

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL – UFRGS

ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO – EA

DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS – DCA

ANTONIELLE BRAGA DA CUNHA

**A DUPLA JORNADA DE JOVENS QUE TRABALHAM E ESTUDAM: UM ESTUDO
A PARTIR DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO**

Porto Alegre/RS

2023

ANTONIELLE BRAGA DA CUNHA

**A DUPLA JORNADA DE JOVENS QUE TRABALHAM E ESTUDAM: UM
ESTUDO A PARTIR DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO**

Trabalho de conclusão submetido ao Curso de graduação em Administração, da Escola de Administração da UFRGS, como quesito parcial para obtenção do título Bacharel em Administração.
Orientadora: Prof.^a Dr.^a Maria Tereza Flores Pereira

PORTO ALEGRE

2023

ANTONIELLE BRAGA DA CUNHA

**A DUPLA JORNADA DE JOVENS QUE TRABALHAM E ESTUDAM: UM
ESTUDO A PARTIR DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO**

Trabalho de conclusão submetido ao Curso de graduação em
Administração, da Escola de Administração da UFRGS, como
quesito parcial para obtenção do título Bacharel em Administração.
Orientadora: Prof.^a Dr.^a Maria Tereza Flores Pereira

Conceito Final _____

Aprovado em _____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientadora – Prof.^ª Dra. Maria Tereza Flores Pereira – UFRGS

Examinadora – Prof.^ª Cláudia Sirangelo Eccel Alvim – UFRGS

RESUMO

O presente TCC teve como objetivo compreender a psicodinâmica de jovens com dupla jornada – de trabalhador em turno integral e estudante de Administração – no contexto contemporâneo do mercado de trabalho. Nesse sentido, foi investigado a partir da teoria da Psicodinâmica do Trabalho de Christophe Dejours, as vivências de prazer e sofrimento e as estratégias defensivas que aparecem nos relatos desse público-alvo. Metodologicamente foi adotada uma abordagem qualitativa interpretativa, realizando nove entrevistas com pessoas nesse perfil. Na análise de resultados, foram construídas três categorias: sofrimento no trabalho, prazer no trabalho e o jovem que estuda e trabalha; utilizando tanto falas, quanto pilares da teoria. Como conclusão, constatou-se que a jornada de trabalhar e estudar, é árdua e exige resiliência, acarreta uma série de emoções prejudiciais para o indivíduo, mas também, vivências de prazer que enriquecem sua vida profissional e pessoal.

Palavras-Chave: Jovens, Psicodinâmica do Trabalho, Sofrimento, Prazer.

LISTA DE SIGLAS

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

TCC – Trabalho de Conclusão do Curso

IPEA – Instituto de Pesquisa Aplicada

OIT – Organização Internacional do Trabalho

CF – Constituição Federal

EPIs – Equipamentos de Proteção Individual

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	9
2.	JUSTIFICATIVA	14
3.	REVISÃO TEÓRICA	15
3.1	O contexto no qual os jovens estão inseridos	15
3.2	Teoria da Psicodinâmica do Trabalho	17
3.3	Estudos sobre a Psicodinâmica do Trabalho	25
4.	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	28
5.	ANÁLISE DE RESULTADOS	33
5.1	SOFRIMENTO NO TRABALHO	33
5.1.1	Intensificação do Trabalho	33
5.1.2	Estratégias Defensivas	36
5.1.3	O Papel da Liderança no Sofrimento	39
5.1.4	O Erro e o Medo no Trabalho	40
5.2	PRAZER NO TRABALHO	42
5.3	JOVEM QUE ESTUDA E TRABALHA	44
6.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
	REFERÊNCIAS	50
	APÊNDICE – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADO	56

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a minha mãe, que me estimulou a buscar conhecimento e sempre dizia que a melhor coisa que o pobre pode fazer é estudar. Apesar de ela não estar mais aqui e sim com deus, sei que está orgulhosa por eu estar concluindo esta etapa da minha vida.

Agradeço a minha orientadora Maria Tereza Flores Pereira, cuja competência e acolhimento foram inestimáveis.

Agradeço as minhas amigas Izabel, Bruna, Maria e Ashley, pelo apoio e amizade incondicional durante todo o percurso na faculdade.

PRÓLOGO

A escolha do tema deste TCC foi muito célere, eu sabia que iria querer escrever sobre algo relacionado a relações de trabalho e psicologia, que sempre foi uma área que tive afeição.

A delimitação do meu tema adveio de um motivo muito pessoal, eu, que vim de um contexto social cheio de percalços e que lutei para conseguir uma vaga na universidade pública, me deparei com um cenário do mercado de trabalho árduo, que acarretou uma série de medos e a noção de que teria que seguir lutando para conseguir chegar onde eu queria.

O trabalho foi a maior escola e fonte de amadurecimento que tive, bem como, nada fez eu me sentir mais frustrada e orgulhosa ao mesmo tempo do que as exigências que senti recaírem sobre mim ao longo da minha trajetória, pois foram delas que vieram os erros, as vitórias e os aprendizados.

Se eu fosse definir o que o trabalho causou em mim, eu diria um misto de emoções e transformações, pois é isso que o trabalho trás para as nossas vidas: prazer e sofrimento, e é aí que os estudos da psicodinâmica podem contribuir para o nosso entendimento de quais estruturas organizacionais são capazes de gerar mais efeitos positivos ao invés de negativos nos trabalhadores, pois a ideia é sempre buscarmos tornar os arranjos sociais (como empresas por exemplo) melhores.

Tendo em vista essa última colocação, cito mais um motivo pessoal para a escolha de investigar as consequências emocionais advindas do trabalho, eu como profissional da área de Recursos Humanos, busco na minha atuação, da melhor forma possível, agir para que o local de trabalho seja o mais humano, justo e correto e para que as pessoas se sintam acolhidas, visando contribuir para o que trabalho seja fonte de exaltação da subjetividade.

1. INTRODUÇÃO

O Brasil tem vivenciado mudanças impactantes no âmbito das leis e relações trabalhistas desde o final do século XX, refletindo tais mudanças na flexibilização das Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), acirramento da competição tanto entre as corporações como entre os trabalhadores, enxugamento dos postos de trabalho, processos seletivos com exigências de qualificações robustas e tornou-se cada vez mais difícil diferenciar-se como profissional no mercado de trabalho (BECKER, 2012; IRBER, 2018; PUGAS, 2018).

Nesse conjunto de ocorrências no mercado de trabalho contemporâneo, os jovens são o grupo com maior sensibilidade às mudanças dos ciclos econômicos. Desde 2012 o desemprego e a informalidade têm aumentado entre indivíduos de 15 a 29 anos, sendo isso algo grave, pois a informalidade no início da carreira pode comprometer a trajetória profissional doravante. Concomitantemente, desde 2012 a taxa de ocupação dos jovens em empregos regidos pela (CLT) diminuiu em 0,7% (CORSEUIL *et al.*, 2021).

Dados corroboram a noção de que os jovens são os mais prejudicados em cenários de recessão. Uma publicação do IPEA (Instituto de Pesquisa Aplicada) de 2020, apontou que o impacto da pandemia do Coronavírus (COVID-19) sobre o mercado de trabalho foi mais prejudicial aos jovens com baixo grau de educação formal. No quarto trimestre de 2020, os jovens de idade entre 18 e 24 anos foram o grupo de faixa etária que tiveram a maior taxa de desemprego, correspondente a 29,8%, seguido dos jovens de 25 a 39 anos com uma taxa de 13,9% e em terceiro lugar pessoas com idade de 40 a 59 anos com um percentual de 9%, assim como na crise de 2015-2016 os jovens foram a faixa etária mais prejudicada segundo uma pesquisa feita na Região Metropolitana de Porto Alegre (GUIGOU, 2018).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2020), a pandemia acarretou prejuízos maiores aos jovens do que para qualquer outra faixa etária, e outro estudo alegou que um início promissor no mercado de trabalho para os jovens é um desafio até nas fases em que a economia está em crescimento, logo, nos contextos recessivos só piora (COURSEUIL, 2021).

Além, da vida profissional dos jovens ser mais prejudicada no quesito desemprego, especialmente nas crises econômicas, e eles terem mais dificuldades para conseguir uma colocação no início de suas carreiras, a diminuição de jovens ocupando postos de trabalho regidos pela CLT também é uma expressão do cenário do mercado de trabalho (RIBEIRO; TOLFO, 2011). A CLT, importante explicar, pode ser pensada como uma das formas de contratação mais segura que existe no Brasil, pois garante uma série de direitos e benefícios não percebidos em diversos outros tipos de contratos. Com a flexibilização do trabalho, novos

tipos de contratação têm se expandido, tornando cada vez mais a oportunidade de um emprego (nos termos da CLT) escassos (RIBEIRO; TOLFO, 2011).

Outro problema, enfrentado pelos jovens, em sua vida profissional é a exigência de experiência nas vagas de emprego, muitos estão iniciando sua carreira e demoram para conseguir uma colocação ou ficam desalentados por esse motivo.

Tal exigência se intensifica em períodos de crise econômica como o atual, nos quais as empresas estando em uma luta concorrencial, buscam resultados e, assim, evitam a contratação de jovens, pois em períodos recessivos e de alta competitividade no mercado, as empresas costumam privilegiar profissionais experientes, sendo que tal exigência de experiência prévia cria uma barreira para indivíduos recém formados ou em fase de formação que buscam sua primeira oportunidade consigam se inserir no mercado de trabalho (CORSEUIL *et al.*, 2021).

Esse fato é corroborado por Reis (2015), o qual constatou que jovens em busca do primeiro emprego formal que nunca tiveram experiências prévias têm menor probabilidade de sair do desemprego, em comparação com quem já trabalhou a partir de um contrato CLT.

Apesar de serem constatados avanços nos direitos relacionados ao trabalho para jovens, através do estatuto da criança e do adolescente, da Constituição Federal de 1988 e no estatuto da juventude, pouco se menciona sobre as condições e tipo de trabalho ao qual a juventude está submetida, sendo estes trabalhos muitas vezes flexibilizados, mal remunerados e com jornadas extenuantes (CARNEIRO; CÉSAR; SCHERER, 2022).

Portanto, mesmo havendo um aparato jurídico que vise emancipar a juventude e fornecer proteção ao trabalho dessa faixa etária, há uma série de desafios e barreiras a serem superadas. Dessa maneira, a sensibilidade dos jovens ao desemprego, a dificuldade de conseguir uma primeira oportunidade de trabalho, o rareamento de postos de trabalho que garantam qualidade de vida, carga horária não extenuante e salários plausíveis, desencadeia a situação que cada vez mais jovens se distanciam do que eles querem ser para se tornarem o que eles conseguem ser (MAIA, *et al.*, 2010).

Como forma de superar essas barreiras e adquirir postos de trabalho melhores e que garantam uma melhor qualidade de vida, os jovens veem o ingresso no ensino superior como uma solução para poder se diferenciar e conseguir uma primeira oportunidade de trabalho, afinal “A ideia de que maiores níveis de escolaridade se relacionam a maiores salários é um conceito já bem consolidado na literatura econômica” (PRITCHETT, 1996 *apud* ROCHA *et al.*, 2017, p. 40).

Ainda assim, esses jovens têm uma gama de experiências e sentimentos controversos a respeito de como será o seu futuro profissional após concluírem o ensino superior. Uma

pesquisa a respeito da representação do trabalho para jovens de classes baixas, demonstrou que entre as principais preocupações desses jovens que estão para concluir o curso superior são as oportunidades escassas, a falta de garantia de emprego após se formar, a exigência de experiência para ocupar as vagas, o medo e insegurança de não serem recompensados com um bom trabalho após tanto esforço empenhado nos estudos (ROCHA *et al.*, 2021).

O neoliberalismo e o crescimento do mercado aumentaram as exigências em relação aos trabalhadores e em razão disso, está havendo uma desvalorização dos diplomas superiores pelo mercado de trabalho. Desse modo, nem sempre o aumento do nível educacional terá equivalência nas oportunidades de trabalho que o indivíduo irá encontrar, isso denota um contexto cada vez mais competitivo e dificultoso para os jovens que buscam alavancar a sua vida profissional através dos estudos (LIVINGSTONE, 1997 *apud* FRAGOSO *et al.*, 2019).

O jovem profissional, de hoje, se vê em um cenário no qual em nome de uma guerra econômica, no qual o desenvolvimento da competitividade seria o “equipamento militar”, torna-se aceitável que indivíduos que não estão aptos a serem úteis para o mercado de trabalho sejam excluídos, como por exemplo, os jovens despreparados (DEJOURS, 2006).

Tal guerra visa garantir a saúde das empresas, os fins passam a justificar os meios, meios estes que seriam amputar direitos trabalhistas e arraigar discursos economicistas na população, constituindo assim o que chama-se de banalização da injustiça social. Esta conjuntura afeta de forma contundente a relação do indivíduo com o trabalho, fazendo com que este sinta que o sistema o transcende e que a esperança de mudança está perdida, resultando na resignação dos oprimidos. Em razão desse conformismo, o ciclo de geração de sofrimento no trabalho não cessa e para lidar com esse sofrimento são construídos mecanismos de defesa, criando-se uma tolerância ao sofrimento (DEJOURS, 2006).

Para compreender como a figura do jovem trabalhador, que visa superar os desafios impostos pelo mercado de trabalho contemporâneo através da educação formal superior, busca meios de conciliar sua vida pessoal com o trabalho e cria suas estratégias psíquicas para evitar a depressão e/ou desgaste emocional, torna-se importante analisar os estudos da psicodinâmica do trabalho, desenvolvida por Christophe Dejours em 1980.

A psicodinâmica do trabalho pode ser definida como uma abordagem que “busca compreender, principalmente, as consequências das organizações e modelos de gestão do trabalho sobre o aparelho psíquico” (CATTANI; HOLZMANN, 2006, p. 215). As formas de intervenções para dirimir os efeitos negativos na saúde mental dos trabalhadores e ocorrer a sublimação propostas pela psicodinâmica são alterações na estruturação da gestão de pessoas da organização e na forma de realização das tarefas, como por exemplo, conceder ao indivíduo

maior autonomia para decisão entre o trabalho prescrito e o real e ressignificar o trabalho do indivíduo através do reconhecimento da utilidade e da beleza do seu trabalho, o primeiro reconhecimento é fornecido por seus superiores hierárquicos e o segundo reconhecimento pelos colegas de trabalho (CATTANI; HOLZMAN, 2006).

