interna, satisfação geral e com a produtividade, absenteísmo e rotatividade (HACKMAN; OLDHAM, 1975).

Outras contribuições foram produzidas por autores como Emery (1976, 1964) e Trist (1978, 1981) 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).

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

Para além da questão dos sentidos, o trabalho 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 trabalho (DEJOURS, 1987; 2008) sendo problematizadas a partir da abordagem psicodinâmica do trabalho, apresentada na subseção a seguir.

## **2.2 Prazer-sofrimento: uma relação dialética**

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). No início do século XX, novos conceitos de produção são estabelecidos por meio do paradigma taylorista-fordista (SENNET, 2009). 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 a 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 onde o trabalhador teve que ajustar a construção de sentido atribuído ao trabalho para atender a demanda produtivista. Nessa perspectiva, o trabalho passa a ser considerado 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).

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 identificado 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 à rigidez hierárquica, a falta de reconhecimento profissional e subutilização do potencial técnico e criatividade (ANTLOGA, MENDES; MAIA, 2012), 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 e precariedade das condições laborais (BARROS; HONÓRIO, 2015; LOUREIRO; MENDES; SILVA, 2018), insegurança e à sobrecarga emocional (PRATA; HONÓRIO, 2014).

Entre os grupos de trabalhadores existem aqueles mais vulneráveis à flexibilização do trabalho e seus desdobramentos, entre eles um grupo específico; os jovens trabalhadores. De acordo com Antunes e Alves (2004) os jovens tendem a encontrar barreiras para o ingresso no mercado de trabalho e geralmente permanecem desempregados durante certo tempo ou acabam se submetendo muitas vezes aos trabalhos informais e precários. Além disso, é possível acrescentar ainda a necessidade de conciliar trabalho e estudo, no caso daqueles que realizam as duas atividades. A seguir serão apresentadas algumas idiosincrasias desse grupo.

### **3. Jovens trabalhadores, quem são eles?**

A classificação daqueles que são considerados jovens é imprecisa e difusa, uma vez que existem diferentes limites etários para esse grupo. 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, por exemplo, as políticas que regulamentam os programas de aprendizagem, a idade desse grupo passa a ser entre, 14 e 24 anos (BRASIL, 2000).

Por outro lado, segundo o Estatuto da Juventude, 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 decisão sobre estudos e carreira (OLIVEIRA, 2011).

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 (KLIKSBERG, 2006; LEMOS, 2012; ROCHA-DE-OLIVEIRA; PICCININI; BITENCOURT, 2012), muitas vezes cercadas de mitos, como a falta de preocupações, ausência de esforço e tendência ao conflito (KLIKSBERG, 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 jovens no mercado de trabalho pode promover uma atividade de trabalho menos vulnerável, ainda que não seja considerado um processo emancipatório nem de garantia de ascensão social.

Considerando o aspecto econômico, a maior parte dos indivíduos pertencentes ao grupo dos jovens trabalhadores geralmente desempenham atividades marcadas pela repetição e rotina. Pesquisas internacionais indicam ainda que os trabalhadores jovens estão mais expostos à agressão e violência no trabalho quando comparado a trabalhadores adultos (TUCKER; LOUGHLIN, 2006). Eles assumem uma condição de passividade na cena organizacional, sobretudo nas situações em que o trabalho é a única atividade geradora de renda para suprir as necessidades financeiras (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011).

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 no sentido de 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 clássicos que contemplam a temática juventude 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).

Muitos dos jovens que não tem 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 melhores condições de trabalho (ANTUNES; ALVES, 2004).

Dadas às particularidades dos jovens trabalhadores estudantes, subgrupo entre os jovens trabalhadores, sugere-se ser relevante entender os significados atribuídos ao trabalho e as situações desencadeadoras de vivências de prazer-sofrimento no contexto laboral destes.

#### **4. 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. Com o propósito de alcançar tal objetivo, realizou-se um estudo valendo-se da perspectiva qualitativo-hermenêutica. A hermenêutica considera indagações teóricas e críticas, mantendo-se vinculada a prática e aos aspectos contextuais, buscando interpretar quadros textuais presentes nos discursos (DEMO, 1989), desvelando questões apresentadas pelos participantes da pesquisa.

