



Universidade Federal de Campina Grande  
Centro de Humanidades  
Unidade Acadêmica de Administração e Contabilidade  
Coordenação de Estágio Supervisionado

**ASPECTOS DO MUNDO DO TRABALHO E SEUS SENTIDOS NA PERCEPÇÃO DE  
JOVENS UNIVERSITÁRIOS DA GERAÇÃO Y**

HÍTALO EDSON BEZERRA DA SILVA

CAMPINA GRANDE – PB

2018

HÍTALO EDSON BEZERRA DA SILVA

**ASPECTOS DO MUNDO DO TRABALHO E SEUS SENTIDOS NA PERCEPÇÃO DE  
JOVENS UNIVERSITÁRIOS DA GERAÇÃO Y**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Bacharelado em Administração de Empresas da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG) para a obtenção do título de Bacharel em Administração de Empresas.

Orientador(a): Prof<sup>a</sup> Ms<sup>a</sup>. Sheyla S. Barreto Siebra

CAMPINA GRANDE – PB

2018

COMISSÃO DE ESTÁGIO

---

Hítalo Edson Bezerra da Silva

---

Sheyla S. Barreto Siebra  
(Professora Orientadora)

---

Lúcia Melo  
(Coordenadora de Estágio Supervisionado)

CAMPINA GRANDE – PB

2018

HÍTALO EDSON BEZERRA DA SILVA

**ASPECTOS DO MUNDO DO TRABALHO E SEUS SENTIDOS NA VISÃO DE  
JOVENS UNIVERSITÁRIOS DA GERAÇÃO Y**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado em: \_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_

---

Ms<sup>a</sup> Sheyla Suzanday Barreto Siebra  
(Professora Orientadora)

---

Ms<sup>a</sup> Marielza Barbosa  
(Professora Examinadora)

---

Dr. Darcon Sousa  
(Professor Examinador)

CAMPINA GRANDE – PB

2018

*Dedico este trabalho à minha mãe, Sônia Bezerra, como forma de agradecer pelo apoio, incentivo e inspiração, que chegam até mim diariamente. Dedico também a minha família, sendo grato pela profunda confiança dedicada e pelo amor demonstrado. Sinto-me feliz em tê-los junto a mim. Obrigado!*

## AGRADECIMENTOS

Agradeço à vida, primeiramente, pelas oportunidade de experimentar novas vivências e com isso, transformar o mundo à minha volta. Agradeço à minha família, em especial a figura de Sônia Bezerra, minha mãe, pela persistência e pela confiança em mim, tornando o dia-a-dia uma experiência incrível de se apreciar, muito obrigado! Sou grato aos meus avós, Egídia Bezerra e Antônio Bezerra, pelo amparo à minha família em tempos difíceis e por me mostrarem que é possível ser justo e feliz, apesar de tanta injustiça mundo afora.

Reconheço e sou profundamente grato à minha orientadora, Sheyla Suzanday, pela força e pela não desistência dos nossos trabalhos, apesar dos percalços do caminho. Obrigado por despertar o meu desejo pelo conhecimento acerca dos estudos da Psicologia e do mundo do trabalho. Agradeço também ao professor e amigo, Darcon Sousa, pelo despertar para a pesquisa acadêmica e pela influência quanto ao profissionalismo e o foco na ciência, levarei isso pela minha vida toda. À professora Marielza Barbosa, agradeço pelos diálogos e incentivos, bem como pelos excelentes momentos em sala de aula, sempre em busca do incentivo pelo conhecimento e pela congruência entre ser e conhecer, não podendo afastar-se um do outro, devendo onde irmos, levarmos nossa bagagem pessoal e científica.

Agradeço também aos colegas de curso, que tornaram-se amigos e serão sempre lembrados por mim pela intensa parceria, Christian Borges, Mateus Andrade e Rubenita Soares, pelos excelente resultados, pelas conversas e construções coletivas conseguidas juntos, vocês são muito importantes pra mim.

O mesmo agradecimento se estende aos amigos pessoais, que não os nomearei para que não haja dúvidas quanto meu sentimento, tendo em vista que a vida me presenteou com um grande número e a isso, também, sou grato.

*The authopsy report read: we are inside, it's beautiful.*  
(Sevdaliza)

*Se o trabalho pode gerar o pior, como hoje, no mundo humano, ele pode, também, gerar o melhor.*  
(Dejours)

DA SILVA, H. E. B. **Aspectos do Mundo do Trabalho e seus Sentidos na percepção de Jovens Universitários da Geração Y**. 67 f. Relatório de Estágio Supervisionado (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal de Campina Grande. Campina Grande, 2018.

## RESUMO

Nas configurações atuais, o trabalho mostra-se como um algo obrigatório e necessário, resultado das transformações históricas pela qual passa o trabalho até os dias atuais, não deixando distante a indispensabilidade da obtenção do gozo nos ambientes laborais, colocando tal objetivo como quimérico ou futuro. Posto isto, o presente estudo busca investigar questões relacionadas ao trabalho, a subjetividade e o sentido do trabalho para jovens universitários pertencentes a geração Y a partir dos estudos de Morin (2001, 2007), sobre os sentidos do trabalho, e os de Christophe Dejours (1992, 1993, 2004, 2007) relativos ao trabalho e as subjetividades. Pretende-se, então, compreender quais as percepções que os estudantes universitários, em contato com o mundo do trabalho, possuem acerca do que é trabalho e a repercussão na vivência dos jovens universitários trabalhadores. O estudo foi realizado com a colaboração de doze jovens estudantes e, no que tange a metodologia abordada para o estudo, pode-se caracterizá-la como uma pesquisa descritiva, haja vista a proposta na demonstração da realidade acerca dos fenômenos do trabalho e dos possíveis efeitos na vivência dos sujeitos. Quanto aos meios, é característica da presente pesquisa, a pesquisa de campo, por saber que a investigação realizou-se no local onde o fenômeno ocorre, levantando as percepções dos atores da pesquisa (VERGARA, 1998). Para a coleta dos dados, lançou-se mão da entrevista semiestruturada, baseada nos estudos de Sentido e Psicodinâmica do trabalho e, para a análise dos dados coletados, utilizou-se da Análise de Conteúdo, proposta por Bardin (2006). Baseando-se na análise dos dados, pode-se compreender que, para os jovens da geração Y, o trabalho é fonte de identidade social e de salários, não sendo obrigatória a identificação com o trabalho, muito embora busque-se isso. Para tais jovens, as atuais configurações de organização do trabalho tornam-se pesadas; buscam a flexibilidade e autonomia, fundamentais para o processo de desenvolvimento pessoal e criativo, fatores importantes destacados por eles. Sendo assim, torna-se pertinente a busca pela transformação dessa realidade, haja vista a relação entre o trabalho e a subjetividade e, a interferência dessa relação na saúde mental do trabalhador, tornando-se necessário a busca pelo bem-estar dessa juventude trabalhadora atual e futuro da sociedade.

**Palavras-chave:** Sentido do trabalho; Psicodinâmica do trabalho; Organização do trabalho; Jovens; Subjetividade.



## ABSTRACT

In their present configurations, jobs are represented as something mandatory and necessary, resulting from historical transformations through which they have passed until nowadays, and not faraway from the indispensability of having enjoyment on labour environments, and putting such an aim as chimerical or upcoming. Once noted that, this present study searches for questions related to jobs, the subjectivity and the meaning of work to university youths who belong to the Y generation, based on the studies of Morin (2001, 2007) about the meaning of jobs, and on the studies of Christophe Dejours (1992, 1993, 2004, 2007) related to work and subjectivities. Then, we aim at comprehending which are the perceptions university students have when in contact with the business world about what are jobs and their repercussions in their experience as university youth workers, The study was made with the help of twelve youth students, and in terms of the methodological approach, we can characterize it as a descriptive study, once we have the proposal of demonstrating the reality around work's phenomena and the possible effects on the subjects lives. With respect to the field, it is a character of this research the field research, as this investigation was set on the local where the phenomena occurs, rising up the perceptions of the research players (VERGARA, 1998). To the data collecting we took hand of the semi-structured interview, based on the studies of Meaning and Psychodynamics of jobs, and to the analysis of the data collected, we used the Content Analysis proposed by Bardin (2006). Based on the data analysis, we can say that to youths of the Y generation jobs are a source of social identity and salary, not being mandatory the identification with the job, although they search for it. To these youths, the present configurations of work's organizations become mournful; they search for flexibility and autonomy as they are foundational for the process of personal and creative development, important factors highlighted by them. Therefore, it is important to search for the transformation of this reality given the relationship between jobs and subjectivities, and the interference of this relationship in the mental health of workers, becoming necessary the search for the welfare of these youth workers of our present and the future of society.

Key-words: Meaning of work; Psychodynamics of work; Organization of work; Youths; Subjectivity.

## LISTA DE QUADROS

Quadro 01 – Caracterização da amostra .....	40
Quadro 02 – Categorias e subcategorias de análise .....	40

## **LISTA DE ABREVIATURAS**

C.C.: Ciências da Computação  
IPES: Instituição Pública de Ensino Superior  
MOW: Meaning of Work  
OT: Organização do Trabalho  
OMS: Organização Mundial da Saúde  
PDT: Psicodinâmica do Trabalho  
TCLE: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido  
T.I.: Tecnologia da Informação

## SUMÁRIO

<b>1. CAPÍTULO 1</b>	
1.1. Introdução.....	14
<b>2. CAPÍTULO 2 – APORTE TEÓRICO DO ESTUDO</b>	
2.1. O jovem, a educação e o trabalho .....	18
2.2. O mundo do trabalho e as influências sobre a subjetividade do trabalhador .....	23
2.3. Os sentidos do trabalho .....	29
<b>3. CAPÍTULO 3 – METODOLOGIA DA PESQUISA</b>	
3.1. METODOLOGIA DA PESQUISA .....	34
<b>4. CAPÍTULO 4 – RESULTADOS E DISCUSSÕES</b>	
4.1. Caracterização da Amostra e Unidades Analíticas .....	39
4.2. Organização do Trabalho.....	41
4.2.1 Autonomia.....	41
4.2.2 Condições de trabalho.....	42
4.2.3 Clima organizacional.....	43
4.3 Trabalho e subjetividade.....	44
4.3.1 Prazer.....	44
4.3.2 Sofrimento.....	45
4.3.3 Reconhecimento.....	47
4.4 Sentidos do trabalho.....	48
4.4.1. Dimensão Organizacional.....	48
4.4.2. Dimensão Individual.....	51
4.4.3. Dimensão Social.....	52
<b>5. CAPÍTULO 5 – CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	
5.1 Considerações Finais .....	55
<b>6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>58</b>
<b>7. APÊNDICES.....</b>	<b>64</b>

**CAPÍTULO 1**  
**INTRODUÇÃO**

## 1. INTRODUÇÃO

A atual dinâmica da sociedade está baseada no trabalho e nas influências geradas por ele e, nesse contexto, surgem as organizações que, como agentes diretos do trabalho, laçam a todos e proporcionam a permanência de todos, direta ou indiretamente, na nova consistência social: o trabalho como centro da vida. O trabalho se tornou parte fundamental da vida de cada cidadão e, essa realidade se deve às transformações pelas quais a sociedade enfrentou, tendo como precursora a Revolução Industrial, por isso o trabalho molda a sociedade, que agora vê-se ligada de maneira forte as relações trabalhistas. Dessa maneira, o que se espera do trabalho e o que significa exercer uma atividade formal, um emprego, alterou-se no decorrer do tempo e é diferente do sentido aplicado ao trabalho pelos primeiros trabalhadores, por exemplo. Novos conceitos foram inseridos e resultaram na expectativa acerca do trabalho percebida pelos trabalhadores de hoje.

Albornoz (2008) explica que, na modernidade, os indivíduos apenas encontram sentido em suas vidas a partir do trabalho. Os projetos pessoais, as decisões, as escolhas, atualmente, estão à disposição do que o trabalho permitir. Ribeiro e Léda (2004) fundamentam que o trabalho é fonte de valorização pessoal e identidade pessoal, e isso faz com que seja indispensável a dedicação a experiência da atividade. Porém, a divisão do trabalho e a racionalização dos processos, oriundos dos modelos de gestão Taylorista/Fordista, dissociaram o homem do sentido daquilo que se faz; o homem trabalha, executa suas atividades, acrescentando ao trabalho outros sentidos, distantes de sua subjetividade.

O emprego e o desemprego, termos oriundos das transformações do mundo do trabalho, também são influenciadores na dissociação do sentido do trabalho para os trabalhadores, bem como nos aspectos de saúde mental dos indivíduos. O foco do trabalho torna-se a sobrevivência, o ganho de capital e estar ou não empregado é um ponto crítico para o bem estar social do indivíduo. Dessa forma, os aspectos sociais externos às organizações, porém influenciados pelo mundo do trabalho, retiram o sentido do trabalho, que torna-se fonte de sobrevivência e de realização de planos e projetos pessoais, somente possíveis através dos recursos obtidos através do trabalho, fazendo com que se deva trabalhar, mesmo que não haja identificação. (RIBEIRO; LÉDA, 2004) (BORGES; YAMAMOTO, 2014)

Dessa forma, os sentidos do trabalho também se alteram. No novo estado no qual o trabalho se encontra, há uma desrealização do ser e do produto (o seu trabalho), pela valorização do capital, ou seja, o resultado do trabalho se sobressai ao homem. O trabalho apresenta-se

como a condição de acesso do homem as condições materiais, atendendo ao homem e a sociedade; o trabalho é a moeda de troca, é a mercadoria comprada com o próprio homem; o homem se entrega ao trabalho que o compra para que possa ser incluso e seja participativo no meio social. (MORIN, 2001) (RIBEIRO; LÉDA, 2004) (PEREIRA et. al., 2016)

Porém, de acordo com Bajoit e Franssen (1997) os jovens trabalhadores têm buscado atribuir significados as suas atividades e ofícios que desempenham, e isso deve-se ao fato das gerações e da possibilidade de transformação que surge junto de cada uma delas. A geração Y nasceu em meio a tecnologia e a troca rápida de dados e informações, por isso são ansiosos e inquietos, diferenciando-se das outras gerações nesse quesito. Multiconectados, os jovens trabalhadores dessa geração se inserem e se desligam dos postos de trabalho com maior facilidade, caso questões valorizadas por eles não sejam atendidas, buscando rapidamente novas oportunidades. (LOMBARDIA, 2008)

A geração Y, os jovens nascidos entre os anos 1980 e 1990, espera que o trabalho seja fonte de bons salários, que seja desafiador e que desenvolva suas habilidades, de forma que seja possível a avaliação positiva da sua *performance* pessoal. É a geração tecnológica, com vontade de desenvolver-se pessoal e profissionalmente e que está introduzindo novos valores ao mundo do trabalho. (WINCKLER et. al., 2015)

Dessa forma, as questões que envolvem o trabalho são complexas e apresentam relevância, tendo em vista a influência e a participação em cada ser. No que diz respeito a identificação do sujeito com o seu trabalho, a subjetividade do ser é um fator importante e influenciador nos aspectos de prazer e o sofrimento, todos em conexão com a organização e com o mundo do trabalho. Dejours (1992, 1993, 2004, 2007), aprofunda-se na temática buscando a compreensão e a evidência dos resultados do trabalho na vivência dos sujeitos, obtendo resultados através da interpretação da fala dos trabalhadores, que demonstram as suas vivências e possibilitam a compreensão do cenário em que se encontram.