Para fins deste TCC realizou-se uma revisão dos estudos mais recentes na área da psicodinâmica, principalmente os que investigam as vivências de prazer e sofrimentos de trabalhadores da área de Administração em geral. A ideia geral captada desse levantamento é que o trabalho é um elemento fundamental para que o sujeito tenha engajamento de sua personalidade, é a força que move o sujeito a agir, inventar e utilizar sua inteligência para atingimento de resultados, bem como, o trabalho pode ser causador de sofrimento e acarretar doenças mentais e físicas. Portanto, o trabalho faz a subjetividade emergir ou se transformar, e, é a partir do trabalho que a subjetividade pode ser mortificada/rebaixada ou exaltada/fortalecida (DEJOURS, 2004).

Tendo em vista o contexto discorrido anteriormente, busca-se entender nesta pesquisa, como o jovem trabalhador que concilia sua vida profissional com os estudos no ensino superior em Administração se defronta com os desafios impostos pelo mercado de trabalho contemporâneo e como tal experiência aparece nas suas vivências de prazer e sofrimento.

Para realizar tal discussão, será utilizado como recorte empírico jovens trabalhadores de 18 a 31 anos que estejam cursando o ensino superior na área de Administração. O escopo de análise está delimitado à Região Metropolitana de Porto Alegre.

Nesse contexto de proposta de pesquisa, foram estipulados os seguintes objetivos que guiarão os trâmites para realização do trabalho. O objetivo final deste TCC foi o de compreender a psicodinâmica de jovens com dupla jornada – de trabalhador em turno integral e estudante de Administração – no contexto contemporâneo do mercado de trabalho. Para chegar nesse objetivo final, traçou-se os seguintes objetivos intermediários:

- Conhecer a rotina de um dia de trabalho e de um dia de folga desses jovens com tal dupla jornada.
- Verificar como o trabalho desses jovens aparece nas vivências de prazer e sofrimento.
- Verificar os efeitos do mercado de trabalho contemporâneo nas vivências de prazer e sofrimento.
- Investigar as estratégias defensivas utilizadas pelos jovens para lidar com o cenário do mercado de trabalho de trabalho contemporâneo e a conciliação deste com os estudos.

- Verificar se (e como) o ensino superior influi para que o trabalho se torne significativo para o jovem.

2. JUSTIFICATIVA

Os estudos na área da psicodinâmica do trabalho são vastos, há uma série de trabalhos nas mais diversas áreas de atuação que investigaram como determinados modelos de organização impactam no aparelho psíquico. Tais investigações têm se expandido nas empresas sendo relevante para a área de Gestão de Pessoas, pois fornecem um panorama de como os processos internos, as relações entre os colaboradores, o desenho hierárquico e todos os elementos que constituem uma empresa estão afetando a psique e a saúde dos trabalhadores. É a partir desse entendimento que se torna possível agir e melhorar aspectos que irão garantir que o trabalho tenha um impacto positivo na vida do indivíduo, trazendo mais vivências de prazer ao invés de vivências de sofrimento (DEJOURS, 2006).

Na revisão teórica realizada, identificamos algumas publicações a respeito de jovens e mercado de trabalho e/ou jovens e como o trabalho tem impactado na subjetividade deles, porém, especificamente nesse presente estudo, reconhecemos a importância de repensar a psicodinâmica do jovem que tem a dupla jornada de estudar e trabalhar na área Administrativa, e dar uma noção disso considerando o contexto neoliberal e seus impactos no mercado de trabalho.

O jovem trabalhador, que vislumbra através do ensino superior uma forma de alavancar sua relação com o trabalho, atualmente se depara com um mercado de trabalho deturpado daquele que foi narrado pelos seus pais, no qual imperava o discurso de que o estudo conduziria a uma carreira estável e de sucesso. Tal discurso não possui mais fundamento tendo em vista a conjuntura do mercado de trabalho contemporânea, pois há uma série de desafios diferentes para a geração de jovens atual (ROCHA *et al.*, 2021; MAIA *et al.*, 2010).

Tais mudanças impactam diretamente o mercado de trabalho e compelem os jovens a terem muitas dúvidas sobre o seu futuro, sobre quais escolhas são assertivas a serem feitas no presente e como lidar com as pressões psicológicas advindas desse ambiente.

Em razão disso, justifica-se que é relevante a contribuição da psicodinâmica do trabalho para compreendermos como os jovens têm lidado com tais pressões e se há algo de positivo e/ou útil para a gestão de recursos humanos a ser coletado de tais observações.

3. REVISÃO TEÓRICA

Nesta parte do trabalho, serão abordados os materiais teóricos que embasam este TCC e que serão utilizados posteriormente para refletir e analisar o material empírico do presente estudo.

3.1 O CONTEXTO NO QUAL OS JOVENS ESTÃO INSERIDOS.

Em 2015 a OIT e o IPEA publicaram um relatório analisando a inserção dos jovens no mercado de trabalho brasileiro, e constaram que mesmo em períodos no qual a economia é próspera, com aumento nos postos de trabalho e melhoria das condições salariais e benefícios dos empregos, os jovens ainda encontram dificuldades para conseguir se inserir no mercado de trabalho (COURSEIL *et al.*, 2020). Em 2020, esses dois institutos realizaram um novo estudo a respeito de como está sendo a dinâmica entre o mercado de trabalho e os jovens, tendo em vista que, se antes essa faixa etária já encontrava dificuldades, quais seriam os desafios ou o grau de intempéries enfrentadas pelos jovens nos últimos anos? nos quais as dificuldades econômicas se agravaram, acarretando diminuição dos postos de trabalho, flexibilização e precarização.

Uma das análises mais contundentes geradas pelo relatório da OIT e IPEA (2020) foi a respeito da taxa de ocupação e desemprego, os jovens são os mais prejudicados e propensos a ficarem desempregados em cenários recessivos, principalmente os adolescentes. Esse dado, também, foi observado em outros estudos, como o de Huckfeldt, (2018 *apud* COURSEIL *et al.*, 2020), que relata que em períodos recessivos, em razão das empresas precisarem se adequarem ao quadro de maior competição e pressão por manutenção dos negócios e custos, há maior exigência de qualificação e experiência nas contratações, e esse também seria um fator que causa a maior dificuldade dos jovens de conseguir emprego durante as crises.

Outras pesquisas também corroboram o fato de que a população jovem nas crises acaba sendo a mais prejudicada, como na crise de 2015 e 2016 do Brasil, no qual o impacto mais marcante na Região Metropolitana de Porto Alegre foi a diminuição drástica de postos de trabalho, com isso, os jovens apresentaram maior dificuldade de se inserir no mercado de trabalho do que as demais faixas etárias, haja vista que já eram o recorte com menor taxa de ocupação, sendo portanto os primeiros a começar a perder seus empregos (GUIGOU, 2018).

Para se ter uma ideia de tal impacto na composição de jovens, uma pesquisa reuniu uma série de dados da PED – RMPA, concluindo que “em termos absolutos, a taxa de desemprego dos jovens cresce mais que o dobro (9,47 pontos percentuais, passando de 11,46% para 20,93%)

que a dos adultos (4,03 pontos percentuais, passando de 3,77% para 7,80%) entre 2014 e 2017” (GUIGOU, 2018, p.29). Da mesma forma, o relatório do IPEA e OIT em 2020 também denota a dificuldade dos jovens brasileiros para conseguir se empregar, apontando a importância da análise das variáveis que influenciam esse empecilho e que fazem com que tais percentuais sejam intensificados em momentos de crise, conforme o relatório, as taxas de ocupação entre os jovens de 15 a 29 anos entre 2012 e 2019 passaram de 54,5% a 48,6% e a taxa de admissões em 2012 estava em 95,6% e em 2017 havia baixado para 68,6%.

Além do cenário pessimista expresso nas taxas de ocupação e crescimento do desemprego, a precarização e flexibilização do trabalho também são variáveis que assolam os trabalhadores brasileiros, e possui efeitos particulares na juventude. Os postos de trabalho formais são os que mais proporcionam qualidade de vida, em razão das obrigações impostas pela lei, como pisos e reajustes salariais, oferta de benefícios, jornada não extenuante e segurança financeira em caso de demissões, como a possibilidade de seguro desemprego, FGTS, pagamento do aviso indenizado, etc, porém, a taxa de ocupação de jovens em empregos formais tem diminuído nos últimos anos, em 2013 haviam 55,9% jovens ocupantes de cargos com carteira assinada ou militar/estatutário, e em 2019 essa taxa baixou para 50,4% (COURSEIL, *et al.*, 2020).

Em razão dessa diminuição dos postos de trabalho formais, a consequência é a informalidade se tornar cada vez mais a forma que os jovens de 15 a 29 anos encontram para se inserir no mercado de trabalho, porém, a entrada no trabalho informal nem sempre tem uma posterior transição para uma vaga de emprego formal, principalmente entre a parcela de jovens adolescentes que costumam ser os mais excluídos do mercado de trabalho (COURSEIL, *et al.*, 2020).

Isso acaba comprometendo a trajetória do jovem mais a frente, que acaba ficando sem oportunidades de adquirir a experiência exigida pelo mercado, bem como, sem segurança jurídica e direitos trabalhistas que lhe garantiriam uma melhor qualidade de vida. Além disso, a pesquisa de Reis (2015) constatou que a falta de experiência entre os jovens é uma das principais variáveis que influenciam nas altas taxas de desemprego dessa faixa etária, e que esse ciclo vicioso de exigências de experiência prévia e falta de oportunidades aos jovens, culminará na probabilidade menor deles saírem do desemprego.

Também relacionado a precarização do trabalho, há também a variável salarial. O rendimento médio mensal real entre os jovens caiu, em 2013 estava em R\$ 1.453,00 e no 1º trimestre de 2019 caiu para R\$ 1.390,00 (COURSEIL, *et al.*, 2020), ou seja, a média salarial percebida pelos jovens está extremamente baixa, longe de garantir os direitos constitucionais

previstos no Art. 7º de moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene e transporte (FEDERAL, C., 1988).

Tendo em vista as dificuldades expostas anteriormente pelos estudos da OIT e IPEA (2020): crise de desemprego, dificuldade de conseguir um emprego formal e os baixos salários ofertados, os jovens acabam submetendo-se a aceitarem postos de trabalho que não garantem qualidade de vida (COURSEIL, *et al.*, 2020).

Tais empecilhos que encontram-se no caminho dos jovens para inclusão no mercado de trabalho, fazem com que o ingresso no ensino superior seja visto muitas vezes como uma forma de conseguir superar tais barreiras, aliás a qualificação através dos estudos habilita o jovem a competir pelas escassas possibilidades de empregos bons e ter maiores salários (DIEESE, 2008; PRITCHETT, 1996 *apud* ROCHA, *et al.*, 2017; TARTUCE, 2007).

Com base nos estudos mencionados, constata-se que os jovens que encaram a dupla jornada de trabalhos e estudos, o fazem dentro de um cenário cheio de desafios e que trazem uma série de significações subjetivas e vivências de prazer e sofrimento advindas dos modelos de organizar o trabalho. Em razão disso, a psicodinâmica do trabalho é uma ferramenta relevante para que se possa compreender os efeitos de tais implicações na cognição e no aparelho psíquico dos indivíduos que são objeto desse estudo.

3.2 TEORIA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO.

Para que possamos responder à pergunta de pesquisa a que se propõem o presente estudo, que vem a ser como o jovem que trabalha e estuda no ensino superior, se defronta e reage aos desafios impostos pelo cenário atual do mercado de trabalho, e quais vivências de prazer e sofrimento advém dessa experiência, será utilizado como base teórica-conceitual a psicodinâmica do trabalho. Para isso, volta-se no tempo para explanar o contexto do início dos estudos em psicodinâmica do trabalho.

De 1914 a 1968, as reivindicações dos trabalhadores giravam em torno de melhores condições de saúde e segurança no trabalho, haja vista as condições insalubres e/ou perigosas às quais eles eram submetidos, como falta de EPIs, exposição excessiva a agentes químicos, físicos e biológicos e ausência de aparato jurídico no âmbito da proteção da saúde. A partir de 1968, após adquirirem os direitos relacionados ao corpo, é a mente que entra em pauta, a angústia, depressão, perda da identidade e falta de significado advindos da organização científica do trabalho do Taylorismo, passam a ser as contestações dos trabalhadores (DEJOURS, 1992).

A organização do trabalho define-se através da divisão das tarefas, conteúdo das funções, responsabilidades que são atribuídas, relações de poder e sistema hierárquico, é a partir das contestações relatadas anteriormente, que começou-se a verificar que a forma como tais fatores definidores da administração do trabalho estavam sendo feitos, geravam sofrimento, pois o sujeito via-se alinhado em relação as suas tarefas, não via a importância dos seus resultados para o todo da empresa e nem mesmo conseguia vislumbrar relevância do fruto do seu trabalho para a sociedade, sua família ou seus amigos (DEJOURS, 1992).

Tal ocorrência gera forte impacto na saúde mental, pois o trabalho é o que faz o indivíduo construir a sua identidade e sentir-se útil, é onde ele pode desenvolver sua energia criativa e gerar significado para sua existência, logo, a falta de complexidade, de *know-how*, desnecessidade de utilização da inteligência e pensamento crítico, gera no indivíduo a sensação de inutilidade (DEJOURS, 1992).

A consequência de modelos organizacionais como o Taylorismo - Divisão de atribuições muito fragmentada, conteúdo da tarefa repetitivo e sem aplicação da criatividade, sistema hierárquico rígido – é o sofrimento, pois os espaços onde há uma relação inegociável entre o trabalhador e a realidade imposta pelo trabalho em si, fazem com que o indivíduo sinta sua subjetividade esmorecida. Aliás é a subjetividade que é o alvo da organização científica de Taylor, no caso, o objetivo é a repressão de forma absoluta da subjetividade, feita por meio do controle de todos os trâmites e movimentos do trabalho do operário, acarretando liberdade de aplicação de ideias e expressão de anseios e desejos apenas para os postos de trabalho mais altos na pirâmide. Ao fazer com que a subjetividade fique reprimida, o indivíduo muitas vezes não se descompensa psiquicamente e, através de mecanismos de defesa, ele permanece “normal”, porém, não significa que seja sinônimo de saudável. Essa condição conduz ao sofrimento no trabalho e, até mesmo, sofrimento na vida pessoal do indivíduo. (DEJOURS, 1992; LANCMAN; UCHIDA, 2003).