Constitui-se como unidade de observação da pesquisa uma Instituição Pública de Ensino Superior, localizada na região Sudeste do Estado de Minas Gerais (MG) e como unidade de análise jovens trabalhadores-estudantes, matriculados nesta instituição, que participaram desta pesquisa. A definição de jovens trabalhadores adotada neste estudo considerada 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).

Os participantes foram selecionados a partir do critério de acessibilidade (VERGARA, 2009). A coleta de dados foi feita a partir de questionários, com perguntas abertas, utilizando o método *survey*. Trata-se de uma amostragem não probabilística por conveniência, onde os indivíduos convidados sinalizaram estarem disponíveis para participar da pesquisa (BABBIE, 1999). Participaram do estudo 18 jovens trabalhadores, alunos dos cursos tecnológicos de Gestão de Recursos Humanos (9), Gestão da Tecnologia da Informação (3) Logística (5) e custo técnico em Segurança do Trabalho (1).

Aos jovens respondentes foi assegurado o sigilo das informações coletadas, desta forma estes foram identificados por meio de códigos, como R1, R2, R3...R18. Após 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) coleta dos questionários respondidos e leitura flutuante das respostas obtidas, confirmando que houve resposta a todas as perguntas; ii) tabulação quantitativa; identificando reincidências e/ou contradições nos relatos e iii) categorização temática e interpretação dos dados.

O estudo baseou-se nas categorias temáticas de sentido do trabalho (MORIN, 2002) 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 e o mantenha ocupado. Baseou-se ainda no Instrumento sobre Trabalho e Risco de Adoecimento – ITRA (MENDES, 2007) onde as representações do trabalho se estruturam em quatro categorias: contexto (organização do trabalho, relações socioprofissionais e condições de trabalho), exigências (custo físico, afetivo e cognitivo), sentido (vivências de prazer e sofrimento) e efeitos (danos físicos, sociais e psicológicos).

## 5. Análises dos resultados

Precedendo a análise de conteúdo das respostas, apresentar-se-á o perfil dos sujeitos participantes da pesquisa. Trata-se de um público bem diversificado em termos de ocupação/profissão. São: (2) vendedores (as); (1) estagiário (a); (4) assistentes/auxiliares administrativos; (1) atendente de suporte interno; (1) técnico em informática; (1) subgerente de rede; (1) consultor de cobrança; (1) servidor (a) público/secretário (a) municipal; (1) agente comunitário de saúde; (1) auxiliar de dentista; (1) técnico (a) de enfermagem; (1) doméstica; (1) *freelancer*; (1) trabalhador (a) doméstico (a) e (1) trabalhador (a) rural.

No que diz respeito aos dados sócio-demográficos, os jovens trabalhadores-estudantes apresentaram, de forma predominante, as seguintes características: faixa etária de 24 a 26 anos (33%), sexo feminino (67%), estado civil solteiro (a) (94%), se autodeclararam tendo cor de pele branca (50%), estão matriculados no curso tecnológico de Gestão de Recursos Humanos (50%), atuam em trabalhos formais (83%), tem renda bruta mensal individual entre

R\$ 954,00 e R\$ 1.908,00 (56%) e trabalham mais que 40 horas até 44 horas semanalmente (39%), conforme apresentado na tabela 1.

