



08, 09, 10 e 11 de novembro de 2022
ISSN 2177-3866

PERCEPÇÕES TEMPORAIS E PRAZER E SOFRIMENTO NA PÓS-GRADUAÇÃO: COM A PALAVRA OS DISCENTES

SILAS DIAS MENDES COSTA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS (UFMG)

SAMARA DE MENEZES LARA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS (UFMG)

ADRIANA VENTOLA MARRA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA (UFV)

Agradecimento à órgão de fomento:

Os autores agradecem ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pela bolsa de doutorado concedida.

PERCEPÇÕES TEMPORAIS E PRAZER E SOFRIMENTO NA PÓS-GRADUAÇÃO: COM A PALAVRA OS DISCENTES

1. INTRODUÇÃO

O tempo e a execução do trabalho têm sido frequentemente associados à produtividade, por meio do controle e da medição de atividades, uma das características mais latentes do capitalismo industrial. As expressões como “tempo é dinheiro”, “tempo vale ouro” ou “tempo é uma mercadoria valiosa” têm se popularizado, refletindo o tempo como recurso valioso (TONELLI, 2008). Sendo assim, é possível que haja um nexo entre as percepções temporais do sujeito e o sentido que ele atribui ao seu trabalho a partir das experiências vivenciadas no contexto ou na realidade que faz parte.

Estudos indicam um processo de compressão temporal, em que o tempo destinado à vida está sendo suprimido pelo tempo destinado ao trabalho, trazendo como uma das consequências o sofrimento psíquico (PAIVA *et al.*, 2020; BARBOSA; PAIVA, 2020). No âmbito das ciências administrativas, as pesquisas sobre esta temática ainda são dispersas e incipientes (MELLO; TONELLI, 2002; BARBOSA *et al.*, 2020). Há, portanto, possibilidades de se avançar na teorização sobre o tema, articulando-o com outros elementos como prazer-sofrimento, proposta apresentada neste estudo.

No ambiente acadêmico, especificamente no contexto da pós-graduação, a relação entre o tempo e a produtividade tem implicado na forma como os estudantes gerenciam suas tarefas acadêmicas e pessoais. O volume de atividades exigidas para os alunos e as cobranças do ponto de vista qualitativo e quantitativo contrastam com o tempo disponível para sua exequibilidade, resultando em pressões que podem afetar o funcionamento psíquico dos sujeitos (NUNES, 2022; MOREIRA; TIBÃES; BRITO, 2020; SVERDLIK, 2018; VALADARES *et al.*, 2014; BISPO; HELAL, 2013).

As pressões decorrentes do trabalho e uma avaliação individualizada deste trabalho podem causar o desequilíbrio psíquico, desdobrando-se em implicações para a saúde mental (DEJOURS, 2022, 2014a, 2012, 2006, 2004, 1994), pois não há uma proporcionalidade entre inteligência, esforço e criatividade e o resultado quantitativo do trabalho (DUARTE; DEJOURS, 2019). Portanto, o volume de demandas e às condições sobre as quais os discentes de pós-graduação são submetidos para concluí-las — entre elas o tempo — podem ser determinantes para a promoção do bem-estar ou adoecimento.

Mesmo que, na perspectiva das clínicas do trabalho, os discentes de pós-graduação não sejam enquadrados na categoria de trabalhadores, as suas tarefas são realizadas a partir de uma demanda organizacional com atividades obrigatórias, os aproximando da perspectiva de trabalho real (SCHAUFELI; TARIS, 2005). Além disso, na lógica produtivista da academia (NUNES, 2022), as tarefas intelectuais podem trazer mais adoecimento mental do que as demais. Assim, as atividades dos discentes da pós-graduação são sinônimo de trabalho (MOREIRA; TIBÃES; BRITO, 2020).

Portanto, o objetivo deste estudo é compreender as percepções sobre o tempo e suas relações com o prazer-sofrimento a partir da perspectiva de estudantes do curso de mestrado em Administração de uma Universidade Federal. Ao revisar estudos sobre esses temas, observa-se que as discussões tendem a focalizar o tempo objetivo em detrimento do tempo subjetivo (SHIPP; JANSEN, 2021) e as pesquisas sobre prazer-sofrimento, apesar de serem articuladas com variados temas (SALGADO *et al.*, 2018; COSTA, *et al.*, 2020; SOUZA *et al.*, 2022), não consideram as questões temporais.

A proposta desta pesquisa traz como novo elemento teórico, a discussão sobre a possibilidade de as percepções temporais representarem um fator capaz de influenciar os sentimentos de prazer-sofrimento. Além disso, as questões que afetam a vida pessoal e o bem-estar dos mestrandos têm sido relativamente negligenciadas na maioria dos estudos

(SVERDLIK, 2018), o que permite com que esta pesquisa também seja contributiva para a literatura a partir da investigação da dinâmica de trabalho dos alunos de mestrado tendo como lentes teóricas as percepções temporais e a psicodinâmica.

O artigo foi estruturado em cinco seções, a iniciar por esta, de introdução e contextualização da proposta. Na sequência, tem-se a discussão teórica, abordado por meio da questão temporal, que será analisada a partir das dimensões propostas por Bluedorn e Jaussi (2007), e da díade prazer-sofrimento, problematizada na psicodinâmica do trabalho (DEJOURS, 2022, 2014a, 2014b, 2012, 2008, 2006, 2004, 1994). As seções seguintes correspondem ao método empregado na pesquisa, a descrição e discussão dos resultados e, por fim, as considerações finais do estudo.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção destina-se a discussão teórica considerando proposições conceituais mais importantes para a perspectiva deste estudo. A primeira fundamenta-se nas contribuições de Bluedorn e Jaussi (2007), que afirmam a existência de uma diversidade de formas de lidar com o tempo e listam quatro dimensões temporais: policronicidade, velocidade, pontualidade, profundidade temporal e, uma meta dimensão, o arrastamento. Por sua vez, a segunda tem como pressupostos as contribuições de Dejours (2022, 2014a, 2012, 2008, 2006, 2004, 1994) e o entendimento de que prazer e sofrimento são indissociáveis do trabalho.

2.1 Percepções temporais e suas dimensões

As vivências relacionadas ao tempo são experimentadas por meio das diversas atividades cotidianas através de diferentes percepções, dada a sua natureza simbólica e o fato de ser fruto da construção humana (TONEELLI, 2008). Aspectos contextuais, ambientais e as características dos sujeitos reforçam o entendimento de que não há um consenso sobre o tempo, podendo variar “de acordo com gênero, geração a que pertence, a posição social, cultura e posição hierárquica nas organizações” (PAIVA *et al.*, 2011, p. 668; BARBOSA *et al.*, 2020; LARA *et al.*, 2021).

No contexto organizacional, as pessoas estão submetidas a frequentes mudanças, que podem implicar nas suas relações com o tempo e o espaço. Assim, a construção da percepção em relação a esses fenômenos dar-se através de um processo de subjetivação individual (FREZZA; GRISCI; KESSLER, 2009), possibilitando que a temática seja discutida nos mais diversos campos científicos. No campo da administração, o tempo está geralmente associado à gestão de recursos e ao planejamento com o propósito de atingir os objetivos organizacionais (LOMBARDI; HANASHIRO, 2010).

Paiva *et al.*, (2011) fazem referências às categorizações temporais, estabelecidas por Bergson (1979), que diferencia o tempo espacializado (cronológico) do tempo-devir (uma permanente conexão entre o passado, o presente e o futuro). A autora e colaboradores também mencionam Butler (1995), que categoriza o tempo como cronológico (burocrático, mensurável), orgânico (coletivo, processual), estratégico (politizado, negociável) e espasmódico (elástico, flexível).