Posteriormente, constatou-se que a organização científica do trabalho é prejudicial para a produtividade, uma vez que o sujeito que consegue julgar o ritmo que condiz com as suas capacidades e que o torna mais produtivo. Há um espaço entre o trabalho prescrito e o trabalho real, no qual a subjetividade do indivíduo emerge, é neste espaço que os indivíduos que participam ativamente da produção conseguem vislumbrar benefícios para a execução (DEJOURS, 1994; MENDES, 2007).

Além disso, também, constatou-se que o sistema entraria em colapso na falta de intervenção dos trabalhadores em suas tarefas prescritas, pois não funciona sem a inventividade e os conhecimentos que só o executor possui, por isso, dizer que, os trabalhadores não se

limitam apenas ao estrito planejamento desenhado. Tanto que a gestão moderna nas organizações preza por indivíduos proativos e ditos “empreendedores”, porque é produtivo ter pessoas que engajam sua inteligência e criatividade naquilo que desempenham. Dessa maneira que o sistema funciona de forma harmônica. (DEJOURS, 2012).

Partindo desse ponto, pode-se verificar o quanto o arranjo dos fatores no âmbito do trabalho influenciam na psique e na cognição dos indivíduos, além, do cenário econômico e trabalhista no qual estejam inseridos. Os modelos atuais de organização do trabalho deixaram de basearem-se nos moldes de Taylor, todavia, é possível perceber nuances dessas características do trabalho em algumas empresas e nos relatos dos estudos que buscaram analisar as experiências dos indivíduos no contexto atual, que serão relatadas mais a frente neste TCC.

Impulsionado por essas observações relatadas, surge em 1980 os estudos em psicodinâmica do trabalho por Christophe Dejours, que além de investigar os efeitos do trabalho sobre a mente, também identifica formas de intervenção que amenizem tais efeitos sobre a saúde mental. Ana Magnólia Mendes (2007), organizou um livro a respeito da teoria e método na área da psicodinâmica, a autora explana o conceito como o estudo da dinâmica que há entre as relações e o contexto de trabalho e os processos de subjetivação individuais e coletivos. Os ambientes de trabalho possuem dominação simbólica, social, política e econômica, que exercem força sobre o corpo e a subjetividade do indivíduo, que por sua vez, resiste a essa dominação, visando manter o seu ser. (MENDES, 2007).

Essa dinâmica que há entre o indivíduos e o trabalho, pode gerar sofrimento ou prazer, haja vista que “O trabalho continua sendo o mediador insubstituível da realização pessoal no campo social” (MENDES, 2007, p.21), logo, se o indivíduo não consegue alcançar realização pessoal e exaltar a sua subjetividade através do trabalho, ele sofre.

Pode-se conceituar o sofrimento no trabalho como uma manifestação de diversas percepções negativas a respeito de si mesmo e da sua situação atual, como a indignidade com a possibilidade de ser substituído por robôs, a indignidade por ser considerado operacional demais, facilmente substituível. Outra percepção é a inutilidade, de executar um trabalho que não exige inteligência e qualificação, e por fim, a alienação em relação a sua tarefa, fazendo com que o indivíduo não veja o significado do seu trabalho para a sociedade e nem para si mesmo. O sofrimento, portanto, surge quando há pressões no ambiente organizacional de um lado e o aparelho psíquico buscando formas de defesa de outro, acarretando com isso o conformismo ao contexto (CATTANI; HOLZMAN, 2006; DEJOURS, 1992).

Atualmente, o modelo altamente burocrático de organização do trabalho Taylorista não é mais tendência de gestão dentro das empresas, pode-se acreditar que o sofrimento foi diminuído ou desapareceu, pois tarefas extremamente repetitivas foram substituídas por ferramentas digitais ou mecânicas, sobrando para os trabalhadores funções mais estratégicas e/ou que envolvam mais o raciocínio e a engenhosidade. Além disso, a gestão de Recursos Humanos mudou bastante, trazendo termos como: gestão humanizada, gestão participativa e empreendedorismo corporativo, com o objetivo de transmitir a mensagem que o mundo do trabalho atual considera e valoriza o funcionário. No entanto, por trás dessa fachada, há um sofrimento presente dentro das organizações modernas que é ignorado (DEJOURS, 2006).

Um dos motivos que levam ao sofrimento, é o medo da incompetência, decorrente da competitividade excessiva entre as organizações e no mercado de trabalho. A pressão por resultados sobre os trabalhadores é intensa, cada vez mais diferenciar-se exige muito estudo e atualização, exige resiliência, aguentar jornadas de trabalho e jornadas de estudos extenuantes, constantemente as pessoas estão diante de um cenário que exige que elas sejam sempre a sua melhor versão pessoal e profissional em prol do capitalismo. O medo da incompetência também surge diante de perplexidades no ambiente de trabalho, muitas vezes algo acaba por dar errado em razão de terceiros ou de algum fator do qual o trabalhador não tem controle ou até mesmo não entende, e a responsabilidade recai sobre ele, fazendo mais uma vez o sofrimento ser gerado (DEJOURS, 2006).

Outras causas do sofrimento apontadas por Dejours (2006) é a pressão para trabalhar mal, que se dá quando o trabalhador se defronta com constrangimentos advindos, principalmente, dos colegas ou até mesmo da cultura hostil da empresa, no qual o certo a se fazer não é comumente aplicado, isso pode acabar se chocando com os valores éticos do trabalhador, e essa pressão por executar o que ele considerado errado, gera sofrimento e frustração no sistema em que estiver inserido. Por fim, Dejours (2006) também cita a falta de reconhecimento como um dos maiores causadores de sofrimento, seja a falta de reconhecimento financeiro, seja a falta de reconhecimento por seus pares e seus superiores hierárquicos.

Ainda, no que se refere aos efeitos negativos do trabalho sobre o indivíduo, cita-se as transformações que ocorreram no mundo moderno, especialmente àquelas que afetam as relações de trabalho. Não apenas as taxas de emprego e enfraquecimento da segurança trabalhista que diminuíram, mas o ímpeto dos trabalhadores de se revoltarem contra as injustiças e aos fatores que causam sofrimento também diminuíram (DEJOURS, 2006). Com isso, considerando as características do mercado de trabalho moderno e os modelos de gestão dentro das organizações, Dejours (2006) também discorre sobre os **efeitos** da ameaça de

demissão e precarização nos indivíduos, elucidando como tais variáveis impactam danosamente nas percepções e condutas, sendo também constituintes do sofrimento:

O primeiro **efeito** é a intensificação do trabalho, isto é, surge o medo da incompetência, de não ser suficientemente bom, de não conseguir arcar com todas as responsabilidades que são atribuídas ao trabalhador.

O segundo **efeito** é a inércia perante injustiças que possam vir a ocorrer no ambiente de trabalho, a falta de contestação e posicionamento diante de ocorrências que afetam o indivíduo em algum nível, tornando a alienação presente. O trabalhador encontra-se dominado pela cultura da empresa e por outras formas de poder que ela possa empregar para reprimir (DEJOURS, 2006).

O terceiro **efeito** é estratégia defensiva do silêncio gerado a partir do medo. O medo da demissão e a sensação de ser facilmente substituído, faz com que os indivíduos tenham o senso de resistir às pressões, resistir a possíveis abusos morais que ocorram, resistir às dificuldades enfrentadas para manter seus empregos. Quanto aos outros que possam estar passando por alguma intempérie, não apenas há a omissão, mas o constante medo de que tal adversidade venha a ocorrer consigo, sendo que, com isso, os trabalhadores calam os seus sofrimentos e negam os alheios (DEJOURS, 2006).

O quarto **efeito** é o individualismo. Em um mundo no qual a competição por postos de trabalho é árdua e a ameaça de demissão é latente, o medo faz com que os trabalhadores se sintam constantemente em uma luta pela sobrevivência, acarretando o egoísmo e excesso de foco em si mesmo e em manter seu emprego (DEJOURS, 2006).

Todo esse conjunto de efeitos negativos que atingem o trabalhador, conduzem ao adoecimento. Antes do surgimento da psicodinâmica, acreditava-se que o indivíduo perante situações causadoras de sofrimento, se descompensaria psicicamente, porém observou-se que no ambiente de trabalho não ocorria, os indivíduos mantinham-se estáveis aparentemente, logo, “estabilidade” suscitou na psicodinâmica do trabalho a investigação dos mecanismos de defesa para lidar com esses sofrimentos, visando conservar a saúde mental e a subjetividade.

Considerando que o indivíduo detém energia psíquica, é necessário que haja formas de ocorrer a descarga dessa energia. Trabalhos no qual utiliza-se a inteligência, criatividade ou empreendedorismo, tornam-se relaxantes para ocorrer tal descarga, porém, em trabalhos excessivamente controlados e repetitivos, o trabalhador fica sujeito a fadiga, pois “o trabalho torna-se perigoso para o aparelho psíquico quando ele se opõe a sua livre atividade” (DEJOURS, *et al.*, p. 24, 1994).

Com isso, quando há conflito entre a forma que o trabalho é organizado e o aparelho psíquico, o sofrimento é gerado, culminando nas chamadas estratégias defensivas, essas por sua vez, ocorrem apenas na mente dos trabalhadores, sem modificar os agentes externos causadores do sofrimento. As estratégias defensivas consistem em transformar a percepção da realidade, visando combatê-la ou amenizar seus efeitos nocivos, e podem surgir nas defesas individuais ou coletivas. (DEJOURS, *et al.*, 1994).

Assim, como há mecanismos de defesa individuais, há os mecanismos de defesa coletivos, que são uma forma de adaptação ao ambiente de trabalho hostil e nocivo à saúde mental. Tais estratégias são necessárias para que os indivíduos não adoeçam perante a realidade, além disso, tais defesas também são uma forma de seleção, os trabalhadores que se integram ao grupo e seguem as regras subjetivas, são aceitos pelo grupo (DEJOURS, *et al.*, 1994).

Na prática as defesas podem ser construídas de forma que o trabalhador acabe se alienando das causas de seu sofrimento, buscando viver um dia de cada vez suportando a situação que sabe ser prejudicial e justificando de forma racional os acontecimentos na organização. Existe, também, defesas no qual o trabalhador se submete a prescrição e exigência da empresa, dando cada vez mais entrega na produção exigida e chegando no seu esgotamento mental e físico, assim como, pode negar para si mesmo que sofre no trabalho, porém, isso não anula o que ocorre e o que realmente sente (MENDES, 2007).

Dejours (1994) discorre sobre mais três mecanismos de defesa que ocorrem no ambiente de trabalho, que vem a ser: o indivíduo se fechar nele mesmo, evitando contato com os demais e não falar sobre o seu sofrimento, pode ocorrer do trabalhador não agir mais quando vislumbrar alguma oportunidade de melhoria, seguindo à risca as prescrições e deixando possíveis intercorrências resultarem em transtornos. Pode também ocorrer de se dirigir ao cargo superior ao do seu chefe direto, como uma forma de afronta.

Outro apontamento a respeito dos mecanismos de defesa é a capacidade de estabilizar e efetuar a manutenção do contexto causador de sofrimento. No momento que o indivíduo elabora a racionalização da percepção da realidade que o faz sofrer, também cria uma resistência à mudança, fazendo com que se perpetue a relação de esmorecimento da subjetividade que a organização do trabalho efetua (DEJOURS, 1994).

Encerrando as discussões sobre o sofrimento no trabalho, será explanado a sua contraposição, ou seja, a capacidade do trabalho ser fonte geradora de prazer.

A conceituação do prazer está vinculada as sensações positivas que são geradas no indivíduo ao passar por uma experiência, mas, no que diz respeito ao trabalho, o prazer está ligado a identidade, entende-se que há prazer quando o sentimento de ligação e significação

está sendo executado pelo indivíduo. Para que seja possível gerar prazer, é imperativo que a essência do indivíduo possa estar impregnada naquilo que ele faz, é preciso liberdade de agir, portanto é a subjetividade do trabalhador que precisa ter espaço. (MENDES, 2007).

Conforme Cattani e Holzman (2006) para que o ambiente de trabalho seja uma fonte de construção positiva de subjetividade para os trabalhadores e provoque prazer, são necessárias algumas condições:

- O indivíduo precisa sentir epistemofilia com a sua atividade de trabalho, isto é, precisa ter o ímpeto de querer conhecer o objeto que está empregando sua energia, sentir vontade de absorver esse conhecimento.
- Deve haver um espaço de liberdade entre o trabalho prescrito e o trabalho real, permitindo que ocorra o processo de sublimação.
- Deve haver ressonância simbólica: “Trata-se de se estabelecer uma relação entre duas cenas, a do teatro psíquico interno – que dá forma à curiosidade – e a do teatro do trabalho e de se passar de um teatro a outro” (CATTANI; HOLZMAN, 2006, p. 216).
- Reconhecimento no ambiente de trabalho. Referente à última condição mencionada, Dejours (2012) relata o quanto o reconhecimento é importante para a concreção da felicidade e prazer no trabalho. Não basta o indivíduo efetuar uma mobilização subjetiva – que ocorre quando o trabalhador aplica sua inteligência prática nos processos de trabalho visando atenuar o sofrimento – ele precisa ser validado pelos demais.

Para além do reconhecimento financeiro através de promoções ou bonificações, o trabalhador precisa do reconhecimento simbólico para seu emprego ser fonte de prazer. Há dois tipos de reconhecimentos, o da utilidade e o da estética:

- Reconhecimento da utilidade: caracteriza-se pela valorização das habilidades técnicas e habilidades comportamentais necessárias para o desempenho do que considera - se um trabalho de qualidade. Esse reconhecimento é validado quando julgado por pessoas que em relação ao ego ocupam posição hierárquica, portanto, pode ser através dos superiores hierárquicos, pelos outros funcionários do mesmo nível do trabalhador, pelos clientes e até subordinados, exaltando a competência para execução de um ótimo trabalho (DEJOURS, 2002, 2012).
- Reconhecimento da beleza: caracteriza-se por gerar sentimento de pertencimento no indivíduo, é um julgamento feito pelos colegas de profissão, pelos pares do indivíduo, exaltando o quanto o trabalho realizado é dotado de beleza, no sentido de seu resultado estar de acordo com as regras da arte e do ofício. Tal reconhecimento, também, pode se expressar exaltando a

originalidade de um trabalho, se ele for único e inovador, o reconhecimento disso também é uma forma de alcançar prazer no trabalho. (DEJOURS, 2002, 2012).