Tabela 1- Dados sócio-demográficos dos sujeitos participantes da pesquisa

<b>Variável</b>	<b>Ocorrência</b>		<b>Variável</b>	<b>Ocorrência</b>	
<b>Faixa etária:</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>Curso:</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
15-17	-	-	Gestão de Recursos Humanos	9	50%
18-20	3	17%	Gestão da Tecnologia da Informação	3	17%
21-23	4	22%	Logística	5	28%
24-26	6	33%	Segurança do trabalho	1	6%
27-29	5	28%	<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	<b>Tipo de trabalho:</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Sexo:</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	Formal	15	83%
Feminino	12	67%	Infomal	3	17%
Masculino	6	33%	<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	<b>Renda bruta mensal:</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
<b>Estado civil:</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	Menos que R\$ 954 reais	5	28%
Casado/União Estável	1	6%	Entre R\$954 a R\$1908,00	10	56%
Solteiro	17	94%	Entre R\$1.908,01 a R\$2.862,00	1	6%
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	Entre R\$2.862,01 a R\$3.816,00	0	0%
<b>Cor/Raça:</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	Entre R\$3.816, 01 a R\$4.770	2	11%
Branco	9	50%	<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>
Pardo	7	39%	<b>Horas trabalhadas (semanal)</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Preto	2	11%	Até 30h semanais	3	17%
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	Mais que 30h até 36h	2	11%
			Mais que 36h até 40h	3	17%
			Mais que que 40h até 44 horas	7	39%
			Acima de 44 horas	3	17%
			<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Quando analisada a compatibilidade entre a função/ocupação atual e o curso que estão matriculados, verifica-se que em 61% dos casos há uma relação direta ou indireta entre ambos e em 39% não foi identificada relação. Esse segundo 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 e auxiliar de dentista.

Buscando entender a trajetória profissional desses jovens trabalhadores, verifica-se que a maior parte deles (67%) 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.

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

<b>Tempo de trabalho total (inclusive informal)</b>	<b>Ocorrência</b>		<b>Tempo de trabalho na ocupação atual</b>	<b>Ocorrência</b>	
<b>Cor/Raça:</b>	<b>F</b>	<b>%</b>	<b>Cor/Raça:</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Menos de 6 meses	-	-	Menos de 6 meses	4	22%
De 6 meses a 1 ano	-	-	De 6 meses a 1 ano	2	11%
De 1,1 a 2 anos	2	11%	De 1,1 a 2 anos	5	28%
De 2,1 a 3 anos	1	6%	De 2,1 a 3 anos	2	11%
De 3,1 a 5 anos	3	17%	De 3,1 a 5 anos	1	6%
Mais de 5,1 anos	12	67%	Mais de 5,1 anos	4	22%
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

Fonte: Dados da pesquisa (2018).



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

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

Respostas	Respondentes	Total
Sobrevivência humana; meio de sobreviver; meio de subsistência.	R1; R3; R4; R10	04
Atividade remunerada; arrecadação financeira; salário	R4; R5; R7; R8; R12; R13; R18	07
Inserção social; dignidade	R4; R11	02
Ocupação	R4; R5	02
Atividades com uma finalidade, meta, objetivo	R2; R10; R14; R17	04
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 (2018).

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 e a **troca de uma atividade por dinheiro**. [R18]

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 falas 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 a saúde, possibilite ajudar ao próximo e que seja honesto. 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**, autoconfiança no que faço, **não fazer anda fora do meu caráter**. [R10]

**Honesto** em todas as profissões, **que você goste** e se **especializou**. [R14]

As definições de sentidos do trabalho vão ao encontro das contribuições dadas por Hackman e Oldham (1975), Emery (1976, 1964) e 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”. 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 também resultados, seja moralmente aceitável e possibilite interação com as pessoas.

Por outro lado, foram questionadas quais características teria um trabalho esvaziado de sentido. Foram identificados a partir das respostas dos jovens trabalhadores-estudantes os seguintes aspectos: 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.

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

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]

Ainda em relação ao trabalho sem sentido, para R17 “Todo trabalho tem sua importância, qualquer que seja”, entendimento que se contrasta 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 a 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.

No questionário foi solicitado aos jovens trabalhadores-estudantes que descrevessem alguns sentimentos à sua atual ocupação. 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 um 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]

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 falas 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 dado a necessidade de suprir suas demandas (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011).

Para R6, a atividade de trabalho que tem disponível como trabalhador (a) doméstico (a) permite conciliar trabalho e estudo, mesmo não sendo o que gostaria de fazer. Embora a atividade não exija maiores qualificações, além do estudo lhe permite 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**”. Para R6 o trabalho está associado a necessidade: “**é meu ganha pão**”.

R11, apesar de as 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 está 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 matriculada 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 trabalho, 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 idiossincrasias 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 de trabalho.