Busca-se, então, através da pesquisa apresentar a concepção de trabalho adquirida pelos jovens estudantes universitários, de forma que se possa compreender a maneira pela qual os mesmos trabalham, suas aspirações e impressões acerca do trabalho, tornando-se pertinente compreender como o trabalho afeta aqueles que estão encaminhando-se para a construção de uma identidade profissional, respondendo a seguinte questão: **Quais as percepções que os jovens, estudantes universitários trabalhadores da geração Y, possuem acerca do que é trabalho e como a subjetividade e o desempenho na atividade são afetados?**

A partir desse cenário acerca da realidade das profissões e as demandas das atividades profissionais, bem como a influência do trabalho nos aspectos de prazer e sofrimento dos profissionais e os novos valores acrescentados pela geração Y ao mundo do trabalho, pretende-se então, com esse estudo, compreender quais as percepções que os estudantes universitários, em contato com o mundo do trabalho, possuem acerca do que é trabalho e a repercussão na vivência dos jovens universitários trabalhadores. Dessa forma, são objetivos específicos dessa pesquisa: a) Delinear as condições e a organização do trabalho que contextualizam a atividade e os impactos para a subjetividade dos jovens trabalhadores; b) Investigar a relação psíquica com o trabalho, por meio da identificação das fontes de sofrimento e prazer e da dinâmica do reconhecimento; c) Identificar as dimensões de sentidos do trabalho para os jovens, a partir do modelo proposto por Morin (2007);

Sendo assim, os tópicos acerca da realidade do trabalho tornam-se interessantes à toda a comunidade, tendo em vista que o trabalho é uma face presente no cotidiano de todos, acadêmicos ou não, de forma que é válido que todos compreendam os fatos do fenômeno. É de interesse de psicólogos, gestores, cientistas sociais, médicos, médicos do trabalho, juristas do trabalho e gestores públicos, os conhecimentos acerca da atividade exercida pelos profissionais aqui referenciados. Não obstante, esse estudo tem como objetivo contribuir para o conhecimento científico nessa área, a fim de que se possa identificar a possível afetação das perspectivas atuais de trabalho na subjetividades dos jovens e, ainda, a exploração do tema apresenta contribuição aos envolvidos no fenômeno, auxiliando no próprio conhecimento e percepção da vigente realidade por parte de todos da esfera social, colaborando para a busca do pensamento reflexivo acerca da prevenção da ampliação das condições evidenciadas no presente estudo.



**CAPÍTULO 2**  
**APORTE TEÓRICO DO ESTUDO**

## **2. APORTE TEÓRICO DO ESTUDO**

### **2.1. O jovem, a educação e o trabalho**

Ser jovem no Brasil, de acordo com o Estatuto da Juventude, instrumento de garantia de deveres e direitos, dos princípios e diretrizes públicas direcionadas aos jovens e o SINAJUVE (Sistema Nacional de Juventude) que institui as competências da União, dos Estados e dos Municípios, baseado na Lei 12.852/2013, lançada no dia 05 de Agosto de 2013, considera que jovens são os indivíduos que compreendem a faixa etária dos 15 aos 29 anos. Em suma, para o Estado Brasileiro, os jovens têm direito à participar dos espaços públicos com direito à voz e voto, tem direito a educação e formação profissional e tecnológica, para que possa ter direito ao trabalho em posição de equidade e segurança; possuindo também direito a diversidade (sexual, étnica, social, cultural e ideológica), além do direito à cultura, dentre outros. (BRASIL, 2013)

Historicamente, a entrada dos jovens brasileiros no mercado de trabalho apresenta-se como uma situação complexa. No final do século XIX e início do século XX, durante a República Velha, a população brasileira constituía-se de jovens, basicamente. De um total de 30,6 milhões de habitantes, 71,6% dos habitantes brasileiros tinham até 29 anos de idade e 20,9% dos habitantes possuíam até 6 anos de idade (IBGE, 1939 apud SANTOS; GIMENEZ, 2015).

Situando o contexto, tinha-se um acesso dificultoso a educação, devido o grande índice de desigualdade social, a concentração de renda em uma pequena parcela da população, os jovens que não se encontravam em condições abastardas financeiramente tinham como saída a inserção no mercado de trabalho, em trabalhos manuais, trabalhos familiares, no comércio informal e atividades de construção e indústria têxtil. Durante os anos 80, a economia brasileira cresce e têm-se o processo de mudanças demográficas no meio rural – há uma grande saída da população do ambiente do campo para as cidades – tendo em vista o desenvolvimento industrial pelo qual passara o Brasil.

O determinado crescimento do país, fruto da migração para os grandes centros urbanos e maior participação da sociedade no mercado de trabalho, faz com que camadas da sociedade se movam, no sentido de ascensão, integrando novos participantes a espaços que anteriormente não pertenciam, durante os anos 80, onde o Brasil possuía a maior taxa de participação de jovens no mercado de trabalho brasileiro. A oferta de emprego apresentava-se de maneira dinâmica, ou seja, havia um grande fluxo de profissionais entrando e saindo do mercado de trabalho,

porém poucos possuíam direito ao acesso ao ensino formal, que funcionava como uma possibilidade facilitadora de admissão no próprio mercado, deixando a concentração de jovens estudantes para as altas classes sociais, fazendo com que as classes mais baixas inserissem os jovens, cada vez mais novos no mercado de trabalho como forma de ter possibilidades de uma boa renda familiar. (SANTOS; GIMENEZ, 2015)

Devido às mudanças de cunho econômico político e social, bem como as suas influências no mercado de trabalho e na economia do país como um todo, a inserção dos jovens no mercado de trabalho têm se tornado complicada. Entre os anos 80 e 90, a participação dos jovens no mercado de trabalho se altera devido o cenário inflacionário e das transformações das relações de trabalho no mercado brasileiro. Há, então, uma redução na participação dos jovens nesse contexto, com foco em 2003 quando houveram as mais elevadas taxas de desemprego do país, onde os jovens desempregados com idades de 15 à 17 anos eram 25,3% nas regiões metropolitanas. (SANTOS; GIMENEZ, 2015)

Tal diferença entre conjunturas sociais transformam o ponto de visão acerca do trabalho para cada geração. Em primeira instância, deve-se definir o que significa geração. De acordo com Teixeira et. al (2014), geração é um termo utilizado para denominar classe e/ou categoria de idades definidas, uma forma de grupo social delimitado pela idade e/ou características culturais delimitadas. Para Lombardia (2008), geração também diz respeito a um conjunto de conhecimentos e experiências macrosociais adquiridas coletivamente por uma determinada classe; experiências que determinam valores e visão em comum de um mesmo grupo. Nesse contexto, de acordo com o autor, atualmente nas organizações vive-se um encontro de quatro gerações, tendo como base uma análise de 40 anos nos contextos empresariais.

Num panorama histórico, a Geração *Boomers* (geração nascida entre os anos 40 e 60), anterior a Geração X, também conhecido como *Baby Boomers* foi a geração iniciada na popularização do conhecimento, tendo acesso à educação superior; os *Boomers* se comportavam de maneira distinta da geração anterior, a “Geração Silenciosa” (presente durante os anos 70), tendo grande resistência a lealdade e confiabilidade, foi uma geração marcada pela busca da independência e redução da desigualdade hierárquica nas organizações (CONGER, 1998) (TEIXEIRA et. al., 2014)

A Geração X, nascida entre as décadas de 1960 e 1980, diz respeito ao grupo que busca a realização pessoal e profissional, busca a independência, é tecnológica e demanda a socialização do ambiente de trabalho. Estão dispostos a jornadas de trabalho longas, níveis altos

de exigência nos postos de trabalho, demandam o acúmulo de experiências e buscam a flexibilidade entre a vida pessoal e o trabalho. O trabalho, para esta geração, tem o sentido de transferência, de troca; a partir do esforço, há a busca imediata pela recompensa daquilo pelo qual se esforçou (CONGER, 1998). É a geração cética e menos rigorosa, individualista, que não acredita na relação entre a empresa e o funcionário da maneira como fora instaurada anteriormente – acredita na flexibilidade das relações, em busca da empregabilidade em detrimento da estabilidade. (VELOSO et al., 2008)

Segundo Palfrey e Gasser (2008 apud XAVIER, 2011), a Geração Y compreende os jovens nascidos a partir dos anos 90, sendo esta a perspectiva utilizada no presente estudo. É o grupo mais recente no mercado de trabalho; são decididos e dedicados, estão de acordo em agir antes de repensar, são adeptos à tecnologia, sendo a geração mais avançada nesse quesito. “É uma geração de resultados, não de processos.” (LOMBARDIA, 2008, p.3)

Estão de acordo com o “bombardeio” de informações, com a rapidez da troca de dados. Nasceram em meio a globalização e a integração entre nichos diferentes e, talvez pela possibilidade de alcance permitida pelos avanços tecnológicos nos quais se encontra, a Geração Y busca grandes carreiras, altos salários e desenvolvimento pessoal, tudo isso em pouco tempo. São universitários e, no mercado de trabalho, buscam salários que possibilitem desenvolver a vida pessoal, acima das questões laborais ou sociais. É uma mão de obra diferenciada, porque através do acesso as informações, sabe a organização para a qual prestou entrevistas, conhece os processos, tornando-os decididos e opiniosos. Estão em busca de autonomia, porém é a geração que permanece na casa dos seus pais; devido a constituição de vida patrocinada pela geração anterior, preferem o bem-estar ao desconforto de estar longe do padrão proporcionado pela família (LOMBARDIA, 2008). Nasceram numa época pós-revoluções, reinstalando-se das grandes transformações, encontrando um espaço de incertezas, impermanências e mercado volátil. (VELOSO et. al., 2008)

Martin (2005, p. 39) define a Geração Y como a “geração que acredita que a educação é a chave para o sucesso, que a tecnologia é tão real e transparente como o ar, que a diversidade é um presente e que responsabilidade social é algo imediato”. É a geração imediata, que busca e recebe agora, são impacientes e ansiosos; esperam a agilidade do meio digital no meio social, são habilmente desenvolvidos e buscam trabalho em virtude da sua satisfação pessoal, ou seja, o trabalho deve estar de acordo com suas expectativas pessoais (ANDRADE et. al, 2012).

As adversidades presenciadas pela geração X, criaram na geração Y outras expectativas, como a questão educacional, por exemplo. Nesse sentido, para a Geração Y, os instrumentos educacionais fazem parte do processo de trabalho, como as escolas regulares e o ensino superior. É a geração dos resultados, e é o que se espera dela. Melo e Borges (2007) explicam que, com o processo de reestruturação produtiva, a necessidade de cortes de custos e o desemprego, criou-se na população jovem, ou “onda jovem”, a exigência de maior qualificação e a necessidade de profissionais especialistas, não sendo o bastante a conclusão dos ensinos médios e superior, distanciando a geração da fase adulta. O processo de formação de “capital humano” deu início a um conjunto de política que tem, como seu principal objetivo, a criação de sistemas educacionais que atendam às necessidades do mercado. (MANFREDI et. al., 1998)

Mancebo (2007, p. 77), tendo como base a implementação de política educacionais em detrimento do mercado externo e argumentando sobre a realidade docente das instituições públicas de ensino superior, infere que:

Assim, o cotidiano da universidade e a conformação das atividades docentes se vêem duplamente atingidos pela organização produtiva emergente: por um lado, o docente é configurado enquanto trabalhador de um sistema produtivo-industrial, imerso numa nova organização do trabalho (...) e onde sua eficiência e produtividade são objetivadas em índices; por outro lado, o professor é produtor das mercadorias “força de trabalho competente” e “tecnologia e conhecimento científico”, fundamentais na dinâmica do novo funcionamento sócio-produtivo (MANCEBO, 2007, p. 77).

Borges (2014) explica que as exigências feitas pelos sujeitos da Geração Y são altas: formar-se, especializar-se e conseguir um bom emprego com um salário elevado, tudo isso logo após concluir o ensino superior. Devido ao conjunto de possibilidades de formação reforçadas pelos seus pais, pertencentes a geração X, a atual geração torna-se esperançosa quanto ao mercado de trabalho, exigindo as recompensas pelos esforços assim que saem das portas das Universidades. Acesso a cursos de idiomas, cursos preparatórios, cursos eletivos durante a graduação, fazem os jovens esperar que o mercado o retribua por todo o investimento. O trabalho, para essa classe, não têm sido visualizado como a única possibilidade de construção de uma identidade, como ocorreu nas outras gerações, fortalecendo a permanência do jovem no seio familiar, o fazendo buscar bases para a questão da identificação em outras situações, porém não obstantes ao labor.

Trabalho, então, para os jovens trabalhadores, a possibilidade de compra e acesso a um determinado nível social, econômico e/ou financeiro. Vende-se o trabalho. Passa a ser estimulado o consumo da atividade, influenciado pela volatilidade do tempo, devido à grande

quantidade de informações que se passa na frente de todos, deixando de lado a certeza de uma estabilidade advinda de um concurso público, por exemplo. Os profissionais estão sendo “criados” para o aproveitamento de oportunidades, para montar uma rede de relacionamentos (*networking*), para estimular a aprendizagem em qualquer instância da carreira, a solucionar problemas e a empregabilidade, que significa a possibilidade de gerar trabalho e remuneração (LOBATO, 2004). Ainda segundo a autora, alteraram-se as profissões, criaram-se novos postos de trabalho, novas técnicas, novos saberes. Os jovens trabalhadores buscam o desenvolvimento pessoal em função do acúmulo de riquezas que pode se obter através do trabalho; o jovem está no mundo e o mundo está nele, fazendo-o perceber que ele é o detentor das possibilidades.

O jovem busca, antes de mais nada, a garantia das fontes de recursos. A busca está fundamentada na retribuição, distanciando-se do modelo tradicional de trabalho, que coloca o trabalho como fonte de realização pessoal, de renda, arraigado de um *status* social, porém atribuindo tais valores a outras zonas da atividade a qual se exerce. O que se quer dizer com isso é: o jovem está ressignificando o trabalho. Segundo Bajoit e Franssen (1997), o trabalho apresenta vários sentidos, e estes são atribuídos pelos próprios jovens. Para jovens de classes mais baixas, ou marginalizados, ou que estiveram fora de qualquer instrumento de qualificação, o trabalho tem o sentido de normalidade, ou seja, tende-se a normalizar os acontecimentos do trabalho como forma de não distanciarem-se do cargo. Nesse caso, ocorre o que os autores chamam de “garantismo”, que seria a aceitação de todo e qualquer tipo de atividade, em busca da retribuição, o sujeito aceita a organização do trabalho; de forma que o seu objetivo está estar empregado e o seu foco não é o ofício, e sim as atividades que se executa.

A refusa a alienação nos postos de trabalho, bem como a execução da atividade em razão da realização pessoal, contrapondo-se ao modelo tradicional de trabalho, é outro sentido atribuído ao trabalho, o de constatação que o trabalho possua um significado para o jovem trabalhador. Dessa forma, “o valor do trabalho tende a não ser mais sacralizado, mas auto referido, isto é, a ser submetido às aspirações e à crítica do indivíduo” (BAJOIT; FRANSSEN, 1997, p. 83). Ainda segundo o autor, a busca pelo rompimento do que se espera acerca do trabalho deve-se ao fato da necessidade, compreendida pelo próprio jovem, de realização pessoal, porém assimilando que há outras esferas também importantes para tal, retirando o trabalho do ponto de visão, do objetivo geral de progresso pessoal.

## 2.2. O mundo do trabalho e as influências sobre a subjetividade do trabalhador

Etimologicamente, a palavra trabalho, em português, associada a palavra *Trivaglio*, em francês, tem sua origem na palavra *Tripalium*, em latim, um instrumento feito de três paus pontudos utilizado para rasgar e desfiar o trigo e as espigas de milho e, muitas vezes, também considerado um instrumento de tortura, torna compreensível a significação da representação de trabalho na sociedade (ALBORNOZ, 2008). O primeiro sentido atribuído ao trabalho está evidenciado na origem da palavra, na tortura, de forma que o que se concebe por trabalho, em primeira instância nasce disso, explicando o que significa o ato, correspondendo ao que se faz e denominando o que se espera do ato, bem como a dor que ele proporciona tornando o trabalho, na visão dos trabalhadores como antagônico ao prazer, de forma que, nessa perspectiva, torna-se complexo ou quimérico que se encontre prazer no trabalho que se executa (BORGES; YAMAMOTO, 2014).

Porém, torna-se necessário compreender as variações acerca das concepções do que o trabalho representa dentre os indivíduos, bem como os sentidos atribuídos a ele. Na Antiguidade, houve a concepção de trabalhos dignos e indignos, se assim possamos chamar, sendo responsável também pelo trabalho escravo e o servil, fatores importantes para as considerações atuais de trabalho. Os trabalhos ociosos eram considerados mais dignos do que os trabalhos manuais, no sentido de que os trabalhos manuais deveriam ser executados pelos escravos, justamente porque o trabalho era inferior e humilhante. Aristóteles, filósofo grego do século V a.C., em sua obra filosófica intitulada *A Política*, descreve o pensamento da época acerca do que significa trabalho

(...) os mais excelentes pela arte são os que menos devem ao acaso; os mais baixos, os que mais sujam o rosto e as mãos; os mais servis, aqueles em que o corpo trabalha mais do que o espírito; os mais ignóbeis, os que não requerem nenhuma espécie de virtude (p. 26, 2002).

Entre a Idade Antiga e início da Idade Média, nasce o Cristianismo, que seria, posteriormente, um dos principais influenciadores das sucessivas concepções de trabalho, através dos ensinamentos de Calvino e do Protestantismo, que ajudaram o trabalho a ocupar uma outra lógica. Rossato (2015) explica que as tradições de religiões judaico-cristãs influenciaram na elaboração dos conceitos posteriores relacionados ao mundo do trabalho no sentido de compreender o que significava trabalhar: o trabalho era punição ao pecado, era o afastar os males do povo, era o exercício de cura espiritual exercido pelo indivíduo, porém, a contemplação e a ociosidade não deixaram de ser influenciados.

