

V CBEO - Curitiba



V CONGRESSO BRASILEIRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS
Curitiba-PR - Brasil

PERCEPÇÕES TEMPORAIS E PRAZER E SOFRIMENTO NO TRABALHO: UM ESTUDO COM JOVENS TRABALHADORES DO ESPRO DE CURITIBA (PR)

Samara de Menezes Lara (Universidade Federal de Minas Gerais) - mgsamaralara@gmail.com
Mestranda em Administração na UFMG (2017/2018). Bolsista CAPES. Integrante do Núcleo de Estudos sobre Comportamento, Pessoas e Organizações (NECOP).

Jane Kelly Dantas Barbosa (Universidade Federal de Minas Gerais) - jane_kdantas@hotmail.com
Doutoranda em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais. Pesquisadora do Núcleo de Estudos sobre Comportamento, Pessoas e Organizações (Necop-UFMG) e do Observatório C.A.F.E.-Observatório em Crítica, Formação e Ensino em Administração.

Kely César Martins de Paiva (Universidade Federal de Minas Gerais) - kelypaiva@face.ufmg.br
Doutora, Mestre e Bacharel em Administração (UFMG, 2007, 1999, 1992). Professora (Adjunto III) e Pesquisadora, Departamento de Ciências Administrativas (CAD), Centro de Pós-graduação e Pesquisa em Administração (CEPEAD/UFMG).

1 Introdução

Nos últimos anos, as organizações vêm se modificando para se manterem competitivas no mercado e tais mudanças decorrem, principalmente, das constantes inovações tecnológicas e sociais ocorridas no mundo contemporâneo (SOUZA; MENDONÇA, 2009). As fusões de grandes empresas, a concorrência nacional e internacional, a disputa cada vez maior por espaço no mercado, a exigência de qualidade por parte do consumidor e os imperativos de autogestão vêm delineando significativas transformações nos âmbitos laboral, grupal e individual. Essas mudanças perpassam também as noções de tempo e de espaço (ANTUNES, 2008), consideradas aspectos-chaves no ambiente organizacional (ROCHA; COSTA, 2017), além de refletir na complexidade das vivências de prazer e sofrimento no trabalho, bem como no surgimento de patologias individuais e sociais (MENDES, 2007).

O engessamento, característico da organização do trabalho e de seus processos clássicos, foi sistematicamente substituído pela flexibilidade no mundo do trabalho. O que antes era lento e considerado imutável passa a ser ágil e dinâmico. Essas mudanças incidem sobre o tempo e as percepções que se formam acerca dele, acarretando novas formas de experimentá-lo e, daí, de organizar o trabalho, conseqüentemente, afetando as vivências laborais de prazer e de sofrimento, considerando que o sofrimento é totalmente atravessado pela dimensão temporal (DEJOURS, 1996).

Em relação à configuração do mercado de trabalho, Alves (2008) e Botelho (2016) destacam a tendência de crescente exclusão dos jovens. Estes vivenciam uma fase de transição da escola para o mercado de trabalho e, ao se verem sem perspectiva de emprego, acabam buscando refúgio em trabalhos precários, na informalidade ou até mesmo no desemprego. Acerca desse público, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) apresentou dados preocupantes relativos ao ano de 2017, no qual a expectativa de desemprego entre os jovens no Brasil alcançou a maior taxa em 27 anos, com 30% das pessoas de 15 a 24 anos em busca de uma ocupação, sendo a referida taxa mais que o dobro da média mundial, de 13,1% (OIT, 2017).

Nesse sentido, frente a um contexto de desemprego e de empregos com vínculos frágeis e instáveis, os jovens tendem a desenvolver percepções peculiares sobre o tempo e tais percepções podem influenciar diretamente as vivências de prazer e de sofrimento no trabalho. Diante disso, este estudo tem como objetivo analisar como se relacionam as percepções temporais e as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de jovens trabalhadores assistidos pelo ESPRO, na cidade de Curitiba (PR). A Associação de Ensino Social Profissionalizante, ESPRO, é uma organização sem fins lucrativos, atuante na capacitação profissional, que promove a inclusão de jovens em situação de vulnerabilidade social no mercado de trabalho.

Detalha-se que o estudo acerca das percepções temporais de jovens trabalhadores se norteará nas proposições de Bluedorn e Jaussi (2007), que afirmam existir uma heterogeneidade ao lidar com o tempo. Eles elencaram cinco dimensões temporais, a saber: policronicidade, velocidade, pontualidade, profundidade temporal e arrastamento. Para analisar as vivências de prazer e sofrimento, será considerada a abordagem da psicodinâmica do trabalho, que tem como um dos principais expoentes Christophe Dejours, em quem Ferreira e Mendes (2003) se basearam para propor quatro instâncias de análise, a saber: contexto de trabalho, riscos do trabalho, dimensões de prazer e sofrimento no trabalho e danos do trabalho.

Colocar em pauta temas como tempo e prazer e sofrimento no trabalho se faz relevante, uma vez que se trata de dimensões comumente relegadas no mundo dos negócios e pouco ou mal exploradas nos estudos organizacionais (CHANLAT, 1996). Além disso, os estudos relacionados ao comportamento humano nas organizações vêm passando por uma renovação em que temas como esses vêm sendo incorporados, considerando que o ser humano e seu comportamento representam mais do que uma variável a ser medida e controlada com vistas à lucratividade (CHANLAT, 1996), mas um emaranhado de percepções e vivências, com redes muito peculiares de influência, que impactam o indivíduo, tanto pessoal quanto coletivamente.

Com vistas ao objetivo proposto, as referências conceituais abarcarão as temáticas centrais e características do grupo focalizado; o percurso metodológico será esclarecido e os dados apresentados e analisados, permitindo o delineamento das considerações finais.

2 Referencial teórico

2.1 Tempo e tempo nas organizações

O tempo é alvo de estudos desde os primeiros séculos da era cristã (MELLO; TONELLI, 2002a), sendo abordado em variadas áreas do conhecimento, como história, antropologia, psicologia, sociologia, biologia, arte, religião, filosofia e física, com estudos mais profícuos na filosofia e na física (KLEIN, 1995; ELIAS, 1998). Não obstante, questionamentos sobre o que é o tempo permearam as reflexões de pensadores como Santo Agostinho e ainda hoje continuam instigando reflexões (MELLO; TONELLI, 2002a), por se tratar de “um enigma e um desafio insolúvel que se coloca ante a nossa capacidade de compreensão” (PUENTE, 2001, p. 15). Buscar definições e consensos sobre o tempo constitui tarefa difícil, pois ele é algo que intuitivamente compreende-se bem, desde que não seja preciso conceituá-lo ou explicá-lo (WHITROW, 2005).

O tempo é algo penetrante, íntimo e imediato para a experiência humana, que se combina com a vida e a morte de forma intrincada (WHITROW, 2005), constituindo um elemento marcante no cotidiano dos indivíduos. Nada ocorre alheio ao tempo e ele se tornou um meio de orientação indispensável para a sociedade, sendo considerado uma construção social (CHANLAT, 1996; PIZZA JR., 1997; ELIAS, 1998; BERGER E LUCKMANN, 2004; LECCARDI, 2005; WHITROW, 2005) que guarda relações com os ritmos biológicos, psicológicos e sociais dos indivíduos (CHANLAT, 1996).

As maneiras de ver e entender o tempo tendem a ser modificar conforme as configurações e dinâmicas sociais também se alteram e, na sociedade contemporânea, o tempo é considerado um “recurso valioso a ser preenchido com atividades produtivas”, e que, assim como outros recursos, “pode ser negociável, vendido, gasto, economizado ou desperdiçado, além de poder ser bem ou mal administrado” (LEITE; TAMAYO; GÜNTHER, 2003, p. 57). Diante disso, percebe-se um contexto social e laboral de forte dinamicidade que faz com que os indivíduos vejam como adequadamente aproveitado apenas o tempo que é produtivo, geralmente diante de acelerado ritmo de trabalho e alta compressão do tempo.