Considerando os conceitos aqui abordados, entende-se que o trabalho é um dos fatores (se não o principal) mais relevantes para os indivíduos construírem a sua identidade na sociedade. O trabalho pode ser fonte de prazer ou sofrimento, quando é capaz de exaltar ou rebaixar a subjetividade, e na hipótese de causar sofrimento, a psicodinâmica das relações trabalhistas apresenta os mecanismos de defesa utilizados para evitarem o adoecimento decorrente de organizações do trabalho hostis para a saúde do aparelho psíquico.

O quadro abaixo, compila os principais conceitos abordados no referencial teórico-conceitual deste trabalho:

Quadro 1: Conceitos do referencial teórico-conceitual.

Conceito	Definição
Organização do trabalho.	Divisão das tarefas, conteúdo das funções, responsabilidades que são atribuídas, relações de poder e sistema hierárquico (DEJOURS, 1992).
Psicodinâmica do Trabalho.	Estudo da dinâmica que há entre as relações e o contexto de trabalho e os processos de subjetivação individuais e coletivos (MENDES, 2007).
Subjetividade.	Parte do sujeito referente à identidade, constitui a singularidade do ser (DEJOURS, 1992).
Sufrimento.	Manifestação no aparelho psíquico advindo de arranjos organizacionais que reprimem a subjetividade (DEJOURS, 1992).
Estratégias defensivas.	Consiste em transformar a percepção da realidade, visando combatê-la ou amenizar seus efeitos nocivos (DEJOURS, 1994).
Efeitos da ameaça de demissão e precarização do trabalho.	Os efeitos da ameaça de demissão e precarização do trabalho são quatro: intensificação do trabalho, falta de mobilização coletiva, negação do seu próprio sofrimento e do alheio e individualismo (DEJOURS, 2006).
Prazer.	Manifestação no aparelho psíquico advindo de arranjos organizacionais que exaltam a subjetividade (DEJOURS, 1992).

Fonte: Elaborada pela autora, 2022.

3.3 ESTUDOS SOBRE A PSICODINÂMICA DO TRABALHO.

Os estudos na área da psicodinâmica são vastos, afinal, o tema da saúde mental e gestão humanizada tem se tornado relevante dentro das organizações, trazendo para discussão o quanto o trabalho é uma esfera da vida do indivíduo capaz de afetar de forma drástica as demais.

Será apresentado doravante uma vistoria das investigações efetuadas na área Administrativa e/ou a respeito da juventude sob a ótica da psicodinâmica, para que seja possível averiguar as contribuições que já há sobre tais focos de estudo.

Conforme Dejours (2004), o trabalho é o que faz o indivíduo trazer à tona a sua essência, pois é através do trabalho que a inteligência e a criatividade são aplicadas, portanto é a partir dele que a satisfação consigo mesmo é gerada.

Uma pesquisa realizada com base teórica na psicodinâmica do trabalho foi a investigação das vivências de prazer e sofrimento de executivos, no qual foi constatado no ambiente de trabalho excesso de cobranças, jornada extenuante, necessidade de supressão das emoções no ambiente de trabalho, acarretando dificuldade em separar a vida pessoal da vida profissional, cancelamento de compromissos sociais em razão do trabalho e descuido com a saúde física por causa do excesso de trabalho (LOTTERMANN, *et al.*, 2021).

Outra percepção impactante da pesquisa dos executivos foi o constante medo de demissão que paira entre os executivos, corroborando com a teoria de Dejours sobre o quanto a ameaça de demissão gera efeitos nocivos na saúde mental dos indivíduos, além disso, os entrevistados também relataram uma série de problemas de saúde física advindos da organização do trabalho, como insônia, dores musculares, fadiga, entre outros (LOTTERMANN, *et al.*, 2021).

Uma pesquisa realizada em 2019 com bancários, sobre as vivências de prazer e sofrimento considerando o cenário atual de trabalho e as relações de trabalho atuais, afirma que o trabalho pode ser grande fonte de geração de prazer como, também, ser nocivo a saúde mental, apanhando através das entrevistas realizadas que a sensação de ser útil, o reconhecimento por parte da empresa e dos clientes confere sentido ao trabalho, em contrapartida, a pressão do ambiente de trabalho por resultados, o volume de tarefas e o fato do desempenho ser medido apenas pelos números e não por todo o esforço empregado para concretização, faz com que os trabalhadores sintam-se incompetentes e desconfortáveis (DE MATTOS, *et al.*, 2019).

Outra pesquisa buscou identificar as vivências de prazer e sofrimento de assistentes administrativos, apurando, assim, como relatado nas pesquisas anteriores, que o sofrimento

advindo da sobrecarga e intensificação de tarefas, a dificuldade de “desligar” do trabalho mesmo após o final do expediente, o ato de ver significado nas tarefas e evoluir nos conhecimentos do trabalho foram apontados como vivências de prazer (LOUREIRO, *et al.*, 2018), sendo esse último apontamento também tendo respaldo na teoria de Dejours, no qual o trabalho quando vai de encontro a essência do indivíduo e faz ele se desenvolver é capaz de ser fonte de grande satisfação.

Recentes revisões da literatura na área da psicodinâmica do trabalho visaram contribuir na compreensão do quanto os arranjos organizacionais têm impacto na saúde do trabalhador, um trabalho que cruzou a filosofia de Nietzsche com a teoria de Dejours apresenta o sofrimento como inerente ao homem e ao trabalho, sendo um componente necessário para que o homem se desenvolva e para o próprio equilíbrio da vida, sendo a busca pelo bem-estar mental algo dinâmico (AMORIM, *et al.*, 2022). Outro trabalho do mesmo tipo foi realizado por Areosa (2021), que buscou discutir o mundo do trabalho atual com base na teoria da psicodinâmica do trabalho, afirmando que tendo em vista a relevância que o trabalho ocupa na vida dos indivíduos e o quanto pode ser prejudicial para a *psíque*, os assuntos relacionados a saúde mental deveriam ser mais discutidos atualmente.

Outra revisão de literatura trata do funcionamento das relações de trabalho contemporâneas, da teoria da psicodinâmica e como isso se relaciona com a criatividade do indivíduo, menciona o quanto os padrões em que as empresas estruturam o trabalho e realizam a gestão estão gerando sofrimento para os trabalhadores, além disso, a cultura do individualismo que predomina na sociedade atual, gerando competição e egoísmo, em muito distancia o trabalho e a saúde mental (BARROS, 2018).

Existem alguns estudos que já vincularam a psicodinâmica e jovens, como o trabalho de Nardi e Yates (2005), que investigou o discurso de jovens que atuam em alguns setores da economia, buscando analisar subjetividade e trabalho. Um dos pontos percebidos pelas autoras nos discursos foi uma adesão ao Darwinismo social, produzindo excesso de individualismo e competição uns com os outros, esse resultado, também, aparece nos estudos de Dejours (2006), no qual o individualismo seria o quarto efeito da ameaça de demissão e precarização existente na sociedade.

Condizendo com o segundo efeito da ameaça de emprego e precarização de Dejours (2006) referente a alienação e inércia perante as injustiças, todos os jovens pesquisados pelas autoras relataram uma visão negativa sobre o mercado de trabalho, mencionando que o mundo está desigual e injusto, porém nenhum deles demonstrou ter empenho em lutar politicamente por mudanças que possam ajudar a melhorar a sociedade (NARDI; YATES, 2005). Ao

contrário disso, percebe-se que a luta em que os jovens empenham - se é na qualificação para o mercado de trabalho, é a busca de conseguir tornar-se um melhor candidato para os empregos, um competidor apto, e essa busca se dá através dos estudos, principalmente pela formação em curso de nível superior.

O ensino superior aparece na pesquisa da Tartuce (2007) como a variável chave para uma vida melhor, seus entrevistados mencionavam que a faculdade era o novo segundo grau, isto é, essencial. Todavia, o cenário do mercado de trabalho cheio de exigências e parâmetros do que é trabalho digno e/ou qualificado pode acabar afetando o psicológico, deixando o indivíduo triste e cabisbaixo, pois alguns dos seus entrevistados, mesmo após ingressarem no ensino superior, não vislumbravam oportunidades para melhores trabalhos e conseqüentemente, ganhos materiais.

Portanto, mesmo cursando o ensino superior, estes indivíduos, ainda, se encontram propensos a desemprego e atuar em trabalhos precários. Isso ocorre em razão do cenário trabalhista brasileiro, que desde o início do século 21, tem tido crescente flexibilização, exigências e precarização dos empregos, direcionando os jovens a um sentimento de exclusão, de dificuldade de se adequar e alcançar todas as habilidades que são requeridas no mercado de trabalho (TARTUCE, 2007).

Tartuce (2007) também analisa o significado da qualificação profissional para uma amostra de 45 jovens entre 16 e 28 anos, no nível subjetivo das percepções e experiências. A autora constata que as dificuldades no mercado de trabalho que estavam se apresentando eram: exigências de experiência prévia formal, formas de organização e gestão do trabalho precárias, tensões a respeito das exigências de qualificação no mercado de trabalho, tensões para buscar estudar e adquirir conhecimentos.

A revisão dos estudos atesta um cenário propício para que jovens encarem emoções como depressão, baixa autoestima e sensação de despreparo perante o mercado de trabalho.

Percebe-se pelas pesquisas que o mercado de trabalho para a faixa etária jovem tem um ingresso difícil em razão das exigências, e os postos de trabalho disponíveis, muitas vezes são precários, acarretando salários baixos e jornada extenuantes, além disso, a busca pelo diploma de ensino superior é percebido como uma forma de alcançar qualidade de vida e felicidade no trabalho, porém, nem sempre é o desfecho que se apresenta aos jovens.

Percebe-se pela revisão dos trabalhos discorridos, o quanto o assunto saúde mental está em pauta na sociedade, principalmente em razão do questionamento sobre o papel que as organizações têm na saúde mental dos trabalhadores. Atualmente, há grande relevância de

considerar os efeitos que a gestão de pessoas nas empresas exerce sobre o aparelho psíquico, pois os impactos afetam a vida pessoal e profissional em uma dimensão muito grande.

4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para realização do presente estudo, foi efetuada uma pesquisa qualitativa, portanto, foi necessário coletar do público-alvo da pesquisa, as experiências, impressões emocionais e aspectos cognitivos relacionados ao trabalho. É notável a eficiência da pesquisa qualitativa em estudar os fenômenos das ciências sociais (GODOY, 1995) e, inclui-se, das Ciências Sociais Aplicadas. Nesse contexto metodológico mais amplo, foram realizadas entrevistas a partir de um roteiro semiestruturado (ver Apêndice). Segundo Gil (2008) a realização de entrevistas é uma das ferramentas mais usuais nas pesquisas qualitativas das Ciências Sociais, e por permitir obter informações em sua profundidade, é considerado um método muito eficiente para analisar impressões, sentimentos e crenças.

Este estudo investigou jovens que vivenciavam a dupla jornada de trabalhar e estudar no ensino superior. Comumente quem se encontra nessa situação já é maior de idade, portanto, adotou-se para fins práticos, a captação de candidatos às entrevistas jovens partir dos 18 anos, fechando essa janela até os 31 anos.

A busca pelo público-alvo partiu da autora da presente pesquisa, que possuía pessoas no seu círculo pessoal e profissional que se enquadravam no perfil delimitado. A partir do convite desses primeiros participantes, foi solicitado para que eles indicassem outras pessoas que eles conheciam que também estivessem alinhadas ao perfil a ser estudado, até que fosse alcançado o ponto de saturação dos dados. Portanto, foi utilizado a prática da amostragem de bola de neve, que se constitui inicialmente com participantes que seriam “sementes”, eles que auxiliam a expandir a captação de candidatos, através da indicação de novos contatos com as características buscadas (VINUTO, 2014).

Essa ferramenta mostrou-se muito adequada para a pesquisa tendo em vista que o teor das entrevistas era delicado, fazendo com que a indicação de pessoas próximas e que tivessem certa familiaridade com a pesquisadora, tornasse os relatos mais fidedignos pelo conforto em falar sobre as emoções e experiências com uma pessoa conhecida. Outra questão suscitada pela amostragem de bola de neve, é que foi um acaso as entrevistadas serem todas mulheres. A pesquisadora chegou a convidar dois homens para participarem como entrevistados, porém por motivos particulares, não aceitaram. Foram inicialmente apenas mulheres que aceitaram o

convite para contribuírem com a pesquisa e serem entrevistadas, o que ocasionou em indicações também de mulheres fechando assim o grupo de entrevistadas apenas com pessoas do sexo feminino.

A coleta de informações se deu através de entrevistas semiestruturadas, que se caracterizam pela flexibilidade no momento da entrevista, possibilitando que o entrevistado tenha uma postura de mediador, guiando as pautas, mas ao mesmo tempo fornecendo para o entrevistado maior liberdade para discorrer sobre o que vier a sua mente (DOS SANTOS *et al.*, 2021).

Dividiu-se as entrevistadas em dois grupos, referentes aos tipos de organização que elas atuam:

O primeiro grupo é composto pelas atuantes em empresas burocráticas e tradicionais (Entrevistadas 1, 3, 5 e 6), através dos relatos identifica-se que trabalham de forma predominante nessas empresas caracterizadas por terem hierarquia rígida, pressão psicológica para entrega de resultados e inflexibilidade de jornada e fluxo de trabalho.

O segundo grupo, é composto pelas entrevistadas que trabalham em organizações flexíveis e tecnológicas (Entrevistadas 2, 4, 7, 8 e 9), nesse segundo e último grupo identificou-se a partir das respostas das entrevistadas as seguintes características: flexibilidade, boas relações com suas lideranças e colegas, regime híbrido ou teletrabalho, cultura do erro, *feedback* constante, boas condições de trabalho como salários compatíveis com a função, benefícios diversos e equipamentos plausíveis para trabalhar.

A seguir serão apresentadas as nove entrevistadas, todas mulheres, e posteriormente será discorrido sobre as categorias construídas.

Entrevistada 1: Mulher, 24 anos, branca, começou a trabalhar como secretária aos 15 anos, está cursando o sétimo semestre de Administração na modalidade presencial, e atualmente trabalha turno integral, presencialmente, no ramo de Varejo de uma grande empresa. Sua empresa foi caracterizada como burocrática e tradicional.

Entrevistada 2: Mulher, 25 anos, branca, começou a trabalhar como estagiária em uma empresa de tecnologia aos 22 anos, está cursando o sexto semestre de Administração Noturno na modalidade presencial, e atualmente trabalha turno integral, teletrabalho, em uma empresa de tecnologia de grande porte. Sua empresa foi caracterizada como flexível e tecnológica.

