

Percepções temporais, prazer e sofrimento no trabalho: um estudo com jovens trabalhadores de Curitiba (PR)

*Temporal Perceptions, Pleasure and Suffering at Work: a study with young workers of
Curitiba (PR)*

Samara de Menezes Lara^a

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6039-3684>

Jane Kelly Dantas Barbosa^b

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4406-0190>

Kely César Martins de Paiva^c

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5185-9072>

Resumo

O discurso de mudança incessante, multifuncionalidade e dinamicidade pode influenciar as maneiras de perceber e lidar com o tempo, bem como as vivências de prazer e sofrimento no trabalho. Diante disso, o objetivo do estudo foi analisar como se relacionam as percepções temporais e as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de jovens trabalhadores assistidos pelo ESPRO, na cidade de Curitiba (PR). Através de uma pesquisa quantitativa e descritiva, os dados deste estudo de caso foram tratados por meio de análise estatística descritiva uni e bivariada. Os comportamentos predominantes foram monocrônicos, rápidos, pontuais, atrelados ao passado e com arrastamento; e quanto ao prazer e sofrimento no trabalho, apuraram-se aspectos críticos do contexto de trabalho (com exceção das condições de trabalho), dos custos humanos, dos indicadores de prazer e sofrimento e dos danos relacionados ao trabalho. Os 91 testes de correlação retornaram 47 resultados significativos, demonstrando ligação entre os temas.

Palavras-chave: Percepções temporais. Prazer e sofrimento no trabalho. Jovens trabalhadores.

Abstract

The discourse of incessant change, multifunctionality and dynamism can influence the ways of perceiving and dealing with time, as well as the experiences of pleasure and suffering at work. Therefore, the objective of the study was to analyze how the temporal perceptions and experiences of pleasure and suffering at work of young workers assisted by ESPRO in Curitiba (PR) are related. Through a quantitative and descriptive research, the data of this case study were treated by uni and bivariate descriptive statistical analysis. The predominant behaviors were monochronic, fast, punctual, linked to the past and with dragging; and with regard to pleasure and suffering at work, critical aspects of the work context (with the exception of working conditions), human costs, indicators of pleasure and suffering, and work-related harm were investigated. The 91 correlation tests returned 47 significant results, demonstrating a link between the themes.

Keywords: Temporal perceptions. Pleasure and suffering at work. Young workers.

^a Universidade Federal de Minas Gerais, Brasil. E-mail: mgsamaralara@gmail.com

^b Universidade Federal de Minas Gerais, Brasil. E-mail: jane_kdantas@hotmail.com

^c Universidade Federal de Minas Gerais, Brasil. E-mail: kelypaiva@face.ufmg.br

1 INTRODUÇÃO

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

O engessamento, característico da organização do trabalho e de seus processos clássicos, foi sistematicamente substituído pela flexibilidade. O que antes era lento e considerado imutável passa a ser ágil e dinâmico. Essas mudanças incidem sobre o tempo e as percepções que se formam acerca dele, acarretando novas formas de experimentá-lo e, daí, de organizar o trabalho, afetando as vivências laborais de prazer e de sofrimento, considerando que o sofrimento é totalmente atravessado pela dimensão temporal (DEJOURS, 1996).

Em relação à configuração do mercado de trabalho, há uma tendência de crescente exclusão dos jovens (BOTELHO, 2016). Estes vivenciam uma fase de transição da escola para o mercado laboral e, ao se verem sem perspectiva de emprego, acabam buscando refúgio em trabalhos precários e na informalidade. Acerca desse público, os dados foram preocupantes no ano de 2017, considerando que a expectativa de desemprego entre os jovens no Brasil alcançou a maior taxa em 27 anos, com 30% das pessoas de 15 a 24 anos em

busca de uma ocupação, o que representa mais que o dobro da média mundial, de 13,1% (OIT, 2017).