No âmbito laboral, o tempo pode ser considerado aspecto-chave, que se relaciona com diversos conceitos da Administração e permeia crenças, vivências e atitudes dos atores organizacionais (LOMBARDI; HANASHIRO, 2010). Contudo,

nesse campo de conhecimento, os estudos sobre a temática constituem preocupação mais recente (VERGARA; VIEIRA, 2005) e podem ser considerados dispersos, pouco numerosos e não sistemáticos (LEE; LIEBENAU, 1999; MELLO; TONELLI, 2002a), o que abre espaço para reflexões sobre a temporalidade na referida área, assumindo-se que o tempo é uma dimensão fundamental na organização e nas dinâmicas organizacionais (THOMPSON, 1991; HASSARD, 2001) e que ainda existem muitos aspectos a serem desnudados sobre o tema (MELLO; TONELLI, 2002a; PAIVA *et al.*, 2011).

Em um dos estudos clássicos envolvendo o tempo na área de Administração, Taylor (1970) analisou os tempos e movimentos dos trabalhadores de modo a promover a especialização e a eficiência dos mesmos, maximizando, então, a produtividade organizacional. Desde então, outros autores consideraram o tempo nas organizações, como é o caso de Thompson (1991), um dos pioneiros a estudar profundamente a relação entre o tempo e as mudanças ocorridas em virtude do capitalismo, destacando como tais mudanças afetaram a percepção de tempo e a disciplina no trabalho, reforçando a associação do tempo ao dinheiro.

Relacionando tempo, trabalho e subjetividade, Grisci (1999) afirma que a reestruturação no mundo do trabalho transformou o engessamento em flexibilidade e velocidade, resultando em novos modos de experimentar o tempo que podem trazer consequências sobre a qualificação, o desemprego e a saúde do trabalhador. De acordo com a autora, os sujeitos, que antes viam a vida como algo linear, assim como uma flecha, passaram a vê-la como algo cheio de bifurcações, dimensões e conexões, que opera em uma velocidade surpreendente que leva a regimes temporais incertos e instáveis.

Mello e Tonelli (2002b) colocaram em discussão o sentimento contraditório de que quanto mais avançam os esforços no sentido de compreensão e de controle sobre o tempo, mais parece que os sujeitos são escravizados por ele. As autoras verificaram que o tempo objetivo foi predominante nos discursos analisados no estudo, exaltando as ideias de flexibilidade e de rapidez, colocando a mudança como o único elemento constante no ambiente organizacional e associando competitividade à rapidez e agilidade. Os avanços nas tecnologias de informação também foram destacados, uma vez que eles influenciaram as ideias de tempo e espaço, permitindo alcançar a velocidade de uma maneira não experimentada antes pelo ser humano (MELLO; TONELLI, 2002b).

Abordando as formas heterogêneas pelas quais o tempo pode ser percebido e vivido pelos indivíduos, Bluedorn e Jaussi (2007) ressaltam as diferentes percepções e entendimentos acerca do tempo, discutindo a relação do mesmo com aspectos individuais, grupais e organizacionais. Dessa forma, os autores elencam cinco dimensões temporais, a saber: policronicidade, velocidade, pontualidade, profundidade e arrastamento temporal. A policronicidade envolve uma preferência do sujeito, seja consciente ou inconsciente, de se envolver em uma ou diversas atividades simultaneamente. Ela pode ser representada por um contínuo, com graus diferenciados, do qual resultam pessoas policrônicas, que se envolvem em diversas tarefas no mesmo período de tempo, ou, no outro extremo, monocrônicas, que representam a preferência por finalizar cada tarefa para então iniciar outra (BLUEDORN; JAUSSI, 2007).

A velocidade se relaciona ao número de atividades desenvolvidas a cada unidade de tempo e também pode ser representada por um contínuo, com graus diferenciados, que variam de rápido a lento. A terceira dimensão temporal, pontualidade, significa

estar no tempo ou prazo determinado, sendo associada à objetividade e facilidade de mensuração através de relógios e calendários, contudo, possui elementos de construção social e pode variar conforme fatores individuais e contextuais. Já a profundidade temporal se refere à distância temporal percebida entre passado e futuro em que os indivíduos podem estar mais sincronizados com um ou outro, envolvendo certa complexidade em relação à sua operacionalização em termos práticos, uma vez que as pessoas possuem uma propensão de enfrentar dificuldades ao racionalizar uma preferência em termos de profundidade temporal, dada a compressão crescente do tempo nos dias atuais e nos espaços laborais, em especial (PAIVA; SOUZA, 2016).

Por fim, o arrastamento temporal se relaciona ao ajustamento do ritmo a outras atividades e/ou outras pessoas e se divide em três subdimensões: sincronia, na qual as fases dos ritmos ocorrem ao mesmo tempo; liderança, na qual as fases dos ritmos “arrastados” ocorrem antes do ritmo mais forte ou “arrastante”; e condução, na qual as fases dos ritmos “arrastados” ocorrem após o correspondente ritmo mais poderoso ou “arrastante” (BLUEDORN; JAUSSE, 2007).

Essas dimensões temporais produzem impactos no desempenho laboral, nas lideranças, nos relacionamentos e na produtividade da organização (BLUEDORN; JAUSSE, 2007; LOMBARDI; HANASHIRO, 2010), sendo relevante conhecer suas implicações em termos de adequação, maior ou menor, do sujeito ao tipo de trabalho a ser realizado e, ainda, em termos de constituição das vivências laborais, de modo geral. Assim, facilidades e conveniências, bem como dificuldades e desconfortos na forma de lidar com o tempo podem influenciar as sensações de prazer e de sofrimento no trabalho.

2.2 Prazer e sofrimento no trabalho

A psicodinâmica do trabalho constitui uma abordagem científica de pesquisa e ação sobre o trabalho que teve início a partir dos anos 1990, com o teórico francês Dejours (MENDES, 2007). Inicialmente, suas bases conceituais baseavam-se no referencial teórico da psicopatologia, porém, com o avançar dos estudos, tal abordagem passou a ser um campo da psicodinâmica, referente às descompensações que surgem quando as estratégias de defesa a situações consideradas inóspitas não são (mais) eficazes (DEJOURS, 2007). Assim, a partir de 1992, a psicodinâmica transformou-se em uma abordagem autônoma que influencia e é influenciada pelas áreas de filosofia, psicanálise, sociologia e ergonomia, principalmente. O principal foco dessa abordagem é a discrepância entre o trabalho prescrito e o real, daí sua transformação em um modelo teórico-metodológico (MENDES, 2007) de diagnóstico e intervenção.

A abordagem da psicodinâmica “não aborda apenas o sofrimento, mas, ainda, o prazer no trabalho; não mais somente o homem, mas o trabalho, não mais apenas a organização do trabalho, mas as situações de trabalho nos detalhes de sua dinâmica interna” (DEJOURS, 2008, p. 55). O trabalhador atua, consciente ou inconscientemente, para evitar o sofrimento e buscar o prazer (GUIMARÃES; MACÊDO, 2003). Mendes (2007) ressalta que, para a psicodinâmica, o sofrimento no trabalho ocorre quando a relação entre trabalhador e organização do trabalho é bloqueada, pelo fato de não haver um consenso entre o desejo do trabalhador e a organização do trabalho.

Nesse sentido, quando ocorre o choque entre a história individual do trabalhador, composta por sonhos, valores, crenças, projetos, esperanças e desejos, e a organização do trabalho, que não considera tal história individual, tem-se vivências de

sofrimento que se relacionam à subutilização da capacidade técnica e da criatividade, à rigidez hierárquica e burocrática, à pouca perspectiva de crescimento profissional, às ingerências políticas e falta de participação nas decisões, ao esgotamento e à falta de reconhecimento (FERREIRA; MENDES, 2001; MENDES, 2007).

Mendes (2007) afirma que o trabalho torna-se perigoso ao psíquico do indivíduo quando não lhe oferece liberdade e não permite rearranjos na sua organização, podendo dar início ao sofrimento. Além disso, outra fonte de sofrimento ocorre quando o trabalho desenvolvido é inferior à capacidade psíquica do trabalhador. Nesse sentido, Torres e Abrahão (2006) esclarecem que o sofrimento surge quando os trabalhadores esgotam suas possibilidades de adaptação espontânea do trabalho às suas capacidades individuais.