Entrevistada 3: Mulher, 31 anos, branca, começou a trabalhar na área de CallCenter aos 16 anos, está cursando o décimo semestre de Administração Noturno na modalidade presencial, e atualmente trabalha turno integral, no regime híbrido, em um órgão público. Sua empresa foi caracterizada como burocrática e tradicional.

Entrevistada 4: Mulher, 28 anos, branca, começou a trabalhar com 18 anos na área de vendas, está cursando o oitavo semestre de Administração na modalidade Educação a distância, e atualmente trabalha turno integral, no regime híbrido, em uma empresa de tecnologia de médio porte. Sua empresa foi caracterizada como flexível e tecnológica.

Entrevistada 5: Mulher, 29 anos, preta, começou a trabalhar com 18 anos em uma gráfica com atendimento ao público, concluiu o curso de Administração no final de 2022 na modalidade presencial, e atualmente trabalha turno integral, regime híbrido, em uma instituição financeira de médio porte. Sua empresa foi caracterizada como burocráticas e tradicional.

Entrevistada 6: Mulher, 27 anos, preta, começou a trabalhar com 16 anos como jovem aprendiz em logística, conclui o curso de Administração no final de 2022 na modalidade presencial, e atualmente trabalha turno integral, presencialmente, em uma indústria de grande porte. Sua empresa foi caracterizada como burocrática e tradicional.

Entrevistada 7: Mulher, 30 anos, branca, começou a trabalhar aos 16 anos com Telemarketing, está no décimo semestre do curso de Administração na modalidade presencial e atualmente trabalha turno integral, em teletrabalho, em uma empresa de tecnologia de médio porte. Sua empresa foi caracterizada como flexível e tecnológica.

Entrevistada 8: Mulher, 24 anos, começou a trabalhar com 16 anos como estagiária na secretaria da prefeitura, concluiu o curso de Administração no final de 2022 na modalidade presencial, e atualmente trabalha turno integral, em teletrabalho, em uma empresa de tecnologia de grande porte. Sua empresa foi caracterizada como flexível e tecnológica.

Entrevistada 9: Mulher, 25 anos, começou a trabalhar com 15 anos em salão de beleza como auxiliar de maquiador, concluiu o curso de Administração no final de 2022 na modalidade presencial e atualmente trabalha turno integral, no regime híbrido, em uma instituição financeira. Sua empresa foi caracterizada como flexível e tecnológica.

Por se tratar de uma entrevista semiestruturada, apesar de haver um roteiro para auxiliar o entrevistador, a ideia foi explorar em cada pergunta o tema estudado na presente pesquisa, buscando identificar as emoções e visões de vida que o entrevistado acaba por adquirir advindo de suas experiências de trabalho relatadas. As entrevistas foram realizadas de forma *online* e gravadas através da plataforma Microsoft Teams® e algumas foram realizadas através de áudios enviados para a autora.

A maioria das entrevistas duraram em torno de 40 minutos, algumas tiveram duração menor em razão da pessoa entrevistada ser mais direta nas respostas. As gravações foram realizadas com recursos próprios da plataforma e com prévia autorização das entrevistadas.

As perguntas visaram atender aos objetivos específicos mencionados anteriormente, portanto, são relacionadas ao mercado de trabalho, às vivências dentro das empresas, aos prazeres e desprazeres advindos do trabalho e as reações emocionais e concretas geradas em razão de experiências no âmbito do trabalho.

Para fins de organização do roteiro de entrevistas, as perguntas foram distribuídas na mesma ordem dos objetivos intermediários, sendo divididas em quatro partes:

- As primeiras perguntas do roteiro visaram identificar quais as vivências de prazer e sofrimento que a entrevistada presenciou ao atuar na área administrativa, relacionando as impressões que o indivíduo teve ao adentrar o mercado de trabalho nessa área e atuando dentro da área. Foi analisado se os relatos condizem com o embasamento teórico de Christophe Dejours a respeito das condições que ensejam um ambiente propício para a geração de prazer ou as condições que levam o ambiente de trabalho a se tornar uma fonte de sofrimento.
- A segunda parte das entrevistas buscou entender se aparecem nas vivências de sofrimento das entrevistadas os efeitos da precarização e ameaça de demissão de DEJOURS (2006).
- A terceira parte analisou quais são os mecanismos de defesa que os indivíduos utilizam para não adoecer em face dos desafios e problemas impostos pelo seu contexto de trabalho.
- Por fim, a quarta parte do roteiro visou analisar como o ensino superior auxilia o trabalho a se tornar uma fonte de exaltação da subjetividade e se o crescimento através dos estudos torna o trabalho mais significativo, além de analisar quais os benefícios que o ensino superior trouxe para o âmbito do trabalho na vida do indivíduo.

Portanto, as informações coletadas foram analisadas sob a ótica da psicodinâmica do trabalho, buscando relacioná-las com o referencial teórico, complementando-o ou se apresentando como contraponto. Posteriormente, tais entrevistas foram transcritas pela autora do presente trabalho para ser efetuada a análise. Já a partir da transcrição das entrevistas, foi possível serem observados algumas respostas similares e impressões congêneres, gerando assim três categorias a serem expostas na análise.

A primeira categoria de análise refere-se ao **sofrimento no trabalho** e dentro dessa foram criadas outras quatro subcategorias, que são as emoções preponderantes identificadas nos relatos: intensificação do trabalho, estratégias defensivas, o papel da liderança no sofrimento, o erro e o medo no trabalho. A próxima categoria discorre sobre as análises a respeito do **prazer**

no trabalho e a terceira categoria é a respeito da **psicodinâmica do jovem que trabalha e estuda**. No próximo capítulo, tais categorias serão detalhadas.

5. ANÁLISE DOS RESULTADOS

A análise do presente estudo foi estruturada em três seções, que se constituem de eixos que surgiram como os principais aspectos identificados na pesquisa de campo. As duas primeiras categorias irão explicar sobre o sofrimento e o prazer no trabalho identificado nas entrevistas com as participantes e a terceira sobre os impactos no aparelho psíquico advindo da dupla jornada de trabalho e estudos.

Constata-se que empresas menos burocráticas, mais envolvidas com tecnologia e com estruturas flexíveis do trabalho causam impacto positivo tanto na vida pessoal do indivíduo quanto no próprio trabalho, em contrapartida, entrevistados relataram efeitos negativos em organizações pouco flexíveis, controladoras e mais tradicionais. Tal asserção a respeito do impacto de tipos de organizações nas emoções possui embasamento na teoria de Dejours (1992), que afirma que o trabalho é ambivalente, pois a forma que o trabalho é organizado é capaz de afetar positivamente ou negativamente o aparelho psíquico. A seguir, aprofunda-se as referidas análises.

5.1. SOFRIMENTO NO TRABALHO

No que tange às consequências dos modelos organizacionais nos indivíduos, os estudos na área psicodinâmica do trabalho atestam que diferentes condições e situações conduzem ao sofrimento, acarretando danos psicológicos e físicos aos sujeitos. Dejours (1992, p. 164) afirma que “O trabalho não é nunca neutro em relação a saúde, e favorece seja a doença, seja a saúde”, e cita diversas situações que são capazes de levar o indivíduo a sentir sua subjetividade esmorecida. Nesta seção, analisa-se os efeitos do sofrimento a partir de quatro eixos: da intensificação do trabalho, das estratégias defensivas, do papel da liderança no sofrimento e do erro e o medo no trabalho.

5.1.1 Intensificação do trabalho.

No início das entrevistas visou-se compreender como foi o início da vida no âmbito trabalho das entrevistadas. Nessa fase percebe-se um dos efeitos da ameaça de demissão e precarização de Dejours (2006) que é a intensificação do trabalho, nos relatos das entrevistadas, é possível verificar traços de sofrimento advindos de estruturas do trabalho com expedientes extenuantes. Estando presente emoções como ansiedade, sensação de exploração, dificuldade de desligar do trabalho e em alguns casos, abuso moral. O sofrimento surge, portanto, como

reação a essas emoções, pois há pressões no ambiente organizacional de um lado e o aparelho psíquico buscando formas de defesa do outro, fazendo com o que o trabalhador tenha um conformismo ao contexto (CATTANI; HOLZMAN, 2006; DEJOURS, 1992).

O que se constata no material empírico é a corroboração com o material teórico que alega que o mercado de trabalho para os jovens é árduo, bem como, as opções de trabalho que costumam adquirir inicialmente os expõem a condições precárias, como baixa remuneração, jornada extenuante e até abuso moral (CARNEIRO; CÉSAR; SCHERER, 2022), como percebe-se nos relatos a seguir sobre o início de carreira das entrevistadas:

Tinha uma carga horário gigantesca, eu estava sempre fazendo hora extra, eu trabalhava das 8h às 20h e eu trabalhava de segunda a segunda e às vezes não tinha folga (Entrevistada 7).

No *Call Center* tinha tempo para ir no banheiro, tinha que engolir a comida, era tudo muito controlado (Entrevistada 3).

Já trabalhei em empresa que eu precisava desde limpar o chão, tirar o lixo, fazer caixa e ser gerente, compras e tudo, ganhar um salário de auxiliar de limpeza e ser repreendido o tempo inteiro, então eu tive situações bem ruins, que tu está ali se dedicando e ganhando pouco e ainda tomando na cabeça xingamento, ofensa, que tu é isso, é aquilo, que tu é gorda, que tu é magra, que tu é estranha (Entrevistada 4).

Eu aceitei muita coisa no início da vida no trabalho, tive síndrome da impostora, ansiedade, tensão por medo de errar, risco de demissão e se eu não trabalhasse eu literalmente não comia (Entrevistada 5).

Aprendi que o ambiente de trabalho exige uma estrutura emocional para aguentar pressão e exigências (Entrevistada 6).

Posteriormente, questionou-se a respeito das dificuldades que eram identificadas no ambiente de trabalho atual e como lidavam com elas. As dificuldades mencionavam aspectos de como a forma de organizar o trabalho estava gerando danos à saúde física e mental, como por exemplo, a entrevistada número 6 que desenvolvia com recorrência infecção urinária por deixar de ir ao banheiro em razão do ritmo acelerado do trabalho. Além disso alega que lida com as dificuldades no ambiente de trabalho na base do Rivotril¹, desenvolveu muita ansiedade, começou tratamento psicológico, começou a se medicar e alegou ter engordado muito por falta de energia para cuidar de si mesma. A entrevistada 1 também relatou ter bastante ganho de peso em razão da intensificação do trabalho e da rotina.

¹ Rivotril é um medicamento psiquiátrico indicado para tratamento de transtornos de ansiedade, transtornos de humor, síndromes psicóticas, síndrome de pernas inquietas, vertigem, distúrbios de equilíbrio e síndrome da boca ardente. Disponível em: Rivotril: bula, para que serve e como usar | CR (consultaremedios.com.br).

Os efeitos do sofrimento no trabalho expresso no cansaço excessivo se materializam no corpo. As entrevistadas relatam dificuldade de encontrar tempo para cuidarem de si mesmas, de dormir corretamente e as vezes até se alimentar direito como observa-se a seguir:

Realmente o corpo cansado, eu acho que a mente nunca foi o problema, a questão era o físico (Entrevistada 1).

Eu acabei desenvolvendo muito problema de não conseguir dormir, de falar sozinha de noite, de chorar muito em casa inclusive nos finais de semana pelo estresse no trabalho (Entrevistada 6).

Uma outra consequência da intensificação do trabalho, é a jornada extenuante, que faz com que as empresas frequentemente usem artimanhas com os fins de burlar o sistema de controle de ponto para que seja possível a realização de horas extras além do estipulado em lei pela Consolidação das leis Trabalhistas. Como por exemplo, a entrevistada 5, que mencionou que o excesso de atividades aumentava mais com a modalidade teletrabalho, pois dizia que estava implícito na organização que o trabalhador deveria dar mais de si, portanto, fazer horas extras já que ele tinha o benefício de poder trabalhar de forma remota.

Sendo assim, a empresa usava de prerrogativa do teletrabalho como forma de conforto e benefício para poder explorar os funcionários, dessa forma, ela disse que era orientada pela gestora de como deveria fazer para contornar o controle do ponto e poder continuar trabalhando.

A entrevistada 3 também alegou que fazia horas extras gratuitamente e a entrevistada 6 alega que na sua empresa era cultural o controle de horas extras por fora através da planilha *Excel*: “Todo mundo fazia isso (controle do ponto por fora), então tu também tem que entrar na onda, senão tu não tinha o perfil de trabalhar sob pressão em multinacional” (Entrevistada 6).

Sabe-se que tal situação realizada no ponto está em discordância com o artigo 59 da CLT, além disso, o ponto deve ser controlado por sistema validado pelo Ministério do Trabalho. Senão vejamos:

Eu chegava a trabalhar tipo mais de 10h diárias, a gente batia o ponto e continuava trabalhando, o banco de horas era no Excel (Entrevistada 6)

Eu trabalhava feito uma louca, condenada, não tinha nem final de semana para descansar, então foi um período bem estressante (Entrevistada 6).

Na teoria eu trabalhava até 17h48min, mas na prática até 19h” (Entrevistada 2)

A entrevistada 3 também alega que várias vezes nem via o Ano Novo em razão da intensificação do trabalho e não relaxava nas férias pois tinha que trabalhar. Grande parte das entrevistadas relataram que lidam com as dificuldades que passam no ambiente de trabalho com

terapia, evidenciando o quanto as relações de trabalho ocasionam danos psicológicos em razão dos conflitos com a subjetividade dos indivíduos. Percebe-se também nos relatos que a intensificação do trabalho influa nas relações pessoais dos indivíduos:

Meu namorado foi muito parceiro, eu trabalhava tanto, talvez outra pessoa teria terminado. Trabalhava sábado, domingo e feriado, meu cérebro parecia ter derretido (Entrevistada 3).

Eu tinha um namorado que eu não conseguia dar atenção para ele, não conseguia perguntar como ele estava, porque eu já chegava querendo tomar banho e dormir, não conseguia dar uma qualidade de vida bacana para o nosso relacionamento e para a minha vida pessoal (Entrevistada 1).

A entrevistada 6, também, mencionou que em razão do excesso de estresse que tinha na empresa, preferia ganhar um salário bem menor, pois isso valeria só para não ter aquela sobrecarga emocional.