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

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

Detalha-se que o estudo acerca das percepções temporais de jovens trabalhadores se norteia nas proposições de Bluedorn e Jaussi (2007), que afirmam existir uma heterogeneidade ao lidar com o tempo, elencando cinco dimensões temporais, a saber: policronicidade,

velocidade, pontualidade, profundidade temporal e arrastamento. Para analisar as vivências de prazer e sofrimento, considera-se a abordagem da psicodinâmica do trabalho, que tem como um dos principais expoentes Christophe Dejours, em quem Ferreira e Mendes (2001) se basearam para propor quatro instâncias de análise, a saber: contexto de trabalho, custos do trabalho, indicadores de prazer e sofrimento no trabalho e danos do trabalho.

Colocar em pauta essas temáticas se faz relevante, uma vez que se trata de dimensões comumente relegadas no mundo dos negócios e pouco ou mal exploradas nos estudos organizacionais (CHANLAT, 1996). Ressalta-se que o tempo envolve importantes ramificações para trabalhadores que atuam em contextos marcados por precariedade, insegurança e incerteza no trabalho (PITTS, 2015), o que se vincula às vivências de prazer e sofrimento, carecendo de estudos que abordem tais temáticas.

Com vistas ao objetivo proposto, o artigo segue estruturado a partir da presente introdução, seguido das referências conceituais que abarcam as temáticas centrais, do percurso metodológico, da apresentação e análise dos dados e, por fim, das considerações finais.

2 REVISÃO TEÓRICA

2.1 Tempo e tempo nas organizações

O tempo é alvo de estudos desde os primeiros séculos da era cristã (MELLO; TONELLI, 2002), sendo abordado em variadas áreas do conhecimento, como história, antropologia, psicologia, sociologia, biologia, arte, religião, filosofia e física, com estudos mais profícuos na filosofia e na física (KLEIN, 1995; ELIAS, 1998). Não obstante, questionamentos sobre o que é o tempo permearam as reflexões de pensadores como Santo Agostinho e ainda hoje continuam instigando reflexões (MELLO; TONELLI, 2002).

Buscar definições e consensos sobre o tempo constitui tarefa difícil, pois ele é algo que intuitivamente compreende-se bem, desde que não seja preciso conceituá-lo ou explicá-lo (WHITROW, 2005). O tempo é algo penetrante, íntimo e imediato para a experiência humana, que se combina com a vida e a morte de forma intrincada (WHITROW, 2005), constituindo um elemento marcante no cotidiano dos indivíduos. Nada ocorre alheio ao tempo e ele se tornou um meio de orientação indispensável para a sociedade, sendo considerado uma construção social (CHANLAT, 1996; PIZZA JR., 1997; ELIAS, 1998; BERGER; LUCKMANN, 2004; WHITROW, 2005) que guarda relações com os ritmos biológicos, psicológicos e sociais dos indivíduos (CHANLAT, 1996), ainda que os estudos empíricos das ciências sociais comumente enfatizem apenas a medição objetiva do tempo, encarando-o como um recurso natural, preexistente, objetivo e quantificável (GÜELL; YOPO, 2016).

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

No âmbito laboral, o tempo pode ser considerado aspecto-chave, que se relaciona com diversos conceitos da Administração e permeia crenças, vivências e atitudes dos atores organizacionais. Contudo, nesse campo de conhecimento, os estudos sobre a temática constituem

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

Um dos pioneiros a estudar profundamente a relação entre tempo e trabalho foi Thompson (1991), considerando as mudanças ocorridas em virtude do capitalismo, destacando como tais mudanças afetaram a percepção de tempo e a disciplina no trabalho e reforçaram a associação do tempo ao dinheiro. Nesse sentido, a reestruturação no mundo laboral transformou o engessamento em flexibilidade e velocidade, resultando em novos modos de experimentar o tempo que podem trazer consequências sobre a qualificação, o desemprego e a saúde do trabalhador (GRISCI, 1999). Os sujeitos, que antes viam a vida como algo linear, assim como uma flecha, passaram a vê-la como algo cheio de bifurcações, dimensões e conexões, que opera em uma velocidade surpreendente que leva a regimes temporais incertos e instáveis (GRISCI, 1999).