Vera (2009) aponta que o final da Idade Média, surge o mercantilismo, fruto da queda do feudalismo e a necessidade de colocar-se a disposição de um governo central. Com o declínio das guerras e dos feudos, houve o crescimento populacional da Europa e necessidade de expansão territorial, fazendo com que a população se dissipasse, organizando as primeiras cidades e vilas fora dos feudos. Nasce, então, a figura do comerciante, que pode simbolizar a perspectiva dos donos de capital, que é fazer o comércio, reverter o que se comprou em lucro. (ALBORNOZ, 2008) (COMPARATO, 2011)

Durante a Renascença, o foco é homem e suas funcionalidades, porém não sob a ótica escravocrata, sendo o homem agora um bem de valor, com suas capacidades, e o trabalho é a expressão do homem, o contato com a natureza e o que resulta disso, agora são partes do ser, uma relação criatura e criador, vista sob a luz do trabalho. É através do período Renascentista que o trabalho ganha o espírito, ganha significado, ganha sentimento, o ato de trabalhar é afastar-se do ócio, em função de esforços naquilo que se tem prazer, é a execução da liberdade. (RIBEIRO; LÉDA, 2004) (ROSSATO, 2015)

E então, com a ascensão do Protestantismo, tem-se a concepção de trabalho atual, retirada a condição de castigo e culpa, o trabalho agora é encorajado e a acumulação de riquezas incentivada. Na lógica protestante, o trabalho é a oposição ao ócio e a preguiça, malditas em sua concepção, e o trabalho é uma forma de aproximar-se de Deus e, através desse trabalho, o homem é eleito para salvação cumprindo a vontade dEle através do trabalho e da profissão, trazendo o espírito das relações trabalhistas, a sensação de produção e ganho, o Capitalismo (ROSSATO, 2001). E este, por sua vez, têm em sua natureza de existência a razão do ganho, da acumulação. Os homens se transformam em bens, produzem algo que possui valor e pode-se acumular riquezas, fruto do seu próprio esforço, porém aquilo que são e nem o que produzem lhes pertence. Comparato (2011) resume o Capitalismo como:

(...) uma radical desumanização da vida. O capital, como valor supremo, é transformado em pessoa ficta, dita entre nós pessoa jurídica, e em outras legislações pessoa moral. Os homens, ao contrário, quando despidos da posse ou propriedade de bens materiais, são aviltados à condição de mercadorias vivas, quando não excluídos da sociedade capitalista como pesos mortos (p. 256).

A partir da sociedade industrial o trabalho novamente se transforma, Ribeiro e Léda (2004) corroboram com essa idéia e indicam que a emoção, no sentido de entusiasmo e júbilo, retirou-se da ação do trabalho na época da Revolução Industrial, devido justamente ao processo de racionalização do trabalho. O tempo passa a ser visto como um recurso e, como tudo ao



entorno do homem, passa a ser controlado e calculado, de forma a ser administrado dentro e fora da organização, colocando em xeque a liberdade do ser e ditando uma nova forma de organização social. Com a instauração das fábricas e a saída do homem de detentor do capital e dos meios de produção para operário, surgindo então o conceito de alienação proposto por Marx, que diz respeito a falta de controle do homem em sua própria performance, ou seja, o homem executa as ações do trabalho, não detém o que fora produzido, e torna-se induzido ao trabalho para que atenda as suas necessidades básicas, deixando de ser livre para manter-se regulado pelo seu próprio trabalho (PEIXOTO, 2010).

A partir da Revolução Industrial, historicamente durante o século XVIII, mais mudanças estruturais relacionadas ao trabalho ocorreram e, com elas, a sociedade se transforma também. A criação da máquina, o olhar voltado para a produção e as novas possibilidades de criação são alguns dos pontos observáveis acerca da Revolução e suas influências para o mundo moderno, como a cisão entre países desenvolvidos e subdesenvolvidos e o processo de Colonialismo em função de insumos e suprimentos para a produção, avançando tecnologicamente e retrocedendo historicamente. Num segundo momento da Revolução Industrial, mais avanços tecnológicos foram incorporados à indústria como uso de petróleo e derivados, bem como uso de motores, e fomento as indústrias metalúrgicas e automobilísticas (ROSSATO, 2015).

No que diz respeito a relação entre o homem e o trabalho, o trabalho se sobressai ao indivíduo, tornando-se mais importante do que a sua própria existência; o homem se torna substituível a partir dessa lógica, pela especificação das atividades e o padrão de comportamento e de execução, podendo ser realizado por qualquer pessoa, dando início a Sociedade Industrial. (RIBEIRO; LÉDA, 2004)

Outro avanço percebido através dessa nova ordem foi a busca da aplicação de técnicas ou métodos, o uso de conhecimentos nas produções, o emprego da ciência, na natureza, em função da produção e criando novas tecnologias, conceitos importantes para a necessidade de produção que estaria por vir através do sistema capitalista. Segundo Albornoz:

Entre as características da era moderna que a distinguem do passado está a aplicação de ciência à produção. (...) A performance histórica da classe burguesa em seu momento teria sido, pois, a ideia de aplicar à produção os conhecimentos sobre a natureza e os fenômenos físicos” (2008, p. 22).

A instituição de modelos de gestão são exemplos claros da aplicação da ciência ao trabalho. Os métodos introduzidos por Henry Ford e Frederick Taylor, no início do século XX, alteraram a relação do homem com o trabalho e o seu aspecto social e, foi a partir do da

racionalização e mecanização do trabalho, que surgiram os processos de trabalho e a padronização da atividade. Através do Taylorismo, deu-se início a divisão do trabalho, organização do trabalho, especialização da tarefa e o planejamento, controle e execução da atividade, tendo como foco a produtividade. O Fordismo trouxe consigo a aplicação dos estudos de Taylor, as linhas de montagem e o trabalhador como ajudante da máquina, além da produção e consumo em massa, bem como a inserção de engenheiros especialistas na produção. Nesse momento, o uso da renda como fator motivacional para os trabalhadores é instaurado, da mesma maneira que a despersonalização do trabalhador, afastando-o do sentido do seu trabalho tendo, por fim, a alienação do trabalhador (MAROCHI, 2017).

Esses modelos de gestão influenciaram e impulsionaram a Sociedade Industrial durante muito tempo, até a crise do Capitalismo. Durante a década de 1970, o trabalho já é o foco principal das classes sociais, novos valores surgem baseados no regime fabril, como o próprio regime do tempo dividindo-se entre tempo de trabalho e tempo pessoal, dissociando o homem do que ele mesmo o faz, criando arquétipos de comportamento, porém não somente de comportamento, como de objetivos pessoais, porém sempre à luz da acumulação de capital, geração de riquezas através do trabalho, fazendo com que submeta-se ao trabalho, seja ele qual for.

Barbara (1999) corrobora com essa constatação de produção em massa e não padronização, sendo esse o modelo social instaurado marcado pela uniformidade, pela regularidade, pelos conjuntos, pela não variedade entre as pessoas. A crise do capitalismo, instaurada durante os anos 70, fez com que fosse necessário revisitar a maneira como se instituiu a organização do trabalho; fez-se necessário flexibilizar o processo de trabalho de forma que se adequasse ao mercado de trabalho, gerando o ambiente organizacional que presenciamos hoje em dia. A esse processo transformacional deu-se o nome de Reestruturação Produtiva, ou Acumulação Flexível, tendo em vista que o foco continua sendo atender as necessidades do mercado, reduzir custos e garantir lucratividade para aqueles que realizam investimentos no setor porém flexibilizando o ambiente e a organização do trabalho, de forma que se consiga atingir os objetivos a partir de um bem estar coletivo daqueles que se esforçam no ambiente laboral, reelaborando tecnologias e formas de administrar, configurando o mundo do trabalho atual, a maneira contemporânea de se estruturar e organizar o trabalho (BARBARA, 1999) (RIBEIRO; LÉDA, 2004)

A visão de produtividade máxima, a extração otimizada do que se pode produzir, idealizada para a realidade das fábricas e estendida até os profissionais liberais e/ou de serviços, acaba por desestabilizar o trabalhador do sentido real do seu emprego, e culminar na sensação de padecimento e conflito psicológico. Em tempos de reestruturação produtiva, o trabalho adquiriu outro sentido, longe de fonte de prazer e identificação, se tornando fonte de sofrimento e adoecimento nos postos de trabalho. (DEJOURS, 1991) (RIBEIRO; LÉDA, 2004)

A partir do século 20, mudou-se a maneira como se estrutura o trabalho, tirando o trabalho da força física e o que associando às tecnologias, surge a necessidade de um profissional bem capacitado, que esteja comprometido com o trabalho, que controle seu tempo, com o objetivo de aperfeiçoar o produto final, gerando rendimento para as organizações (CODO, 2006). O trabalho adquire a configuração de centralidade no meio social, fazendo com que as noções de emprego e trabalho se entrelacem, e surja o conceito de desemprego, sendo esses fatores que também afetam o bem estar dos indivíduos.

Conceitualmente, diz-se que emprego é a execução da tarefa, é a relação de compra e venda do trabalho; o emprego é a figura social do trabalho e é através do emprego que o sujeito garante bens e serviços, através do seu rendimento ou salário, ou seja, o emprego é a sobrevivência do sujeito nessa nova configuração social. E, agarrado com o conceito de emprego, manifesta-se o desemprego, que significa o afastamento do indivíduo dos postos de trabalho e do que se possa conquistar com ele, é o distanciamento do homem e da renda, é a categoria recessiva – visto que estar empregado é a regra -, é a exclusão do indivíduo dos meios (WOLECK, 2007). E, por fim, trabalho diferencia-se de emprego no instante em que trabalho, de acordo com Fryer e Payne (1984 apud MORIN, 2001), significa uma atividade útil, com objetivo, que proporciona prazer para o trabalhador na execução da tarefa, e emprego configura-se como uma atividade remunerada, uma ocupação, a disponibilidade do indivíduo em deixar-se ser organizado. (MORIN, 2001)

Essa configuração é resultado direto das transformações de sentido e objetivos com o trabalho, tendo em vista que torna-se uma necessidade estar incluso nesse meio, fazendo com o que o ser sofra e/ou satisfaça-se através de um posto de trabalho; de uma atividade; de uma identificação social (WOLECK, 2007).

O fator Organização do Trabalho (OT) figura sendo o principal facilitador para que o trabalhador se distancie do sentido do seu trabalho. A OT diz respeito aos métodos e a constituição do contexto laboral em si. (FLEURY; VARGAS, 1983 apud ANJOS et. al., 2012).

Sendo assim, para que a tarefa seja executada, faz-se necessário que o trabalhador siga as especificações do cargo e da empresa na qual se encontra. Os padrões do trabalho, a rotina, a configuração do trabalho, a maneira como se organiza, são o que podemos chamar de trabalho prescrito, por tratar-se de recomendações já previstas. O que se distancia disso é chamado de trabalho real. (ANJOS et. al., 2012).

Dejours esclarece que os sujeitos sempre buscam o enfrentamento do real, buscando sair do fracasso e alcançar os objetivos, fazendo disso uma meta. Porque, segundo ele, o trabalho requer isso dos trabalhadores: uma busca incessante, de maneira que o desafio seja tratado feito um jogo, à procura de soluções úteis que sejam consideradas pelos pares. De alguma maneira, esse jogo constante em busca da superação torna-se prazeroso, quando o sujeito dedica-se a aprimorar as habilidades e não permite que a sua experiência seja emergida no fracasso e apenas isso. Diante da busca pelo sujeito, prazer e sofrimento caminham juntos, sendo comum a atividade exercida. É pouco delimitável que apenas um apareça, ou tenha maior proporção, porque o exercício do trabalho é contínuo e o prazer e o sofrimento podem alternar, sendo objetivo da Psicodinâmica do trabalho tornar o trabalho, que fora considerado “fonte de sofrimento” em fonte de prazer, através de estratégias elaboradas pelo próprio sujeito do fenômeno (DEJOURS, 1994).

O sofrimento é inerente à atividade laboral, é inseparável e funciona como um agente mobilizador do sujeito mediante o distanciamento entre o prescrito e o real; é um fato da disparidade entre a organização do trabalho e a subjetividade. O trabalhador pode ser criativo e mudar a realidade. Em outros casos, o trabalhador pode esgotar-se e surgir então o adoecimento do sujeito devido à dedicação as suas tarefas, uma atividade esgotante e a distância de uma realidade saudável na relação com o trabalho, sem mais recursos de defesa do sujeito, evidenciando o sofrimento patogênico. (MENDES, 2007 apud OLIVEIRA; MENDES, 2014).

Porém, a cada fracasso superado, a cada desafio conquistado e superado, surge o fortalecimento psíquico, o distanciamento do sofrimento e a redução da fragilidade do ser. A força própria para a superação da realidade da atividade está baseada no entendimento do trabalho como produtor de algo útil para sua vida própria. Esse fenômeno classifica-se como sofrimento criativo. (DEJOURS, 2004 apud CARRASQUEIRA; BARBARINI, 2010),

É desse sofrimento criativo, fruto da sublimação, que surge o prazer. Segundo Dejours (2013), o trabalho provoca no homem a capacidade de transformar-se. Transformação não somente no corpo, mas no intelecto. É uma questão subjetiva, é um trabalho sobre si. No caso

do sofrimento criativo, a transformação acaba por ser tolerável, não distancia o homem de sua realidade, e caso o distancie o faz de maneira benéfica de acordo com a subjetividade do ser, configurando um ambiente apreciável pelo sujeito, trazendo o prazer no posto do trabalho.

O reconhecimento, no entanto, é outra forma de experimentar o prazer nos postos de trabalho. É a esperança de todo sujeito, todavia que há um comprometimento próprio com o seu trabalho e espera-se que, a partir do uso de sua inteligência para o alcance do trabalho real, ainda que o mesmo saiba de sua capacidade, haja uma atenção para o trabalho exercido, para a transformação gerada. Espera-se a aprovação da coletividade (em todas as instâncias, desde o seu superior aos seus familiares) quanto a atividade desempenhada pelo trabalhador. Resume-se, tudo, ao trabalho como ação coletiva. O trabalhador sujeito do ofício espera que haja aprovação no sentido de utilidade, ou seja, que reconheçam o seu trabalho como importante e benéfico para a organização e a coletividade em geral, e o julgamento da estética que condiz a avaliação feita pelos semelhantes nos postos de trabalho, de forma que há o julgamento da realização da atividade conforme fora prescrito. O trabalhador passa a auferir identidade ao grupo, à classe profissional. (CARRASQUEIRA; BARBARINI, 2010).

A racionalização do trabalho, mecanização dos procedimentos e as constantes prescrições no dia-a-dia desenraizaram do trabalho o pensamento livre-criativo e as ações autônomas. Ao invés disso, temos a geração de incômodo em exercer uma atividade, e fazendo eclodir a sensação de sofrimento e desencadeando algumas disfunções psicológicas (RODRIGUES et. al., 2006). A sensação de impotência, de incapacidade, de engessamento está ligada a aflição do trabalhador com relação ao seu ofício, agora que percebera a discrepância entre o trabalho real (a realidade vivida diariamente) e o trabalho prescrito (o trabalho como deveria ser, como fora aprendido), gerando a sensação de fracasso, de insucesso, de não-identificação com a profissão. O produto final desse processo é o sofrimento nos postos de trabalho, segundo Dejours (2007b). Rodrigues et. al (2006) esclarece que, ao perceber essa diferença, o trabalhador não se sente mais motivado, incentivado a exercer o ofício. A falta de recursos, má remuneração, os imprevistos de trabalho, interrupção da vida pessoal, estagnação da vida profissional entre outras variáveis são diretamente responsáveis pela insatisfação e o desânimo dos trabalhadores.

### **2.3. Os sentidos do trabalho**

O confronto entre a expectativa e a realidade, as divergências entre o trabalho prescrito e o trabalho real, segundo Dejours (2013), têm como resultado as vivências de prazer e/ou

sofrimento, tem relação direta com a subjetividade intrínseca a cada indivíduo e, as subjetividades e o confronto com a atividade laboral são fatores importantes a atribuição de sentido ao trabalho pelo trabalhador, fazendo com o que a atribuição de sentido seja primordial para experiências de prazer, bem como bem-estar mental, por parte do indivíduo; o que se distancia dessa realidade, acomete negativamente as experiências laborais, de igual forma.