Algumas situações laborais podem acarretar perturbações psicossomáticas e psíquicas por criarem um sofrimento permanente, dificultando o uso de mediações que proporcionem negociação entre o sujeito e a realidade laboral e permitam a ressignificação do sofrimento (MENDONÇA; MENDES, 2005). Nesse sentido, as significações e ressignificações em relação às atividades do trabalhador perpassam pela sua história de vida, seu passado e seu presente, sua vida íntima e sua história pessoal (MARTINS; HONÓRIO, 2012).

Dessa forma, o trabalho envolve uma relação dialógica entre prazer e sofrimento, considerando que o prazer pode ocorrer diretamente por meio das vivências de prazer no trabalho e pela ressignificação do sofrimento (MENDES, 2007). O trabalhador vivencia o prazer no momento em que experimenta sentimentos de liberdade, valorização e reconhecimento no trabalho. A valorização constitui um sentimento vinculado ao reconhecimento do outro, da sociedade de modo geral, que pode enxergar o trabalho desempenhado como significativo e importante, de maneira que ele tenha sentido e valor por si mesmo. Por sua vez, o reconhecimento reflete o sentimento de ser aceito e admirado no trabalho que desempenha, desfrutando de liberdade para expressar sua individualidade (HOPE; RICHARDS, 2015).

As vivências de prazer também estão vinculadas à relação de utilidade, reconhecimento e orgulho da profissão, sendo o prazer associado ao reconhecimento e valorização oriundos da sociedade (RODRIGUES; HONÓRIO, 2016; BRUGNARA; HONÓRIO, 2017). Por outro lado, as vivências de sofrimento no trabalho têm ocorrido em função de: atividades cansativas e ritmo intenso (GUIMARÃES; MACÊDO, 2003; BRUGNARA; HONÓRIO, 2017); precariedade das condições de trabalho (CUPERTINO; GARCIA, 2012, SOUSA *et al.*, 2016; BARRETO, *et al.*, 2016); sobrecarga (MAXIMO; CANÇADO; JEUNON, 2012; BARRETO, *et al.*, 2016); atividades repetitivas (MENDONÇA, *et al.*, 2017); e problemas de saúde associados à organização do trabalho, tais como fatores ergonômicos, físicos e emocionais (PAULA, *et al.*, 2016; SOUSA; COSTA; MELO, 2017).

Apesar de a psicodinâmica do trabalho ser uma abordagem de natureza predominantemente qualitativa, ela se vale de contribuições da ergonomia e da psicometria para caracterizar e mensurar situações de prazer, sofrimento, estratégias defensivas e patologias sociais relacionadas ao trabalho. Nesse sentido, Mendes (2007) elaborou um instrumento estruturado capaz de traçar um perfil dos antecedentes, medidores e efeitos do trabalho no adoecimento, o Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento, ITRA. O ITRA se subdivide em quatro escalas interdependentes: Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho (EACT, que inclui organização do trabalho, relações socioprofissionais, e condições de trabalho), Escala de Custo Humano

no Trabalho (ECHT, que aborda custos físicos, cognitivos e afetivos), Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST, incluindo liberdade de expressão e realização profissional no âmbito do prazer, e esgotamento profissional e falta de reconhecimento, no escopo do sofrimento) e Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT, abordando danos físicos, sociais e psicológicos).

Diante do exposto e das possibilidades que se abrem ao explorar as temáticas abordadas, passa-se à apresentação do grupo considerado na pesquisa, os jovens trabalhadores.

2.3 Jovens trabalhadores

A juventude pode ser entendida como a fase em que o indivíduo caminha da infância ou adolescência para a fase adulta, envolvendo a faixa etária de 15 a 24 anos, segundo a Organização Internacional do Trabalho e a Organização das Nações Unidas (OIT, 2017; UNFPA, 2010). Entretanto, não há consenso sobre os critérios que demarcam a juventude, uma vez que existem diversidades regionais, culturais, sociais e educacionais do contexto dos jovens devem ser consideradas, sendo mais adequado pensar em juventudes e não em juventude num sentido totalmente homogêneo e singular (VERIGUINE; BASSO; SOARES, 2014). Assim, Pais (1990) define a juventude como uma construção social, em que a transição para a fase adulta perpassa pelo fato de o jovem começar a assumir certas responsabilidades, tais como a ocupacional, conjugal ou familiar e habitacional. As responsabilidades ocupacionais se destacam, segundo o autor, considerando que o problema do desemprego e da inserção no mercado de trabalho tem afetado a juventude.

Alves (2008), Reis (2015) e Botelho (2016) esclarecem que os jovens têm sido os mais afetados na questão do desemprego e que essa dificuldade tem forte impacto na precariedade das relações de trabalho a que se submetem usualmente. Dessa forma, trata-se de um grupo que merece atenção devido às peculiaridades que apresenta, constituindo uma “população especial” (BENDASSOLLI; SOBOLL, 2011; CARDOSO; SANTOS; PAIVA, 2017); e devido às suas condições de inserção e manutenção no mercado de trabalho, caracterizadas comumente por trabalhos precários, atividades repetitivas e rotineiras (TUCKER; LOUGHLIN, 2006).

É preciso entender que, no contexto brasileiro, houve uma separação histórica da juventude que permanece até os dias atuais, entre juventude da elite e juventude pobre (KAFROUNI, 2009), sendo a situação econômica e social dos jovens um forte determinante para o ingresso no mercado de trabalho (UNFPA, 2010). A juventude da elite seria mais beneficiada pelas suas condições financeiras, maior acesso à educação de qualidade e de formação profissional, enquanto a juventude pobre enfrentaria maiores entraves de inserção no mercado de trabalho e dificuldades de ascensão profissional (KOVÁCS, 2013). No segundo grupo, encontram-se os jovens em situação de vulnerabilidade social, mais suscetíveis à exploração e ao subemprego, à remuneração inadequada e a condições de mínima segurança no emprego (UNFPA, 2010).

De acordo com dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, IBGE (2016), cerca de 23% da população brasileira é formada por jovens, dos quais 52,5% estão ocupados, sendo que quase um terço destes recebe até um salário mínimo. Dentre os jovens brasileiros, cerca de 22% não estudam nem trabalham e nesse grupo os mais presentes são as mulheres e os negros ou pardos. Ressalta-se que o governo tem investido em políticas públicas que possuem como foco a inserção do jovem no

mercado de trabalho. Tais políticas devem considerar as especificidades dos jovens, respeitando as suas características e as suas formas de interpretar o mundo, para que seja possível “construir espaços de entendimento efetivamente dialógicos, onde a/o jovem possa se tornar agente efetivo do próprio desenvolvimento, tratando dos temas que afetam sua vida” (UNFPA, 2010, p. 17).

Dentre as políticas públicas brasileiras para a inserção do jovem no mercado de trabalho, tem-se a Lei nº 10.097/2000, conhecida como lei do jovem aprendiz, que foi ampliada pelo decreto nº 5.598/2005, determinando que todas as empresas de grande e médio porte devem contratar uma quantidade de aprendizes proporcional a um percentual de 5% a 15% do total de seus funcionários (BRASIL, 2005).

O trabalho para os jovens aprendizes significa sobrevivência, possibilidades de melhoria de vida, de formação profissional e de alcançar uma independência financeira que pode acarretar liberdade e melhores condições para seus familiares (AMAZARRAY *et al.*, 2009). Desse modo, o trabalho tende a representar para os jovens a promoção de oportunidades de crescimento e desenvolvimento psicossocial e profissional. Assim, presume-se que é significativo pesquisar jovens trabalhadores e suas vivências no mundo do trabalho a fim de aprofundar-se em suas especificidades e nos impactos que tais vivências podem ocasionar nos futuros adultos que constituirão a força de trabalho do país.

3 Metodologia

A fim de alcançar o objetivo proposto na pesquisa, de analisar como se relacionam as percepções temporais e as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de jovens trabalhadores assistidos pelo ESPRO, na cidade de Curitiba (PR), foi realizado um estudo de caso, com abordagem quantitativa descritiva, uma vez que este busca a compreensão da realidade dos sujeitos pesquisados, bem como descrever as características da população estudada (GIL, 2007).