Analisando o tempo enquanto dimensão organizacional, Bluedorn e Jaussi (2007) propõem sua análise considerando: a policronicidade; a velocidade; a pontualidade; e a profundidade. Tem-se, ainda, o arrastamento, considerado uma meta-dimensão, que permitiria uma compreensão dos processos organizacionais estabelecendo uma conexão com essas quatro dimensões temporais. As diferentes formas de lidar e perceber o tempo podem implicar nos grupos de trabalho e na sua capacidade laboral (BLUEDORN; JAUSSE, 2007; KANTROWITZ *et al.*, 2012; POPOSKI *et al.*, 2009).

A policronicidade — ou policronia — diz respeito à preferência de uma pessoa se envolver em diferentes tarefas de forma simultânea (BLUEDORN; JAUSSE, 2007). A esse

respeito, a tecnologia da informação colabora com a realização simultânea de tarefas à medida que são agregadas as empresas ferramentas capazes de abranger mais tarefas (BESSI *et al.*, 2007). Portanto, a policronicidade é vivenciada a partir de um padrão de envolvimento concomitante de atividades, havendo variação desse padrão a depender do ambiente em que se está inserido (GLOVER; LEW, 2021).

Em oposição aos comportamentos de policronia, a literatura indica a existência de condutas monocrômicas, cujo padrão é realizar uma tarefa por vez (BLUEDORN; JAUSSE, 2007; KANTROWITZ, *et al.*, 2012; POPOSKI, *et al.*, 2009). A figura da mulher é comumente associada a policronia em virtude dos distintos papéis que executa (HALL, 1983). Historicamente difundiu-se o discurso de que a mulher deve assumir múltiplos papéis — cuidar do lar, dos filhos, de sua educação e saúde —, enquanto o homem assumiu historicamente o papel único de provedor da família (VIEIRA, 2005).

Por sua vez, a velocidade refere-se à frequência de atividades realizadas em determinada unidade de tempo. Essa dimensão pode relacionar-se às características individuais do sujeito, à sua personalidade, e a dinâmica contextual em que é realizada a tarefa. Além disso, a demanda por eficiência imposta pela organização é determinante para o ritmo do trabalho. O entendimento do grupo de trabalho também pode interferir na velocidade, já que o consenso estabelecido pode indicar celeridade, ou não, na realização das tarefas (BLUEDORN; JAUSSE, 2007).

Quanto à pontualidade, a sua principal característica é o cumprimento de determinado tempo com rigor. O tempo é objetivo, definido cronologicamente, marcado pelo relógio, com horário de início, ou pautado em construções sociais onde, ser pontual corresponde a chegar a um determinado local com antecedência, ou extrapolar alguns minutos do tempo cronológico. Pessoas que enfatizam a pontualidade tendem a enfatizar a velocidade (BLUEDORN; JAUSSE, 2007), e a pontualidade pode correlacionar-se positivamente com o prazer, e negativamente com o sofrimento (LARA *et al.*, 2021).

Para a profundidade temporal, considera-se a percepção de distância entre o tempo passado e o futuro. Os indivíduos tendem a estar em sincronia com um ou com outro, distinguindo-se a partir de um corte temporal (BLUEDORN; JAUSSE, 2007). Quanto mais antiga a profundidade temporal (tendência para o passado), o trabalho é compreendido como menos flexível e a celeridade na realização das tarefas (velocidade) tende a ser menor (BLUEDORN; MARTIN, 2008). Quanto mais ligado ao futuro, menos o indivíduo tende a esperar a ocorrência de um ritmo mais forte para conduzir o seu comportamento (LARA *et al.*, 2021).

As quatro dimensões temporais indicam padrões que se repetem de forma regular. Esses padrões são percebidos nos processos organizacionais e estão relacionados ao ritmo em que determinada tarefa é realizada, uma espécie de ajuste entre atividades para haver uma combinação ou sincronia entre elas, denominada arrastamento. O arrastamento **pode** ser sincrônico, onde dois ritmos ocorrem simultaneamente (como os músicos de uma orquestra); de liderança, onde preferências do chefe seria o ritmo de arrastamento do funcionário; e de retardamento, em que o ritmo do empregado precede as fases de ritmo do chefe. Estes dois últimos estão relacionados ao poder (BLUEDORN; JAUSSE, 2007).

Considerando que aspectos subjetivos de cada indivíduo (FREZZA; GRISCI; KESSLER, 2009) pode desencadear implicações para si mesmo e/ou para o grupo de trabalho a partir da maneira como se lida e percebe o tempo (BLUEDORN; JAUSSE, 2007; KANTROWITZ *et al.*, 2012; POPOSKI *et al.*, 2009), entende-se que as percepções temporais podem relacionar-se com os sentimentos de prazer-sofrimento no trabalho. Desta forma, na seção seguinte discute-se sobre a díade prazer-sofrimento a partir da psicodinâmica do trabalho e contribuições de Dejours (2022, 2014a, 2014b, 2012, 2008, 2006, 2004, 1994.)

2.1 O trabalho e a díade prazer-sofrimento

A psicodinâmica do trabalho, enquanto disciplina clínica e teoria, busca o entendimento dos recursos psíquicos mobilizados pelos sujeitos que, conseguem resistir aos efeitos negativos do sofrimento no trabalho e se manterem na normalidade, e possibilitam o acesso ao prazer no trabalho e a construção da saúde mental (DEJOURS, 2014a, 2012, 2006, 2004). Uma das principais teses da psicodinâmica do trabalho é a relação entre a centralidade do trabalho e a subjetividade (DEJOURS, 2014a, 2012, 2008, 2004).

A compreensão da relação trabalho e subjetividade perpassa pelo entendimento do que é a ação de trabalhar. Trabalhar é o “engajamento da personalidade para responder a uma tarefa delimitada por pressões (materiais e sociais)” (DEJOURS, 2004, p. 28). E o trabalho, mesmo que cuidadosamente prescrito, é cheio de incoerências, imprevistos e incidentes, ou seja, sempre existe uma discrepância entre o trabalho prescrito e o trabalho real (DEJOURS, 2014a, 2012, 2004). Neste sentido, “trabalhar é preencher a lacuna entre o prescrito e o real” (DEJOURS, 2004, p. 28).

O real se revela aos sujeitos sob a forma de fracasso, suscitando sentimentos de impotência, irritação, decepção e raiva (DEJOURS, 2014a, 2012, 2006, 2004). Então, o trabalho é aquilo que deve se acrescentar de si mesmo às prescrições para que as coisas funcionem, é o “trabalho vivo, que penetra nas profundezas da subjetividade” (DEJOURS, 2014a, p. 15). O trabalho vivo é o que se chama também de zelo, ou seja, usar a inteligência para anular a distância entre o prescrito e o real e mobilizar esta inteligência em situações difíceis de trabalho (DEJOURS, 2012).

Prazer e sofrimento são indissociáveis do trabalho e tem a ver com o zelo, ou seja, graças a ele ou apesar dele. Quando o sujeito não consegue dar conta da sua tarefa, apesar de seu zelo, tem-se o sofrimento. E quando, ele graças ao seu zelo, consegue inventar soluções criativas e efetivas tem-se o prazer (DEJOURS, 2012). Assim, o zelo no trabalho é essencialmente associado “ao engajamento afetivo da subjetividade” (DEJOURS, 2012, p. 364).

“Trabalhar não é apenas fracassar, é também ser capaz de suportar o fracasso, enquanto for preciso até encontrar a solução para superar o real” (DEJOURS, 2014a, p. 16). A cada nova configuração da realidade, o trabalhador tem que desenvolver novas habilidades para lidar com ela. Essas habilidades são fruto de elaborações da experiência subjetiva do corpo lutando com a realidade (DEJOURS, 2014a, 2006). Desta forma, “trabalhar não é só produzir, é também transformar-se e essa transformação de si é essencialmente uma transformação da forma de habitar o próprio corpo” (DEJOURS, 2014a, p. 16).