No cotidiano dos jovens trabalhadores há alguns dilemas que se confrontam com o trabalho, como a conciliação entre o trabalho e a escola/faculdade. Para alguns o trabalho 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. As narrativas dos jovens trabalhadores demonstram uma linha tênue entre a necessidade de trabalhar e de estudar. São atividades concomitantes e complementares conforme os fragmentos abaixo apresentados:

**O trabalho vem em primário 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 o crescimento profissional e o cargo de importância que possuo na empresa**, tem que focar mais meu tempo a ele. [R18]

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), verifica-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. Para que seja possível trabalhar e estudar, esses jovens trabalhadores utilizam de certas estratégias:

**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, sobre tudo nos finais de semana**. [R16]

Aponta-se como estratégias 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 (37%) trabalham em jornada entre 40 e 44 horas semanal em empregos formais (83%). 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 no sentido de buscar a realização em sua plenitude.

Além da subjetividade envolvendo sua significação, o trabalho pode ser fator desencadeador de vivências de prazer e sofrimento, envolvendo questões associadas as 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 foram identificadas os fatores apontados na tabela 4, agrupados em categorias temáticas:

Tabela 4- Fatores associados ao prazer e/ou bem-estar no trabalho, para os jovens trabalhadores estudantes

<b>Categorias</b>	<b>Fatores associados</b>	<b>Respondentes</b>	<b>Total</b>
Relações socioprofissionais	Aprendizado; algumas amizades; momentos com colegas, conversas; quando as coisas estão dando certo, sem reclamações; convivência com colegas; novas experiências;	R1; R2; R3; R5; R7; R8; R11; R13; R15; R16; R17	11
Condições do trabalho	O ambiente organizacional;	R4	01
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	05
Liberdade de expressão	Liberdade com os pares e a chefia;	R9	01
Outros fatores	Estar só;	R6	01
Ausência de fatores	Nenhum; não tenho.	R12; R14	02

Fonte: Dados da pesquisa (2018)

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

Amizade **com os 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]

De acordo com tais fragmentos, verifica-se que a vivência subjetiva do trabalhador é influenciada pela relação com outras pessoas no contexto de trabalho, 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 estão ou prazer estão no **ambiente organizacional** e trabalhar com o que se gosta”

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), bem como a liberdade de expressão, tanto com os pares, quanto com a chefia (R9) também aparecem como fontes de prazer corroborando com 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).

**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]

O isolamento no trabalho 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 onde 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 pelo trabalho em vista da possibilidade de poder conciliar 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”. Sugere-se, que o prazer advindo da invisibilidade pode estar relacionado ao fato desse (a) trabalhador (a) não se identificar com seu trabalho. A invisibilidade proporcionada pelo isolamento pode funcionar como uma estratégia de negação a identidade de trabalhador (a) doméstico (a) e o trabalho é significante à medida que permite cursar uma faculdade.

Outro achado desta pesquisa indica que apesar da ausência de prazer explícito no trabalho, ele se mostra significante 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 esta associado à questão financeira. A ideia que lhes vem a mente com a palavra trabalho é “é algo que da retorno financeiro” e “salário”. Considera-se que a recompensa financeira por ser apreciada como uma forma de prazer ou satisfação implícita ao trabalho. Para R12 o embora o trabalho seja essencial por conta da questão financeira, ele tem sentido por possibilitar o estudo, que permite sua qualificação, estando associada a um futuro melhor e melhores condições de trabalho (ANTUNES; ALVES, 2004).

Buscou-se também identificar os fatores associados ao sofrimento ou mal estar no trabalho. Eles foram retratados pelas seguintes categorias temáticas:

Tabela 5- Fatores associados ao sofrimento e/ou mal-estar no trabalho, para os jovens trabalhadores estudantes

<b>Categorias</b>	<b>Fatores associados</b>	<b>Respondentes</b>	<b>Total</b>
Relações socioprofissionais	Insatisfação dos colaboradores; fofoca por parte dos funcionários; falta de trabalho em equipe; clientes chatos, mal humorados;	R1; R2; R3	03
Condições do trabalho	Acumulo de demandas, serviços e problemas; falta de motivação; sobrecarga de trabalho;	R4; R8; R10; R15	04 (continua)

Categories	Fatores associados	Respondentes	Total
Falta de reconhecimento	Não ser reconhecido pelo seu trabalho; cobrança; não conseguir expor ideias; baixo salário;	R2; R6; R7; R9; R11; R16	06
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 (2018).