Abordando as formas heterogêneas pelas quais o tempo pode ser percebido e vivido pelos indivíduos, Bluedorn e Jaussi (2007) ressaltam as diferentes percepções e entendimentos acerca do tempo, discutindo a relação do mesmo com aspectos individuais, grupais e organizacionais. Dessa forma, os autores elencam cinco dimensões temporais: policronicidade, velocidade, pontualidade, profundidade e arrastamento temporal. A policronicidade envolve uma preferência do sujeito, seja consciente ou inconsciente, de se envolver em uma ou diversas atividades simultaneamente. Ela pode ser representada por um contínuo, com graus diferenciados,

do qual resultam pessoas policrônicas, que se envolvem em diversas tarefas no mesmo período de tempo, ou, no outro extremo, monocrônicas, que representam a preferência por finalizar cada tarefa para então iniciar outra (BLUEDORN; JAUSSE, 2007).

A velocidade se relaciona ao número de atividades desenvolvidas a cada unidade de tempo e também pode ser representada por um contínuo, com graus diferenciados, que variam de rápido a lento. A terceira dimensão temporal, pontualidade, significa estar no tempo ou prazo determinado, sendo associada à objetividade e facilidade de mensuração através de relógios e calendários, contudo, possui elementos de construção social e pode variar conforme fatores individuais e contextuais. Já a profundidade temporal se refere à distância temporal percebida entre passado e futuro em que os indivíduos podem estar mais sincronizados com um ou outro, envolvendo certa complexidade em relação à sua operacionalização em termos práticos, dada a compressão crescente do tempo nos dias atuais e nos espaços laborais, em especial (PAIVA; SOUZA, 2016).

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

Essas dimensões temporais produzem impactos no desempenho laboral, nas lideranças, nos relacionamentos e na produtividade (BLUEDORN; JAUSSE, 2007), sendo relevante conhecer suas implicações em termos de adequação, maior ou menor, do sujeito ao tipo de trabalho a ser realizado e, ainda, em termos de constituição das vivências laborais, de modo geral. Assim, facilidades e conveniências, bem como dificuldades e

desconfortos na forma de lidar com o tempo podem influenciar as sensações de prazer e de sofrimento no trabalho.

2.2 Prazer e sofrimento no trabalho

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

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

Quando ocorre o choque entre a história individual do trabalhador, composta por sonhos, valores, crenças, projetos, esperanças e desejos; e a organização do trabalho, que não considera

tal história individual, tem-se vivências de sofrimento que se relacionam à subutilização da capacidade técnica e da criatividade, à rigidez hierárquica e burocrática, à pouca perspectiva de crescimento profissional, às ingerências políticas e falta de participação nas decisões, ao esgotamento e à falta de reconhecimento (FERREIRA; MENDES, 2001; MENDES; FERREIRA, 2007). O trabalho torna-se perigoso ao psíquico do indivíduo quando não lhe oferece liberdade e não permite rearranjos na sua organização, podendo ocasionar o sofrimento. Além disso, quando o trabalho desenvolvido é inferior à capacidade do trabalhador também se torna fonte de sofrimento (MENDES; FERREIRA, 2007).

Algumas situações laborais podem acarretar perturbações psicossomáticas e psíquicas por criar um sofrimento permanente, dificultando o uso de mediações que proporcionem negociação entre o sujeito e a realidade laboral e permitam a ressignificação do sofrimento (MENDONÇA; MENDES, 2005). Nesse sentido, as significações e ressignificações em relação às atividades do trabalhador perpassam sua história de vida, seu passado e seu presente, sua vida íntima e sua história pessoal (MARTINS; HONÓRIO, 2014).

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

desempenha, desfrutando de liberdade para expressar sua individualidade (HOPE; RICHARDS, 2015).