Conforme relatado na metodologia, as entrevistadas foram divididas em dois grupos, dependendo das características organizacionais das empresas que elas trabalham atualmente, sendo um grupo de entrevistadas que atuam em empresas com modelos organizacionais flexíveis e tecnológicas e o outro grupo de entrevistadas que atuam em empresas burocráticas e tradicionais.

Diante do exposto, verificamos pelos relatos das entrevistadas, que a intensificação do trabalho se faz presente na rotina de grande parte delas, mas principalmente e de forma mais acentuada naquelas que atuam em empresas com estruturas burocráticas e tradicionais.

Isso ocorre pois modelos organizacionais típicos do Taylorismo são propícios para geração de sofrimento pois é uma relação inegociável entre o trabalhador e a realidade imposta pelo trabalho em si, não permitindo que a subjetividade venha à tona (DEJOURS, 1992). Conclui-se que tal intensificação do trabalho, sendo um dos efeitos da ameaça de demissão e precarização (DEJOURS, 2006), repercute com danos na vida pessoal dos indivíduos, causando dificuldades nas relações com familiares e amigos, dificuldade de desligar do trabalho, danos a subjetividade e danos ao corpo físico, fazendo com que surjam enfermidades como ganho ou perda de peso, falta de autocuidado e danos psicológicos ao ponto de ser necessário tratamento com medicamentos psiquiátricos.

5.1.2 Estratégias defensivas

A área Administrativa possui uma série de exigências e situações típicas pelos quais os profissionais dessa área precisam saber lidar. É um ambiente que exige que o indivíduo seja astuto, que tenha raciocínio rápido, habilidades interpessoais e capacidade de competir. Todas essas exigências também acarretam sofrimento psíquico e danos até mesmo para a saúde física em razão da intensificação do trabalho, conforme demonstrado anteriormente pelos relatos.

Áreas administrativas em geral, como finanças, recursos humanos, marketing, são caracterizadas pela competição e a exigência para que as pessoas estejam constantemente estudando e adquirindo habilidades técnicas. Caso contrário, o indivíduo fica “para trás”, pois esse mercado muda muito rápido e é necessário investimento para não sentir-se excluído ou incompetente.

Portanto, apesar de constatado pelos relatos que trabalhar na área Administrativa não apresenta o mesmo tipo de sofrimento que as entrevistadas vivenciaram em outros empregos como, por exemplo, vendedora de varejo, atendimento ao público, *call center*, verifica-se, também, danos ao aparelho psíquico advindos desse tipo de trabalho. A emoção preponderante é a ansiedade, uma vez que todas as entrevistadas relataram que a ansiedade está sempre presente no seu cotidiano de trabalho, tornando evidente a cobrança excessiva que existe por bom desempenho e resultados. Percebe-se uma nuance desse ambiente de trabalho pelo relato da entrevistada 9: “Eu sempre busco não perder muito a minha essência em relação à competitividade, mas também não baixar a guarda, a gente sempre tem que estar lendo os cenários que estamos inseridos” (Entrevistada 9).

O que se identifica é que o sofrimento advindo do trabalho na área administrativa, em razão de suas características típicas que foram mencionadas, é atenuado pela comparação com outras situações que são consideradas piores pelas entrevistadas, sendo isso um mecanismo de defesa. Tais mecanismos surgem quando há conflito entre a forma que o trabalho é organizado e o aparelho psíquico, impedindo que ocorra a descompensação psíquica (DEJOURS, 1994).

Dessa forma, trabalhos anteriores pelos quais as entrevistadas passaram causavam mais danos ao corpo físico e as agressões psicológicas eram mais “escancaradas” em comparação as agressões psicológicas causadas pelos empregos administrativos, que causam danos de forma mais dissimulada.

Com isso, o sofrimento que existe no trabalho é atenuado, pois a trabalhadora busca modificar e minimizar a realidade que lhe causa sofrimento ao lembrar de situações piores pelas quais já passou, constituindo assim um mecanismo de defesa para lidar com esse ambiente, com isso, também faz com que as situações atuais causadoras de sofrimento sejam perpetuadas, condizendo com a teoria de DEJOURS (1994) sobre como os mecanismos de defesa não apenas

modificam a percepção, mas também servem como combustíveis para manutenção da realidade. Um exemplo desse fenômeno é a fala da entrevistada 4 “Por essas coisas ruins que eu narrei que passei nos outros empregos e por outras, onde eu estou hoje, eu dou graças a Deus”.

Percebe-se, também, essa comparação com situações piores na fala da entrevistada 2, que diz que apesar de algumas vezes sentir-se exaurida, lembra que é privilegiada pelo cargo que tem em sua empresa:

Quando eu estou pensando em desistir ou estou cansada ou estou pensando que não vale a pena, eu penso nesses benefícios, eu penso nessas condições que são oferecidas, que são boas sim perante a outras situações do mercado, a gente sabe que o mercado brasileiro não é fácil (Entrevistada 2).

Também se verifica essa comparação na fala da entrevistada 3, que relatou uma série de situações que lhe causaram sofrimento como excesso de trabalho e necessidade de tratamento psicológico em razão de problemas no ambiente de trabalho, porém, ao mesmo tempo considera-se realizada. Leia-se: “No *call center* era horrível, pelo menos aqui eu posso sair e comprar um cafezinho” (Entrevistada 3).

Outra comparação que ocorre é quando as entrevistadas têm um cargo CLT, essa modalidade de trabalho por ser uma das mais seguras que existe, faz com que as pessoas busquem cada vez mais “segurar” seu emprego por mais que ele cause situações de sofrimento.

Para isso basta pensar no quanto um posto de trabalho formal está ficando difícil de conseguir haja vista a precarização do trabalho recorrente do mercado (RIBEIRO; TOLFO, 2011), expressa em contratos como terceirizados, pejetização, estágios com responsabilidades, aquém ou além dos objetivos de um estágio. Nas palavras da entrevistada 2: “Na vida isso me faz ser grata por ter um emprego, por estar trabalhando e por ser CLT né, por ter segurança que me garante esses benefícios que eu provavelmente não teria se eu não tivesse esse emprego”.

Outro mecanismo de defesa que percebemos em alguns relatos foi uma autocobrança para trabalhar mais, ou seja, o próprio indivíduo sente-se mal em alguns casos por não conseguir fazer mais horas extras para concluir suas tarefas. Um exemplo disso é a entrevistada número 6, que quando trocou de empresa sentiu a diferença de não poder mais levar o notebook para casa, mencionando que uma causa de sofrimento era não conseguir terminar as atividades do dia e por trabalhar em uma empresa cuja máquina ficava na empresa, ela não podia fazer horas extras. A vontade de cumprir com a alta demanda e não poder fazer as horas extras pode ser identificado como uma estratégia defensiva para amenizar a intensificação do trabalho.

Alguns sintomas físicos advindos da intensificação do trabalho também podem ser caracterizados como mecanismo de defesa, pois quando o sofrimento emocional não vem à tona, ocorre a somatização, que é quando essa carga emocional vira doença física, como no

caso da entrevistada número 6, que desenvolvia infecção urinária por não conseguir ir ao banheiro em razão do excesso de trabalho na rotina.

Por fim, outro mecanismo de defesa reconhecido foi a questão de trabalhar mais quando a empresa começa a efetuar demissões. É notável o quanto os funcionários sentem-se abalados quando a empresa começa a fazer desligamentos para economizar em custos por exemplo, e isso gera um efeito positivo para a organização no sentido de que os indivíduos começam a dar mais de si, o trabalho torna-se mais intensificado por causa do medo de ser “o próximo”. Esse efeito é apontado por DEJOURS (2006) como um mecanismo nas empresas para obter os melhores ganhos, tanto individualmente quanto coletivamente todos passam a sentir que precisam fazer um esforço extra para sustentar a organização, dessa forma, a percepção a respeito do medo de ser demitido é alterada para a percepção de que precisa ajudar a manter a empresa em pé. Observe-se a seguinte fala: “Quando ocorrem algumas demissões, a gente dá o nosso melhor pois ficamos com receio” (Entrevistada 2).

5.1.3 O papel da liderança no sofrimento

Na fala das entrevistadas diversas experiências foram ressaltadas como sendo o gestor um agente importante de impacto nas vivências de prazer e sofrimento no trabalho. Dessa forma, o papel da liderança é imprescindível para que as empresas se tornem melhores ambientes de trabalho visando atenuar o sofrimento, pois é através do líder que muitas vezes o profissional consegue construir seu valor e sua identidade profissional dentro da empresa através de *feedbacks*.

Das entrevistadas, as que atuam em empresas mais modernas e tecnológicas, tem mais líderes flexíveis, humanos e preparados para lidar com a gestão de pessoas. Já as que atuam em empresas mais tradicionais, relataram péssimas experiências com gestores e daí, adveio uma série de emoções negativas e danos psicológicos. Abaixo, principais relatos a respeito:

Já tive gestão ruim, que repreendia na frente do cliente, que botava colaborador para discutir, debater no meio do ambiente, não era uma gestão de verdade. Vi pessoas que tinham uma relação mais próxima com a gestão terem certos benefícios, então precisei sair da empresa por causa disso (Entrevistada 4).

Como eu não tinha o apoio da chefia superior, eles me cobravam que eu cobrasse as outras pessoas, quando eu cobrava, eles faziam uma coisa que eles nunca deveriam fazer, eles recebiam essas pessoas e eles nunca perguntavam “ah, mas já conversou essa situação com a tua supervisora? já tentou resolver com a tua chefia imediata?” eles falavam mal da chefia para essa pessoa (Entrevistada 3).

A entrevistada 6 relatou que uma das principais causas do seu sofrimento era ser xingada, julgada ou ter que provar que estava falando a verdade para a chefia, bem como relata que a péssima relação com seu superior foi o principal motivo de ter desenvolvido problemas psicológicos. Relatou que uma das coisas que mais a apavoravam eram os gestores homens, brancos e mais velhos, havendo até mesmo uma pressão racista nesse sentido, que eram machistas, que não tinham tato, que gritavam, esbravejavam e usavam palavras de baixo calão com ela.

A entrevistada 5 também relatou experiências bem negativas com a liderança, ressaltando que o excesso de controle em cima dela, cobranças e condições ruins de trabalho que acarretavam sofrimento. Inclusive, apesar a relação decorrer de contrato de pessoa jurídica, tinha que ter a mesma subordinação como se fosse CLT “PJ só perde para condições análogas à escravidão”.

O medo da liderança fica evidenciado a seguir quando questionada a respeito de alguma situação que tenha causado medo “Tive um péssimo gestor, que pedia para o estagiário assinar documentação sendo que isso não podia, a liderança piorou tudo” (Entrevistada 7).

A organização do trabalho também é definida pelas relações de poder, que quando não são balizadas pelo respeito, acolhimento e cultura de *feedback*, acarretam sofrimento no trabalho. O reconhecimento é um dos fatores principais apontados pela teoria como significativos para causar prazer e felicidade, o sujeito precisa da validação externa, principalmente de suas lideranças para sentir-se importante e valorizado (DEJOURS, 1992; CATTANI; HOLZMAN, 2006), se a empresa não possui líderes bem treinados e aptos a lidar com pessoas, as consequências para a saúde mental dos trabalhadores são desastrosas.

5.1.4 O erro e o medo no trabalho.

Outro campo investigado a partir do roteiro de entrevistas foi a respeito de como o medo influi nas relações de trabalho. O cenário neoliberal acarreta uma competitividade e uma sensação nos trabalhadores de que são substituíveis, a guerra econômica faz com que paire sobre os indivíduos o medo da incompetência, o medo de errar e o medo de ser demitido (DEJOURS, 2006).

Observa-se que o medo advém da estrutura do trabalho dentro das organizações, as entrevistadas que atuam em empresas de tecnologia e flexíveis, sem características de controle típicas das organizações tradicionais e que possuem investimento em Recursos Humanos, não apresentam as reações negativas das entrevistadas que trabalham em empresas tradicionais,

quando cometem um erro por exemplo, lidam de forma saudável com ele e não tem medo de serem demitidas. Empresas que tem a cultura do erro são capazes até de amenizar traumas advindos de organizações desumanas, como no exemplo do relato abaixo:

Aprendi a ficar de cabeça baixa, passei por duas demissões por me impor, e as demissões foram traumáticas, eu tenho sequelas disso até hoje, o único lugar onde eu consegui superar isso foi em locais onde havia a cultura do erro (Entrevistada 5).

A entrevistada 5 relata que até os dias atuais não conseguiu superar o que ocorreu, alega que as demissões deixaram sequelas, que adoeceram e que estava se segurando para não chorar, sendo que ao relatar isso a entrevistada chora.

A sensação de cometer um erro e as possíveis consequências dele são grandes causadores de sofrimento. Quando as entrevistadas foram questionadas sobre como se sentiam quando cometiam um erro no trabalho, o que apareceu foram respostas como essas:

Me culpo até a morte, ficava dias e dias pensando naquilo (Entrevistada 1).

Me sinto bem chateada comigo mesma (Entrevistada 3).

Sentia muita frustração, acontecia muita coisa ao mesmo tempo e as vezes algo acabava passando (Entrevistada 6).

Como dificuldades cito o medo de errar, a síndrome da impostora, o risco de demissão (Entrevistada 5).

Quando eu erro eu sinto um desespero, me dá dor de barriga, meu coração acelera, já me vem a demissão na cabeça (Entrevistada 5).

O medo no trabalho, também, se apresenta de outras formas, como: “Tinha medo de não sair do lugar, ficar na mesmice, de não conseguir evoluir” (Entrevistada 1). E, também: “Me organizo para evitar situações que me dão medo de uma forma desesperada, não saudável, pois eu estou sempre esperando pela demissão em qualquer lugar, em qualquer ocasião” (Entrevistada 5).

Também se identifica quando pedimos para as pessoas narrarem um episódio no qual sentiram medo, o medo da incompetência. Esse medo engloba uma série de experiências no qual o indivíduo sente-se impotente perante as perplexidades do ambiente de trabalho, seja pela sua insuficiência em atender as demandas a que é exposto, seja por complicações de terceiros, do qual não há como controlar e cujos resultados não dependem apenas do trabalhar, mas que ele acaba absorvendo a responsabilidade para si (DEJOURS, 2006). Foi o que apareceu no relato da entrevistada 1, no qual um colega fez algo errado e antiético, mas que impactou nos resultados dela, gerando assim emoções como medo, desconfiança em si mesma, medo de

processo judicial, medo de demissão, paranoia e mais lentidão nas tarefas por ficar conferindo diversas vezes por receio de que ocorresse a situação novamente.