Trabalho não é só subjetividade, também implica na relação com os outros, sob a forma de coletivo e de reconhecimento. O coletivo se refere a cooperação, ou seja, a reorganização consensual da organização prescrita (DEJOURS, 2014a, 2006). Para que haja cooperação, é necessário o desenvolvimento da confiança entre os que trabalham para compartilhar as formas inteligentes de burlar as prescrições, estabelecer acordos, regras e consensos sobre os melhores caminhos para a realidade do trabalho. A construção destas regras e consensos de forma coletiva é chamada de atividade deôntica. Na atividade deôntica o trabalhador se expõe e corre riscos, em troca, ele espera o reconhecimento (DEJOURS, 2022, 2014a, 2006).

A psicodinâmica do reconhecimento transforma o sofrimento no trabalho em prazer e aprimora o senso de identidade profissional. O reconhecimento pode ser entendido como o julgamento qualitativo relacionado ao trabalho realizado. Este julgamento pode ser realizado no que se refere à utilidade e a beleza. O primeiro está voltado para a utilidade econômica, técnica ou social da contribuição que sujeito faz à organização em que está inserido, e é proferido pelos superiores (DEJOURS, 2014a, 2014b, 2012).

O segundo, quanto à beleza, realizado pelos pares, avalia se o trabalho realizado está em conformidade com critérios estabelecidos e se tem destaque quanto a originalidade em comparação com os colegas. O julgamento da beleza só pode ser feito pelo outro que conhece

profundamente as regras da profissão. O reconhecimento não se destina ao indivíduo em si, mas ao seu trabalho. E só a partir do trabalho reconhecido, que o sujeito sente seu pertencimento e tem seu senso de identidade profissional crescendo e se tornando mais forte e mais sólido (DEJOURS, 2014a, 2014b, 2012).

A organização do trabalho na atualidade, tanto nas empresas públicas e privadas quanto no meio acadêmico, se pauta na avaliação individualizada do trabalho. Essa avaliação individualizada, em que o peso maior está em critérios quantitativos gera, apesar da aparência de neutralidade, na maioria das vezes, sentimentos de injustiça, decepção e amargura com impactos negativos na saúde mental dos sujeitos. Além de minar a cooperação no trabalho, pois agora os colegas de trabalho são competidores. Os sentimentos são de desconfiança e medo, e as pessoas se sentem sozinhas em meio à multidão (DEJOURS, 2014a, 2012, 2006; DUARTE; DEJOURS, 2019).

Com a pressão produtivista, a avaliação de desempenho individualizada estimula as pessoas a trabalharem mais e mais em busca de reconhecimento, instituindo a servidão voluntária (DEJOURS, 2014a, 2012, 2006; DUARTE; DEJOURS, 2019). Como consequências desta avaliação individualizada, criam-se, por parte dos superiores, pretextos para o assédio e instrumentos de manipulação dos trabalhadores, bem como o isolamento das vítimas de assédios em que os colegas não irão intervir e nem protestar, e o silêncio passa a reinar (DUARTE; DEJOURS, 2019).

A organização do trabalho baseada na lógica quantitativa e produtivista institui o sofrimento ético. O sofrimento ético se refere a quanto o trabalhador “aceita” fazer coisas que ele, moralmente, rejeita. É uma auto traição (DEJOURS, 2022, 2014a, 2012, 2006). Para Dejours (2006, p. 44), o sofrimento ético se refere ao sofrimento que resulta “não de um mal sofrido pelo sujeito, mas daquele que ele pode experimentar ao cometer, em decorrência de seu trabalho, atos que condena moralmente”. A noção de sofrimento ético designa o medo de perder a própria dignidade e de trair seus ideais e valores (DEJOURS, 2022).

Métricas quantitativas, na maioria das vezes, não combinam com a qualidade de um trabalho. Dejours (2022) reforça que a possibilidade de realizar um trabalho de qualidade está necessariamente atrelada ao prazer no trabalho e a saúde mental dos sujeitos. O prazer no trabalho passa pela cooperação, que depende da convivência entre os colegas, da ajuda mútua, e da solidariedade dos indivíduos contra as formas de dominação e de injustiça social para minar as práticas de assédio.

Considerando os estudantes de pós-graduação, sujeitos de investigação desta pesquisa, nota-se que estudos anteriores apresentam diversas questões associadas ao sofrimento no trabalho, tais como: aumento da carga psíquica, alto grau de exigência para ingresso, falta de reconhecimento dos esforços, aprendizado à custa de sacrifício (BISPO; HELAL, 2013); cobrança excessiva, interposição de prazos, a necessidade crescente de produção, critérios quantitativos de avaliação individualizada (MOREIRA; TIBÃES; BRITO, 2020, VALADARES et al., 2014).

Por outro lado, o prazer foi associado ao orgulho pelas conquistas durante o curso, a união entre os discentes da própria turma (BISPO; HELAL, 2013), o conhecimento adquirido, o ato de pesquisar, a autonomia intelectual, o respaldo dos docentes (MOREIRA; TIBÃES; BRITO, 2020). O prazer e o bem-estar dos estudantes de pós-graduação estão associados a fatores externos e internos. Os fatores externos incluem a supervisão, sua vida pessoal e social, o apoio departamental e a socialização, bem como oportunidades financeiras. Os fatores internos incluíram variáveis motivacionais, bem como competências de escrita e identidade acadêmica (SVERDLIK et al., 2018).

Estudos sobre os estudantes de pós-graduação também apontam sentimentos de medo, ansiedade, angústia e incapacidade diante das exigências dos programas (BISPO; HELAL, 2013; MOREIRA; TIBÃES; BRITO, 2020), insegurança, despersonalização e desumanização

dos sujeitos (MOREIRA; TIBÃES; BRITO, 2020) durante a vida acadêmica. Elementos constituintes da Pós-graduação como a impunidade, questões grupais, cobranças e pressões, produtividade, competitividade e vaidade, tanto entre discentes quanto docentes, reforçam tais sentimentos e o sofrimento, podendo favorecer o assédio moral (NUNES, 2022).

3. METODOLOGIA

A abordagem deste estudo foi de natureza descritiva (VERGARA, 2009) e abordagem qualitativa (CRESWELL, 2007). O objetivo consistiu em compreender as percepções sobre o tempo e suas relações com o prazer-sofrimento a partir da perspectiva de estudantes do curso de mestrado em Administração de uma Universidade Federal. A proposta tem como referência a pesquisa realizada por Bispo e Helal (2013). Os autores identificaram a coexistência de prazer-sofrimento em mestrandos, e a questão temporal surgiu como fator conflitante para o cumprimento de atividades impostas a esses sujeitos (BISPO; HELAL, 2013). Como a relação entre esses fenômenos não foi explorada, este estudo se propõe a isso.

Foram entrevistados treze mestrandos de um programa de Pós-Graduação em Administração de uma Universidade Federal, selecionados com base no critério de acessibilidade (VERGARA, 2009). Após esclarecimentos sobre a pesquisa, foi pedida permissão para gravar as entrevistas conforme o roteiro semiestruturado, que abordou perguntas sobre as categorias de análise baseadas no referencial teórico, a saber: policronicidade, velocidade, pontualidade, profundidade temporal e arrastamento (BLUEDORN; JAUSSE, 2007), e prazer-sofrimento (DEJOURS, 2014a, 2012, 2006, 2004).

Os dados foram avaliados com base na análise de conteúdo categorial, buscando-se realizar “procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens” (BARDIN, 2016, p.48). Desta forma, seguiu-se as etapas recomendadas por Bardin (2016): pré-análise, exploração do material e tratamento dos dados, com inferências e interpretação.