Apesar de a psicodinâmica do trabalho ser uma abordagem de natureza predominantemente qualitativa, ela se vale de contribuições da ergonomia e da psicométrica para caracterizar e mensurar situações de prazer, sofrimento, estratégias defensivas e patologias sociais relacionadas ao trabalho. Nesse sentido, Mendes e Ferreira (2007) elaboraram um instrumento estruturado capaz de traçar um perfil dos antecedentes, medidores e efeitos do trabalho no adoecimento, o Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA). O ITRA se subdivide em quatro escalas interdependentes: Escala de Avaliação do Contexto do Trabalho (EACT, que inclui organização do trabalho, relações socioprofissionais, e condições de trabalho), Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT, que aborda custos físicos, cognitivos e afetivos), Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST, incluindo liberdade de expressão e realização profissional no âmbito do prazer, e esgotamento profissional e falta de reconhecimento, no escopo do sofrimento) e Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT, abordando danos físicos, sociais e psicológicos).

Diante do exposto e das possibilidades que se abrem ao explorar as temáticas abordadas, apresenta-se a metodologia deste estudo.

3 MÉTODO

Para alcançar o objetivo proposto na pesquisa, de analisar como se relacionam as percepções temporais e as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de jovens trabalhadores assistidos pelo ESPRO, na cidade de Curitiba (PR), foi realizado um estudo de caso quantitativo descritivo, uma vez que este busca a compreensão da realidade dos sujeitos pesquisados, bem como descrever as características da

população estudada (GIL, 2007).

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

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

De acordo com as informações repassadas pela gerência dessa unidade, a quantidade de jovens trabalhadores assistidos no momento da coleta era de 784, sendo esta considerada a população deste estudo. Realizando o cálculo amostral, considerando 95% de confiabilidade e 5% de margem de erro, chegou-se a uma amostra mínima de 259 respondentes. Após a aplicação dos questionários, o retorno obtido foi de 561 questionários, sendo que 248 foram excluídos por apresentarem *missing data*, restando, assim, 313 questionários válidos. Seus dados foram tabulados em planilhas eletrônicas e analisados por meio de estatística descritiva uni (medidas de posição e dispersão) e bivariada (testes de correlação, de natureza

não paramétrica, tendo em vista o tipo de escala utilizada).

4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 Perfil dos jovens respondentes

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

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

Quanto aos dados ocupacionais, a maioria (45,4%) tem tempo de trabalho de menos de seis meses e 87,9% do total têm até um ano de tempo de trabalho. O tempo de trabalho na empresa atual é de até um ano para 88,2% dos respondentes. Dentre eles, 74,2% afirmam que não procuraram por trabalho nos últimos 30 dias e 58% dos

pesquisados não pensam em pedir demissão.

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

4.2 Percepções temporais, segundo os respondentes

Na escala utilizada no estudo, a pontuação igual ou superior a 3,5 em cada dimensão indica um comportamento policrônico, rápido e pontual, com profundidade temporal ligada ao futuro e arrastamento temporal relacionado a alguma das subdimensões: sincronia, condução e liderança. As pontuações em cada dimensão inferiores a 3,5 indicam um comportamento monocrônico, lento e não pontual, com profundidade temporal ligada ao passado e sem qualquer ou com menor arrastamento (BLUEDORN; JAUSSEI, 2007).

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

Tabela 1 - Medidas de posição e dispersão de percepções temporais

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

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Em relação à policronicidade foi observada a segunda menor média dentre as dimensões (3,10), indicando que os jovens pesquisados podem ser considerados monocrônicos, preferindo chegar ao fim de

uma tarefa para então se dedicar a outra (BLUEDORN; JAUSSEI, 2007). Esse resultado corrobora com os achados de Rocha e Costa (2017), que estudaram jovens trabalhadores em situação de

vulnerabilidade social de Recife (PE), contudo, diverge dos resultados encontrados por Barbosa (2018), que estudou jovens de Belo Horizonte (MG).

Quanto à velocidade, obteve-se média de 3,69 e 64,86% dos jovens pesquisados afirmaram-se rápidos, destacando a compressão e aceleração do tempo e o senso de urgência que permeia o ritmo do cotidiano das pessoas dentro e fora do trabalho (GRISCI, 1999). Considerando que os jovens demonstram preferência por chegar ao fim de uma tarefa para então se dedicar a outra e atuar de forma rápida, os seus comportamentos podem ser caracterizados como monocrônicos acelerados (BLUEDORN; JAUSSEI, 2007).