De acordo com Hackman e Oldham (1975 apud TEIXEIRA et. al., 2014), o conceito de sentido do trabalho está relacionado com o impacto do trabalho na vida das pessoas, seria a maneira como o trabalho afeta o sujeito; é como o trabalho se apresenta e como o trabalho é entendido pelo indivíduo. Na visão de Dejours e Abdoucheli (2007), o trabalho possui sentido para o trabalhador quando o trabalho no qual está situado faz relação ou se encontra conectado, de alguma forma, com suas experiências anteriores, subjetivas, e com suas expectativas, suas aspirações e desejos; a maneira pela qual o trabalho é organizado transforma-se no fator limitante de encontro de sentido, bem como os aspectos de prazer e sofrimento do sujeito.

Historicamente, pesquisas relacionadas aos sentidos do trabalho surgiram a partir de 1949 com a Escola Sociotécnica, a partir dos pesquisadores Hackman, Oldham, Tristy e Emery após identificarem os aspectos subjetivos como pontos importantes no que tange ao desempenho dos trabalhadores. A partir dos anos 70, um grupo de pesquisadores chamados de *Meaning of Work International Research Team* (Grupo MOW), passou a estudar o tema e a conduzir pesquisas em outros países, com o objetivo de construir conceitos acerca dos sentidos do trabalho. Nos anos 80, o Grupo MOW realiza uma grande pesquisa relacionada aos sentidos do trabalho, constituída por uma amostra de 8.749 pessoas, e torna-se referência na área dos sentidos e significados do trabalho, influenciando na temática. (MORIN et. al., 2007)

Influenciada pelos estudos do Grupo MOW, Morin (1996, 2001, 2007) através dos seus estudos, dissocia os sentidos dos significados do trabalho, associando o sentido a uma questão positiva, baseada nos conceitos da teoria existencialista de Frankl. Morin apresenta características necessárias em um trabalho para que o mesmo apresente sentido, dentre deles estão a autonomia do sujeito, a independência, os relacionamentos, a aprendizagem e a utilidade do trabalho para a sociedade. Os estudos acerca dos sentidos do trabalho evidenciaram, em suma, que o trabalho além de sustento, apresenta outros sentidos para os trabalhadores, como a oportunidade de socializar e de ter uma identidade social, no sentido de estarem ocupados; para os indivíduos, o trabalho é um patamar a ser atingido. Torna-se importante evidenciar outros pesquisadores da área que apresentaram profunda contribuição ao tema, servindo de base para

essa pesquisa também, como Dejours e Abdoucheli (2007), Albornoz (2008), Antunes (1999), Codo (2006) e Ribeiro e Léda (2004).

Morin et. al. (2007) em pesquisa com estudantes brasileiros pós-graduandos em Administração, mapeou um conjunto de dimensões responsáveis pela atribuição de sentido ao trabalho. Para isso, desenvolve dimensões que caracterizam um trabalho que apresenta sentido, divididos em: a) Dimensão individual; b) Dimensão organizacional; c) Dimensão social.

- a) *Dimensão individual*: Está relacionado ao sentido que o trabalho possui para o próprio indivíduo. Para que o trabalho tenha sentido, segundo Morin et. al. (2007), se proporciona **satisfação individual** (o indivíduo gosta do exercício que faz, o indivíduo percebe que contribui para o trabalho); **independência e sobrevivência** (há remuneração financeira, ou seja, proporciona independência financeira); **crecimento e aprendizagem** (desenvolve suas habilidades, há a possibilidade de aprendizagem) e **identidade** (fornece identidade a quem exerce, proporciona status ao trabalhador)
- b) *Dimensão organizacional*: É o sentido do trabalho percebido pelo indivíduo através da relação entre ele e a organização, e para que tenha sentido, o trabalhador precisa perceber a **utilidade** do seu trabalho (o trabalho é útil a organização), precisa proporcionar **relacionamentos** (ser possível a formulação dos relacionamentos pessoais, de onde surgem as possibilidade de reconhecimento) e **inserção social** (possibilita o trabalhador a pertencer a grupos sociais). (MORIN et. al, 2007)
- c) *Dimensão social*: É o sentido do trabalho percebido pelo trabalhador a partir da relação entre ele e a sociedade, sendo valorizado e fonte de sentidos para o trabalhador, o exercício que apresenta **contribuição social** (que contribui para a sociedade e que é eticamente aceitável). (MORIN et. al, 2007)

Porém, de acordo com Albornoz (2008), o trabalho não tem proporcionado sentido para os trabalhadores. O trabalho têm sido labor, a submissão aos ritmos das organizações, distanciando o homem do espaço criativo, da *poiesis*. Dejours (1992) evidencia que a maneira de organizar o trabalho confronta a subjetividade do sujeito, impactando suas expectativas e motivações, bem como a saúde mental do trabalhador, retirando do trabalhador o sentido do trabalho que se exerce. E explica que, quando o homem executava e organizava o seu trabalho e não estava restrito à racionalidade administrativa, tornava-se possível ao trabalhador

organizar o trabalho como lhe cabia, de acordo com suas habilidades e subjetividades, fazendo com que o trabalho fosse preenchido de sentido.

Heloani e Capitão (2003) evidenciam que, no mundo do trabalho atual, é o capital que estrutura o comportamento da sociedade, fazendo com que isso altere a maneira pela qual o homem se coloca e se estrutura no meio social. O homem afastou-se do seu trabalho, não compreendendo onde se coloca e isso o retira do seu próprio local de trabalho, no que tange ao sentido, ao motivo pelo qual se faz.

As pessoas parecem não mais estarem preocupadas com o significado do seu trabalho ou com a oportunidade de vivência e troca coletiva. A preocupação volta-se para a acumulação de um valor de troca, como se todos se convertessem em uma ação de mercado, cujo preço é julgado por outrem (HELOANI; CAPITÃO, 2003, p. 103).

Dessa maneira, como o trabalhador julga o seu trabalho como um trabalho preenchido de sentido? O trabalho tem sentido para o trabalhador quando ele o julga útil, importante e legítimo, acrescentando ainda que há três características que dão sentido ao trabalho: I) Variedade na tarefa (um trabalho com tarefas múltiplas e que exija múltiplas competências); II) Identidade do trabalho (a possibilidade de construir, através do trabalho, algo com resultado palpável, claro, reconhecido) e III) Significado do trabalho (a propensão do trabalho proporcionar bem estar para o próprio indivíduo e para o contexto social no qual está inserido) (HACKMAN; OLDFHAM, 1976 apud MORIN, 2001).

De acordo com Morin (2001), no que tange a satisfação no trabalho, Hackman e Oldham evidenciam que além do sentido do trabalho, mais dois estados psicológicos são fatores influenciadores nessa questão: a **autonomia no trabalho**, ou seja, a liberdade do indivíduo e independência, de forma que o trabalhador organize o trabalho à maneira pela qual deseja realizá-lo e o **feedback**, que diz respeito a percepção do próprio sujeito acerca da atividade que exerce, no sentido de conseguir realizar as atividades que lhe foram propostas, fazendo com que a capacidade de resolutividade frente à atividade molde seu desempenho futuro.



**CAPÍTULO 3**  
**METODOLOGIA DA PESQUISA**

### 3. METODOLOGIA DA PESQUISA

Quanto a abordagem, o presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa qualitativa, pois busca-se a perceber os dados e o significado dos mesmos no contexto no qual se encontra, sendo essa a perspectiva deste estudo. Vergara (1998) classifica as pesquisas em dois critérios: quanto aos fins e quanto aos meios. Quanto aos fins, a pesquisa se qualifica como uma pesquisa descritiva tendo em vista que o estudo tem em sua proposta o foco em demonstrar a realidade acerca dos fenômenos de transformações do mundo do trabalho e o atual sentido dos trabalhos entre os jovens estudantes trabalhadores. Quanto aos meios, é característica da presente pesquisa, a pesquisa de campo, por saber que a investigação realizou-se no local onde o fenômeno ocorre, levantando as percepções dos atores da pesquisa. Fez-se necessário também um estudo em materiais publicados relacionados com o tema da pesquisa, fornecendo material suficiente para a elaboração da mesma, designando atributos de uma pesquisa bibliográfica. (GERHARDT; RIBEIRO, 2009) VERGARA, 1998)

A amostragem da pesquisa foi constituída por jovens estudantes universitários, de uma Instituição Pública de Ensino Superior (IPES) localizada na cidade de Campina Grande/PB e que estivessem em contato com o mercado de trabalho. A tipologia de amostragem utilizada na pesquisa caracteriza-se por ser uma amostragem não probabilística, tendo em vista que não se tem por objetivo o tratamento dos dados através de métodos probabilísticos. Os participantes do estudo foram alcançados através de indicações feitas pelos primeiros entrevistados, caracterizando uma abordagem metodológica chamada *Snowball* (Bola de neve, em português) que consiste no processo de indicação de novos participantes através dos primeiros entrevistados, que indicam outros até que se colete os dados necessários. Nesse tipo de abordagem, utilizada em pesquisas sociais e não-probabilísticas, cria-se uma espécie de “cadeia de referência” quanto aos participantes do estudo, tendo em vista que os participantes foram alcançados a partir de indicações e referências de outros sujeitos-participantes. (BALDIN; MUNHOZ, 2011).

Para que participassem da pesquisa, fez-se como o critério de inclusão no corrente estudo, indivíduos jovens, com idade limite de 27 anos, pertencentes a geração Y, com atuação no mercado de trabalho enquanto alunos de seus respectivos cursos de graduação, indiferente do gênero, raça ou localidade. O critério seguinte de seleção para a participação da pesquisa foi a remuneração, sendo necessário que os participantes da pesquisa fossem remunerados pela atividade que exercem, como forma de compreender os aspectos relacionados às condições de

trabalho, aspectos importantes para as concepções dos indivíduos a respeito dos sentidos do trabalho, principalmente entre os jovens universitários. (MELO; BORGES, 2004) (MORIN, 2001). Por consequência, a amostragem deste estudo fora definida por acessibilidade, selecionando os participantes-alvo de acordo com a disponibilidade em participarem da pesquisa (VERGARA, 1998) (TURATO, 2003) GERHARDT; RIBEIRO, 2009).

Como instrumento de coleta de dados utilizou-se da entrevista semiestruturada, sendo o roteiro de entrevista construído a partir das abordagens teóricas desse projeto, tendo como base os estudos acerca dos sentidos do trabalho de Estelle Morin (2001); Brun e Monteiro (2010) e Soares (2013), estudos acerca das juventudes e o sentido do trabalho de Bajoit e Franssen (1997); Teixeira et. al. (2014), Dutra-Thomé, Telmo e Koller (2010); Dutra-Thomé e Koller (2014), e estudos acerca da Psicodinâmica do Trabalho elaborados por Dejours (1992, 1993, 1994, 2004), trazendo questões sobre: aprendizagem e desenvolvimento de competências, a relação saúde mental-trabalho do indivíduo, a organização do trabalho e a autonomia e os sentidos do trabalho para os jovens.

A pesquisa foi composta por 12 participantes, todos estudantes de graduação de diferentes cursos, sendo isso devido ao fato de que não era objetivo desse estudo o relato de vivência de um grupo de estudantes de um determinado curso, por exemplo. O foco do estudo está em jovens estudantes de graduação, pertencentes à Geração Y, que estivessem inseridos no mercado de trabalho e no ensino superior, ao mesmo tempo. Os nomes dos participantes da pesquisa foram omitidos em detrimento do sigilo ético em pesquisas com seres humanos, conforme a resolução nº 500/2016, do Conselho Nacional de Saúde.

Localizar participantes que compusessem os requisitos da pesquisa e firmar encontros com os mesmos, figuraram como as dificuldades pontuais deste pesquisa, tendo em vista que, a maior parte dos jovens dispostos a participar deste estudo não se encontravam alocados em postos de trabalho, distanciando-os do foco deste estudo. Sendo assim, buscou-se, logo em seguida, firmar contato com organizações que dispusessem de jovens universitários em seu corpo de trabalho, porém não obteve-se êxito; ora pela não disposição das organizações em participar do estudo, ora pela não disponibilidade dos jovens em participar alegando dificuldades como tempo, fatores relacionados à organização do trabalho (pouco tempo de intervalo; prioridade para ocupações pessoais e a limitação de tempo a partir da jornada dupla trabalho-universidade). Num segundo momento, buscou-se contato direto com os jovens, através de redes sociais, através de publicações em fóruns e em grupos de contato virtuais, de

cunho acadêmico e com temáticas relacionadas a IPES em questão, convidando a colaborar àqueles que fizessem parte do público-alvo do estudo. Justifica-se o uso dessa estratégia, por saber a importância destas como meios de comunicação comum entre os indivíduos-alvo deste estudo (LOMBARDIA et. al., 2008) (VELOSO et. al., 2008)

Para que participassem da pesquisa, os jovens foram comunicados previamente acerca do estudo e esclarecidos quanto a importância do estudo, onde todos concordaram em participar da pesquisa a partir do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Sendo assim, visando o resguardo da identidade dos participantes deste estudo, optou-se por nomeá-los a partir de siglas geradas a partir das iniciais dos seus nomes próprios, legitimando a descrição dos participantes deste estudo.

Para a coleta de dados, os primeiros participantes do estudo foram localizados através de indicações de colegas de curso dos pesquisadores, que passaram a indicar outros participantes, dos mais variados cursos, como Administração, Arte e Mídia, Design, Ciências da Computação e Letras. A maioria das entrevistas foram realizadas no próprio *campus* da Universidade, onde apenas uma fora realizada no ambiente externo mediante requerimento do próprio participante. O procedimento de coleta de dados encerrou-se a partir da saturação discursiva da amostragem, ou seja, ocorre a suspensão da pesquisa corrente por perceber que, até determinado ponto do estudo, os dados coletados tornaram-se redundantes, repetitivos, não acrescentarão conteúdos relevantes além dos que já foram colhidos, de forma que não torna-se possível o aperfeiçoamento do estudo por conta destas dadas repetições. (FONTANELLA; TURATO, 2008)

Para a análise dos dados coletados a partir das entrevistas, utilizou-se a Análise de Conteúdo proposta por Bardin (2006), caracterizada pela possibilidade de análise da comunicação, da fala, em busca da compreensão do conteúdo do que se diz, através de técnicas sistemáticas, como categorização e seleção de palavras-chave que resumem os entendimentos dos indivíduos-sujeitos, acerca do fenômeno que se busca entender. No presente estudo, categorizou-se os dados coletados em: a) Organização do Trabalho; b) Trabalho e subjetividade; c) Os sentidos do trabalho

A técnica consiste em organizar os dados, categorizá-los, formar ideias e conjunturas a partir dos dados pertencentes as categorias e, por fim, obter informações a partir das falas dos sujeitos. Bardin (2006) traça a Análise de Conteúdo em três fases consecutivas: Pré-análise; Exploração do material e Tratamento dos resultados.

a) Pré-análise: Trata-se então, neste ponto, da esquematização e tratamento dos dados no sentido estrutural, formulando hipóteses e conjunturas. Aqui, o pesquisador seleciona o que deverá compor a análise e o que não faz-se necessário. No caso de pesquisas que utilizem de entrevistas como procedimento de coleta de dados, este é o ponto onde as mesmas serão transcritas e comporão a respectiva pesquisa.

b) Exploração do material: A este dado ponto da pesquisa, a codificação dos dados ocorre, a classificação e agregação de dados pelas suas semelhanças, de forma que seja possível agrupar dados numa mesma categoria e assim obter o resultado dos dados, sendo este o próximo passo: a categorização. Neste passo do procedimento de análise dos dados, reúne-se o maior grupo de informações possíveis e cabíveis em suas respectivas unidades de registro, chamadas de categorias.

c) Tratamento dos resultados: A partir dos dados codificados e categorizados, vem a ser necessário o desenvolvimento de inferências acerca daquilo apresentado e alcançado pelo estudo; trata-se da atribuição de sentido àquilo que fora coletado pelo pesquisador, atribuindo conceitos as categorias e inferindo a partir de conteúdos científicos; é o objetivo-fim do estudo, apresentar resultados.

**CAPÍTULO 4**  
**RESULTADOS E DISCUSSÕES**

## 4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

### 4.1. Caracterização da Amostra e Categorias Analíticas

A população-alvo deste estudo foram os jovens, pertencentes a Geração Y, que estivessem em contato com a graduação. Em 2013, os jovens compunham 51,3 milhões de pessoas em nosso país, isso significa dizer que mais de 25% da população brasileira estava compreendida entre os 15 e 29 anos, naquele ano. Destes, quase 50% estavam entre os 18 e os 24 anos. Quase 67% dos jovens eram solteiros, 61% ainda moravam com algum dos pais, 13% ingressaram ou concluíram o ensino superior e 11% dos jovens não trabalhavam, nem estudavam (IPEA, 2013). Com base nesse levantamento, propôs-se compreender quais as percepções que os estudantes universitários, em contato com o mundo do trabalho, possuem acerca do que é trabalho e a repercussão na vivência dos jovens universitários trabalhadores.