A entrevistada 3 também relatou que passou por uma situação de medo na empresa que trabalha, no qual foi acusada injustamente de ter cometido abuso moral, e que isso causou muitos danos psicológicos, tendo que procurar terapia para amenizar o sofrimento de medo. Ficou paranoica e, também, acabou mudando sua forma de trabalhar. Ela se sentiu reprimida de se expressar no trabalho por medo de que ocorresse novamente a situação.

O que conseguimos averiguar em relação as entrevistadas 2, 4, 7, 8 e 9 (grupo que atua em empresas flexíveis) é que o medo não se faz presente como nas demais entrevistadas e a forma como lidam com os erros é mais saudável, consideramos que essa postura se deve principalmente a estrutura organizacional que se encontram.

5.2 PRAZER NO TRABALHO

Da mesma forma que foi narrado a respeito do medo e do erro no trabalho serem condicionantes à estrutura da empresa, o prazer no trabalho também se encontra diretamente relacionado a isso pelo que podemos observar pela pesquisa. Boas condições de trabalho são capazes de acarretar para o indivíduo felicidade, exaltação da subjetividade, crescimento pessoal e profissional, saúde mental e física e fazer com o que haja identificação entre o trabalho e o trabalhador, tal premissa é aferida no relato das entrevistadas e condiz com a teoria Dejouriana. Como mencionado anteriormente, as entrevistadas 2, 4, 7, 8 e 9, todas atuantes em empresas modernas e tecnológicas, alegaram que não identificaram grandes dificuldades no seu trabalho, e citaram diversas facilidades e consideram a empresa que trabalham fonte de grande prazer. Características como trabalho em *home office* ou híbrido, flexibilidade de horários, boa gestão, salário e benefícios plausíveis e empresa com cultura forte de *feedback* e tolerância ao erro possibilita que as entrevistadas tenham mais confiança no seu trabalho, lidem bem na hipótese de cometer erros, sintam orgulho do seu trabalho e tenham uma vida pessoal mais rica, pois as condições ofertadas pelo trabalho possibilitam que a pessoa consiga aproveitar melhor os momentos fora do horário de trabalho, não é presente nos relatos delas por exemplo, os danos e emoções negativas advindos da intensificação do trabalho:

No meu trabalho atual, por eu trabalhar em uma empresa moderna e mais voltada para a tecnologia, como facilidades eu diria que eu gosto do meu trabalho, eu tenho uma jornada de trabalho que é respeitada, trabalho das 9h às 18h, é raríssimo, raríssimo eu

precisar fazer hora extra e normalmente quando eu preciso é porque eu precisei sair ou eu deixei de fazer alguma coisa, nunca é por exigência da empresa (Entrevistada 9)

Mas a minha rotina é muito tranquila justamente por eu ter essa facilidade de trabalhar em casa na maioria das vezes e por eu conseguir fazer meu horário. Então se eu preciso fazer alguma coisa no meio do dia, eu não prefiro porque as coisas estão ali para serem feitas, então eu prefiro focar e fazer de uma vez só, mas se eu quiser eu posso, então tem essa liberdade (Entrevistada 8).

Outra questão muito importante que apareceu nas entrevistas e que corrobora a teoria de Dejours é a importância do reconhecimento, pois para o indivíduo não basta apenas ele exaltar sua subjetividade através do aprendizado técnico e crescimento intelectual no trabalho, mas também ele necessita da visão dos demais sobre ele (DEJOURS, 2012). Nos relatos pelas entrevistas aparece o quanto o reconhecimento de utilidade (vindo de posições hierárquicas superiores) é importante para gerar prazer:

Me sinto bem feliz, me sinto na expectativa de reconhecimento, as vezes vem e as vezes não vem, não por conta da empresa, mas porque é muita gente né? (Entrevistada 4)

Eu ficava muito faceira principalmente quando eu tinha reconhecimento... eu me sentia muito bem, eu me sentia muito lisonjeada de ter conseguido, eu, uma mera pessoa física, uma mera trabalhadora, estudante, consegui agregar a uma empresa de porte tão grande (Entrevistada 1)

Eu fico um pouco chateada quando não tenho aquele reconhecimento que eu esperava sim que fosse publicamente (Entrevistada 5).

Hoje tem colegas meus que estão a sei lá, 12 anos a mais que eu e já vem em mim para tirar dúvidas (Entrevistada 8).

Nos relatos das entrevistadas, constata-se bastante o quanto a empresa proporcionar experiências de aprendizado e amadurecimento fazem com o que trabalho se torne prazeroso.

As entrevistadas relataram que serem expostas a desafios e a sensação de conseguir resolver problemas faz com que sintam úteis, grande parte relatou que sentia felicidade ao conseguir ajudar um colega a resolver um problema ou quando passava a ser reconhecido pelos seus pares.

A ideia de conseguir adquirir aprendizado, novas habilidades e conhecimentos aparece bastante como fator chave para que o trabalho seja fonte de felicidade, aliás o indivíduo sentir

epistemofilia com seu trabalho, sentir paixão pelo que faz e aprende e ter essa sede de saber mais é um dos grandes fatores de exaltação da subjetividade (Cattani/Holzman; 2006).

Essa realização de aprender, eu sofri bastante nos oito anos que trabalhei em um setor, mas eu fui realizada porque eu aprendi muito (Entrevistada 3).

Essa realização realmente de conseguir fazer algo tudo mais, é uma coisa que acaba influenciando bastante na autoestima também de uma certa forma né ... essa satisfação também de conseguir alcançar as coisas (Entrevistada 8).

A autonomia e liberdade para poder trabalhar também se mostrou como fator relatado pelas entrevistadas como fonte de prazer, organizações com excesso de controle e/ou rotinas muito prescritas foram descritos como causadores de sofrimento, pois para que seja possível gerar prazer, é necessário que a essência do indivíduo possa estar impregnada naquilo que ele faz, é preciso liberdade de agir, portanto é a subjetividade do trabalhador que precisa ter espaço. (MENDES, 2007).

Foram identificados pela pesquisa diversos pontos tratados pela teoria da psicodinâmica que acarretam construção positiva da subjetividade, entre eles o trabalho proporcionar prazer pelo conhecimento, liberdade para o indivíduo tomar decisões, agirem conforme suas convicções, boas relações interpessoais, reconhecimento e possibilidade de expressarem sua subjetividade, em razão disso que arranjos organizacionais flexíveis são considerados melhores para se atuar.

5.3 O JOVEM QUE ESTUDA E TRABALHA

Atendendo a um dos objetivos do presente estudo, que era investigar a psicodinâmica advinda da dupla jornada de trabalho e estudos, segundo relato das entrevistadas, o sofrimento que já existe oriundo do trabalho é duplicado em razão de haver também a jornada dos estudos.

Percebe-se que há uma série de emoções que interpelam o jovem que passa por essa experiência, que vem a ser medo, cansaço, frustração, dificuldades, mas também experiências que exaltam a subjetividade, como crescimento pessoal e profissional, realização e ampliação da visão de mundo.

A rotina das entrevistadas costuma começar bem cedo e terminar bem tarde em razão da dupla jornada, com exceção de uma entrevistada, todas fazem curso superior presencial, o que acarreta, também, o cansaço advindo do deslocamento. Houve muita reclamação sobre o

quanto o deslocamento é cansativo, algumas chegando a ficar 3 horas por dia só envolvida no trânsito. É unânime que todas na folga do trabalho precisam realizar as atividades da faculdade que não há energia durante a semana para fazer, portanto a parte de lazer ficava prejudicada em razão da dupla jornada, sobrando pouco tempo para realizarem atividades que proporcionem bem-estar.

Eu não tinha mais motivação no final do dia para prestar atenção na aula (Entrevistada 1).

Era muito complicado se autocobrar para fazer as atividades da faculdade (Entrevistada 6)

Era muito tentador ir para casa após o trabalho ao invés de ir para a aula e tinha dias que eu trabalhava 14h e tive que cancelar muitas cadeiras por causa disso (Entrevistada 3).

Um relato muito presente é a tristeza por não conseguir estar presente e dar o seu melhor nem para o âmbito trabalho e nem para o âmbito estudos.

Eu tive uma dificuldade um pouco maior de acompanhar as aulas do jeito certo e conseguir estudar na mesma proporção, sempre fui um pouquinho atrasada em relação as outras pessoas da mesma turma por causa do cansaço do trabalho (Entrevistada 1).

Eu não tinha mais vontade de estar na faculdade, não tinha vontade de estar no meu trabalho porque eu não conseguia viver o melhor dos dois mundos (Entrevistada 1).

O curso superior apesar de ao ser combinado com a jornada integral de trabalhar acarretar sofrimento, também acarreta uma série de pontos positivos apontados pelas entrevistadas. Entre eles, está o aprendizado que a faculdade trouxe para as suas vidas e como isso as ajudou a conseguir crescer em suas carreiras profissionais, isso está relacionado à identidade e sentimento de ligação quando se faz algo que estimule o intelecto e a criatividade (MENDES, 2007). Muitas também alegam que o curso superior trouxe senso crítico e as “estragaram” por não verem mais o ambiente empresarial de forma romantizada como era antes, a universidade as ajuda a não serem manipuladas.

Além desse crescimento pessoal, também apontam as oportunidades no mercado de trabalho que o curso superior proporciona e o quanto ele tem um impacto importante no trabalho. O curso superior é visto como uma forma de alavancar suas vidas, algumas alegaram vir de um contexto social pobre e simples, e que ter um diploma era uma forma de conseguir “subir na vida”.

O estudo e a graduação vão te levando a lugares que talvez não levaria se não tivesse eles (Entrevistada 4)

Eu acredito que o mercado de trabalho sem a graduação não me enxerga da mesma forma, a graduação traz muita oportunidade (Entrevistada 4).

Eu escolhi a faculdade porque precisava ter um emprego que pagasse bem, que tivesse benefícios, e quando tentei essa faculdade era essa a intenção, conseguir um emprego melhor (Entrevistada 1).

Foi extremamente crucial fazer faculdade, acrescentou muito na vida (Entrevistada 5).

O ensino superior foi apontado por pesquisas como essencial para alavancar a vida profissional (DIEESE, 2008; PRITCHETT, 1996 *apud* ROCHA *et al.*, 2017; TARTUCE, 2007), no entanto, em alguns estudos como o de Tartuce (2007), indicam que mesmo após ingressarem no ensino superior, os jovens não conseguiram ter a perspectiva de melhores condições na sua vida profissional. Porém na presente pesquisa, todas as entrevistadas relataram que o ensino superior teve resultados concretos em suas vidas profissionais.

As entrevistadas ressaltaram que passaram a fazer atividades que davam mais prazer e nas quais elas se sentiam mais desafiadas, passaram a ter empregos com melhores condições e tiveram mais facilidade em conseguir trabalhos, portanto é notável que apesar do sofrimento advindo da dupla jornada, que impacta a saúde física e mental, o crescimento intelectual e os frutos advindo da curso superior são considerados pelas entrevistadas como importante para alcançarem felicidade e auto estima.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi analisar a psicodinâmica que surge em jovens que encaram a dupla jornada de trabalhar e estudar, foi considerado como recorte de análise indivíduos que estão fazendo sua formação e atuando na área de Administração, visando entender como as vivências de prazer e sofrimento aparecem nesse ramo específico.

O primeiro objetivo específico se referia ao entendimento de como funcionava a rotina em um dia de trabalho e em um dia de folga, visando compreender quais as emoções que influíam nessas duas áreas da vida do entrevistado. Levando em consideração que ambas são afetadas pela dinâmica de ter que trabalhar e estudar e pelas dificuldades que incidem sobre tais atividades, concluiu-se pelos relatos que a dupla jornada acarreta excesso de exaustão, emoções como frustração e tristeza por não conseguirem dar o seu melhor nem para o trabalho e nem para os estudos. Isso faz com que uma ou outra área acabe ficando prejudicada em algum momento pelo excesso de demandas.

Conclui-se também que os indivíduos que têm essa dupla jornada em suas folgas conseguem desfrutar pouco de atividades de lazer e/ou que enriqueçam sua vida pessoal, pois precisam realizar as atividades atrasadas da faculdade, tal fato faz com que a subjetividade fique amortecida, pois o ato de buscar crescimento pessoal e realizar atividades de lazer são fontes de prazer para o aparelho psíquico.

O segundo objetivo intermediário era investigar quais as vivências de prazer e sofrimento que apareciam no cotidiano das entrevistadas. Foi identificado que as entrevistadas que atuavam em organizações tecnológicas e com estruturas flexíveis vivenciavam mais emoções de prazer do que as entrevistadas que atuavam em organizações burocráticas e com características Tayloristas. A forma como o prazer se manifesta na vida das participantes condiz com a teoria Dejouriana, emoções como epistemofilia com o trabalho, reconhecimento de utilidade e de beleza, liberdade de agir e confluência de significação do trabalhador com o objeto do seu trabalho, foram apontamentos relatados como causadores de felicidade. Por sua vez, o excesso de trabalho, o controle excessivo, a cansativa rotina de ter que trabalhar e estudar, relações interpessoais ruins especialmente com as lideranças e más condições de trabalho foram apontados como causadores de sofrimento, acarretando doenças físicas, mentais e traumas emocionais.

O terceiro objetivo intermediário proposto era verificar como o cenário contemporâneo e neoliberal influenciava nas vivências de prazer e sofrimento. Foi captado das entrevistas que o início da vida no âmbito trabalho de algumas entrevistadas foi mais difícil em razão de terem

passado por trabalhos precarizados, nos quais tinham condições ruins de trabalho como salários baixos, falta de benefícios, abusos morais, atividades não estimulantes e prazerosas e jornadas extenuantes. Nesse contexto, algumas entrevistadas viram o ingresso no ensino superior como porta de entrada para conseguirem alcançar melhores postos de trabalho, que vieram a ser os cargos Administrativos. Essa precarização do trabalho no início da vida do jovem foi apontada em outros estudos, que ressaltaram a fragilidade do jovem no mercado de trabalho neoliberal e que muitos passam a aceitar que não poderão fazer o que queriam e sim o que podem fazer no momento (COURSEIL, *et al.*, 2020; MAIA *et al.*, 2010).

O quarto objetivo intermediário era entender quais as estratégias defensivas utilizadas pelos jovens. A constatação que se chegou é que a visão de que o mercado de trabalho é difícil e competitivo, faz com que a percepção das condições causadoras de sofrimento no trabalho atual sejam suportadas e até mesmo atenuadas. Bem como, a comparação com as ocupações que tiveram antes de entrar na área Administrativa, por terem algumas condições ruins que não identificaram no trabalho atual, servem como motivo para atenuarem as emoções advindas de condições causadoras de sofrimento, já que o trabalho atual é bem melhor.