No tocante à pontualidade foram observadas a maior média (4,86) e maior porcentagem de respondentes (94,57%) demonstrando preferência por comportamentos pontuais. Tal fato também ocorreu nos estudos de Barbosa (2018) e Rocha e Costa (2017). A pontualidade pode relacionar-se ao receio dos jovens trabalhadores de serem mal avaliados em seu ambiente laboral, devido às dificuldades que enfrentam, como risco de desemprego ou manutenção no emprego, e ao papel que o trabalho ocupa na vida desses jovens, seja de sobrevivência, possibilidades de melhoria de vida, formação profissional e/ou alcance de independência financeira.

Quanto à profundidade temporal, 84,35% dos jovens pesquisados possuem um comportamento mais ligado ao passado, com média de 2,97. Esse achado diverge do encontrado por Barbosa (2018) em que 67,57% dos seus pesquisados estavam ligados ao futuro. Porém, a relação de profundidade com ênfase no passado também foi apontada no estudo de Rocha e Costa (2017), corroborando a perspectiva de que, mesmo em tempos de mudança, eles mantêm forte ligação com aspectos do passado, demonstrando que estão numa fase de transição.

O arrastamento temporal retornou a segunda maior média (4,33) entre as dimensões temporais, sendo que um

número significativo de jovens (96,17%) revelou possuir comportamentos arrastados por terceiros. Esse dado é significativo, tendo em vista que o arrastamento é uma dimensão política e coercitiva relativa ao tempo (ELIAS, 1998; PAIVA; SOUZA, 2016). Os jovens trabalhadores geralmente estão localizados no nível mais baixo da hierarquia, tendendo a possuir baixa autonomia e pouco espaço para criatividade, ou seja, as ações dos jovens possuem dependência das ações de seus colegas e superiores (ROCHA; COSTA, 2017).

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

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

4.3 Prazer e sofrimento no trabalho, segundo os respondentes

As vivências de prazer e sofrimento dos jovens trabalhadores foram analisadas considerando o Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento - ITRA, de Mendes e Ferreira (2007) e composto por quatro escalas independentes que totalizam 124 questões compostas por afirmativas em escala Likert.

No caso da EACT, os resultados acima de 3,7 são considerados graves, entre 2,3 e 3,69 são considerados críticos e abaixo de 2,29 são considerados satisfatórios (MENDES; FERREIRA, 2007). Os

resultados dos jovens respondentes estão apresentados na Tabela 2.

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

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

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

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

Em contrapartida, nas relações socioprofissionais, a média foi de 2,32, situando-se na faixa de interpretação crítica,

mas houve percentual significativo (46,96%) dos jovens que considerou as relações satisfatórias, indicando certo equilíbrio quanto à percepção das relações sociais e profissionais desenvolvidas. Por sua vez, as condições de trabalho revelaram aspectos positivos do contexto de trabalho, apresentando a menor média (1,74) e envolvendo 74,76% dos respondentes na faixa de interpretação satisfatória.

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

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

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

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

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

muitos estão desenvolvendo ao mesmo tempo outras atividades importantes e que exigem altos dispêndios cognitivos, como aquelas relacionadas aos estudos.

Em relação aos custos afetivos, a maioria dos respondentes (59,74%) os considera na faixa crítica de avaliação, apresentando média de 2,83. Por sua vez, em relação aos custos físicos, a média é de 2,68, também indicando a faixa crítica. Considerando os percentuais de respondentes por nível de análise, 50,80% consideram a situação crítica, mas 34,5% dos respondentes percebem baixos custos físicos ou custos físicos satisfatórios. Essa

discrepância de opiniões em relação ao esforço despendido no trabalho pode se dar devido ao fato de esses jovens trabalharem em instituições diferentes, realizando atividades diversas e, ainda, pela realidade que comumente têm como parâmetro de comparação, como por exemplo, as situações de trabalho dos pais.