Os estudantes participantes deste estudo são jovens, com idade entre 21 a 27 anos, que estivessem submetidos a um trabalho, uma função laboral, e fossem remunerados por isso, de forma que torna-se pertinente compreender a visão de um jovem profissional em formação acerca do mundo do trabalho e dos sentidos atribuídos ao trabalho. Dentre os critérios de seleção para a participação da pesquisa, as questões gênero, cor ou raça não configuraram elementos passíveis de exclusão de participação na pesquisa.

Então, a partir desse momento, os primeiros participantes da pesquisa foram contatados e, em concordância com os objetivos do estudo, entrevistados. As entrevistas ocorreram durante o mês de Julho de 2017, no próprio campus. Em virtude do uso da metodologia *Snowball*, os primeiros participantes indicaram novos participantes até que se coletassem os dados necessários e fosse possível encerrar o processo de coleta de dados. O ponto de saturação fora o critério utilizado para o encerramento do procedimento de coleta de dados, em virtude da repetição dos dados e semelhança entre as respostas dos participantes nas entrevistas (FONTANELLA et. al., 2008) (BALDIN; MUNHOZ, 2011). Em virtude da metodologia utilizada, fatores como áreas de atuação, classes sociais e localidade não configuraram como critérios de exclusão para a participação da amostra.

A amostra, composta por 12 participantes, todos solteiros, em sua maioria homens (75%), com idade média de, aproximadamente, 23 anos de idade, com diferentes tempos de atuação no mercado de trabalho (a maioria dos estudantes estão há menos de 01 ano nos postos de trabalho atuais), pertencentes a diferentes cursos e áreas de conhecimento (Arte e Mídia, Administração, Ciências da Computação [Tecnologia da Informação], Design e Letras).

Quadro 01 – Caracterização da Amostra

IDADE	SEXO	CURSO	ÁREA PROFISSIONAL	CARGO	TEMPO	OUTRAS EXP.
21	F	ADMINISTRAÇÃO	ADMINISTRAÇÃO	ASSIST. FINANCEIRA	6 MESES	NÃO
21	M	ADMINISTRAÇÃO	ADMINISTRAÇÃO	ADMINISTRADOR	5 MESES	SIM
27	M	ADMINISTRAÇÃO	ADMINISTRAÇÃO	FUNCIONÁRIO PÚBLICO	4 ANOS	NÃO
23	M	ARTE E MÍDIA	AUDIOVISUAL	OPERADOR DE ÁUDIO/VÍDEO, PRODUTOR CULTURAL	4 ANOS	NÃO
22	F	ARTE E MÍDIA	FOTOGRAFIA	FOTÓGRAFA	2 ANOS	NÃO
23	M	<sup>1</sup> C.C.	<sup>2</sup> T.I.	DESENVOL. SOFTWARE	4 ANOS	SIM
23	M	C.C.	T.I.	DESENVOL. SOFTWARE	4 MESES	SIM
23	M	DESIGN	DESIGN	DESIGNER GRÁFICO	1 MÊS	SIM
22	F	DESIGN	TELEMARKETING	OP. DE TELEMARKETING	2,5 ANOS	SIM
22	M	LETRAS	EDUCAÇÃO (LETRAS)	PROFESSOR	6 MESES	NÃO
23	F	LETRAS	EDUCAÇÃO (LETRAS)	PROFESSOR	10 MESES	SIM
22	M	LETRAS	EDUCAÇÃO (LETRAS)	PROFESSOR	10 MESES	SIM

Fonte: Dados da pesquisa.

Os dados coletados na corrente pesquisa estão baseados nas interpretações dos sujeitos face o mundo do trabalho e suas percepções pessoais acerca da atividade que exercem, bem como das influências do trabalho em suas vivências. A entrevista semi-estruturada, composta por 15 perguntas, traz em seu conteúdo assuntos abordados nas teorias da Administração e da Psicologia Organizacional (Relação saúde mental e trabalho dos sujeitos). Para a análise dos dados, criaram-se as seguintes categorias de análise: a) Organização do Trabalho; b) Trabalho e Subjetividade; c) Sentido do trabalho, conforme o Quadro 2.

Quadro 2 – Categorias e Subcategorias de Análise

Categorias	Subcategorias
Organização do trabalho	Autonomia
	Condições de trabalho
	Clima Organizacional
Trabalho e subjetividade	Prazer
	Sufrimento
	Reconhecimento
Sentido do Trabalho	Individual
	Organizacional
	Social

Fonte: elaborado pelo pesquisador.

<sup>1</sup> C.C. – Ciências da Computação; <sup>2</sup> T.I. – Tecnologias da Informação.



## 4.2. Organização do trabalho

Neste tópico de análise, apresentar-se-á a visão dos jovens estudantes e trabalhadores quanto aos aspectos de organização do trabalho nas organizações nas quais executam suas atividades, bem como suas questões relacionadas a autonomia nos postos de trabalho.

### 4.2.1. Autonomia

A maneira como se administra as tarefas, os processos e o capital humano das organizações correspondem ao fator Organização do Trabalho, elemento determinante na percepção do sujeito acerca da atividade que exerce, e também pela atribuição de valor e importância a atividade e ao sujeito trabalhador, sendo um dos aspectos importantes no conceito de sentido do trabalho. A gestão do pessoal, no sentido de tempo e autonomia, foram pontos abordados pelos estudantes da pesquisa como fatores estressores e, por isso, optou-se por uni-las em uma única categoria de análise: Autonomia.

“Ainda é limitado, bastante limitado, porque como eu disse, eu sou uma pessoa de muito [pouca] experiência no mercado de trabalho, já cheguei no mercado de trabalho como estagiário, ninguém bota fé... esse tipo de coisa...” (Estudante L)

“Não, geralmente se discute entre os colegas que tão naquele projeto, e... se todo mundo acha que é uma boa idéia, você pode fazer aquilo.” (Estudante G)

“(...) a proprietária e o diretor só chegam e mandam coisas... “Quero isso assim, assim...” Então assim, você não tem autonomia pra nada, você só obedece.” (Estudante V)

Muller e Dewes (2012) apresentam através do seu estudo que, dentre os pontos de maior expectativa do jovem da geração Y no mercado de trabalho é a liberdade para tomar as decisões, diante do imediatismo (outra característica dessa geração em face ao mercado de trabalho), sendo a autonomia bastante valorizada por eles. Segundo Dejours et. al (2007, p. 126)

A divisão das *tarefas* e o modo operatório incitam o sentido e o interesse do trabalho para o sujeito, enquanto a divisão de *homens* solicita sobretudo as relações entre pessoas e mobiliza os investimentos afetivos, o amor e o ódio, a amizade, a solidariedade, a confiança etc. (DEJOURS et. al, 2007)

Os estudantes apontaram, através das entrevistas, que apesar das tentativas de flexibilização do tempo e das relações de trabalho, a atual gestão do trabalho os impede de encontrar autonomia e o equilíbrio entre tempo pessoal, tempo profissional e tempo acadêmico, devido as altas demandas em ambos as faces, bem como colocam a credibilidade dos

estudantes/trabalhadores à prova, considerando a questão do tempo de trabalho como fator importante no processo de autonomia. Morin (2001) evidencia que, para que um trabalho possua sentido, faz-se necessária a organização satisfatória desse trabalho e a presença de autonomia, de forma que seja possível resolver problemas através do talento e do potencial. De acordo com Moraes et. al. (2012) a autonomia é uma das fontes de prazer no trabalho, e conseqüentemente um dos pilares na atribuição de sentido a tarefa, por isso, a organização do trabalho flexível auxilia na transformação do não-saber no saber-fazer, baseado nas subjetividades e aspirações dos trabalhadores.

#### **4.2.2. Condições de trabalho**

A partir das falas dos jovens estudantes/trabalhadores, torna-se possível observar que, dentre as diferentes questões citadas por eles na organização dos seus respectivos trabalhos, as questões relacionadas as condições de trabalho, no que tange ao ambiente físico de labor, figuram como um dos pontos positivos. Para eles, as condições de trabalho são boas, pois possuem o material necessário para que suas atividades possam ser executadas, apesar de, em alguns casos, os materiais se encontrarem defasados ou estarem além do tempo normal de uso, contudo os materiais e equipamentos não se configuram como fatores estressores ou fatores limitadores quanto à execução laboral. Em alguns casos, o ambiente físico do trabalho torna-se um dos destaques favoráveis para o bem-estar dos jovens sujeitos.

“Eu trabalho numa sala com ar condicionado, data-show, enfim... com o mínimo de estrutura satisfatoriamente colocado, então... (Estudante F)

“Em questões de equipamento, de material, de sala, eu tenho todo o suporte.” (Estudante V)

“O ambiente de trabalho é super favorável, adequado pro que eu vou desenvolver. Tipo, ergonomicamente é confortável [...] como ambiente em si é ok.” (Estudante Da)

Dejours (1992) evidencia que, a estrutura do trabalho, as condições do trabalho e o conteúdo das tarefas, juntos formam a organização do trabalho e é, ou vem a ser, através da maneira como o trabalho é organizado que o trabalhador desencadeia frustrações, ânimo, sensações positivas e/ou negativas acerca do trabalho, sendo esta uma das alíneas propulsoras de sentido para o trabalho que se exerce. Santos (2011) evidencia que, é uma das características dos jovens da Geração Y a busca por ambientes adequados de trabalho, isso porque, durante e após a crise econômica dos anos 80, os *Baby Boomers* (a geração a qual os seus pais ou parentes mais próximos estavam inseridos) vivenciaram momentos de crise profissional, mediante os

processos de *downsizing* e a necessidade de capacitação individual dos trabalhadores, fizeram com que os jovens da Geração Y se esforçassem para com o trabalho, exigindo assim alguns padrões de trabalho, sendo as condições de trabalho um dos fatores importantes para a permanência e bem-estar do profissional.

#### 4.2.3. Clima organizacional

Outro aspecto relacionado ao fator Organização do Trabalho levantado pelos estudantes, diz respeito ao clima interno das organizações. Nesse sentido, o fator Clima Organizacional figura sendo um ponto importante quanto a satisfação do trabalhador mediante o seu trabalho, colaborando para a atribuição de sentido ao trabalho. Rueda et. al (2012) evidenciam em seus estudos que há uma forte relação entre o clima laboral e a satisfação do trabalhador, de maneira que estão correlacionados, onde um depende do outro, demonstrando que pessoas satisfeitas com o seu trabalho compreendem o seu ambiente laboral de uma melhor forma e vice-versa.

“Ah... há colaboração sim. Assim, uma pessoa tá muito sobrecarregada, porque teve outras coisas e teve que dar uma pausa no que tava fazendo, a gente tenta meio que ajudar... colaborar... pra que as coisas andem...” (Estudante V)

“Foi um dos choques que eu tive quando adentrei nesse ambiente, porque existem pessoas que colaboram realmente, e existem pessoas que não. Que, na verdade, ao contrário, se precisar atrapalhar, atrapalha.” (Estudante Do)

“Há colaboração sim, no meu trabalho... assim... às vezes, acontece muito questões de... de acomodação (...) tipo, um acaba acumulando a atividade e o outro (está lá) pra ajudar, mas enfim, há colaboração. Se tiver uma meta, há colaboração sim. (Estudante L)

Nesse ponto, os estudantes destacam a colaboração, ou seja, os desempenhos dos colegas/pares relacionado aos desempenhos pessoais, como o ponto tocante quanto ao clima organizacional, levantando as possíveis alterações que este fato pode trazer, como conflitos, parcerias e ajuda-mútua. Em atividades nas quais o resultado final depende da plena sequência de processos, as relações entre os trabalhadores tornam-se delicadas e atingem diretamente o interior das organizações e a satisfação entre os trabalhadores, sendo importante a administração das falhas, nesse ponto, segundo eles. Para eles, as relações pessoais estabelecidas, os esforços pessoais adotados, e, bem como, ferramentas administrativas, como as metas, são peças usadas em busca de suprir tais necessidades, algumas medidas empregadas para o bom desempenho das funções e a busca pela satisfação, bem como atribuição de sentido ao trabalho.

### 4.3. Trabalho e Subjetividade

Nesta seção, serão apresentadas as perspectivas dos entrevistados acerca da relação psíquica com o trabalho, em busca da compreensão dos mesmos quanto aos aspectos de prazer, de sofrimento e de reconhecimento frutos da correlação entre subjetividade e a prática do trabalho.

#### 4.3.1. Prazer

Tolfo e Piccinini (2007) descrevem as vivências de prazer e sofrimento como fatores determinantes nos aspectos de sentido do trabalho do indivíduo. Segundo os autores, quando o indivíduo consegue transformar a sua experiência negativa em uma experiência positiva, ou seja, a transformação do sofrimento em prazer, o seu trabalho ganha um sentido. Dessa forma, torna-se pertinente conhecer as experiências de prazer e sofrimento dos indivíduos inseridos nessa pesquisa. Rodrigues et. al (2006) evidencia que, ao adentrar no mundo do trabalho, o sujeito possui expectativas, idealizações e encontra prazer quando o trabalho proporciona a identificação e a satisfação pessoal e financeira, podendo também ser fruto de frustrações e desânimo, por parte do trabalhador.

Para os jovens trabalhadores, o trabalho é um recurso importante, imprescindível, uma meta. É buscado por eles, bem como por outros trabalhadores, um ambiente positivo, que seja atribuído renda e reconhecimento, porém o significado atribuído ao trabalho é múltiplo. A atribuição de prazer para a categoria vêm, em sua maioria, pelo que o trabalho proporciona, pelo alcance e profundidade proporcionado pelo trabalho, no sentido material e social, bem como as relações construídas (BAJOIT; FRANSSEN, 1997)

“Quando termino o que tenho pra fazer e... eu vejo a reação das pessoas quando assistem aquilo. O trabalho concluído, pronto, a reação das pessoas.”  
(Estudante Ar)

“No momento, só as pessoas. O coleguismo, porque já faz um tempo que eu estou lá... Muitas pessoas, muitos momentos, coisas que eu só vivi lá, então é isso que me dá prazer (...) o relacionamento entre lá entre as pessoas é muito alto, você cria um vínculo muito forte, tendo a pessoa como parceira...”  
(Estudante Ad)

“[sobre o trabalho] (...) eu trato como uma tarefa que tem que ser feita... assim... não tenho nem como uma fonte de prazer, nem como uma fonte de incômodo.” (Estudante Do)

No caso dos jovens entrevistados, o prazer encontra-se, em maior parte, nas relações sociais adquiridas através da ocupação, na criação de vínculos, sendo melhor avaliado caso seja

constituído no exercício de alguma função remunerada. Para eles, maior valorizado são os recursos financeiros adquiridos com o trabalho, sendo esta uma das fontes de prazer. A liberdade na execução da atividade, os resultados finais do trabalhos e o reconhecimento implícito também figuram como fontes de prazer, porém não tão primordiais, porém importantes. Os recursos financeiros também são avaliados como fontes de prazer, porém intrinsecamente, pois isso já é o que se espera, a atividade remunerada, melhor avaliada caso seja possível desenvolver-se profissionalmente e constituir relações positivas. Pode-se considerar que, para esta geração, por sua característica comunicativa, expressiva e coletiva (LOMBARDIA, 2008), torna-se importante a ocupação e os recursos adquiridos com ela, sendo a identificação com o trabalho uma meta, não-essencial.

Por isso, a correlação subjetividade e mundo do trabalho fundamenta-se como uma das constantes na busca pelo prazer nos postos de trabalho, sendo necessária a ressignificação e a sublimação de eventos e de pontos negativos, por parte do trabalhador, na busca do prazer no trabalho; o contrário disso figura sendo sofrimento laboral e a razão do adoecimento psíquico dos trabalhadores (DEJOURS, 2007). Sendo assim, encontra-se prazer através do bem-estar, do entusiasmo, da satisfação na execução da função, no cumprimento da missão dada, ou em qualquer outra atribuição à qual satisfaça o trabalhador em algum ponto; o bom funcionamento do aparelho psíquico do trabalhador torna-se necessário nesta atribuição de sentido, providenciado através de possíveis reconhecimentos, experiências avaliadas como válidas e a adequação dos desejos e necessidades do próprio sujeito (CASTRO; CANÇADO, 2009).