Para a operacionalização da pesquisa, em meados de 2017, previamente houve aprovação da coordenação do ESPRO de Curitiba (PR), diante da explicação das finalidades do estudo. A escolha dessa unidade ocorreu pelo critério de intencionalidade (VERGARA, 2004), sendo os jovens selecionados por meio do critério de acessibilidade e disponibilidade em responder ao questionário (VERGARA, 2009). O procedimento de coleta de dados foi precedido da assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, TCLE, como reza a Resolução 510 do Conselho Nacional de Saúde (CNS, 2016), que resguardou os participantes quanto ao sigilo e utilização dos dados.

Para a coleta de dados, utilizou-se um questionário estruturado dividido em três partes: a primeira foi composta por dados sociodemográficos e profissionais dos respondentes; e a segunda abordou as percepções temporais e constituiu-se de um questionário composto por 48 perguntas validado por Paiva *et al.* (2013), pautado nas dimensões temporais de Bluedorn e Jaussi (2007). Por fim, a terceira parte abarcou prazer e sofrimento no trabalho, através de 124 questões que compõem o Inventário sobre Trabalho e Risco de Adoecimento (ITRA), validado por Mendes (2007). O questionário foi aplicado presencialmente na referida unidade do ESPRO.

De acordo com as informações repassadas pela gerência dessa unidade, a quantidade de jovens assistidos no momento da coleta era de 784 jovens trabalhadores,

sendo esta considerada a população deste estudo. Realizando o cálculo amostral, considerando 95% de confiabilidade e 5% de margem de erro, chegou-se a uma amostra mínima de 259 respondentes. Após a aplicação dos questionários, o retorno obtido foi de 561 questionários, sendo que 248 foram excluídos da pesquisa por apresentarem *missing data*, restando, assim, 313 questionários válidos. Seus dados foram tabulados em planilhas eletrônicas e analisados por meio de estatística descritiva uni (medidas de posição e dispersão) e bivariada (testes de correlação, de natureza não paramétrica, tendo em vista o tipo de escala utilizada).

4 Apresentação e análise dos dados

4.1 Perfil dos jovens respondentes

Com relação ao perfil dos jovens trabalhadores respondentes do questionário, identificou-se que o gênero feminino foi preponderante, correspondendo a 55% do total. No que diz respeito à idade, a maioria dos pesquisados (59,5%) tinha entre 18 a 20 anos, sendo a idade predominante 19 anos (27,2%). O estado civil mais representativo é solteiro, envolvendo 91,1% dos jovens; e, no que diz respeito à cor de pele, a maioria se autodeclarou branca (62,0%).

A escolaridade dos jovens respondentes é majoritariamente de ensino médio completo (74,8%), sendo que 26,2% destes possuem curso superior incompleto. A maior parte dos seus pais também possui ensino médio completo, sendo 39,3% das mães e 37,4% dos pais com ensino médio completo.

No que concerne aos dados ocupacionais, a maioria dos jovens (45,4%) tem tempo de trabalho de menos de seis meses e 87,9% do total têm até um ano de tempo de trabalho. O tempo de trabalho na empresa atual é de até um ano para 88,2% dos respondentes. Dentre eles, 74,2% afirmam que não procuraram por trabalho nos últimos 30 dias e 58% dos pesquisados não pensam em pedir demissão.

A maioria dos jovens pesquisados trabalha em indústrias (22,30%), seguidos de bancos, instituições financeiras ou agências de crédito (20,4%), com média salarial de R\$ 760,16 e renda familiar entre dois e três salários mínimos, o que condiz com o perfil de trabalhadores com o qual a ESPRO desenvolve suas atividades.

4.2 Percepções temporais, segundo os respondentes

Na escala utilizada no estudo, a pontuação igual ou superior a 3,5 em cada dimensão indica um comportamento policrônico, rápido e pontual, com profundidade temporal ligada ao futuro e arrastamento temporal relacionado a alguma das subdimensões: sincronia, condução e liderança. As pontuações em cada dimensão inferiores a 3,5 indicam um comportamento monocrônico, lento e não pontual, com profundidade temporal ligada ao passado e sem qualquer ou com menor arrastamento.

Considerando as percepções temporais dos jovens respondentes, as medidas de posição e dispersão, bem como a interpretação das médias, são apresentadas na Tabela 1.

Tabela 1: Medidas de posição e dispersão de percepções temporais

Dimensões	Média	Percepção temporal	p25	Mediana	p75	Desvio-padrão
Policronicidade	3,10	Monocrônico	2,70	3,10	3,50	0,567
Velocidade	3,69	Rápido	3,30	3,70	4,10	0,582
Pontualidade	4,60	Pontual	4,20	4,60	5,00	0,630
Profundidade temporal	2,97	Passado	2,70	3,00	3,30	0,525
Arrastamento	4,33	Com arrastamento	4,00	4,30	4,70	0,533
Sincronia	4,34	Sincronizado	3,80	4,30	4,80	0,714
Condução	4,01	Conduzido	3,50	4,00	4,50	0,661
Liderança	4,67	Liderado	4,30	4,80	5,00	0,687

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação à policronicidade, foi observada a segunda menor média dentre as dimensões (3,10), indicando que os jovens pesquisados podem ser considerados monocrônicos, preferindo chegar ao fim de uma tarefa para então se dedicar a outra (BLUEDORN; JAUSSE, 2007). Esse resultado corrobora com os achados das pesquisas de Rocha e Costa (2017) que estudaram jovens trabalhadores em situação de vulnerabilidade social de Recife (PE), contudo, diverge dos resultados encontrados por Barbosa (2017), que estudou jovens de Belo Horizonte (MG).

No que concerne à velocidade, obteve-se a média (3,69) com 64,86% dos jovens pesquisados afirmando-se rápidos, o que corrobora com estudos como o de Tonelli (2003, 2008), que destacam a compressão e aceleração do tempo e o senso de urgência que permeia o ritmo do cotidiano das pessoas dentro e fora do trabalho. Considerando que os jovens demonstram preferência por chegar ao fim de uma tarefa para então se dedicar a outra e atuar de forma rápida, os seus comportamentos podem ser caracterizados do tipo monocrônico acelerado (BLUEDORN; JAUSSE, 2007).

No tocante à pontualidade foram observadas a maior média (4,86) e maior porcentagem de respondentes, 94,57% deles, demonstrando preferência por comportamentos pontuais. Tal fato também ocorreu nos estudos de Barbosa (2017) e Rocha e Costa (2017). A pontualidade pode relacionar-se ao receio dos jovens trabalhadores de serem mal avaliados em seu ambiente laboral, devido às dificuldades que enfrentam, como risco de desemprego ou manutenção no emprego (REIS, 2015; BOTELHO, 2016), e ao papel que trabalho ocupa na vida desses jovens, ou seja, de sobrevivência, possibilidades de melhoria de vida, de formação profissional e alcance uma independência financeira (AMAZARRAY *et al.*, 2009).

Quanto à profundidade temporal, 84,35% dos jovens pesquisados possuem um comportamento mais ligado ao passado, com média de 2,97. Esse achado diverge do encontrado por Barbosa (2017) em que 67,57% dos seus pesquisados estavam ligados ao futuro. Porém, a relação de profundidade com ênfase no passado também foi apontada no estudo de Rocha e Costa (2017), corroborando a perspectiva de que, mesmo em tempos de mudança, eles mantêm forte ligação com aspectos do passado, demonstrando que ainda estão numa fase de transição.

O arrastamento temporal retornou a segunda maior média (4,33) entre as dimensões temporais, sendo que um número significativo de jovens (96,17%) revelou possuir comportamentos arrastados por terceiros. Este dado é significativo, tendo em vista que o arrastamento é uma dimensão política e coercitiva relativa ao tempo (ELIAS, 1998; PAIVA; SOUZA, 2016). Os jovens trabalhadores geralmente estão localizados no nível mais baixo da hierarquia, tendendo a possuir baixa autonomia e

pouco espaço para criatividade, ou seja, as ações dos jovens possuem dependência das ações de seus colegas e superiores (ROCHA; COSTA, 2017).