Na primeira etapa foi realizada uma leitura flutuante de todas as entrevistas que foram codificadas de E1 a E13, para preservar o anonimato dos participantes. Posteriormente, foram realizados os recortes das unidades de registro (palavras e expressões) e das unidades de contexto. Tais unidades foram organizadas a partir das categorias temáticas definidas *a priori*, a partir do referencial teórico, e também por novas categorias, que surgiram a partir dos relatos dos entrevistados. As categorias estabelecidas foram: policronicidade versus monocronicidade; velocidade, pontualidade, pressão produtivista e avaliação de desempenho individual; profundidade temporal, arrastamento e a busca pelo reconhecimento; e prazer-sofrimento. Por fim, foram realizadas as interpretações e inferências, analisando as congruências e divergências com estudos anteriores e os *insights* da pesquisa.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Participaram da pesquisa nove mulheres e quatro homens, com idade variando entre 23 e 34 anos. À época das entrevistas, o Programa de Pós-Graduação contava com cinco linhas de pesquisa, tendo entre os entrevistados ao menos dois de cada linha. Para fins de preservar o anonimato dos sujeitos, foi acordado junto a eles que outras informações, entre elas o ano de conclusão e o curso de graduação, e o ano de ingresso no curso de mestrado não seriam mencionados, já que, mesmo não apresentadas de forma individualizada, em alguma medida tais informações poderiam implicar na identificação dos mesmos.

4.1 Policronicidade versus monocronicidade: preferências ou zelo no trabalho

Se a policronia considera a preferência do sujeito de desenvolver diversas tarefas de forma simultânea, as condutas monocrômicas estão relacionadas a execução de uma tarefa de

cada vez (BLUEDORN; JAUSSEI, 2007). Em suas falas, E4 e E7 indicam preferências para realizar as demandas do mestrado em detrimento de outras. Porém, nas falas de E5, E6, E10 percebe-se que apesar da preferência por desenvolver uma tarefa de cada vez, isso não acontece devido ao ambiente de cobranças que estão inseridos. Os relatos a seguir sinalizam isso.

[...] eu não faço isso de ficar tipo... sabe...[fazendo] **um tanto de coisa ao mesmo tempo**. Eu acho que isso **me desorienta**. [risos] (E4)

Eu prefiro fazer várias ao mesmo tempo. Às vezes, por exemplo, estou fazendo, escrevendo o projeto de dissertação, **tem hora que você não consegue mais seguir naquilo. Você para, começa outra coisa, aí você já liberta sua cabeça para voltar e escrever a dissertação de novo**. (E7)

Acabo meio que fazendo muita coisa ao mesmo tempo. **Porque não tem muito jeito**. Às vezes, por exemplo, eu estou fazendo uma resenha aí apita no meu celular que chegou alguma mensagem importante do trabalho. Isso, por exemplo, não tem jeito, eu paro [o trabalho] na hora, se for uma coisa que eu respondo rápido, né?! (E5)

Em termos de trabalho e estudo, na época da graduação eu gostava de fazer várias coisas ao mesmo tempo. Mas falando mais especificamente do mestrado, eu vejo que **a minha qualidade melhora quando eu faço uma coisa de cada vez**, mas eu não tenho tanta disponibilidade de tempo (E6)

Não acho que o mestrado permite tanto fazer uma coisa de cada vez, e **isso me causa** alguma coisinha assim, que eu não sei nem descrever, **um sentimento que eu não gosto**. (E10)

É possível identificar uma associação entre a forma de lidar com o tempo, o zelo pelo trabalho, o zelo para lidar com o fracasso e um sentimento negativo que acaba gerando sofrimento. O zelo está associado “ao engajamento afetivo da subjetividade” (DEJOURS, 2012, p. 364) e pode ser identificado a partir do trecho em que E4 sinaliza certa desorientação por ter de realizar múltiplas tarefas. Por sua vez, o trabalho intelectual no mestrado se esbarra na capacidade de suportar o fracasso e desenvolver habilidades para lidar com a realidade da forma que ela se apresenta (DEJOURS, 2014a, 2006).

Esta conotação se faz presente no trecho em que E7 menciona iniciar uma atividade diferente da que se faz para “libertar a sua cabeça”, sinalizando, desta forma, uma estratégia de defesa para lidar com o real e superar o fracasso (DEJOURS, 2014a), que neste caso consiste na experiência frustrada de fazer uma coisa por vez. A maior parte dos mestrandos prefere a monocronicidade, mas o zelo no trabalho impõe a policronicidade (BLUEDORN; JAUSSEI, 2007). Neste contexto, fica evidente um sentimento negativo, observado na fala de E10, em que se menciona que o fato de o mestrado não permitir a realização de uma tarefa por vez causa um sentimento que ele não sabe descrever, mas não gosta.

Como afirma Dejours (2012), quando o sujeito não consegue dar conta da sua tarefa, apesar de seu zelo, tem-se o sofrimento e quando ele articula soluções para a realidade que lida, tem-se o prazer. Desta forma, observa-se uma associação entre a dimensão policronicidade (BLUEDORN; JAUSSEI, 2007) e os sentimentos de prazer-sofrimento. Se o sujeito é capaz de se reinventar e superar o fracasso de não concretizar o desejo de realizar uma tarefa por vez, é possível evitar o sofrimento e experimentar o prazer. Por outro lado, ao não dar conta da tarefa, apesar do zelo envolvido, a experiência de sofrimento se faz presente (DEJOURS, 2012).

4.2 Velocidade, pontualidade, pressão produtivista e avaliação de desempenho individual

A percepção dos pesquisados em relação a velocidade que executam as atividades em determinado tempo corrobora com a literatura (NUNES, 2022) ao relacionar-se com as exigências e pressões de entregas que exigem dos pós-graduandos, que se impõem para além

das suas preferências de acordo com suas características individuais. Os mestrados são influenciados pelo contexto que estão inseridos tal como observado nas falas de E1, que afirma que “as coisas são complexas demais”, E8 que sinaliza “minha vida é toda cronometrada” e E11, que evidencia a necessidade desenvolver novas habilidades para lidar com a realidade que se impõe apesar de mostrar seu desconforto explícito no uso da conjunção adversativa seguida pela expressão impositiva, “mas quando também é preciso, a gente tem que”.

Eu procuro fazer as coisas do mestrado com uma velocidade mediana, porque as coisas são complexas demais. **Você não consegue fazer numa velocidade tão elevada como gostaria.** (E1)

Posso demorar as vezes para é começar por causa das demandas, mas na hora que eu sento para fazer eu sou rápida, eu leio rápido, eu consigo. Mas **eu preciso de tempo**, se você falar comigo: você vai ter dois dias para você desenvolver um ensaio, eu mando bala, eu escrevo, vamos embora. A questão é realmente quando eu vou ter o tempo, por isso que minha vida é toda cronometrada, toda metódica. (E8)

Eu faço com prazo maior porque eu sei que eu preciso daquele tempo. Para eu funcionar de última hora não é muito bom, não me sinto muito à vontade, mas quando também é preciso, a gente tem que né... dá o jeito da gente. (E11)

A velocidade com que as atividades são desenvolvidas pode ser alterada pelo grupo, que pode estabelecer maior ou menor celeridade na realização destas (BLUEDORN; JAUSSE, 2007). Na fala de E13, apresentada a seguir, é expresso a percepção de falta de tempo pelos demais membros do grupo, mas que, apesar de estarem na mesma situação, não se unem para negociar a celeridade da execução da atividade ou a divisão desta em partes menores e aponta para esse trabalho individual levar ao sofrimento:

Eu tinha falado isso com o pessoal, sabe?! Falei que eu acho que não vai dar tempo e todo mundo acreditava que não ia dar tempo. Só que se todo mundo tivesse colocado essa demanda [necessidade de um período maior para finalização da atividade], sei lá talvez ele [o professor] ignorasse do mesmo jeito. Mas sei lá, às vezes **é fazer uma rede de apoio**, de leitura de textos, trocar experiências, ao invés de todo mundo ter que ler tudo [...], **é tentar dividir para ler mais textos**. Um lê um, outro ler outro, depois encontra e conversa. Algumas estratégias para que a pós-graduação não seja uma coisa tão dolorosa, tão sofrida, porque não acho que precisa ser assim (E13)

O relato anterior remete as discussões apresentadas por Dejours (2022, 2014a, 2012, 2004, 2006, 1994), que aponta os impactos que os fatores de pressões do trabalho e avaliação individualizada podem causar nos sujeitos, tais como desequilíbrio psíquico resultando em danos para saúde mental. A pressão produtivista demanda velocidade na realização das atividades (BLUEDORN; JAUSSE, 2007), e a falta de uma organização coletiva dos discentes, além de minar a cooperação entre o grupo — os mestrados — estimula a competitividade e sentimentos de desconfiança e medo (DEJOURS, 2022, 2014a, 2012, 2004, 2006, 1994).