#### **4.3.2. Sofrimento**

De acordo com Dejours e Abdoucheli (2007), é a dinâmica do trabalho que traz o sofrimento, o que significa dizer que não é a atividade que provoca o sofrimento, mas sim a maneira pela qual se organiza e se rege a atividade na qual o sujeito está inserido. O sofrimento nos postos de trabalho desencadeiam naqueles que o vivenciam, a possibilidade de experimentar, ou viver, acometimentos psíquicos negativos, advindos da perda do sentido, sendo primordial que se proporcione um ambiente benéfico e com possibilidades de transformar as experiências negativas em positivas, por parte do trabalhador, através das suas subjetividades.

Segundo Morin (2001), o prazer vem a partir da significação do que se projeta pra ele, nesse caso, o trabalho. O que ocorre, nesse caso, é que ao atribuir significado, o sujeito busca contribuir ao seu bem-estar atribuindo valores e sentidos a sua atividade e, quando não possível ou o que foge disso, transforma-se em possibilidades de sofrimento e o distanciamento daquele

ser do seu trabalho. Ainda de acordo com Dejours e Abdoucheli (2007), trabalhar é superar as dificuldades, é encontrar formas de superar o que não se esperava, e quando não há possibilidades para isso, o sujeito sofre.

No caso dos jovens, as possibilidades de sofrimento iniciam-se antes da entrada no mercado de trabalho, tendo em vista as pressões familiares acerca do fato e as cobranças próprias estabelecidas pelos jovens, colocando o trabalho como fonte de renda e acesso a bens, bem como propulsor de independência social e financeira (DUTRA-THOMÉ et. al, 2010). Nesse passo, o sofrimento inicia-se junto com a possibilidade da não-ocupação, do desemprego, a não-capacidade de desenvolvimento. A inserção em cursos de ensino superior e, bem como, as expectativas acerca do exercício laboral mediante os investimentos feitos pela família (LOMBARDIA, 2008), como o desenvolvimento pessoal e intelectual, fazem com que o exercício da atividade seja um momento de grande magnitude para o jovem; o choque entre a expectativa e a realidade, as possibilidades de não-desenvolvimento mesmo durante o trabalho e estruturas organizacionais enrijecidas frustram os jovens, causando o sofrimento.

“Eu percebo que a demanda muitas vezes é maior do que o tempo programado para a execução dela (...) E eu não me sinto bem, porque eu preciso ficar mais tempo lá do que eu tenho programado, na minha rotina, pra isso (...) eu já tive problemas com outros compromissos devido essa falta de organização...” (Estudante Da)

“É um bom emprego, mas você tem um nível de estresse, de cobrança, muito alto. (...) Isso tira de você como pessoa, você acaba se minando, sua paz mental (...) Você acaba se fadigando muito, porque pra atingir a meta você tem que seguir o padrão e atingir um nível de excelência muito alto e isso te invade mentalmente” (Estudante Ad)

“O que me faz sofrer são as injustiças, véi... você vê que tem gente na empresa que... é... trabalha demais, dá o melhor, dá o gás, não é valorizado. (...) Eu acho que isso é, tipo... desmotivante pra mim.” (Estudante V)

“O que mais me incomoda é o fato de quando eu erro.” (Estudante Ar)

Para os jovens entrevistados, o sofrimento advém de múltiplos pontos. Segundo eles, as falhas na execução da administração das organizações, no sentido de: a) tempo curto para a execução da tarefa, atrelado a metas altas; b) conflitos com a gestão; c) o não-reconhecimento dos pares; d) as possibilidades de erros; e e) a não-liberdade para a execução das tarefas são pontos estressores, que os fazem sofrer. Porém, o desenvolvimento dos conhecimentos, a experiência no mercado de trabalho e a possibilidade de remuneração fazem com que os pontos estressores sejam diminuídos ou não-observados de maneira crítica – figurando como uma possibilidade de reduzir o sofrimento.

### 4.3.3. Reconhecimento

A partir das transformações sofridas pelo trabalho, o processo de reconhecimento figura sendo um dos pontos mais importantes acerca do bem-estar do trabalhador em seu espaço laboral, bem como proporciona saúde e identificação com a atividade exercida. Com a reestruturação produtiva, a busca do ser é buscar a utilidade daquilo que se produz, como forma de fazer parte da sociedade que estruturou-se também à essa magnitude, à procura sempre de um resultado final que produza valor, fazendo com que este ideal permeie desde o seio da coletividade até o interior do ser. (ALBORNOZ, 2008) (DUTRA-THOMÉ et. al, 2010)

Nos postos de trabalho, o reconhecimento vêm mediante os pares, sendo indispensável a socialização entre os mesmos, para que se perceba isso. Deste modo, o trabalhador esforça-se, supera as dificuldades do trabalho real, em busca da averiguação e análise daqueles que compõem o corpo de trabalho; um dos pilares da atribuição de sentido e valor ao trabalho, onde longe disso, manifesta-se o sofrimento e a falta de sentido na atividade que se exerce. (DEJOURS, 2004)

“Acredito que tenham outras maneiras de reconhecer o seu trabalho, uma delas seria com uma remuneração adequada, ou com bonificações ou com algum sistema que fizesse com que esse seu trabalho bem executado, fosse reconhecido de outra forma e um dos motivadores, no caso, seria o dinheiro né?” (Estudante Da)

“[sente-se reconhecido] (...) no desenvolvimento de tarefas... é, geralmente, você pega uma das atividades a serem feitas e tem problemas com aquilo, chama alguém... geralmente, as pessoas costumam de chamar e... na maioria das vezes, eu consigo resolver os problemas.” (Estudante G)

“Eu me sinto pela minha equipe, sinto que tô sendo útil, tô ajudando (...) mas, em termos de organização, meio que ninguém, assim, da organização, é reconhecido (...) Eu também não tô me importando que eles reconheçam não, sabe? Tô fazendo as minhas coisas porque tenho que realizar mesmo as atividades, de maneira responsável, é só isso.” (Estudante V)

Para os jovens sujeitos da pesquisa, o reconhecimento mediante o trabalho não é algo necessário, no sentido de premiações ou aplicação de métodos de motivação, nesse sentido, os jovens não encontram valor nesse tipo de abordagem onde, para eles, a melhor maneira de reconhecê-los é financeiramente. Bonificações, aumento de salário, remunerações extras ou outros métodos financeiros de reconhecimento são muito bem-vindos. O reconhecimento implícito, através de frases e expressões, é algo benéfico, porém não necessário. A superação de desafios propostos pela atividade, a possibilidade de aprender com os erros e superá-los e a

avaliação final daquilo que se produziu são estratégias utilizadas por eles para fomentar o reconhecimento próprio; para eles, enquanto jovens, é mais importante colecionar conhecimentos e adquirir um panorama de soluções, fazendo com que o reconhecimento próprio seja mais importante, para eles, do que a avaliação da organização.

Para eles, esse tipo de método vêm a medida do trabalho, porém merece-se reconhecer os esforços de otimização de tempo (alguns deles possuem três turnos de atividade – Universidade, trabalho e família) e superação dos obstáculos do trabalho, através de renda, onde, segundo eles, seja possível aproveitar os ganhos do esforço, além do salário. Isso porque, de acordo com eles, a rentabilidade do trabalho está aquém dos esforços deliberados para a execução da atividade; salários baixos e altos picos de estresse fazem com que os jovens pesquisados não consigam se filiar aos postos de trabalho atuais, podendo ser facilmente trocados por atividades que os remunerem em maior número.

Nesse contexto, para os jovens desta geração, o trabalho figura sendo uma forma de obtenção de reconhecimento social, na tentativa de afastar-se da não-ocupação, do desemprego, do tédio e do sentimento de inutilidade. Sendo assim, um jovem que trabalha adquire socialização, novas técnicas, um novo lugar na família, novas responsabilidades e, com isso, um papel dentro da sociedade. Para o jovem, ser reconhecido também é ganhar por aquilo que exerce; reconhece-se a si mesmo através da remuneração, da acessibilidade, do pertencimento ao núcleo da sociedade. (BAJOIT; FRANSSEN, 1997) (DUTRA-THOMÉ et. al, 2010)

#### **4.4. Sentidos do trabalho**

Neste tópico, serão abordadas as perspectivas dos jovens estudantes universitários e trabalhadores acerca dos sentidos do trabalho em suas dimensões individual, organizacional e social, propostas por Morin (2001, 2007), afim de compreender como os sujeitos interpretam as suas atividades, bem como, o trabalho.

##### **4.4.1. Dimensão Individual**

De acordo com Lhuilier (2013), o trabalho figura sendo uma construção identitária, buscada pelos sujeitos, onde se busca alinhar o que é seu, o que está em seu interior, a sua subjetividade e o conteúdo da construção dada ao trabalho, encontrando o sentido do trabalho em meio a esta diferença; o sentido do trabalho constrói-se através dos desejos do inconsciente e das aprovações da sociedade. Morin (2001) evidencia que, para que o trabalho tenha sentido



para o trabalhador, é necessário que ele saiba para onde ele o conduz, que os objetivos sejam claros e que possua valor para o próprio trabalhador.

Na dimensão individual de atribuição de sentido ao trabalho, Morin et al (2007) evidencia que, para que o mesmo possua sentido, o trabalho precisa ser fonte de satisfação pessoal, bem como fornecer crescimento e aprendizagem, além de ser fonte de independência e de identidade em meio a sociedade.

Quanto a *valor da atividade*, os jovens entrevistados, em sua maioria, avaliam as suas respectivas atividades como válidas, no sentido que há uma forte ligação emotiva com aquilo que se faz; há muita subjetividade na tarefa e torna-se possível encontrar-se naquilo que exerce, apesar dos pontos negativos observados por eles nas organizações. O trabalho funciona como fonte de desafios e superações, fazendo com que seja possível atribuir valor ao que se produz, tornando a atividade com sentido. Para os jovens, uma atividade que possui sentido, deve estar ligada ao afeto pessoal, ou seja, o trabalhador deve gostar da atividade que se faz.

“É uma atividade, pra mim, muito divertida, desenvolver e programar, que é basicamente o que a gente faz lá... Em geral, programar é uma coisa muito divertida. É uma atividade muito prazerosa e, mesmo eu estando nessa empresa, mas cada coisa que eu faço lá eu adiro esse conhecimento pra mim, que vou levar pro resto da minha vida (...)” (Estudante A1)

“O trabalho pode ser usado numa forma mais abrangente... como é... um hobby, alguma coisa que lhe dá prazer...” (Estudante Do)

Quanto ao *desenvolvimento pessoal e criativo*, segundo os jovens, as atividades que exercem não os desenvolve o tanto que gostariam, tendo em vista que, em suas expectativas, os ambientes de trabalho deveriam ser organizados com maior liberdade e maior autonomia, para que se possa coletar maiores informações e implementar idéias e recursos frutos da própria execução da atividade. Em suma, para eles, esta é uma configuração atual do trabalho, não sendo uma constante. É algo que pode-se mudar, pode-se encontrar outro trabalho e os conhecimentos adquiridos anteriores já estão estabelecidos e arraigados em si, o que configura um ganho pessoal. Eles ainda esperam que, nos próximos postos de trabalho, seja possível melhorar os níveis de aprendizagem. Porém, a maioria dos jovens deste estudo, identificam-se com seus atuais postos de trabalho e encontram prazer na execução de suas atividades.

“[o meu trabalho] é um *mix* mesmo de medo e de desafio, de se sentir desafiado a pegar esses trabalhos que são problemáticos e conseguir solucionar eles.” (Estudante Da)

“No momento que estou, o trabalho que eu desempenho agora, significa algo bom, significa algo que me faz crescer, que me faz pensar, que me faz uma pessoa melhor.” (Estudante N)

“É algo que eu tô exercendo, de boa... mas tipo... quando tiver uma oportunidade melhor e tal, vou migrar pra outra coisa.” (Estudante V)

Sobre a utilização da criatividade nos postos de trabalho, os estudantes/funcionários afirmaram certa dificuldade em implantar ideias criativas, tendo em vista que os ambientes encontram-se enrijecidos e flexíveis em baixa escala, não permitindo que os alunos possam implementar conceitos próprios.

“É meio frustrante, às vezes... você vê que algumas coisas precisam, de retrabalho... e melhorias... e [implementar idéias criativas] nunca é prioridade. A prioridade é focar naquilo que tá quebrando...” (Estudante G)

Porém, para os jovens que não possuem identificação com o trabalho, na execução da atividade, seja porque executam atividades de outra área do conhecimento além de suas respectivas graduações ou porque não encontraram trabalhos em sua área de concentração, o trabalho os desenvolve de maneira pessoal, funcionando como aporte para a permanência no curso; o ambiente laboral configura um espaço de vivência pessoal, longe do desenvolvimento acadêmico. Nesse sentido, o jovem foge da desocupação, busca ser considerado pela sociedade, apresentando uma identidade a sociedade: um jovem trabalhador.

O trabalho então, para estes, a atividade configura a fonte de *liberdade e subsistência*, remunerando financeiramente aquele que o executa, distanciando-os do desenvolvimento acadêmico. Este desenvolvimento financeiro é primordial, afinal esta geração busca trabalho, primordialmente pela independência financeira, antes de tudo. (BOJOIT; FRANSSEN, 1997) (LOMBARDIA, 2008)

“Claro que, no Design, você tem que saber comunicar um projeto, falar com os clientes, porque Design também tem clientes... mas, o meu trabalho, eu tô desenvolvendo pro curso, não o contrário. Concluir a graduação, me manter em Campina Grande... e é o trabalho que está mantendo isso (...) mas, interesse acadêmico, ou interesse pessoal, [não] somente o financeiro” (Estudante Ad)

“Assim, o trabalho, no geral, você vê como uma forma, sei lá, de autonomia financeira, eu vejo né... financeiramente, é digno, né? Mas, é tipo aquela coisa... se não for aquele trabalho que você está satisfeito, é mais porque tem recompensa, financeira mesmo.” (Estudante V)

Quanto ao *status pessoal*, os jovens entrevistados julgaram ser necessário o trabalho, para que, segundo eles, não haja ociosidade, avaliada negativamente por eles. Até compreende-se que, a ocupação não é algo atrelado a retribuições financeiras, porém é importante o adquirir

uma relação formal de trabalho, com ganhos financeiros. Não mencionou-se atribuição de *status* acerca do local onde trabalha, bem como salários, ou diferenciações desse tipo. Para os entrevistados, o afeto para com o trabalho é algo bom, necessário, porém não primordial, no sentido que pode-se trocar satisfação por remuneração financeira, racionalmente.

#### 4.4.2. Dimensão Organizacional

Morin et. al (2007) evidencia que, para que o trabalhador considere o seu trabalho arraigado de sentido, torna-se necessário que a sua atividade contribua positivamente para o andamento dos processos dentro da organização, ou seja, o trabalhador precisa compreender que a sua função auxilia a organização no atingimento das suas metas próprias. O sentido do trabalho foge do trabalhador quando, para ele, sua atividade pode ser considerada fútil, sem um significado completo. Um trabalho completo de sentido é aquele trabalho que contribui, para os clientes e para os gestores, onde a satisfação é percebida através das trocas entre os pares, no contato com os clientes e com a apresentação do resultado final, avaliados positivamente por todos, fazendo com que a socialização no ambiente de trabalho seja primordial para essa percepção.

Quanto as *vantagens sociais* do trabalho, os entrevistados, em sua totalidade, compreendem as suas funções como úteis para as organizações e para os clientes, tendo em vista que suas atividades suprem necessidades dos usuários dos serviços/produtos, bem como preenchem lacunas dentro da organização, no sentido em que, caso parem suas atividades, prejudica-se a organização e os usuários, também. Apesar de compreenderem a possível substituição por outra pessoa, no momento em que executam as suas atividades, percebem que são de utilidade considerável para onde e para quem estão servindo.