Por fim, o último objetivo intermediário buscava entender se (e como) o ensino superior influía para tornar o trabalho significativo. Pelos resultados das análises, constata-se que o curso de Administração foi imprescindível para nortear a vida das entrevistadas no âmbito trabalho, possibilitando que elas adquirissem boas oportunidades que, por sua vez, propiciaram experiências de prazer, como realização com o seu trabalho executado e regozijo com o crescimento profissional que tiveram a partir da faculdade.

Desse modo, com a conjunção dos objetivos intermediários, entende-se que o presente TCC respondeu ao seu objetivo final que era compreender a psicodinâmica de jovens que encaram essa dupla jornada de trabalhar e estudar, que é árdua e exige resiliência, acarreta uma série de emoções prejudiciais para o indivíduo, mas também, vivências de prazer que enriquecem sua vida profissional e pessoal.

Sugere-se para os próximos estudos maior aprofundamento no que se refere às consequências psicológicas advindas de variados tipos de modelos e atividades organizacionais.

Entende-se como limitação desse trabalho a identificação dos efeitos psíquicos de apenas dois tipos de organização (flexíveis e burocráticas), bem como a falta de investigação dos efeitos psíquicos dependendo da atividade/função dentro da empresa.

Outro ponto que ressalta-se, é que pela captação dos candidatos às entrevistas, resultou no acaso de todos os entrevistados serem mulheres, porém reconhece-se que há uma especificidade no sofrimento que esse gênero vivencia no ambiente de trabalho e cujo presente

trabalho não alcançou em sua investigação e análise. Portanto, deixa-se em aberto também essa questão do impacto no aparelho psíquico considerando gênero, assim como classe social, pois apareceram em alguns relatos o quanto a falta de recursos financeiros e o ambiente familiar influenciou nas relações trabalhistas.

Por fim, outro ponto relevante da conclusão é sobre a análise realizada a respeito do medo e do erro no trabalho. Foi identificado pelos relatos das entrevistadas que atuavam em organizações flexíveis e tecnológicas, a ausência do medo de serem demitidas e formas mais saudáveis de lidarem com os erros, também se constatou pouco ou nenhum relato negativo a respeito das empresas que atuam.

Portanto, entende-se também como limitação deste estudo, a captação dos efeitos negativos advindos desse tipo de estrutura organizacional, pois o capitalismo flexível e a expansão de modelos de gestão de pessoas participativos e ditos “modernos” acarretam a captura da subjetividade, fazendo com que o indivíduo veja a sua identidade acoplada à organização que atua, tornando a dominação consentida (ALVES, 2011). Entende-se que esse tipo de dominação e suas consequências para o aparelho psíquico também trazem em si danos emocionais, que não foi possível identificarmos através das entrevistas.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. Trabalho flexível, vida reduzida e precarização do homem-que-trabalha: perspectivas do capitalismo global no século XXI. **Trabalho e saúde: a precarização do trabalho e a saúde do trabalhador no século XXI**. São Paulo: LTr, p. 39-55, 2011.

AMORIM, W. L.; CARVALHO, A. F. M.; LEÃO, R. V. Estratégias defensivas contra o sofrimento psíquico entre trabalhadores. **Fractal: Revista de Psicologia**, Tramandaí, v. 33, n. 3, p. 199-204, set./dez. 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/fractal/a/zfsW7pSznZXPtWThDPzq8Jg/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 03/08/2022.

AREOSA, João. Ensaio sobre psicodinâmica do trabalho. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 24, n. 2, p. 321-330, maio./agosto. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/JdZkgTRMT3sdTcLwL9M8Bsh/>. Acesso em: 03/08/2022.

BARROS, Elone Soeiro. **Reconhecimento e criatividade no trabalho: uma análise a partir da psicodinâmica do trabalho**. 2018. Monografia (Graduação em Psicologia) – Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2018. Disponível em: <https://monografias.ufma.br/jspui/handle/123456789/3052>. Acesso em: 04/08/2022.

BECKER, Franciele Mariane. **Mercado de trabalho e qualificação da força de trabalho no Brasil em tempos de globalização contemporânea**. 2012. Monografia (graduação em Ciências Econômicas) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/160411>. Acesso em: 04/08/2022.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. 1946. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 30/03/2023.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: Constituição-Compilado (planalto.gov.br). Acesso em: 05/09/2022.

CARNEIRO, E.; CÉSAR, M. S.; SCHERER, G. A. As juventudes brasileiras e o acesso ao trabalho: uma análise da precarização intensificada na pandemia da covid-19. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, INTERSETORIALIDADE E FAMÍLIA, V., 2022. Porto Alegre. **Anais** [...]. Porto Alegre: Editora da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2022. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/241649/001143462.pdf?sequence=1>. Acesso em: 31/07/2022.

CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. Dicionário de trabalho e tecnologia. Porto Alegre: Ed da UFRGS, 2006.

CORSEUIL, C. H. L.; FRANCA, M. P.; POLOPONSKY, K. A inserção dos jovens brasileiros no mercado de trabalho num contexto de recessão. **Novos estudos CEBRAP**, São Paulo, v. 39, n. 3, p. 501-520, set./dez. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/nec/a/YpyPKctgxHDdcNty58SyZLr/>. Acesso em: 04/08/2022.

COURSEIL, C. H. L.; POLOPONSKY, K; FRANCA, M. P. Diagnóstico da inserção dos jovens brasileiros no mercado de trabalho em um contexto de crise e maior flexibilização. **IPEA – Instituto de pesquisa econômica aplicada**, Brasília, 2020. Disponível em: Repositório do Conhecimento do Ipea: Diagnóstico da inserção dos jovens brasileiros no mercado de trabalho em um contexto de crise e maior flexibilização. Acesso em: 25/08/2022.

DE MATTOS, E. C; MERLO, A. R. C; ANDREAZZA, J. P. “Ou tu é zero ou tu é dez”, entre o sofrimento e o prazer: o caso dos gestores intermediários de um banco. **Trabalho (En) Cena**, v. 4, n.1, p. 154-175, 2019. Disponível em: <https://betas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/view/5097>. Acesso em: 04/08/2022.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 7. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas, 2006. Tradução Luiz Alberto Monjardim.

DEJOURS, Christophe. Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 17, n.3, p. 363-371, jul./set. 2012. Disponível em: SciELO - Brasil -

Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução. Acesso em: 04/10/2022.

DEJOURS, Christophe. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**. Paris, v. 14, n.3, p. 27-34, set./dez. 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prod/a/V76xtc8NmkqdWHd6sh7Jsmq/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 04/08/2022.

DEJOURS, Christophe. **A Loucura do trabalho**: estudo da psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez Editora, 1992.

DEJOURS, Christophe. **O Fator Humano**. 3. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getulio Vargas, 2002.

DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do Trabalho**: contribuições da escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas S.A, 1994.

DIEESE, **Trajetórias da juventude nos mercados de trabalho metropolitanos**: mudanças na inserção entre 1998 a 2007. DIEESE, São Paulo, 2008. Disponível em: DIEESE - livro - Trajetórias da juventude nos mercados de trabalho metropolitanos - janeiro/2008. Acesso em: 06/09/2022.

DOS SANTOS, Alexa Fagundes; DE JESUS, Gabrieli Guterres; BATTISTI, Isabel Koltermann. Entrevista semi-estruturada: considerações sobre esse instrumento na produção de dados em pesquisas com abordagem qualitativa. **Salão do Conhecimento**, v. 7, n. 7, 2021.

FRAGOSO, A.; VALADAS, S. T.; PAULOS, L. Ensino superior e empregabilidade: percepções de estudantes e graduados, empregadores e acadêmicos. **Revista Educação & Sociedade**, v. 40, p. 1 – 17, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/DQ5KTMJnXW4LC6pLQmnNSMF/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 02/08/2022.

GIL, Antonio Carlos. Observação. In.: Métodos e técnicas de pesquisa social. 6.Ed. São Paulo: Atlas, 2008. pp. 109-120.

GODOY, Arilda Schmidt. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. *Revista de Administração de empresas*, v. 35, p. 20-29, 1995.

GUIGOU, Felipe Maraschin. **A crise econômica e o segmento jovem do mercado de trabalho na Região Metropolitana de Porto Alegre: 2015–2016**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Econômicas) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/193117>. Acesso em: 04/08/2022.

IRBER, Carine. **Alta rotatividade da mão de obra no Brasil: determinantes e consequências**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Econômicas) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/193153>. Acesso em: 04/08/2022.

LANCMAN, Selma; UCHIDA, Seiji. Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 6, p. 79-90, 2003. Disponível em: Trabalho e subjetividade: o olhar da psicodinâmica do trabalho | Cadernos de Psicologia Social do Trabalho (usp.br). Acesso em: 04/10/2022.

LOTTERMANN, F.; GIONGO, C. R.; OLIVEIRA-MENEGOTTO, L. M. “Eu Não Tenho Direito de Me Desanimar”: Sofrimento no Trabalho de Executivos. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 37, p. 1 - 9, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ptp/a/JbHXYWRs3S8qwPghHfsgGwR/>. Acesso em: 31/07/2022.

LOUREIRO, T.; MENDES, G. H. S.; SILVA, E. P. Estigma, invisibilidade e intensificação do trabalho: estratégias de enfrentamento do sofrimento pelos assistentes em administração. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 16, n. 2, p. 703 - 728, maio./agosto. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/kxDFMzLYxTyZNsBTQrwByCq/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 05/08/2022.

MAIA, A. A. R. M.; MANCEBO, D. Juventude, trabalho e projetos de vida: ninguém pode ficar parado. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 30, p. 376-389, 2010. Disponível

em:<https://www.scielo.br/j/pcp/a/vKJLsdb4f7TqpdbmzJcYMR/?lang=pt&format=html>. Acesso em: 04/08/2022.

MENDES, Ana Magnólia. **Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

NARDI, H. C.; YATES, D. B. Transformações contemporâneas do trabalho e processos de subjetivação: os jovens face à nova economia e à economia solidária. **Estudos de Psicologia**, v. 10, p. 95-103, 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/epsic/a/xKQpCrkKWkZb6S8gFk7ZG6c/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 05/08/2022.

OIT. **IPEA e OIT avaliam o impacto da pandemia sobre jovens no mercado de trabalho do Brasil**. 2020. Disponível em: Trabalho decente para jovens e adolescentes: Ipea e OIT avaliam o impacto da pandemia sobre jovens no mercado de trabalho do Brasil (ilo.org). Acesso em: 01/08/2022.

PUGAS, Jéssika Calai. **Os desafios para a manutenção do sujeito no mercado de trabalho diante das transformações contemporâneas**. 2018. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) – Centro Universitário Luterano de Palmas (CEULP/ULBRA), Palmas, 2018. Disponível em: document5e20bfae589ac (1).pdf. Acesso em: 04/08/2022.

REIS, Mauricio. Uma análise da transição dos jovens para o primeiro emprego no Brasil. **Revista Brasileira de Economia**, v. 69, n.1, p. 125-143, janeiro - março, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbe/a/gcwRBsh6GLqz9LWzx8SQdsq/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 03/08/2022.

RIBEIRO, A. D. S.; DA ROSA TOLFO, S. Estagiários, vínculos e comprometimento com as organizações concedentes de estágio. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 63, p. 15-25, 2011. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/2290/229049716003.pdf>. Acesso em: 18/07/2022.

ROCHA, Enid; REZENDE, Valéria. **A representação social do estudo e do trabalho na vida cotidiana de jovens de classes populares**. Rio de Janeiro: Ipea, 2021. Disponível

em.: <TD 2685-A Representação Social do Estudo e do Trabalho na Vida Cotidiana de Jovens de Classes Populares (ipea.gov.br)>. Acesso em: 31/07/2022.

TARTUCE, G. L. B. P. **Tensões e intenções na transição escola - trabalho: Um estudo das vivências e percepções de jovens sobre os processos de qualificação profissional e (re) inserção no mercado de trabalho na cidade de São Paulo**. 2007. Tese (doutorado) - Universidade de São Paulo (USP), São Paulo, 2007. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-31012008-105554/en.php>. Acesso em: 05/09/2022.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, v. 22, n. 44, p. 203-220, 2014. Disponível em: A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa | Tematicas (unicamp.br). Acesso em: 03/10/2022.

APÊNDICE - ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADO

<p>Fale um pouco sobre suas experiências...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fale um pouco sobre sua rotina em um dia de trabalho e um dia de folga. 2. Fale um pouco sobre as emoções que você vivenciava no início da sua vida no trabalho. 3. Fale um pouco sobre suas experiências em trabalhos do campo da Administração. 4. Qual seria, para você, o papel do curso superior (de Administração) na construção da sua relação com o trabalho?
<p>Facilidades e dificuldades...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Discorra sobre dificuldades e facilidades com as quais você se depara no seu trabalho atual. 2. Conte sobre como você lida (lidou) com essas dificuldades narradas. 3. Por que você acha que tais facilidades narradas ocorreram na execução do seu trabalho? 4. Você vê relação entre essas dificuldades e facilidades no seu trabalho com a sua formação acadêmica na área da Administração?
<p>Como você se sente...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Como você se sente a respeito do seu desempenho no trabalho? 2. Como você se sente e/ou reage quando você comete um erro no trabalho? 3. Como você se sente e/ou reage quando você executa seu trabalho de acordo com as expectativas da empresa?
<p>Explorando outras emoções...</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nomeie as emoções que você percebe sentir nas suas experiências no seu trabalho. Fale um pouco sobre estas. 2. Dessas emoções que você discorreu, quais dessas são prazerosas para você e quais lhe causam sofrimento? 3. Você sente medo no seu trabalho? Caso sim, fale um pouco sobre esses medos. 4. Narre algum episódio no seu trabalho no qual tu sentiste medo e quais foram as tuas ações decorrentes desse medo. 5. Você se organiza no sentido de evitar sentir esses medos? Caso sim, fale um pouco sobre isso.
<p>Condições de trabalho...</p>

1. Como você analisaria as condições oferecidas no seu trabalho?
2. Você acha que as condições de trabalho ofertadas influenciam nas suas relações de prazer e sofrimento no trabalho e na vida? De que maneira?
3. Você sente que a sua rotina trabalho e estudo é extenuante e/ou estressante? Em caso afirmativo, de que forma você “desopila”?