Em relação a pontualidade, a menor parte dos entrevistados se considera pontual (três mestrados), ao passo que oito deles dizem não ser pontuais. A resposta de E10 destoou em certa medida dos demais alunos, ao sinalizar pouca ou nenhuma preocupação quando não cumpre pontualmente os prazos “Eu faço pontualmente só o que me é obrigatório, o que não é eu não estou nem aí [risos] (E10)”. Os demais estudantes que afirmam não serem pontuais se justificam com o fato de utilizarem seu tempo para realizarem diversas atividades simultaneamente (policronia) (BLUEDORN; JAUSSE, 2007).

A tentativa de gestão do tempo para o atendimento de diversas demandas simultâneas pode ser devido a questão de o tempo ser associado a produtividade, como um recurso valioso que deve ser aproveitado (TONELLI, 2008). Esse aspecto se faz presente na fala de E3, que afirma: “coloquei **disciplinas se sobrepondo**, tendo que faltar em uma pra fazer a outros por que **as duas discussões me interessavam**. Então, realmente eu **tenho problema com a questão de horário por que eu faço muita coisa**”.

Outro aspecto observado é a relação entre a não pontualidade com o sentimento de frustração ou de fracasso, dando indicações de um sofrimento ético. A partir da análise do relato de E9, infere-se que ele se sente traindo seus ideais e valores, corroborando com Dejours (2022), e por este motivo pede desculpas.

Nossa, eu sou muito chato com isso [ser pontual]. Eu **odeio que atrase comigo**, se atrasar comigo eu já **fico muito nervoso** e, assim, **se eu atrasar com alguém, um caso muito isolado mesmo, aí eu peço mil desculpas e fico muito sem graça**. (E9).

Estudos anteriores sinalizam que pode haver uma associação positiva entre pontualidade e o prazer, e negativamente entre pontualidade e o sofrimento (LARA et al., 2021). Isso também foi observado entre os mestrados entrevistados na medida de em E9 relata que, o atraso, isto é, a não pontualidade de outras pessoas para com ele o deixa “muito nervoso” e se sente desconcertado com a situação. A discrepância entre o trabalho prescrito e o trabalho real, que como afirma Dejours (2014a, 2012, 2004) se revela em incoerências, imprevistos e incidentes, tem, para os entrevistados, como consequências, a impontualidade e a não cooperação entre o grupo, desencadeando sofrimento.

4.3 Profundidade temporal, arrastamento e a busca pelo reconhecimento

Na profundidade temporal, que diz da preferência de estar mais sincronizado ao passado ou ao futuro (BLUEDORN; JAUSSE, 2007), aspectos contextuais como o ambiente laboral e da sociedade que se vive podem variar as preferências desta (BARBOSA et al., 2020). Na profundidade temporal, os entrevistados relataram estar em maior sincronia com o futuro, principalmente na vida acadêmica, e enxergam o momento presente do mestrado como “algo que pretende colher para frente”, “expectativa do que está por vim”, “pensando no que eu vou fazer da minha vida ano que vem” e “já estou pensando aqui no doutorado”, como vemos nos relatos que se seguem.

Passado é só pra nostalgia, né? Só pra gente visitar e tal, mas não é pra viver lá. Eu busco viver pensando no que vai ser pra frente. No mestrado também é isso pra mim, **é algo que eu espero colher pra frente**, entendeu? Claro que eu estou colhendo agora o aprendizado que tá me crescendo enquanto profissional, enquanto pessoa, mas fruto mesmo eu espero que vai ser futuro. (E2)

Acho que mais ao futuro, estou fazendo o mestrado por exemplo pensando no que eu vou ter de benefício com isso. Então é mais pela expectativa, o que me move mais é **a expectativa do que está por vim** do que lembrança do passado. (E7)

Porém, embora tenham uma inclinação para o futuro em relação à vida acadêmica, E11 e E12 projetam-se para o passado em outras esferas da vida, conforme representado nos fragmentos abaixo:

Academicamente falando **eu acho que ao futuro**, por que eu estou no momento de conclusão do mestrado e já estou pensando no que eu vou fazer da minha vida ano que vem. [...] de forma geral, **sem ser só academicamente**, eu sou **mais apegada ao passado**. (E11)

Acho que **mais apegado ao passado**, por exemplo, eu sinto falta do meu passado, do meu emprego. Era uma correria, uma coisa de louco, mas eu gostava sabe?! [E **na pós-graduação?**] Eu acho que **mais apegado ao futuro** [...], já estou **pensando** aqui **no doutorado**. (E12)

É possível que o sentimento de nostalgia com o passado (E2) e o viver voltado para o futuro (E2, E7, E11, E12) esteja relacionado com a ausência de prazer no presente, ou com a predominância de experiências de sofrimento em virtude da dificuldade de lidar com o tempo e as demandas impostas. A projeção para o futuro (BLUEDORN; JAUSSE, 2007) também pode estar associada à busca por reconhecimento a partir da conquista do título de mestre. A literatura sinaliza que o reconhecimento pode ser entendido como o julgamento qualitativo relacionado ao trabalho realizado (DEJOURS, 2012, 2014a, 2014b). É só a partir do trabalho reconhecido por uma banca de docentes e pela comunidade acadêmica é que os entrevistados se tornam mestres, daí uma possibilidade para manifestar inclinações para o futuro, em busca da concretude do reconhecimento.

As dimensões polícronicidade, velocidade, pontualidade e profundidade resultam num padrão que acaba ajustando as atividades (arrastamento), que pode ser de forma sincrônica, por conta da liderança — ritmo determinado pelo superior —, ou por meio do retardamento — se antecipar ao ritmo do superior (BLUEDORN; JAUSSE, 2007). E13 sinaliza não ter “força” para lidar com as demandas do curso. Neste caso, sem a execução das atividades não é possível ponderar sobre o ritmo ou padrão de arrastamento. Todos os demais mestrados entrevistados sugerem em suas falas um arrastamento por conta da liderança, representada mais frequentemente pelos horários de aulas impostos pelo programa de pós-graduação e pelas atividades demandadas por professores e orientadores:

Depois do mestrado parece que passou o rolo compressor na minha vida. Eu sou servidora pública e estava em estágio probatório, então eu fui obrigada a uma redução de jornada com redução de proventos. Eu trabalho pela manhã e depois venho para a universidade. Tinha aulas, muitas aulas, e aí eu chegava em casa e deveria estudar, ler, escrever artigos, escrever coisas, mas eu **não tinha força** para fazer nenhuma dessas coisas, fazer nada disso. (E13)

As minhas aulas [como docente em outra instituição] são **ajustadas mediante** as aulas que eu tenho no **mestrado**, então já teve no semestre passado... por exemplo, eu tive transtorno por que mudaram as aulas do mestrado depois que já tinha sido fechado [os horários de aula] e implicou em eu ficar pedindo a professor pra mudar de horário comigo. (E2)

O **mestrado** ele **me guia**, a minha **prioridade** é o mestrado então assim, tudo que eu vou planejar eu vejo o que preciso fazer do **mestrado primeiro**, aí eu planejo na minha agenda. (E8)

A questão do tempo que vai **influenciar** de forma direta seria o **orientador** e os **professores** que fazem a disciplina né? (E4)

Neste sentido, para a maioria dos entrevistados, como vimos nos relatos anteriores, no mestrado o tempo dos discentes está submetido ao de terceiros (docentes e programa), evidenciando a relação de poder existente e numa tentativa, nem sempre exitosa, de sincronia, na qual os entrevistados alinham todas as suas ações pessoais e profissionais no mesmo tempo que o mestrado.