“É uma coisa que me gratifica bastante, quando você vê o seu trabalho pronto, vê clínicas e hospitais usando algo que você diz ‘ - Poxa, fui eu quem fiz essa parte’.” (Estudante A1)

“O fato de eu ter feito um trabalho bem feito, reflete na qualidade da empresa para o mercado, entende? A minha utilidade primeira seria a demanda interna, que eu consigo suprir, e uma utilidade um pouco mais distante seria essa né, de apresentar a empresa com maior qualidade pro mercado.” (Estudante Da)

“Meu trabalho é útil. Todo mundo aprende com alguém e ser professor é isso, ajudar as pessoas aprenderem.” (Estudante S)

“Muito útil... porque nós evitamos o cancelamento de usuários dos serviços. Caso nós façamos trabalhos mal feitos, a empresa perde... os clientes saem e a empresa fecha a unidade...” (Estudante Ad)

Quanto as *relações pessoais*, os entrevistados afirmaram manter boas relações com os pares, até fraternais, como convivência fora do âmbito organizacional, por exemplo, e avaliaram isso de maneira positiva, sendo (em alguns casos) a razão pela qual permanecem nos postos de trabalho atuais. Sobre o reconhecimento advindo destas relações, evidenciaram que, ora são implícitos provenientes de pequenas conversas entre os intervalos de trabalho, ou não existe, mas que não seja algo que torne a sua atividade impraticável. Nesse sentido, a formação de relações interpessoais torna-se válida, mesmo que seja para diminuir os sentimentos de solidão e aumentar o sentimento de pertencimento à sociedade. (MORIN et al, 2007)

“As pessoas que reconhecem são pessoas mais próximas, amigos, familiares, professores da graduação, o coordenador pedagógico e, quem não reconhece, são as outras pessoas que são próximas, mas que realmente não reconhecem.”  
(Estudante S)

“Então, assim.... me agrada saber que uma pessoa gostou do meu trabalho, que estou sendo reconhecido, que está bem aos olhos da gestão... mas, não fico muito vislumbrado com isso não.” (Estudante Do)

Na realidade, as relações pessoais fundamentadas pelos entrevistados, segundo eles, têm relação direta com suas subjetividades e, por algumas vezes, formam-se parcerias na execução de alguma tarefa ou algo relacionado; mas nada que torne a execução da tarefa impossível ou faltosa. Para eles, o melhor reconhecimento vem, ou deveria vir, de maneira financeira, mediante os esforços que desempenham para que os processos sejam executados. Sendo assim, o reconhecimento que fazem é o reconhecimento próprio, mediante a progressão que acompanham em si mesmos, independentemente da avaliação dos pares.

#### **4.4.3. Dimensão Social**

Para que o trabalho adquira sentido e seja valorizado pelo sujeito, a avaliação acerca da atividade torna-se necessária, por meio da sociedade. Segundo o grupo MOW (1987 apud TOLFO; PICCININI, 2007), os valores sociais acerca do trabalho que se exerce deve ser considerado, bem como os princípios e condutas sociais, para que assim seja possível avaliar as possíveis contribuições para o meio social, seguindo padrões morais e de ética do trabalho. Nesse sentido, a avaliação da sociedade contribui no que tange a elaboração de normas e formas de execução da atividade, construindo panoramas para que se saiba o que pode e o que não pode ser aceito na atividade laboral.

O trabalho deve, então, a partir disso, fazer sentido para o sujeito, para a organização e para a sociedade e, então, desta forma, o trabalho forma a identidade pessoal e social do sujeito,

contribuindo com a aquisição de status e posições sociais, primordiais para a atribuição de sentido e o bem-estar do trabalhador (DEJOURS, 1992). Para Morin et al (2007), o trabalho possui sentido se contribui para a sociedade e caso seja aceitável moralmente.

Quanto ao *valor social do trabalho*, os entrevistados avaliaram seus postos de trabalho como moralmente aceitáveis e com relações baseadas na ética. Ainda segundo eles, questões relacionadas a idade, e os padrões das empresas, tornam os ambientes favoráveis para que tais regulamentos éticos sejam seguidos. A facilidade do diálogo, as normas internas e as regulamentações da sociedade tornam os ambientes laborais livres de qualquer dano moral para os próprios trabalhadores.

“Demais, porque nos manuais eles tem dizendo que nós devemos aceitar todos e lá tem gente de todos os tipos, então você tem que respeitar. Nunca vi nada acontecer, assim... disso.” (Estudante A)

Acreditam que contribuem para a sociedade com seus ofícios, porque compreendem que a sociedade é dinâmica e que qualquer cidadão é usuário de algum serviço e suas atividades estão para suprir tais necessidades e lacunas, fazendo com que a sociedade progrida.

“[sentido para a sociedade] fornecer um suporte para que as operações aconteçam de forma mais útil, pra atender as necessidades mais precisas dos clientes... ter um serviço mais eficiente...”

“(...) eu consigo informar e comunicar pessoas através do meu trabalho, através das programações visuais.” (Estudante Da)

Nota-se, portanto, que na visão dos jovens entrevistados, pertencentes a geração Y, que o trabalho apresenta grande importância, mediante as retribuições financeiras e a inserção social proporcionada pelo mesmo. Para eles, os atuais postos de trabalho são temporais, o que torna a identificação com o trabalho algo relevante, ainda que busquem estabilidade e possibilidade de independência financeira, estando em postos de trabalho considerados aquém de suas capacidades ou conflituosos. Torna-se evidente também, através das entrevistas coletadas, que o reconhecimento pode ser considerado individualmente, independente de gestores ou pares, sendo mais importante a consciência pessoal acerca daquilo que avança e, por seguinte, a boa avaliação acerca da geração de conhecimento, buscando aprendizagem e retenção de conhecimentos táticos, considerando-os para possíveis promoções ou novos postos de trabalho.

**CAPÍTULO 5**  
**CONSIDERAÇÕES FINAIS**

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O foco principal do presente estudo fora conhecer a realidade dos jovens profissionais e estudantes universitários acerca da significância do trabalho e suas simbologias, afim de que se pudesse compreender quais são as percepções que os estudantes universitários, em contato com o mundo do trabalho, possuem acerca do que é trabalho e os seus sentidos. E, para que essa realidade pudesse ser compreendida, buscou-se coletar informações junto aos sujeitos a respeito das similitudes e diferenças entre a realidade esperada e os fatos concretos, de forma que fosse possível captar as vivências dos jovens junto as atividades exercidas e as influências no bem-estar dos mesmos, por perceber a importância da atribuição de sentido ao trabalho nos aspectos de satisfação e prazer na experiência dos jovens.

Sendo assim, através do instrumento de coleta dos dados, procurou-se captar junto aos jovens as possibilidades pessoais e profissionais que a atual atividade possibilita, como as vivências de prazer e sofrimento, os possíveis estímulos proporcionados pela atividade exercida na vida dos jovens universitários trabalhadores e, por fim, investigar acerca da atribuição de sentido dada por tais jovens ao trabalho.

Diante do exposto, as falas dos indivíduos tornou possível perceber que, para os jovens, o trabalho possui um sentido material, focado nos frutos concretos do trabalho, como as recompensas financeiras, por exemplo. No campo individual, os jovens atribuem ao trabalho a possibilidade de desenvolver-se enquanto pessoa, mediante a capacidade de socialização e as possíveis repercussões provocadas pela formação de grupos e equipes nos postos de trabalho.

Para tais jovens, o trabalho possui, também, o sentido de formação de identidade social, seja pela contribuição do trabalho para com a sociedade, seja pelo fato de estar ocupado, sendo essa uma das informações colhidas através deste estudo: os jovens desta geração buscam distanciar-se da figura do ócio ou da ociosidade, avaliadas negativamente por eles, sendo esta a razão pela qual a maioria dos jovens entrevistados possuem experiências anteriores da ocupação atual, o que tornou esta avaliação possível, além das entrevistas.

Fora possível perceber que, para os jovens da geração Y compreendidos neste estudo, o trabalho é algo necessário, ainda que não seja benéfico, sendo esta a característica principal do trabalho para eles. Pode-se dizer que, para eles, o trabalho está distante de ser uma atividade proporcionadora de prazer e acúmulos positivos, no momento. Dentre os fatores proporcionadores de prazer, está a socialização entre os pares e o reconhecimento financeiro.

Em sua maioria, os jovens acreditam que somente seja possível encontrar prazer no trabalho em atividades futuras, após estarem estabelecidos profissionalmente, ou em atividades paralelas a atividade principal, como *hobbies*. Nesse sentido, torna-se pertinente a busca pela transformação deste ideal de trabalho junto aos jovens desta geração, tendo em vista os acometimentos psíquicos e de bem-estar mental proporcionados pelo acúmulo de experimentações negativas e frustrações no trabalho.

Para eles, a falta de flexibilização quanto aos fatores de organização do trabalho, como: jornada de trabalho e gestão de pessoal tornam o trabalho pesadoso, identificado por eles como fatores proporcionadores de sofrimento. Isso porque, para eles, tais fatores impossibilitam o aproveitamento pessoal junto ao trabalho, fator avaliado por eles como importante. Segundo eles, a jornada diária entre faculdade e trabalho dificulta o aproveitamento nos dois campos, elegendo um em detrimento do outro, não podendo extrair o máximo dos dois, tornando o trabalho distante do ideal imaginado por eles, os frustrando. A possibilidade de implementar ideias e tecnologias adquiridas na graduação seria o ideal do trabalho; algo que os faz criticar a flexibilização da gestão das organizações, que acreditam serem “rígidas”, dificultando o desenvolvimento profissional e pessoal dos jovens universitários trabalhadores.

Torna-se possível, então, compreender que os jovens avaliam positivamente as atividades laborais, criticando os modelos de gestão inquiridos nas organizações e as formas de organização do trabalho, que os distanciam da sensação de prazer e os aproximam do sofrimento nos postos laborais. Porém, quanto à prática da atividade, os jovens a avaliam como desgastante e sem grandes perspectivas pessoais e de desenvolvimento profissional nos níveis esperados e propostos por professores e colegas, fazendo com que o trabalho exerça a função de mantenedor e distanciando-se de uma atividade aprazível.

Dentre os jovens entrevistados, a identificação quanto a atividade é algo benéfico, porém não necessário, muito embora se identifiquem com as suas atuais atividades. Isso deve-se ao fato que, para eles, os atuais postos de trabalho são temporários, responsáveis pelo acúmulo de experiências sociais, de poucas habilidades técnicas (porém necessárias), recompensas financeiras e formação de identidade em meio a sociedade, fazendo com que seja possível depurar os aspectos negativos das atuais atividades, não sendo possível compreender as perspectivas dos mesmos em atividades futuras e a possível percepção acerca do sentido do trabalho para eles, daqui há alguns anos.



Desse modo, quanto a elaboração de futuros conhecimentos, faz-se necessária a investigação acerca dos sentidos do trabalho e os desdobramentos de prazer e sofrimento quanto a esta geração numa perspectiva futura, de forma que seja possível acompanhar as percepções dos mesmos acerca do trabalho e, com isso, possa-se fundamentar estratégias e formulações capazes de distanciar as influências negativas e aproximá-los de experiências positivas junto ao trabalho. Torna-se pertinente, então, a busca acerca das possíveis transformações capazes de mudar tal realidade e impulsionar os níveis de motivação e satisfação de tais jovens, de forma que seja viável a percepção de tais mudanças no comportamento organizacional, bem como o alcance de metas e o desempenho na prática da atividade.

Sendo assim, o trabalho atendeu os objetivos propostos quanto a percepção dos sentidos do trabalho junto aos jovens universitário e trabalhadores, pertencentes a geração Y. Outrossim, o presente trabalho possibilita a percepção dos gestores e da comunidade em geral acerca das problemáticas a respeito do mundo do trabalho e da vivência dos jovens universitários e trabalhadores, aos atuais e futuros gestores das organizações, bem como a comunidade em geral, afim de que seja possível implementar ações que modifiquem esta atual realidade, compreendendo a importância deste fato e seja possível proporcionar prazer e bem-estar nos postos de trabalho.

## 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALBORNOZ, S. **O que é Trabalho**. 6. ed. São Paulo: Brasiliense, 2008.
- DE ANDRADE, S. P. C.; DA ROSA TOLFO, S.; DELLAGNELO, E. H. L. **Sentidos do Trabalho e Racionalidades Instrumental e Substantiva: Interfaces entre a Administração e a Psicologia/ Meanings of Work and Instrumental and Substantive Rationality: Interfaces between Management and Psychology**. Revista de Administração Contemporânea, v. 16, n. 2, p. 200, 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v16n2/v16n2a03.pdf>. Acesso em 25 de Agosto de 2017.
- DE ANDRADE, S. I. et al. **Conflito de gerações no ambiente de trabalho: Um estudo em empresa pública**. In: CONTECSI -International Conference on Information Systems and Technology Management. 2012. p. 3273-3285. Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:NbCQDdBh-jMJ:www.tecsi.fea.usp.br/9contecsi/index.php/envio/article/download/368/19+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em: 07 de Março de 2018.
- ARISTÓTELES. **A política**. Traduzido por Roberto Leal Ferreira. São Paulo: Martins Fontes, 2002.
- BARBARA, M. M. **Reestruturação produtiva, qualificação, requalificação e desemprego: percepção e sofrimento do trabalhador**. Psicologia: ciência e profissão, v. 19, n. 1, p. 30-49, 1999. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/pcp/v19n1/04.pdf>. Acesso em 18 de Agosto de 2017.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2006.
- BALDIN, N.; MUNHOZ, E. M. B. **Snowball (bola de neve): uma técnica metodológica para pesquisa em educação ambiental comunitária**. In: X Congresso Nacional de Educação. PUCPR: Curitiba, Anais... 07 a 10 de novembro de 2011. Disponível em: [http://educere.bruc.com.br/CD2011/pdf/4398\\_2342.pdf](http://educere.bruc.com.br/CD2011/pdf/4398_2342.pdf). Acesso em 13 de Julho de 2017.
- BAJOIT, G.; FRANSSEN, A. **O trabalho, busca de sentido**. In: Revista Brasileira de Educação, São Paulo, N°5 e N°6, p.76-95, maio-dezembro, 1997. Disponível em: [http://www.emdialogo.uff.br/sites/default/files/o\\_trabalho\\_busca\\_de\\_sentido.pdf](http://www.emdialogo.uff.br/sites/default/files/o_trabalho_busca_de_sentido.pdf). Acesso em: 02 de Maio de 2017.
- BORGES, B. **Geração Y: superpreparados e frustrados**, 2014. Disponível em: << [https://brasil.elpais.com/brasil/2014/02/04/sociedad/1391544951\\_779657.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2014/02/04/sociedad/1391544951_779657.html)>>. Acesso em 02 de Maio de 2017.
- BORGES, L. O.; YAMAMOTO, O. H. **O mundo do trabalho**. In: ZANELLI, J. C.; ANDRADE, J. E. B.; BASTOS, A. V. B. (Orgs). Psicologia, Organizações e Trabalho No Brasil. Porto alegre: Artmed, 2004, p. 24 – 62. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_nlinks&ref=000111&pid=S1413-294X200600010000700003&lng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000111&pid=S1413-294X200600010000700003&lng=pt). Acesso em 10 de Maio de 2017.
- BORGES, L. O.; YAMAMOTO, O. H. **Mundo do trabalho: Construção histórica e desafios contemporâneos**. Psicologia, organizações e trabalho no Brasil, v. 2, p. 25-72, 2014. Disponível em: [https://www.larpsi.com.br/media/mconnect\\_uploadfiles/c/a/cap\\_01989.pdf](https://www.larpsi.com.br/media/mconnect_uploadfiles/c/a/cap_01989.pdf). Acesso em 10 de Maio de 2017.

BRASIL. Lei n. 12.852/2013, de 5 de Agosto de 2013. **Dos direitos e das políticas públicas de juventude**, Brasília, DF, ago. 2013.

CARRASQUEIRA, F. A.; BARBARINI, N. **Psicodinâmica do trabalho: uma reflexão acerca do sofrimento mental nas organizações**. Jornada de Saúde Mental e Psicanálise da PUC-PR, 2010. Disponível em: <http://www2.pucpr.br/reol/index.php/jm?dd1=4375&dd99=view>. Acesso em 20 de Junho de 2017.

CASTRO, P. M.; CANÇADO, V. L. **Prazer e sofrimento no trabalho: a vivência de profissionais de recursos humanos**. Gestão & Planejamento-G&P, v. 10, n. 1, 2010. Disponível em: <http://www.revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/view/658>. Acesso em 05 de Janeiro de 2018.

CÂMARA, R. H. **Análise de conteúdo: da teoria à prática em pesquisas sociais aplicadas às organizações**. Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia, v. 6, n. 2, p. 179-191, 2013. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/gerais/v6n2/v6n2a03.pdf>. Acesso em 15 de Janeiro de 2018.

CAMPOS, C. J. G. **Método de análise de conteúdo: ferramenta para a análise de dados qualitativos no campo da saúde**. Rev Bras Enferm, v. 57, n. 5, p. 611-4, 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/reben/v57n5/a19v57n5>. Acesso em 15 de Junho de 2017.

CODO, W. **Um diagnóstico do trabalho – em busca do prazer**. In: CODO, W. (org.). **Por uma psicologia do trabalho; ensaios recolhidos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, p.75-97, 2006.