Na categoria relações socioprofissionais verifica-se como fatores associados ao sofrimento e/ou mal estar à insatisfação dos colaboradores, fofoca por parte dos funcionários, falta de trabalho em equipe, clientes chatos e mal humorados (R1; R2; R3) sendo exemplificada pela narrativa de R2, que também contempla a falta de reconhecimento no trabalho sinalizada por outros respondentes (R6; R7; R9; R11; R16):

**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]

Também foram identificados como fatores associados ao sofrimento aspectos relacionados às condições de trabalho (R4; R8; R10; R15), danos físicos e psicológicos (R5; R10; R12; R15) e exigências afetivas e/ou cognitivas (R13; R14; R17; R18):

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

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

**Cansaço, estresse, desmotivação.** [R10]

**Ter que ficar em pé.** [R12]

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 (FRANCO *et al*, 2017) 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 o mau humor do patrão e 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 e subutilização do potencial técnico e criatividade (ANTLOGA, MENDES; MAIA, 2012), o ritmo de trabalho e 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.

## 6. Considerações

Esta pesquisa teve como objetivo descrever os sentidos atribuídos ao trabalho e às vivências de prazer e sofrimento na percepção de jovens trabalhadores-estudantes no ambiente laboral. Para atingir tal objetivo, realizou-se um estudo qualitativo-hermenêutico. A coleta de dados foi feita a partir de questionários. Participaram do estudo 18 jovens trabalhadores, alunos de uma Instituição Pública de Ensino Superior, localizada na região

Sudeste do Estado de Minas Gerais (MG), selecionados a partir do critério de acessibilidade. Os dados foram tabulados e analisados por meio 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. Um trabalho esvaziado de sentido é aquele que implica em prejuízo a 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 e envolvimento da liderança ou não há interação com outras pessoas.

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. Como estratégias para lidar com as duas atividades concomitantemente eles utilizam os horários intra e interjornada, como o horário de almoço, o deslocamento entre o local de trabalho e a instituição de ensino e os fins de semana para se dedicarem aos estudos e demandas dos cursos que frequentam.

Os fatores associados ao prazer no trabalho envolvem as relações socioprofissionais - aprendizado, amizade 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, bem como que 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 e danos físicos e psicológicos - cansaço; mal estar por conta de xingamentos, estresse e a exigências físicas, como a necessidade de ficar em pé para execução das tarefas relacionadas ao trabalho.

Como limitações do estudo destaca-se a técnica de coleta de dados que embora viabilize a pesquisa, não proporciona que as narrativas tenham profundidade. Desse modo, sugere-se o uso de entrevista em profundidade para ampliar a capacidade de comunicação com os jovens e ouvir suas idiosincrasias. Além disso, sugere-se conhecer suas trajetórias profissionais, possibilitando compreender de forma mais ampla como os significados e sentidos do trabalho foram forjados ao longo de suas experiências de trabalho. Pesquisas futuras podem contemplar mais informações demográficas, como por exemplo, a renda do núcleo familiar, nível de escolaridades dos pais, entre outras.

## Referências

- ANTLOGA, C. S.; MENDES, A. M.; MAIA, M. *Pleasure and Suffering at Work: Case study with employees at the administrative section of a construction material company in DF. International Journal of Applied Psychology*, v. 2, n. 5, p. 110-118, 2012.
- ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho?: Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 11 ed. São Paulo: Cortez, 2006.
- ANTUNES, R. *Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ANTUNES, R.; ALVES, G. *As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. Educação & Sociedade*, v. 25, n. 87, 2004.

BABBIE, E. Métodos de pesquisa de survey. 1.ed. Belo Horizonte, MG: Edições UFMG, 1999.

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. *Revista de Gestão*, v. 22, n. 1, p. 95-113, 2015.