4.4 Prazer-sofrimento: dissonâncias entre trabalho real e prescrito e relações de poder

Considerando as atividades do mestrado como trabalho, este como trabalho real é perpassado das incoerências e imprevistos na sua realização (DEJOURS, 2004). Nas falas de

E3, E5 e E9 percebe-se que antes da execução das atividades em si os mestrandos tinham uma ideia discrepante do que seria o mestrado concretamente. E3, por exemplo, afirma que “Às vezes quando a gente para pra refletir, a gente quer acreditar que o negócio é melhor do que a dura realidade do cotidiano. Então eu idealizava muito, romantizava”.

Para Dejours (2014a, 2012, 2006, 2004), o trabalho real se revela aos sujeitos sob a forma de fracasso, suscitando sentimentos de impotência, irritação, decepção e raiva. Portanto, a díade prazer-sofrimento se esbate na medida em que a dinâmica de atividades de trabalho do programa de mestrado se mostra aderente ou não à dinâmica idealizada ou inicialmente concebida pelos estudantes, sejam em relação às questões temporais, sejam quanto a outros elementos do cotidiano acadêmico, como o reconhecimento (ou a falta dele), tensões e problemas recorrentes.

A distância entre o prescrito e o real parece não ser anulada em muitos casos, desencadeando experiências negativas, de sofrimento, tal como nos trechos a seguir:

Eu sempre **achei que ia ser pesado**, mas uma coisa e **você imaginar** que vai ser pesado, outra coisa é você **viver na pele** aquela rotina meio louca, meio insana assim.(E5)

Grande parte da ansiedade e da frustração das pessoas é sobre isso [prescrito, imaginado e real]. Você já ouviu falar antes de entrar, aí quando você entra vai ver que não é a mesma coisa. Eu escutava muito que no mestrado só tinha dois dias felizes: o dia que você entrava e o dia que você defendia [a dissertação]. Mas você ainda espera uma coisa diferente, sabe?! Eu, quando entrei vi que era uma **coisa totalmente diferente do que eu estava imaginando, muito diferente**. O que eu acho que é problemático é o nível dessa tensão, o nível dessa dificuldade, que as coisas têm um limite que as vezes na pós-graduação fica ‘meio embaçada’, a gente não consegue perceber. (E9)

Na fala de E9 percebe-se que a discrepância entre o que se esperava ser a pós-graduação e o que ela realmente tem sido leva o sujeito a sentimentos de “ansiedade e frustração”. Nesse sentido, Dejours (2004, 2006, 2012, 2014a) ressalta que quando o sujeito fracassa na realização do trabalho real o sujeito tende a se sentir impotente, irritado, com raiva e decepcionado. As relações de trabalho que os sujeitos constroem vão além da subjetividade, envolvendo também relação com os outros sujeitos, através do coletivo e de reconhecimento. O coletivo consegue fazer a reorganização consensual da organização prescrita (DEJOURS, 2014a, 2006). Essa reorganização do prescrito para os pós-graduandos encontra sua dificuldade justamente na ação coletiva, pois esses são avaliados de forma individual se tornando competidores entre si, de orientadores, publicações e vagas de emprego.

A fala de E3 traz a realidade de confrontos com colegas que a levaram ao sofrimento e não tomar nenhuma atitude para mudança dessa realidade. E o relato de E3 ressalta a questão de dificuldades enfrentadas, que envolvem o ego de colegas, mas principalmente pela própria pressão devido ao contexto que está inserido o que leva ao sofrimento. Relata-se: “Eu recebi críticas muito duras de colegas com a mesma situação que eu” (E3). O relato continua sinalizando: “tentei evitar ao máximo e tive vários episódios terríveis de eu sair daqui de dentro [da universidade] chorando, de não fazer entregas por não ter condições psicológicas para desenvolver o trabalho em função desses debates. A postura que eu adotei é de não confrontar a pessoa” (E3). A fala de E9 também pode ilustrar essas questões:

Eu acho que o ego me traz sofrimento. Acho que primeiro para mim é a questão do ego é de alguns professores, ou de até alguns alunos mesmo. Eu acho que a questão da pressão sabe, só que as vezes eu fico perguntando se é pressão, porque o meu orientador não faz pressão, então a pressão as vezes é a gente mesmo que põe na gente, sabe? É uma pressão que o ambiente causa em você, mesmo se existe o orientador em

cima de você ou não, tá dado. A coisa é dada, você sabe que tem datas, sabe que você tem resultados a discutir, então eu acho que a fonte de sofrimento mais presente é a pressão. É também a idealização, ela causa um sofrimento, sabe?! (E9)

Além da ausência explícita de prazer, a avaliação individual dos sujeitos pode criar um ambiente propício para que os superiores os manipulem e assediem (DUARTE; DEJOURS, 2019). O sofrimento pode ser oriundo de situações de isolamento e se ausência de diálogo, visto que estão desenvolvendo suas atividades sozinhos. As falas de E3 e E13, apresentadas a seguir, apontam para relações de poder desproporcionais, que o sujeito sozinho se torna uma vítima com consequências de sentimentos de humilhação e, em casos mais graves, tentativas de suicídio.

Para acessar esse espaço [o mestrado], há um processo de seleção. Fala-se de um processo que é meritocrático. Se as pessoas são ranqueadas, existe espaço pra relações de poder se estabelecerem por meio desse *ranking*. Então, assim... isso desenvolve nas pessoas, em algumas delas, hábitos muitos cruéis, muito perversos, de achar que são melhores do que os outros. Então, há uma guerra de egos aqui dentro que realmente eu acho que o fruto dela, muitos produtos dela são os nossos episódios de suicídio. (E3)

Não, não me considero reconhecida. Na verdade, eu me considero como uma pessoa que foi bem humilhada no mestrado. (E13)

Em contrapartida aos relatos anteriores, o prazer pode vir da transformação do sofrimento por meio do reconhecimento (DEJOURS, 2012, 2014a, 2014b). O prazer e o bem-estar dos estudantes de pós-graduação estão associados a fatores externos e internos (SVERDLIK *et al.*, 2018). No caso dos sujeitos pesquisados, o reconhecimento externo advém principalmente do *status* de ser estudante de uma instituição nomeada, como exemplificam as falas de E8 e E11. Porém, ao se tratar do reconhecimento interno, os pesquisados citam o seu não reconhecimento por não terem o título de mestre (E2), e por serem mais um número no programa que pertencem. A seguir tem-se alguns relatos

Me considero um nada [risos]. Eu não tenho mestrado, não tenho direito a nada. Eu não sei ..., talvez na graduação a gente seja alguma coisa, os alunos né? Mas no mestrado não. A gente não é ninguém não. [risos] (E2)