COMPARATO, F. K. **Capitalismo: civilização e poder**. Estudos Avançados, v. 25, n. 72, p. 251-276, 2011. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-40142011000200020](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142011000200020). Acesso em 13 de Maio de 2017.

CONGER, J. **Quem é a geração X**. HSM Management, v. 11, n. 1, p. 128-138, 1998. Disponível em: <http://ead.bauru.sp.gov.br/efront/www/content/lessons/25/Texto%20%20-%20Gera%C3%A7%C3%A3o%20X.pdf>. Acesso em 21 de Maio de 2017.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho**. 1992.

DEJOURS, C. **A sublimação, entre o sofrimento e prazer no trabalho**. Revista Portuguesa de Psicanálise, v. 33, n. 2, p. 9-28, 2013. Disponível em: <http://docplayer.com.br/24920304-A-sublimacao-entre-sofrimento-e-prazer-no-trabalho-1.html>. Acesso em 17 de Junho de 2017.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho e teoria da sedução**. Psicologia em Estudo, v. 17, n. 3, p. 363-371, 2012. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-73722012000300002](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722012000300002). Acesso em 23 de Julho de 2017.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. **Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho**. In: DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 2007. 145 p.

DEJOURS, C. **Subjetividade, trabalho e ação**. Revista Produção, v. 14, n. 3, p. 27-34, 2004. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-65132004000300004](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132004000300004). Acesso em 23 de Julho de 2017.

DEJOURS, C.; DESSORS, D.; DESRIAUX, F. **Por um trabalho, fator de equilíbrio**. Revista de Administração de Empresas, v. 33, n. 3, p. 98-104, 1993. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v33n3/a09v33n3>. Acesso em 23 de Julho de 2017.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social** (7a ed.). São Paulo: FGV, 2007.

DUARTE, F. S.; MENDES, A. M. **Da escravidão à servidão voluntária: perspectivas para a clínica psicodinâmica do trabalho no Brasil**. Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade, Belo Horizonte, n. 3, p. 68-128, abr. 2015. Disponível em: <http://revistas.face.ufmg.br/index.php/farol/article/view/2579>. Acesso em 10 de Junho de 2017.

DUTRA-THOME, L.; TELMO, A. Q.; KOLLER, S. H. **Inserção laboral juvenil: contexto e opinião sobre definições de trabalho**. Paidéia (Ribeirão Preto), Ribeirão Preto, v. 20, n. 46, p. 175-185, Aug. 2010. Available from <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-863X2010000200005&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-863X2010000200005&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 17 de Outubro de 2017.

FONTANELLA, B. J. B.; RICAS, J.; TURATO, E. R. **Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas**. Cadernos de saúde pública, v. 24, p. 17-27, 2008. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-311X2008000100003](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2008000100003). Acesso em 18 de Outubro de 2017.

FREITAS, M. V. de (Orgs.). **Juventude e adolescência no Brasil: referências conceituais**. São Paulo: Ação educativa (e-book), 2005.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de Pesquisa**. Série educação a distância, ed. 1, Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

HELOANI, J. R.; CAPITÃO, C. G. **Saúde mental e psicologia do trabalho**. São Paulo em perspectiva, v. 17, n. 2, p. 102-108, 2003. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-88392003000200011](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392003000200011). Acesso em 17 de Maio de 2017.

GOMES, P. B. **O significado e a motivação do trabalho para estagiários**. Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Programa de Especialização em Gestão de Pessoas no Serviço Público como requisito parcial à obtenção do título de Especialista, Escola Nacional de Administração Pública. Brasília - DF, p. 89p. 2014.

LANCMAN, S.; UCHIDA, S. **Trabalho e subjetividade: o olhar da Psicodinâmica do Trabalho**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, vol. 6, s/n, p. 79-90, 2003. Disponível em: <<http://revistas.usp.br>>. Acesso em 19 de Fevereiro de 2017.

DE SOUZA LIMA, J. **O trabalho perante o Cristianismo social**. Revista da Faculdade de Direito da UFMG, v. 12, n. 1, p. 7-12, 1961. Disponível em: <https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/921>. Acesso em 15 de Março de 2017.

LOBATO, C. R. P. S. **O significado do trabalho para o adulto jovem no mundo do provisório**. Revista de Psicologia da UNC, v. 1, n. 2, p. 44-53, 2004. Disponível em: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:1tqPNelb2hIJ:https://xa.yimg.com/k>

- q/groups/19590703/2083563168/name/o%2Bsignificado%2Bdo%2Btrabalho.pdf%3Fdownload%3D1+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br. Acesso em 02 de Fevereiro de 2018.
- LHUILIER, D. **Trabalho**. *Psicologia & Sociedade*, v. 25, n. 3, 2013. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-71822013000300002](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822013000300002). Acesso em 15 de Fevereiro de 2018.
- LOMBARDIA, P. G. **Quem é a geração Y**. *HSM Management*, n. 70, p. 1-7, 2008. Disponível em: <https://docslide.com.br/documents/quem-e-a-geracao-y-lombardia-pilar-garcia.html>. Acesso em 10 de Setembro de 2017.
- MANCEBO, D. Trabalho docente: subjetividade, sobreimplicação e prazer. *Psicologia: reflexão e crítica*, v. 20, n. 1, p. 74-80, 2007.
- MANFREDI, S. M. et al. **Trabalho, qualificação e competência profissional: das dimensões conceituais e políticas**. *Educação e Sociedade*, v. 19, n. 64, p. 13-49, 1998.
- MAROCHI, M. L. G. **Considerações sobre modelos de produção e a psicologia do trabalho**. *Revista da FAE*, v. 5, n. 1, 2017.
- MARTIN, C. A. **From high maintenance to high productivity: What managers need to know about Generation Y**. *Industrial and commercial training*, v. 37, n. 1, p. 39-44, 2005.
- MELO, S. L.; BORGES, L. O. **A transição da universidade ao mercado de trabalho na ótica do jovem**. *Psicologia: ciência e profissão*, v. 27, n. 3, p. 376-395, 2007.
- MERLO, A. R. C.; LAPIS, N. L. **A saúde e os processos de trabalho no capitalismo: reflexões na interface da psicodinâmica do trabalho e da sociologia do trabalho**. *Psicologia & Sociedade*, v. 19, n. 1, p. 61-68, 2007. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-71822007000100009&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-71822007000100009&script=sci_abstract&tlng=pt)>. Acesso em 23 de Abril de 2017.
- MORIN, E. M. **Os sentidos do trabalho**. *Revista de administração de empresas*, v. 41, n. 3, p. 08-19, 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n3/v41n3a02.pdf>. Acesso em 12 de Agosto de 2017.
- MORIN, E.; TONELLI, M. J.; VIEIRA PLIOPAS, A. L. **O trabalho e seus sentidos**. *Psicologia & sociedade*, v. 19, n. 1, 2007. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-71822007000400008](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000400008). Acesso em 12 de Agosto de 2017.
- OLIVEIRA, J. N.; MENDES, A. M. **Sofrimento psíquico e estratégias defensivas utilizadas por desempregados: contribuições da psicodinâmica do trabalho**. *Temas em Psicologia*, v. 22, n. 2, p. 389-399, 2014. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-389X2014000200011](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X2014000200011). Acesso em 07 de Maio de 2017.
- PEIXOTO, M. A. **Para entender a alienação: Marx, Fromm e Marcuse**. *Revista Espaço Acadêmico*, v. 10, n. 110, p. 32-40, 2010. Disponível em: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:uLWB8ODtvWgJ:periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/download/10500/5775+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>. Acesso em 15 de Maio de 2017.
- PEREIRA, A. M.; DOLCI, L. N.; DA COSTA, L. S. **O sentido do trabalho no contexto da crise estrutural do capital**. *REBELA - Revista Brasileira de Estudos Latino-Americanos*, v. 6, n. 2, 2016.

PILATTI, L. A. **Qualidade de vida no trabalho e a teoria dos dois fatores de Herzberg: possibilidades-limite das organizações.** In: Roberto Vilarta; Gustavo Luis Gutierrez. (Org.). Qualidade de vida no ambiente corporativo. 1 ed. Campinas: IPES Editorial, 2008, v. , p. 51-62. Disponível em: <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/viewFile/1195/801>. Acesso em 18 de Maio de 2017.

RIBEIRO, C. V.; LÉDA, D. B.. **O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva.** Estudos e pesquisas em psicologia, v. 4, n. 2, p. 76-83, 2004. Disponível em: <http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revispsi/article/view/11145/8847>. Acesso em 10 de Junho de 2017.

RODRIGUES, P. F.; ALVARO, A. L. T.; RONDINA, R.. **Sofrimento no trabalho na visão de Dejours.** Revista Científica Eletrônica de Psicologia, v. 4, n. 7, 2006. Disponível em: [http://www.faeff.revista.inf.br/imagens\\_arquivos/arquivos\\_destaque/lh21p1iEajxlWcK\\_2013-5-10-15-30-2.pdf](http://www.faeff.revista.inf.br/imagens_arquivos/arquivos_destaque/lh21p1iEajxlWcK_2013-5-10-15-30-2.pdf). Acesso em 19 de Novembro de 2017.

ROSSATO, E. **As transformações no mundo do trabalho.** VIDYA, v. 19, n. 36, p. 9, 2015. Disponível em: <https://www.periodicos.unifra.br/index.php/VIDYA/article/view/491>. Acesso em 13 de Maio de 2017.

RUEDA, F. J. M.; SANTOS, A. A. A.; LIMA, R. C. **Relação entre satisfação no trabalho e clima organizacional: um estudo com trabalhadores.** Boletim de Psicologia, v. 62, n. 137, p. 129-140, 2012. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0006-59432012000200003](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0006-59432012000200003). Acesso em 12 de Fevereiro de 2018.

SANTOS, A. L. **A geração Y nas organizações complexas: um estudo exploratório sobre a gestão dos jovens nas empresas.** 2012. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. doi:10.11606/D.12.2012.tde-30032012-153841. Acesso em 21 de Setembro de 2017.

SANTOS, A. L.; GIMENEZ, D. **Inserção dos jovens no mercado de trabalho.** Estudos Avançados, v. 29, n. 85, p. 153-168, 2015. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-40142015000300011](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142015000300011). Acesso em 18 de Outubro de 2017.

TEIXEIRA, A. P. P.; PETUCO, C. F.; GAMARRA, L. T.; KUHLER, C.; TEIXEIRA, R.; KLEIN, A. Z.. **O sentido do trabalho: uma análise à luz das gerações X e Y.** Diálogo, n. 25, p. 25-37, 2014. Disponível em: <https://www.revistas.unilasalle.edu.br/index.php/Dialogo/article/view/1485>. Acesso em: 07 de Março de 2018.

THIRY-CHERQUES, H. R. **Max Weber: o processo de racionalização e o desencantamento do trabalho nas organizações contemporâneas.** Revista de Administração Pública-RAP, v. 43, n. 4, 2009. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-76122009000400007](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122009000400007). Acesso em 16 de Setembro de 2017.

TURATO, E. R. **Tratado da metodologia da pesquisa clínico-qualitativa: construção teórico-epistemológica, discussão comparada e aplicação nas áreas da saúde e humanas.** Petrópolis: Vozes, 2003.

VELOSO, E.F.R.; DUTRA, J.S.; NAKATA, L.E. **Percepção sobre carreiras inteligentes: diferenças entre as gerações Y, X e baby boomers.** XXXII Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. Anais... Rio de Janeiro, 32, 2008.

Rio de Janeiro: ANPAD, 2008. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1809227616300108>. Acesso em 15 de Janeiro de 2018.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1998.

VERA, L. C. R. G. **A aplicação dos elementos de meio ambiente do trabalho equilibrado como fator de desenvolvimento humano**. 126f. Pesquisa (Mestrado em Organizações e Desenvolvimento), FAE Centro Universitário Franciscano do Paraná. Curitiba, Paraná, 2009.

WINCKLER, A. C. F. G. et al. **O que pensam os gestores sobre a Geração Y? Um estudo em empresas do Pólo Tecnológico da cidade de Florianópolis**. *Perspectivas Contemporâneas*, v. 10, n. 1, p. 68-87, 2015. Disponível em: <http://revista.grupointegrado.br/revista/index.php/perspectivascontemporaneas/article/viewFile/1605/676>. Acesso em 12 de Janeiro de 2018.

WOLECK, A. **O trabalho, a ocupação e o emprego: uma perspectiva histórica**. *Revista de Divulgação Técnico-científica do Instituto Catarinense de Pós-Graduação*, v. 1, p. 33-39, 2002. Disponível em: <http://www.iesc.ufrj.br/cursos/saudetrab/trabalho%20ocupa%E7%E3o.pdf>. Acesso em 27 de Março de 2017.

XAVIER, A. C. **Letramento digital: impactos das tecnologias na aprendizagem da Geração Y**. *Calidoscópio*, v. 9, n. 1, p. 3-14, 2011. Disponível em: <http://www.revistas.unisinos.br/index.php/calidoscopio/article/view/748>. Acesso em: 07 de Março de 2018.

## APÊNDICES



## TCLE – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado (a) participante,

Sou estudante do curso de Administração de empresas da Universidade Federal de Campina Grande – UFCG. Estou realizando uma pesquisa sob supervisão da professora Ma. Sheyla Suzanday Barreto Siebra, cujo o objetivo de compreender quais são as percepções que os estudantes universitários, em contato com o mundo do trabalho, possuem acerca do que é trabalho. Sua participação consiste em responder questões acerca da sua vivência de trabalho, bem como suas considerações acerca do que significa trabalho.

As questões foram elaboradas de forma que os pesquisados pudessem refletir sobre a percepção que cada um possui de seu ambiente de trabalho. A todos os participantes será garantido o direito do anonimato na publicação dos resultados, solicitamos que responda da forma mais sincera possível. A participação nesse estudo é voluntária e se você decidir não participar ou quiser desistir de continuar em qualquer momento, tem absoluta liberdade de fazê-lo.

Participando desta pesquisa, indiretamente você estará contribuindo para a compreensão do fenômeno estudado e para produção de conhecimento científico. Quaisquer dúvidas relativas à pesquisa poderão ser esclarecidas pelo pesquisador Hitalo Edson Bezerra da Silva, pelo telefone: (83) 986017667.

Atenciosamente,

---

Sheyla Suzanday Barreto Siebra  
Prof<sup>ª</sup> Ma. Orientadora - Universidade Federal de Campina Grande – UFCG.

---

Hitalo Edson Bezerra da Silva  
Graduando do curso de Administração de empresas da Universidade Federal de Campina Grande – UFCG.

**Consinto em participar deste estudo e declaro ter recebido uma cópia deste termo de consentimento.**

---

Local e data

---

Assinatura do participante



## **ROTEIRO DE ENTREVISTA**

### **I – DADOS BIO-DEMOGRÁFICOS**

1. Idade:
2. Estado Civil:
3. Escolaridade:
4. Área profissional:
5. Cargo/ função:
6. Tempo na função atual:
7. Renda pessoal e familiar:

### **II – QUESTÕES DIRIGIDAS**

1. Para você, qual a palavra que possui o mesmo significado da palavra trabalho? Qual a palavra que possui o significado oposto da palavra trabalho?
2. O trabalho que você exerce desenvolve suas habilidades? De que forma? O trabalho que você executa está de acordo com suas competências?
3. De que forma você percebe que seu trabalho está alinhado com seus interesses pessoais?
4. De que forma você consegue utilizar sua criatividade no trabalho?
5. Você percebe autonomia no seu trabalho? De que forma?
6. Como acontece a divisão de tarefas e como você percebe a colaboração e cooperação entre colegas de trabalho nas suas atividades?
7. O que mais lhe dá prazer no seu trabalho?
8. O que mais lhe faz sofrer em seu trabalho?
9. Você se sente reconhecido(a) pelo seu trabalho (explicitar as formas de reconhecimento)? De que forma e por parte de quem? (chefia, colegas e clientes). Você acredita que esse reconhecimento está de acordo com as atividades que você exerce?
10. Como você percebe a utilidade do seu trabalho? Para a organização? Existe a possibilidade de encarecimento?
11. Qual a contribuição do seu trabalho para a sociedade?
12. Você percebe que no seu trabalho há um pensamento ético, de igualdade, respeito e dignidade humana?
13. Como você avalia as condições de trabalho? Sua remuneração é justa, considerando seus esforços no trabalho? O ambiente de trabalho? Bem-estar e saúde.
14. Qual a diferença de trabalho e emprego?
15. Qual o sentido que o trabalho tem para você?