A terceira escala, EIPST, é formada por quatro fatores, a saber: realização profissional e liberdade de expressão, referentes a prazer; e esgotamento profissional e falta de reconhecimento, relativos ao sofrimento. No caso dos fatores de prazer, os itens são positivos, gerando

uma análise diferente das anteriores, de acordo com a qual para realização profissional os resultados acima de 4,0 são considerados satisfatórios, entre 3,9 e 2,1 são considerados críticos e abaixo de 2,0 são considerados graves. Por sua vez, nos fatores de sofrimento, os itens são negativos, de maneira que a análise deve ser realizada considerando resultados acima de 4,0 graves, entre 3,9 e 2,1 críticos e abaixo de 2,0 satisfatórios (MENDES; FERREIRA, 2007). Os resultados encontrados estão dispostos na Tabela 4.

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

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

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

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

Por sua vez, refletindo sobre os fatores relativos ao sofrimento, tem-se que, no esgotamento profissional, 65,50% dos respondentes estão na faixa crítica, bem como a média (2,54). No que tange à falta de reconhecimento, 68,85% também estão na faixa crítica, em consonância com a

média (2,19). Em relação ao sofrimento no trabalho tem-se resultados críticos tanto em relação à média (2,37) quanto ao percentual de respondentes (67,17%), sinalizando que, predominantemente, eles percebem aspectos negativos referentes ao esgotamento que sentem e às demonstrações de reconhecimento no trabalho.

Finalizando, a EADRT requer uma análise diferenciada, uma vez que mesmo num nível moderado, os danos já podem significar adoecimento (MENDES; FERREIRA, 2007). Os dados dessa escala podem ser classificados em graves quando se encontram acima de 4,1, críticos quando estão entre 2,0 e 3,0, e satisfatórios quando abaixo de 1,9. Na Tabela 5 são apresentados os resultados encontrados.

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

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

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Embora percentuais expressivos de jovens tenham demonstrado um quadro satisfatório, de 31,95% para danos físicos, 47,92% sociais e 47,28% para danos psicológicos, somando-se os percentuais de respondentes com resultados críticos e graves, tem-se 68,05% do total nos danos físicos, 52,08% nos danos sociais e 52,72% nos danos psicológicos. Os resultados encontrados apontam para uma situação negativa e indicativa de riscos significativos de adoecimento no trabalho, no qual os jovens respondentes se encaixam na faixa crítica nos três aspectos da EADRT, demonstrando percepção de danos físicos, sociais e psicológicos no trabalho que desempenham, o que pode estar relacionado ao fato de os jovens comumente desempenharem trabalhos precários, atividades repetitivas e rotineiras (TUCKER; LOUGHLIN, 2006).

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

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

4.4 Relações entre percepções temporais e prazer e sofrimento no trabalho

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

Quanto às dimensões temporais, os resultados demonstraram haver correlações praticamente entre todas as dimensões temporais, em que das 21 relações testadas, 17 foram estatisticamente significativas, ou seja, p-valor abaixo de 0,05. Praticamente todas as correlações foram positivas, indicando que conforme uma dimensão cresce, a outra também cresce em certa medida, percebendo-se, por exemplo, que quanto mais polícronico o indivíduo, mais ele tende a ser rápido, pontual e arrastado temporalmente. Apenas a correlação entre profundidade temporal e arrastamento por condução se mostrou negativa, indicando que quanto mais ligado ao futuro, menos o indivíduo tende a ser arrastado por condução, ou seja, ele não espera a ocorrência de um ritmo mais forte para arrastar seu comportamento.

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

Por sua vez, considerando prazer e sofrimento no trabalho, os resultados também demonstraram haver correlação entre a maioria dos aspectos, porém, de forma ainda mais expressiva, com 77 das 78

relações testadas retornando resultados estatisticamente significativos. A única correlação dentre as testadas nos construtos de prazer e sofrimento que não resultou em correlação estatisticamente significativa foi entre realização profissional e custos cognitivos. Dentre as correlações estatisticamente significativas, 19 retornaram valores acima de 0,5, demonstrando correlação de moderada a forte, com destaque para as correlações entre: danos sociais e danos psicológicos (0,850), esgotamento profissional e falta de reconhecimento (0,719), esgotamento profissional e danos psicológicos (0,680).