Em relação às subdimensões do arrastamento, a liderança apresentou maior média (4,67), sendo expressa por 95,21% dos jovens respondentes. Esse fato pode ser relacionado ao desejo dos jovens de se destacarem e, assim, serem reconhecidos, considerando-se também o esforço, bem sucedido neste caso, dos gerentes e superiores para proporcionar coesão social e alinhamento dos subordinados às suas preferências temporais e às demandas das organizações (PAIVA; SOUZA, 2016).

Em suma, de acordo com os dados expostos, é possível afirmar que os jovens trabalhadores estudados percebem e lidam com o tempo de forma monocrônica, rápida, pontual, atrelada ao passado e com arrastamento significativo em sincronia, condução e liderança, sendo esta última a forma mais representativa.

4.3 Prazer e sofrimento no trabalho, segundo os respondentes

As vivências de prazer e sofrimento dos jovens trabalhadores foram analisadas considerando o Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento - ITRA, validado por Mendes (2007) e composto por quatro escalas independentes que totalizam 124 questões compostas por afirmativas em escala Likert de cinco (EACT e ECHT) e sete (EIPST e EADRT) pontos que variam de nunca a sempre ou de nada exigido a totalmente exigido. A fim de padronizar a apresentação e aplicação dos questionários, com o intuito de facilitar o preenchimento pelos jovens trabalhadores, foi utilizada a adaptação realizada por Oliveira (2017), para que todas as escalas fossem de cinco pontos na escala Likert, mantendo-se a validade das questões após a mudança, comprovada por teste de confiabilidade.

No caso da Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT), os resultados acima de 3,7 são considerados graves, entre 2,3 e 3,69 são considerados críticos e abaixo de 2,29 são considerados satisfatórios (MENDES, 2007). Os resultados encontrados na aplicação da EACT com os jovens respondentes estão apresentados através de suas medidas de posição e dispersão na Tabela 2.

Tabela 2: Medidas de posição e dispersão de Contexto de Trabalho

Fatores	Interpretação	Média	p25	Mediana	p75	Desvio-padrão
Organização do Trabalho	Crítico	2,89	2,45	2,82	3,36	0,683
Relações Socioprofissionais	Crítico	2,32	1,70	2,30	2,90	0,807
Condições de Trabalho	Satisfatório	1,74	1,10	1,40	2,30	0,817

Fonte: Dados da pesquisa.

Como se pode observar, os resultados demonstram níveis críticos em relação à organização do trabalho, com 65,50% dos respondentes nesse nível de análise e média de 2,89, a maior média entre os três fatores da EACT. Tendo em vista que Mendes (2007) aponta como precarizada não só a situação grave, mas também a situação em que somando-se grave e crítico o valor é maior que o satisfatório, percebe-se que, realizado a somatório, totalizam 79,23% dos respondentes, o que aponta que os elementos prescritos do trabalho dos jovens têm sido percebidos como negativos.

Em contrapartida, nas relações socioprofissionais, a média foi de 2,32, situando-se na faixa de interpretação crítica, mas houve percentual significativo (46,96%) dos jovens que considerou as relações satisfatórias, indicando certo equilíbrio quanto à

percepção das relações sociais e profissionais desenvolvidas. Por sua vez, as condições de trabalho revelaram aspectos positivos do contexto de trabalho, apresentando a média (1,74) e envolvendo 74,76% dos respondentes na faixa de interpretação satisfatória. Neste caso, somando-se grave e crítico, chegou-se a apenas 25,24% dos respondentes.

A segunda escala, Escala de Custos Humanos do trabalho (ECHT), foi interpretada conforme as seguintes faixas: valores acima de 3,7 são considerados graves, entre 2,3 e 3,69 são considerados críticos e abaixo de 2,29 são considerados satisfatórios (MENDES, 2007). As medidas de posição e dispersão que podem ser vistas na Tabela 3.

Tabela 3: Medidas de posição e dispersão de Custos Humanos do Trabalho

Fatores	Interpretação	Média	p25	Mediana	p75	Desvio-padrão
Custo afetivo	Crítico	2,83	2,25	2,83	3,33	0,822
Custo cognitivo	Crítico	3,36	2,90	3,40	3,85	0,799
Custo físico	Crítico	2,68	2,00	2,60	3,30	0,928

Fonte: Dados da pesquisa.

Considerando os resultados relativos à ECHT, tem-se que há um estado de alerta quanto aos custos humanos do trabalho percebidos pelos jovens, sendo todos os custos situados na faixa crítica de avaliação. Os custos cognitivos apresentaram a maior média (3,36) e o percentual considerável de 92,33% de respondentes em estados entre grave e crítico. Este resultado pode relacionar-se ao momento de aprendizagem que os jovens trabalhadores estão vivendo, posto que, para muitos, trata-se do primeiro contato com o mundo laboral, e ao fato de que muitos estão desenvolvendo ao mesmo tempo outras atividades importantes e que exigem altos dispêndios cognitivos, como aquelas relacionadas aos estudos.

Em relação aos custos afetivos, a maioria dos respondentes (59,74%) os considera na faixa crítica de avaliação, apresentando média de 2,83. Por sua vez, em relação aos custos físicos, a média é de 2,68, indicando a faixa crítica. Considerando os percentuais de respondentes por nível de análise, 50,80% também consideram a situação crítica, mas 34,5% dos respondentes percebem baixos custos físicos ou custos físicos satisfatórios. Essa discrepância de opiniões em relação ao esforço despendido no trabalho pode se dar devido ao fato desses jovens trabalharem em instituições diferentes, realizando atividades diversas e, ainda, pela realidade que comumente têm como parâmetro de comparação, como por exemplo, as situações de trabalho dos pais.

A terceira escala abarca os indicadores de prazer e sofrimento no trabalho (EIPST), formada por quatro fatores, a saber: realização profissional e liberdade de expressão, referentes a prazer; e esgotamento profissional e falta de reconhecimento, relativos ao sofrimento. No caso dos fatores de prazer, os itens são positivos, gerando uma análise diferente das anteriores, de acordo com a qual para realização profissional os resultados acima de 4,0 são considerados satisfatórios, entre 3,9 e 2,1 são considerados críticos e abaixo de 2,0 são considerados graves. Por sua vez, nos fatores de sofrimento, os itens são negativos, de maneira que a análise deve ser realizada considerando resultados acima de 4,0 graves, entre 3,9 e 2,1 críticos e abaixo de 2,0 satisfatórios (MENDES, 2007).

Os resultados encontrados na aplicação da EIPST com os jovens trabalhadores estão dispostos na Tabela 4.

Tabela 4: Medidas de posição e dispersão de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho

Fatores	Interpretação	Média	p25	Mediana	p75	Desvio-padrão
Realização profissional	Crítico	3,41	2,89	3,44	4,00	0,924
Liberdade de expressão	Crítico	3,50	3,00	3,50	4,00	0,859
Prazer	Crítico	3,45	2,99	3,49	3,99	0,812
Esgotamento profissional	Crítico	2,54	1,86	2,43	3,14	0,969
Falta de reconhecimento	Crítico	2,19	1,25	2,00	2,75	1,016
Sofrimento	Crítico	2,37	1,68	2,30	2,91	0,921

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto aos fatores relacionados a prazer, realização profissional retornou média de 3,40 e 71,88% dos respondentes no nível crítico e, por sua vez, liberdade de expressão teve média de 3,50 e 69,01% dos respondentes também na faixa crítica de avaliação, demonstrando fragilidades na abertura para opiniões e nas possibilidades de realização oferecidas no ambiente laboral. Desse modo, com relação ao prazer no trabalho, tanto a média (3,45) quanto a maioria dos jovens trabalhadores (72,20%) encontra-se na faixa considerada crítica.

Por sua vez, refletindo sobre os fatores relativos ao sofrimento, tem-se que, no esgotamento profissional, 65,50% dos respondentes estão na faixa crítica, bem como a média (2,54). No que tange à falta de reconhecimento, 68,85% também está na faixa crítica, em consonância com a média (2,19). Em relação ao sofrimento no trabalho tem-se um resultado semelhante, com resultados críticos tanto em relação à média (2,37) quanto ao percentual de respondentes (67,17%), sinalizando que, predominantemente, eles percebem aspectos negativos referentes ao esgotamento que sentem e às demonstrações de reconhecimento no trabalho.