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. 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 junho de 2017.

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.

CARDOSO, R. C. L; SAMPAIO, H. Estudantes universitários e o trabalho. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 26, n. 9, p. 30-50, 1994.

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*, v. 14, n. 27, p. 345-395, 2018.

DASHTIPOUR, P.; VIDAILLET, B. Work as affective experience: The contribution of Christophe Dejours’“psychodynamics of work”. *Organization*, v. 24, n. 1, p. 18-35, 2017.

DE ANDRADE, S. P. C.; DA ROSA TOLFO, S. DELLAGNELO, E. H. L. Sentidos do Trabalho e Racionalidades Instrumental e Substantiva: Interfaces entre a Administração e a Psicologia. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 16, n. 2, p. 200, 2012.

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. *Cristophe 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.

DEMO, P. Metodologia científica em ciências sociais. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1989.

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*, v. 6 n. 1, p. 93-104, 2001.

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*, v. 17, n. 48, p. 43-61, 2017.

HACKMAN, J.R.; OLDHAM, G.R. *Development of the job survey: Journal of Applied Psychology*, v.60, (2), p.159-170, 1975.

HOPE, S.; RICHARDS, J. *Loving work: drawing attention to pleasure and pain in the body of the cultural worker. European Journal of Cultural Studies*, v. 18, n. 2, p. 117-141, 2015.

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*, v. 5, n. 11, p. 3-27, 2015.

KLIKSBERG, B. O contexto da juventude na América Latina e no Caribe: as grandes interrogações. *Revista de Administração Pública*, v. 40, n. 5, p. 909-942, 2006.



LEMOS, A. H. C. Juventude, emprego e trabalho: ampliando o debate. *Organizações & Sociedade*, v. 19, n. 63, p. 739-743, 2012.

LOUREIRO, T.; MENDES, G. H. S.; SILVA, E. P. Estigma, invisibilidade e intensificação do trabalho: estratégias de enfrentamento do sofrimento pelos assistentes em administração. *Trab. educ. saúde*, p. 1-26, Rio de Janeiro, 2018.

MATTOS, E. de; CHAVES, A. M. Trabalho e escola: é possível conciliar? A perspectiva de jovens aprendizes baianos. *Psicologia: ciência e profissão*, v. 30, n. 3, 2010.

MENDES, A. M. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. *Psicol. cienc. prof.*, Brasília, v. 15, n. 1-3, p. 34-38, 1995.

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

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. *GV-executivo*, v. 1, n. 1, p. 71-75, 2002.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. *Revista de administração de empresas*, v. 41, n. 3, p. 08-19, 2001.

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

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; VIEIRA PLIOPAS, A. L. O trabalho e seus sentidos. *Psicologia & sociedade*, v. 19, n. 1, 2007.

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.

PRATA, M. M. F.; HONÓRIO, L. C. Riscos de adoecimento no trabalho: a percepção dos gerentes de um banco privado brasileiro. *Rev. Gestão Organizacional*, v.7,n. 1,p. 31-42, 2014.

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.

ROCHA-DE-OLIVEIRA, S.; PICCININI, V. C.; BITENCOURT, B. M. Juventudes, gerações e trabalho: é possível falar em geração Y no Brasil?. *Organizações & Sociedade*, v. 19, n. 62, p. 551-558, 2012 .

RODRIGUES, A. L.; BARRICHELLO, A.; MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem: um estudo multimétodos. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, v. 56, n. 2, p. 192-208, 2016.

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*, v. 13, n. 2, p. 332, 2015.

SANTOS, A. L.; GIMENEZ, D. Inserção dos jovens no mercado de trabalho. *Estudos Avançados*, v. 29, n. 85, p. 153-168, 2015.

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*, v. 14, n. 3, p. 197-212, 2017.

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

TUCKER, S.; LOUGHLIN, C. *Young workers*. In: KELLOWAY, E. K.; BARLING, J.; HURRELL, J. (Eds.). *Handbook of Workplace Violence. Thousand Oaks: Sage*. p. 417-444. 2006.

VERGARA, S. C. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas, 2009.