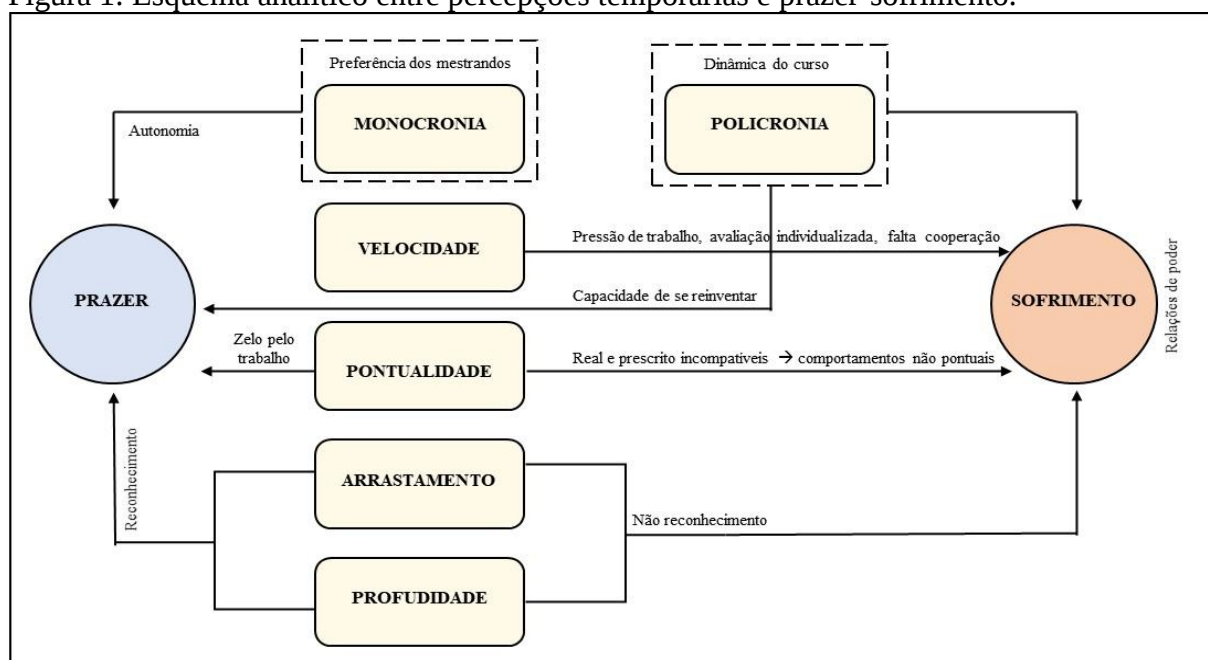
Eu acredito que por uma questão de *status* eu me sinto reconhecida no meu meio, pelos amigos, no meu ambiente de trabalho, sabe?! Quando eu sou apresentada em algum ambiente, alguma coisa desse tipo, eu falo que sou mestranda em (linha de pesquisa) (nome da Instituição), né? Tem esse tipo de reconhecimento. (E8)

No meu curso eu acho que eu sou mais um número, se eu consegui uma boa produção talvez eu seja reconhecida, mas eu acho também é uma pequena possibilidade. Agora, eu acho que o reconhecimento vem de estar fazendo um mestrado na (nome da Instituição), o reconhecimento vem de fora. O que você faz da vida? Eu faço mestrado! Onde? Na ... (nome da Instituição). (E11)

Os relatos acima sinalizam para um reconhecimento da utilidade, pelo fato de estar cursando o mestrado. Neste sentido, por um lado, o sofrimento pode ser transformado em prazer quando se há percepção pelos outros da utilidade e contribuição do que o sujeito faz e da organização — neste caso a universidade — em que se está inserido (DEJOURS, 2012, 2014a, 2014b). Por outro lado, há elementos nas falas que indicam falta de reconhecimento da beleza, que é feito por aqueles conhecem às regras da profissão, os pares, que correspondem aos professores (DEJOURS, 2012, 2014a, 2014b).

Frente as discussões apresentadas, buscou-se traçar as associações entre as dimensões temporais com o prazer e o sofrimento, representadas na figura 1, a seguir:

Figura 1: Esquema analítico entre percepções temporárias e prazer-sofrimento.



Fonte: Elaborado pelos autores.

O esquema apresentado sinaliza a preferência por comportamentos monocrônicos ao passo que a dinâmica do curso impõe policronicidade para que seja possível realizar todas as tarefas durante o curso. Quando os estudantes lidam com autonomia na realização de determinadas atividades, conseguem concretizar suas preferências em realizar uma atividade por vez (monocronia) e experimentar sentimentos de prazer; quando a dinâmica do curso sucumbe essa capacidade resulta em sofrimento. Se forçados a serem policrônicos, mas desenvolvem a capacidade de se reinventar, o sofrimento tende a ser transformado em prazer.

A velocidade tende a ser condicionada por situações de pressão e, somadas às situações em que não é possível ser pontual em virtude da incompatibilidade entre o prescrito e o real, geram sofrimento. Nos casos em que é possível assegurar o zelo pelo trabalho, a velocidade e pontualidade potencializam experiências de prazer. Por sua vez, o arrastamento é atrelado ao reconhecimento dos mestrandos, seja pelos pares, pela comunidade interna ou externa à instituição de ensino. Quando os mestrandos se sentem reconhecidos as situações de prazer tendem a ser mais recorrentes, quando não há reconhecimento tem-se espaço para o sofrimento.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa desenvolvida neste artigo objetivou compreender as percepções sobre o tempo e suas relações com o prazer-sofrimento a partir da perspectiva de estudantes do curso de mestrado em Administração de uma Universidade Federal. Em termos metodológicos, foi realizada uma pesquisa de natureza descritiva e abordagem qualitativa. A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas semiestruturadas e os dados foram tratados por meio de análise de conteúdo.

Os resultados indicam que a condição de policronicidade e de monocronicidade estão relacionadas à preferência dos mestrandos ou ao zelo pelo trabalho em si, ou zelo em virtude do insucesso em realizar uma tarefa por vez. Os estudantes demonstram esforços em níveis diferentes para lidar com a rotina de trabalho da forma como ela se apresenta. Neste sentido, a

subjetividade em lidar com o tempo pode resultar em prazer, quando a capacidade de se reinventar supera o fracasso em fazer cada tarefa por vez (a realidade impõe uma rotina polícromica) e em sofrimento, quando não se consegue realizar as atividades como desejado (em termos de qualidade e tempo para sua execução).

As dimensões velocidade e pontualidade relacionam-se com a pressão por produtividade e com a avaliação de desempenho individualizada dos mestrandos. Além dessa pressão, a falta de cooperação potencializa competitividade e sentimento de desconfiança e o tempo torna-se um recurso valioso dada à sobreposição de demandas e prazos em um curto espaço de tempo cronológico. Evidencia-se uma associação identificada em estudos anteriores de que quando se é pontual usualmente há prazer no trabalho desempenhado, ao passo que a não pontualidade acarreta sofrimento e sentimentos negativos nos estudantes.

Por sua vez, a profundidade temporal e o arrastamento estão atrelados à busca por reconhecimento. A projeção para o futuro indica a importância que é dada ao título de mestre e o potencial reconhecimento que se pode ter a partir da concretude dessa titulação. O arrastamento é condicionado pela dinâmica do curso ou de outros atores que não os próprios estudantes, como os professores, orientadores e as exigências sinalizadas pelo programa de pós-graduação.

Os sentimentos de prazer e sofrimento permeiam a falta de tempo e as discrepâncias entre o prescrito e o real do trabalho. Quando essa discrepância não é atenuada – o que parece ser mais frequente – desencadeiam-se experiências negativas e de sofrimento. Por outro lado, o reconhecimento externo e de utilidade parecem estimular o prazer a partir da rotina e das atividades realizadas durante o curso.

Do ponto de vista teórico-conceitual, este estudo pode contribuir com o avanço das discussões sobre as temáticas percepções temporais e prazer-sofrimento de discentes na pós-graduação. No campo da Administração, as implicações organizacionais sobre o tempo ainda são incipientes, apesar da contribuição de alguns estudos cujos autores se propõem a isto. No contexto da pós-graduação, em específico, não foi identificado nenhum estudo. Portanto, as contribuições conceituais da pesquisa consideram os sujeitos participantes, seu contexto e a articulação entre os temas.

Apesar dos entrevistados relatarem suas experiências subjetivas, atravessadas por aspectos individuais como personalidade e trajetória de vida, acreditamos ser importante o entendimento das percepções temporais dos discentes de pós-graduação e de seus sentimentos de prazer e de sofrimento no trabalho acadêmico. Assim, do ponto de vista pragmático-organizacional, a pesquisa contribui com informações que podem auxiliar os programas de pós-graduação, professores e orientadores em relação à imposição das demandas e prazos frente à percepção dos discentes. Entende-se a complexidade das relações estabelecidas neste meio e que algumas práticas — a exemplo do grande volume de leituras e produção intelectual — foram sendo naturalizadas com o passar dos anos. No entanto, não se pode negar as possíveis implicações que a subjetividade em lidar com o tempo pode repercutir na saúde dos estudantes.