Finalizando, com relação à Escala de Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT) Mendes (2007) indica uma análise diferenciada, uma vez que mesmo num nível moderado, os danos já podem significar adoecimento. Os dados dessa escala podem ser classificados em graves quando se encontram acima de 4,1, críticos quando estão entre 2,0 e 3,0, e satisfatórios quando abaixo de 1,9.

Na Tabela 5 são apresentados os resultados encontrados da aplicação da EADRT com os jovens trabalhadores analisados.

Tabela 5: Medidas de posição e dispersão de Danos Relacionados ao Trabalho

Fatores	Interpretação	Média	p25	Mediana	p75	Desvio-padrão
Danos físicos	Crítico	2,37	1,75	2,25	3,00	0,889
Danos sociais	Crítico	2,09	1,43	2,00	2,57	0,857
Danos psicológicos	Crítico	2,15	1,30	2,00	2,85	1,026

Fonte: Dados da pesquisa.

Embora percentuais expressivos de jovens tenham demonstrado um quadro satisfatório, de 31,95% para danos físicos, 47,92% sociais e 47,28% para danos psicológicos, somando-se os percentuais de respondentes com resultados críticos e graves, tem-se 68,05% do total nos danos físicos, 52,08% nos danos sociais e 52,72% nos danos psicológicos. Os resultados encontrados apontam para uma situação negativa e indicativa de riscos significativos de adoecimento no trabalho, no qual os jovens respondentes se encaixam na faixa crítica nos três aspectos da EADRT, demonstrando a

percepção de danos físicos, sociais e psicológicos no trabalho que desempenham, o que pode estar relacionado ao fato de os jovens comumente desempenharem trabalhos precários, atividades repetitivas e rotineiras (TUCKER; LOUGHLIN, 2006).

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

Com intuito de identificar possíveis tendências no comportamento dos pesquisados, a seguir são apresentados os resultados da análise bivariada.

4.4 Relações entre percepções temporais e prazer e sofrimento no trabalho

Para conhecer as possíveis relações entre os construtos reunidos na presente pesquisa foram realizados três conjuntos de testes de correlação, considerando: as dimensões temporais entre si, as variáveis de prazer e sofrimento no trabalho entre si e, por fim, as dimensões temporais em relação ao prazer e sofrimento no trabalho, retornando os resultados seguintes.

No que se refere às dimensões temporais, os resultados demonstraram haver correlações praticamente entre todas as dimensões temporais, em que das 21 relações testadas, 17 foram estatisticamente significativas, ou seja, p-valor abaixo de 0,05. Praticamente todas as correlações foram positivas, indicando que conforme uma dimensão cresce, a outra também cresce em certa medida, percebendo-se, por exemplo, quanto mais policrônico o indivíduo, mais ele tende a ser rápido, pontual e arrastado temporalmente. Apenas a correlação entre profundidade temporal e arrastamento por condução se mostrou negativa, indicando que quanto mais ligado ao futuro, menos o indivíduo tende a ser arrastado por condução, ou seja, ele não espera a ocorrência de um ritmo mais forte para arrastar seu comportamento.

O coeficiente de correlação ou rho mais expressivo (0,637) foi da correlação entre pontualidade e arrastamento por liderança, enquanto as demais correlações estatisticamente significativas apresentaram rho abaixo de 0,5. A correlação verificada entre pontualidade e arrastamento por liderança indica que para que os ritmos “arrastados” ocorram antes dos ritmos “arrastantes”, a pontualidade se faz essencial, demonstrando que os comportamentos pontuais nem sempre ocorrem devido à preferência dos indivíduos por pontualidade, mas podem ocorrer também devido às relações de poder estabelecidas na organização. Como afirmam Bluedorn e Jaussi (2007), no ambiente laboral o trabalho pode limitar e determinar as possibilidades de as pessoas se comportarem conforme suas preferências.

Por sua vez, considerando prazer e sofrimento no trabalho, os resultados também demonstraram haver correlação entre a maioria dos aspectos, porém, de forma ainda mais expressiva, com 77 das 78 relações testadas retornando resultados estatisticamente significativos. A única correlação dentre as testadas nos construtos de prazer e sofrimento que não resultou em correlação estatisticamente significativa foi entre realização profissional e custos cognitivos. Dentre as correlações estatisticamente significativas, 19 retornaram valores acima de 0,5, demonstrando correlação de moderada a forte, com destaque para as correlações entre: danos sociais e danos psicológicos (0,850), esgotamento profissional e falta de reconhecimento (0,719), esgotamento profissional e danos psicológicos (0,680).

Nas correlações entre os aspectos de prazer e sofrimento no trabalho, houve resultados com *rho* 's tanto positivos quanto negativos. A organização do trabalho, por exemplo, manteve uma relação positiva praticamente com todos os demais aspectos considerados, à exceção daqueles relativos a prazer no trabalho, indicando que quanto mais grave a organização do trabalho, menor tende a ser o prazer no trabalho. Tem-se, ainda, que à medida que fica mais grave a organização do trabalho ficam mais graves também as relações socioprofissionais e as condições de trabalho, aumentam os custos humanos no trabalho, bem como o sofrimento e os danos relacionados ao trabalho.

O mesmo cenário foi encontrado quanto às relações socioprofissionais, retornando correlações negativas com liberdade de expressão e realização profissional, o que leva a concluir que quanto mais graves as relações socioprofissionais, menor tende a ser o prazer no trabalho. Por outro lado, quanto mais satisfatórias as relações socioprofissionais, melhor tendem a ser a organização e as condições de trabalho e menores os custos, danos e o sofrimento no trabalho.

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

Em síntese, para analisar as relações entre percepções temporais e prazer e sofrimento no trabalho, foram realizados 91 testes entre variáveis, dos quais 47 demonstraram ser estatisticamente significativos. Os resultados podem ser visualizados na Tabela 6, na qual os p-valores estatisticamente significativos foram destacados em negrito.

Tabela 6: Relações entre Percepções Temporais e Prazer e Sofrimento no Trabalho

			Percepções temporais						
Prazer e Sofrimento			Polic	Veloc	Pont	Prof	A_Sinc	A_Lid	A_Cond
EACT	Organização do Trabalho	Rho	,129	,163	,002	-,048	,163	,120	,119
		P-valor	,023	,004	,966	,395	,004	,033	,035
	Relações Socioprofissionais	Rho	,076	,074	-,135	-,034	-,095	-,104	-,040
		P-valor	,181	,190	,017	,545	,094	,065	,482
	Condições de Trabalho	Rho	-,024	-,035	-,205	-,040	-,173	-,161	-,161
		P-valor	,677	,534	,000	,481	,002	,004	,004
EACHT	Afetivo	Rho	,130	,155	,025	-,017	,150	,099	,111
		P-valor	,022	,006	,661	,768	,008	,079	,050
	Cognitivo	Rho	,200	,178	,142	,020	,296	,250	,232
		P-valor	,000	,002	,012	,726	,000	,000	,000
	Físico	Rho	-,060	,015	-,079	-,063	-,013	-,040	-,015
		P-valor	,291	,796	,163	,265	,822	,476	,793
EIPST Prazer	Liberdade de Expressão	Rho	,218	,154	,216	-,005	,297	,296	,252
		P-valor	,000	,006	,000	,934	,000	,000	,000
	Realização Profissional	Rho	,153	,092	,237	,064	,260	,263	,232
		P-valor	,007	,104	,000	,260	,000	,000	,000
EIPST Sofrim.	Esgotamento Profissional	Rho	-,051	,034	-,186	-,083	-,115	-,104	-,097
		P-valor	,373	,552	,001	,141	,042	,066	,088
	Falta de Reconhecimento	Rho	-,071	,018	-,177	-,082	-,153	-,158	-,153
		P-valor	,210	,747	,002	,145	,007	,005	,007
EADRT	Físicos	Rho	,038	,148	-,145	,001	-,012	-,052	-,018
		P-valor	,501	,009	,010	,985	,833	,364	,748
	Sociais	Rho	-,085	,013	-,208	-,035	-,188	-,162	-,154
		P-valor	,132	,825	,000	,541	,001	,004	,006
	Psicológicos	Rho	-,110	-,004	-,143	-,068	-,140	-,143	-,118
		P-valor	,052	,946	,012	,229	,013	,011	,038

Fonte: Dados da pesquisa.

Entre os resultados expostos, percebe-se que apenas a dimensão temporal profundidade não demonstrou correlação estatisticamente significativa com nenhum dos construtos referentes a prazer e sofrimento no trabalho. Esses dados corroboram o pressuposto de Paiva e Souza (2016), reafirmando que essa dimensão envolve certa complexidade em relação à preferência ou à tendência do indivíduo e em relação à sua operacionalização em termos práticos.

A pontualidade e as subdimensões do arrastamento foram as dimensões temporais que apresentaram maior número de relações significativas com os aspectos de prazer e sofrimento no trabalho. Em relação à pontualidade, quanto mais pontual for o indivíduo, maior tende a ser o prazer, mais satisfatórias as relações socioprofissionais e as condições de trabalho, maiores os custos cognitivos e menores os danos e o sofrimento no trabalho. Já em relação às subdimensões do arrastamento, quanto mais arrastado o sujeito, menores os custos, os danos sociais e psicológicos, e melhores o reconhecimento, o prazer, a organização e as condições de trabalho.

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

A liberdade de expressão apresentou correlação estatisticamente significativa e positiva com todas as dimensões temporais, à exceção de profundidade temporal. Já a realização profissional retornou correlações estatisticamente significativas e positivas com as dimensões temporais, exceto com velocidade e profundidade temporal. Logo, quanto mais liberdade de expressão o indivíduo acredita que possui, mais policrônico, mais veloz, mais pontual e mais arrastado ele tende a ser, de acordo com os resultados obtidos. Da mesma forma, quanto mais realizado, mais policrônico, mais pontual e mais arrastado.

Apesar de as correlações encontradas não serem moderadas ou fortes, elas indicam tendências nos comportamentos e vivências dos jovens trabalhadores estudados, sinalizando que a forma como eles lidam com o tempo está relacionada com suas vivências de prazer e sofrimento no trabalho em determinada medida.

5 Considerações finais

A pesquisa desenvolvida neste artigo objetivou analisar como se relacionam as percepções temporais e as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de jovens trabalhadores assistidos pelo ESPRO, na cidade de Curitiba (PR). Para tanto, foi realizado um estudo de caso com uma pesquisa de campo, de natureza quantitativa e descritiva. A coleta de dados utilizou questionários e os dados foram tratados por meio de análise estatística descritiva uni e bivariada.

As percepções temporais dos jovens trabalhadores do ESPRO de Curitiba (PR) indicaram comportamentos predominantemente monocrônicos, rápidos, pontuais, atrelados ao passado e com arrastamento de todos os modos, ou seja, por sincronia, condução e liderança. Já em relação às vivências de prazer e sofrimento no trabalho, predominou entre os respondentes uma situação que revela aspectos críticos do contexto de trabalho (com exceção das condições de trabalho), dos custos humanos, dos

indicadores de prazer e sofrimento e dos danos relacionados ao trabalho. Considerando as correlações entre os construtos, apesar de os resultados encontrados não serem moderados ou fortes, eles indicam tendências nos comportamentos e vivências dos jovens trabalhadores estudados, tendo em vista as diversas relações identificadas entre a forma como eles lidam com o tempo e suas vivências de prazer e sofrimento no trabalho.

Diante disso, as contribuições teórico-conceituais da pesquisa englobam o fato de ser um estudo sobre o tempo e as vivências de prazer e sofrimento na área da Administração, uma vez que ainda são temas pouco explorados, especialmente de forma integrada. Soma-se a isso a focalização de um grupo de jovens trabalhadores, abrangendo a questão da diversidade etária no mundo do trabalho. Os resultados, além de descreverem como as temáticas são percebidas por tal grupo, identificam e analisam relações e tendências entre elas, corroborando achados de estudos recentes e tecendo conexões úteis à compreensão do comportamento de jovens no ambiente de trabalho, que certamente se estende para fora dele. Do ponto de vista pragmático-organizacional, a pesquisa contribui com informações que podem auxiliar as organizações na contratação de jovens mais adequados ao tipo de trabalho requerido, o que pode ocasionar mais vivências de prazer e menos vivências de sofrimento no trabalho, além de trazer reflexões para os próprios jovens sobre sua relação com o mundo laboral.

Como limitações deste estudo, citam-se as características muito específicas dos jovens trabalhadores atendidos pelo ESPRO e, em especial, da unidade abordada, numa capital da região Sul do Brasil.

Nesse sentido, pesquisas futuras podem abordar jovens de diversas realidades socioeconômicas e de outras regiões geográficas do Brasil, bem como, jovens assistidos em outras instituições intermediadoras. Sugerem-se, ainda, estudos que aprofundem na questão da profundidade temporal, de forma conjunta com as vivências de prazer e sofrimento, ou seja, numa perspectiva qualitativa. Por fim, sugere-se a realização de um tratamento estatístico mais sofisticado, verificando a validade do questionário para diferentes públicos e possíveis relações de causalidade entre os construtos, através de análise fatorial e modelagem de equações estruturais.

Referências

- ALVES, N. *Juventudes e inserção profissional*. Lisboa: Educa, 2008.
- AMAZARRAY, M.R.; DUTRA-THOMÉ, L.; SOUZA, A.P.L.D; POLETTO, M.; KOLLER, S.H. Aprendiz *versus* Trabalhador: Adolescentes em processo de aprendizado. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v.25, n.3, p.329-338, 2009.
- ANTUNES, R. *Adeus ao Trabalho?* Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2008.
- BARBOSA, J.K.D. *Temos todo tempo do mundo?* Um estudo sobre percepções temporais e prazer e sofrimento com jovens trabalhadores. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2017.
- BARRETO, L.K.S.; LEONE, N.M.C.P.G.; SANTIAGO, J.L.S.; NÓBREGA, A.B.N. Trabalho, prazer e sofrimento na hotelaria. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, v.10, n.4, p.63-79, 2016.
- 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. (Orgs.). *Clínicas do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2011. p.3-21.
- BERGER, P.L.; LUCKMANN, T. *A Construção Social da Realidade*. Petrópolis: Vozes, 2004.
- BOTELHO, D.M.R. *A inserção dos jovens no mercado de trabalho: o caso dos jovens com o ensino secundário*. Dissertação (Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos) - Instituto Politécnico de Setúbal, Setúbal, 2016.
- 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, 2007. p.187-223.
- BRASIL. *Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005*. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. 2005. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm>. Acesso em 5 fev. 2017.
- BRUGNARA, E.S.S.; HONÓRIO, L.C. Vivências de prazer e sofrimento no trabalho de médicos oncologistas que atuam em hospitais de Minas Gerais. In: ENPGR, 6, 2017, Curitiba. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2017.
- CARDOSO, E.J.; SANTOS, J.N.; PAIVA, K.C.M. Relações entre práticas de espiritualidade e valores organizacionais sob a percepção de jovens trabalhadores brasileiros. *Revista Ciências Administrativas*, v.23, p.351-366, 2017.
- CHANLAT, J.F. Por uma Antropologia da Condição Humana nas Organizações. In: CHANLAT, J.F. (coord), *O Indivíduo na Organização: dimensões esquecidas*. São Paulo: Atlas, 1996. v.1, p.21-45.
- 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. 2017.
- CUPERTINO, V.; GARCIA, F. Prazer e sofrimento na prática docente no ensino superior: estudo de caso em uma IFES mineira. In: EnANPAD, 36, 2012, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2012.
- 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.346.
- DEJOURS, C. Prefácio. In: MENDES, A.M. (Org.). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa*. São Paulo: Casa do psicólogo, 2007. p.19-22.
- DEJOURS, C. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: CHANLAT, J.F. *O indivíduo na organização: dimensões esquecidas*. São Paulo: Atlas, 1996. p.149-173.
- ELIAS, N. *Sobre o tempo*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.
- 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.
- GIL, A.C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo: Atlas, 2007.