Considerando que a pesquisa foi realizada com um grupo específico de alunos, apenas mestrandos do Curso de Administração de uma única universidade, propõe-se que outras pesquisas sejam realizadas considerando: i) alunos mestrandos do curso de Administração de outras instituições de ensino, considerando a comparação entre instituições públicas e privadas; ii) alunos mestrandos e doutorandos, levando em conta os diferentes períodos para conclusão do curso; iii) mestrandos de outros cursos das Ciências Sociais Aplicadas, considerando suas semelhanças e diferenças e iv) mestrandos das demais áreas de conhecimento.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, J. K. D.; LARA, S. M.; PAIVA, K. C. M. O Tempo é o Mesmo para Todos? Um Estudo sobre Percepções Temporais com Jovens Trabalhadores de São Paulo (SP) e Curitiba (CR). **Revista Economia & Gestão**, v. 20, n. 55, p. 5-23., 20(55), 5-23, 2020.

BARBOSA, J. K. D.; PAIVA, K. C. M. Temos todo tempo do mundo? Estudo sobre Percepções Temporais, Prazer e Sofrimento com Jovens Trabalhadores. **Revista FOCO**, v. 13, n. 1, p. 1B-1B, 2020.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Edição revista e ampliada. São Paulo: Edições 70 Brasil, [1977] 2016.

BESSI, V. G.; ZIMMER, M. V.; GRISCI, C. L. I. O panóptico digital nas organizações: espaço-temporalidade e controle no mundo do trabalho contemporâneo. **Organizações & Sociedade**, v. 14, n. 42, p. 83-96, 2007.

BISPO, A. C. K. de A.; HELAL, D. H. A dialética do prazer e sofrimento de acadêmicos: um estudo com mestrandos em administração. **Revista de Administração FACES Journal**, v. 12 n. 4 p. 120-136, 2013.

BLUEDORN, A. C.; JAUSSE, K. S. Organizationally Relevant Dimensions of time across levels of analysis, In: DANSEREAU, F.; YAMMARINO, F. J. (orgs.), **Multi-Level Issues in Organizations and Time. Research in multi-level issues** – v.6, Elsevier, Oxford, p.187-223, 2007.

BLUEDORN, A. C.; MARTIN, G. The time frames of entrepreneurs. **Journal of Business Venturing**, v. 23, n. 1, p. 1-20, 2008.

CNS - Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 510, de 07 de Abril de 2016**. Brasília, 2016. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>. Acesso em 04 jan. 2022.

COSTA, S. D. M; MARQUES, E. de M. I; FERREIRA, A. C. C. Entre Sentidos do Trabalho, Prazer e Sofrimento: Um Estudo Baseado Na Perspectiva De Jovens Trabalhadores-Estudantes. **Revista Gestão Organizacional**, v. 13, n. 1, p. 64-85, 2020.

DEJOURS, C. A carga psíquica do trabalho. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994. p. 22-32.

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, C., Travail et souffrance éthique. L'institution judiciaire à l'ère gestionnaire, **Délibérée**, v. 15, n. 1, p. 70-75. 2022.

DEJOURS, C.. **A banalização da injustiça social**. FGV Editora, 2006.

DEJOURS, C.. La sublimation: entre clinique du travail et psychanalyse. **Revue française de psychosomatique**, n. 2, p. 21-37, 2014a.

DEJOURS, C.. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. **Psicologia em Estudo**, v. 17, n.3, p. 363-371, 2012.

DEJOURS, C.. Subjetividade, trabalho e ação. **Production**, v. 14, n. 3, p. 27-34, 2004.

DEJOURS, C.. Work and self-development: the point of view of the psychodynamics of work. **Critical Horizons**, v. 15, n. 2, p. 115-130, 2014b.

DUARTE, A.; DEJOURS, C.. Le harcèlement au travail et ses conséquences psychopathologiques: une clinique qui se transforme. **Evol. Psychiatr.** v. 84, n. 2, p. 337–345, 2019.

FREZZA, M.; GRISCI, C. L. I.; KESSLER, C. K. Tempo e espaço na contemporaneidade: uma análise a partir de uma revista popular de negócios. **Rev. Adm. Contemp.** v. 13, n. 3, p. 487-503, 2009.

HALL, E. T. **The Dance of Life – The Other Dimension of Time**. Anchor Books, New York, 1983.

HASSARD, J. Essai: organizational time; modern, symbolic and postmodern reflections. **Organization Studies**, v. 23, n. 6, p. 885-892, 2002.

ISMAIL, K. M. S. O. Por dentro da mente de um proletário acadêmico: um ensaio sobre o processo de desenvolvimento de uma dissertação de mestrado em administração sob o aspecto dos diferentes modelos de tomada de decisão. **Revista Administração em Diálogo**, v. 17, n. 3, p. 15-14, 2015.

KANTROWITZ, Tracy M. et al. Time is money: Polychronicity as a predictor of performance across job levels. **Human Performance**, v. 25, n. 2, p. 114-137, 2012.

LARA, S.; BARBOSA, J. K. D.; PAIVA, K. C. M. Percepções temporais, prazer e sofrimento no trabalho: um estudo com jovens trabalhadores de Curitiba (PR). **Gestão & Regionalidade**, v. 37, n. 110, 2021.

LOMBARDI, A. R.; HANASHIRO, D. M. M. Policronicidade no Ambiente Organizacional – Uma Visão Conceitual. In: EnEO, 6, 2010, Florianópolis. **Anais...Santa Catarina: ANPAD**, 2010.

MELLO, H. D. A.; TONELLI, M. J.. O tempo e as organizações: concepções do tempo em periódicos de estudos organizacionais. II Encontro Nacional de Estudos Organizacionais (ENEO), In **Anais ... Recife, PE**. 2002.

MOREIRA, D. A.; TIBÃES, H. B. B.; BRITO, M. J. M.. Dualidade prazer-sofrimento na pós-graduação stricto sensu em enfermagem: entre pontes e muros. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 73, n. 2, p. 1-9, 2020.

NUNES, T. S. Assédio Moral na Pós-Graduação: Práticas e Elementos Culturais Propiciadores. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 14, n.1, p. 1-17, 2022.

PAIVA, K. C. M. et al. Mulheres de vida fácil? Tempo, prazer e sofrimento no trabalho de prostitutas. **Revista de Administração de Empresas**, v. 60, p. 208-221, 2020.

PAIVA, K. C. M. et al. Quanto Tempo o Tempo Tem? Um estudo sobre o(s) tempo(s) de gestores do varejo em Belo Horizonte (MG). **Organizações & Sociedade**, v.18, n.59, p. 661-679, 2011.

POPOSKI, E. M.; OSWALD, Frederick L.; BROU, Randy J. **Development of a new measure of polychronicity**. Michigan State Univ East Lansing, 2009.

SALGADO, C. C. R.; AIRES, R. F. F.; SANTOS, F. J. S. D. Dialética do 'Prazer E Sofrimento': A Relação de Mestrandos e Doutorandos com seu Trabalho Acadêmico. **Contextus - Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 16n n. 2, p. 113-145, 2018.

SCHAUFELI, W. B.; TARIS, T. W. The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart. **Work & Stress**, v. 19, n. 3, p. 256-262, 2005.

SVERDLIK, A. et al. The PhD experience: A review of the factors influencing doctoral students' completion, achievement, and well-being. **International Journal of Doctoral Studies**, v. 13, p. 361-388, 2018.

TONELLI, M. J. Sentidos do tempo e do tempo de trabalho na vida cotidiana. **Organizações & Sociedade**, v. 15, n. 45, p. 207-217, 2008.

VALADARES, J. L. et al. 'Afinal, Você Também Trabalha?' Reflexões Sobre o 'Não Trabalho' no Ambiente da Pós-Graduação em Administração. **Teoria e Prática em Administração (TPA)**, v. 4, n. 2, p. 206-233, 2014.

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

VIEIRA, J. A.. A identidade da mulher na modernidade. **DELTA: Documentação de Estudos em Lingüística Teórica e Aplicada**, v. 21, p. 207-238, 2005.

WHITROW, G. J. **O que é o tempo? Uma visão clássica sobre a natureza do tempo**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2005.