- GRISCI, C.L.I. Trabalho, tempo e subjetividade: impactos da reestruturação produtiva e o papel da psicologia nas organizações. *Psicologia: Ciência e profissão*, v.19, n.1, p.2-13, 1999.
- GUIMARÃES, D.C.; MACÊDO, K.B. Programa de qualidade de vida no trabalho e as vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores. In: EnANPAD, 27, 2003, Atibaia. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2003.
- HASSARD, J. Imagens do tempo no trabalho e na organização. In: CLEGG, S.R., HARDY, C.; NORD, W.R.; CALDAS, M.; FACHIN, R.; FISCHER, T. *Handbook de estudos organizacionais*. São Paulo: Atlas, 2001. v.2, p.190-216.
- 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.
- IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *Síntese de Indicadores Sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira*. Rio de Janeiro: IBGE, 2016. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98965.pdf>>. Acesso em 14 abr. 2018.
- KAFROUNI, R. *A dimensão subjetiva da vivência de jovens em um programa social: contribuições à análise das políticas públicas para a juventude*. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009.
- KLEIN, E. *O tempo*. Lisboa: Instituto Piaget, 1995.
- KOVÁCS, I. *Flexibilização do Mercado de Trabalho e Percursos de Transição de Jovens*. Lisboa: SOCIUS, 2013.
- LECCARDI, C. Para um novo significado do futuro: mudança social, jovens e tempo. *Tempo social*, v.17, n.2, p.35-57, 2005.
- LEE, H.; LIEBENAU, J. Time in organizational studies: Towards a new research direction. *Organization Studies*, v.20, n.6, p.1035-1058, 1999.
- LEITE, U.R.; TAMAYO, Á.; GÜNTHER, H. Organização do uso do tempo e valores de universitários. *Avaliação Psicológica*, v.2, n.1, p.57-66, 2003.
- LOMBARDI, A.R.; HANASHIRO, D.M.M. Policronicidade no ambiente organizacional: uma visão conceitual. In: EnEO, 6, 2010, Florianópolis. *Anais...* Florianópolis: ANPAD, 2010.
- MARTINS, A.A.V.; HONORIO, L.C. Prazer e sofrimento docente em uma instituição de ensino superior privada em Minas Gerais. *Organizações e Sociedade*, v.21, n.68, p.835-851, 2014.
- MAXIMO, J.T.A.; CANÇADO, V.L.; JEUNON, E.E. Prazer e sofrimento no trabalho: um estudo de caso dos cirurgiões dentistas da prefeitura de Betim. In: EnANPAD, 36, 2012, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2012.
- MELLO, H.D.A.; TONELLI, M.J. O tempo e as organizações: Concepções do tempo em periódicos de Estudos Organizacionais. In: EnEO, 2, 2002, Recife. *Anais...* Recife: ANPAD, 2002a.

- MELLO, H.D.A.; TONELLI, M.J. Tempo é dinheiro? A construção do tempo na administração contemporânea. In: EnANPAD, 26, 2002, Salvador. *Anais...* Salvador: ANPAD, 2002b.
- MENDES, A.M. Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.
- MENDONÇA, C.H.; CAPPELLE, M.C.A; MACIEL, L.H.R. SALES, K.A. Prazer e sofrimento no esporte de alto rendimento individual. In: EnANPAD, 41, 2017, São Paulo. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2017.
- MENDONCA, H.; MENDES, A.M. Experiências de injustiça, sofrimento e retaliação no contexto de uma organização pública do Estado de Goiás. *Psicologia em Estudo*, v.10, n.3, p.489-498, 2005.
- OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Relatório sobre as perspectivas sociais e do emprego no mundo*. Brasília: OIT, 2017.
- OLIVEIRA, D.S. *Prazer e Sofrimento no Trabalho: análise das vivências de servidores da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão de Minas Gerais - SEPLAG MG*. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2017.
- PAIS, M. A Construção Sociológica da Juventude: alguns contributos. *Análise social*, p.139-165, 1990.
- PAIVA, K.C.M.; PINTO, D.L.; DUTRA, M.R.S.; ROQUETE, R.F. 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.
- PAIVA, K. C. M.; DUTRA, M.R.S.; SANTOS, A.O.; Barros, V.R.F. Proposição de escala de percepção temporal. *Tourism & Management Studies*, n. 2, p. 523-535, 2013.
- PAIVA, K.C.M.; SOUZA, C.M.O. Time perception: A study of young Brazilian workers. *Tourism & Management Studies*, v.12, n.1, p.203-210, 2016.
- PAULA, K.M.; SIQUEIRA, M.V.S; FINAZZI-SANTOS, M.A.; FERREIRA, L.B.A. Subjetividade do trabalhador e as vivências de prazer e sofrimento à luz do gerencialismo no setor público: um estudo sobre a carreira de especialista em políticas públicas e gestão governamental. In: EnANPAD, 40, 2016, Costa do Sauípe. *Anais...* Costa do Sauípe: ANPAD, 2016.
- PIZZA JR., W. Tempo nas organizações. *Revista de Administração Pública*, v.31, n.1, p.4-16, 1997.
- PUENTE, F.R. *Sentidos do tempo em Aristóteles*. São Paulo: Edições Loyola, 2001.
- 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, M. S.; COSTA, W.M.P. Comprometimento Organizacional e Percepções Temporais: Um estudo sobre Jovens Trabalhadores. In: EnANPAD, 41, 2017, São Paulo. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2017.
- RODRIGUES, S.J.A.R.; HONORIO, L.C. Prazer e sofrimento: vivências de médicos oncologistas do Hospital Santa Casa de Belo Horizonte. In: EnANPAD, 40, 2016, Costa do Sauípe. *Anais...* Costa do Sauípe: ANPAD, 2016.

- SILVA, M.C. Trabalho, globalização e saúde do trabalhador: promoção da saúde e da qualidade de vida. In: VIZZACCARO-AMARAL, D.P.M.; ALVES, G. (orgs.). *Trabalho e Saúde: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no Século XXI*. São Paulo: LTr, 2011. p.21-39.
- SOUSA, C.V.; COSTA, P.B.; MELO, M.C.O.L. No cotidiano de um Pronto Socorro: um estudo sobre prazer e sofrimento com profissionais da enfermagem de um hospital privado. In: ENGPR, 6, 2017, Curitiba. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2017.
- SOUSA, C.V.; ROSA, V.E. ; DUTRA, M.R.S. ; PEREIRA, J.R.; FERREIRA, R.C. Entre ruas e becos: trabalho, prazer e sofrimento de policiais militares da cidade de Belo Horizonte/MG. In: ENEO, 9, 2016, Belo Horizonte. *Anais...* Belo Horizonte: ANPAD, 2016.
- SOUSA, I.A.C.M.O.; MENDONÇA, H. Justiça organizacional, prazer e sofrimento no trabalho: análise de um modelo mediacional. *Revista de Administração Mackenzie*, v.10, n.4, p.57-74, 2009.
- TAYLOR, F.W. *Princípios de administração científica*. São Paulo: Atlas, 1970.
- THOMPSON, E.P. Time, work-discipline and industrial capitalism. In: *Customs in common: Studies in Traditional Popular Culture*. London: Merlin Press, 1991. p.352-403.
- TORRES, C.C.; ABRAHÃO, J.I. A atividade de teleatendimento: uma análise das fontes de prazer e sofrimento no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, v.31, n.114, p.113-124, 2006.
- TUCKER, S.; LOUGHLIN, C. Young workers. In: KELLOWAY, E.K.; BARLING, J.; HURRELL, J. (eds.), *Handbook of Workplace Violence*. Thousand Oaks: Sage, 2006. p.417-444.
- UNFPA. *Direitos da população jovem: um marco para o desenvolvimento*. Brasília: UNFPA - Fundo de População das Nações Unidas. 2010.
- VERGARA, S.C. *Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração*. São Paulo: Atlas, 2004.
- VERGARA, S.C.; VIEIRA, M.M.F. Sobre a dimensão tempo-espaço na análise organizacional. *Revista de Administração Contemporânea*, v.9, n.2, p.103-119, 2005.
- VERIGUINE, N.R.; BASSO, C.; SOARES, D.H.P. Juventude e Perspectivas de Futuro: A Orientação Profissional no Programa Primeiro Emprego. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v.34, n.4, p.1032-1044, 2014.
- WHITROW, G.J. *O que é o tempo?* Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2005.