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

trabalho, bem como o sofrimento e os danos relacionados ao trabalho.

O mesmo cenário foi encontrado quanto às relações socioprofissionais, retornando correlações negativas com liberdade de expressão e realização profissional, o que leva a concluir que quanto mais graves as relações socioprofissionais, menor tende a ser o prazer no trabalho. Por outro lado, quanto mais satisfatórias as relações socioprofissionais, melhor tendem a ser a organização e as condições de trabalho e menores os custos, danos e o sofrimento no trabalho. É interessante notar também a relação inversa entre prazer e sofrimento, considerando que quanto maiores os níveis de prazer, estatisticamente são menores o sofrimento e os danos relacionados ao trabalho.

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

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

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

EADRT	Físicos	Rho	,038	,148	-,145	,001	-,012	-,052	-,018
		P-valor	,501	,009	,010	,985	,833	,364	,748
	Sociais	Rho	-,085	,013	-,208	-,035	-,188	-,162	-,154
		P-valor	,132	,825	,000	,541	,001	,004	,006
	Psicológicos	Rho	-,110	-,004	-,143	-,068	-,140	-,143	-,118
		P-valor	,052	,946	,012	,229	,013	,011	,038

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

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

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

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

A liberdade de expressão apresentou correlação estatisticamente significativa e positiva com todas as dimensões temporais,

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

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

5 Considerações finais

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

As percepções temporais dos jovens trabalhadores do ESPRO de Curitiba (PR) indicaram comportamentos predominantemente monocrônicos, rápidos, pontuais, atrelados ao passado e com arrastamento de todos os modos, ou seja, por sincronia, condução e liderança. Já em relação às vivências de prazer e

sofrimento no trabalho, predominaram entre os respondentes aspectos críticos do contexto de trabalho (com exceção das condições de trabalho), dos custos humanos, dos indicadores de prazer e sofrimento e dos danos relacionados ao trabalho. Considerando as correlações entre os construtos, apesar de os resultados encontrados não serem moderados ou fortes, eles indicam tendências nos comportamentos e vivências dos jovens trabalhadores estudados, tendo em vista as diversas relações identificadas entre a forma como eles lidam com o tempo e suas vivências de prazer e sofrimento no trabalho.

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

Como limitações deste estudo têm-se as características peculiares dos jovens trabalhadores atendidos pelo ESPRO e, em especial, da unidade abordada, em uma capital da região Sul do Brasil, região esta que guarda suas idiossincrasias. Nesse sentido, pesquisas futuras podem abordar

um maior quantitativo de jovens, de realidades socioeconômicas diversas e de outras regiões geográficas, bem como jovens assistidos em outras instituições intermediadoras. Sugerem-se, ainda, estudos que adentrem na questão da profundidade temporal, de forma conjunta com as vivências de prazer e sofrimento, além da utilização de perspectivas qualitativas, de modo a se desnudar outras compreensões e também as razões subjacentes aos comportamentos verificados. Por fim, sugere-se a realização de um tratamento estatístico mais sofisticado, por meio de análise fatorial e modelagem de equações estruturais, de modo a se identificar as variáveis mais contundentes para os jovens, assim como relações de causalidade, respectivamente.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, R. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2008.
- BARBOSA, J.K.D. **Temos todo tempo do mundo?** Um estudo sobre percepções temporais e prazer e sofrimento com jovens trabalhadores. Dissertação (Mestrado em Administração), Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018.
- BERGER, P.L.; LUCKMANN, T. A **Construção Social da Realidade**. Petrópolis: Vozes, 2004.
- BOTELHO, D.M.R. **A inserção dos jovens no mercado de trabalho:** o caso dos jovens com o ensino secundário. Dissertação (Mestrado em Gestão Estratégica de Recursos Humanos), Instituto Politécnico de Setubal, Setubal, 2016.
- BLUEDORN, A.C.; JAUSSE, K.S. Organizationally Relevant Dimensions of time across levels of analysis, *In:*

- DANSEREAU, F.; YAMMARINO, F.J. (orgs.), **Multi-Level Issues in Organizations and Time**. Research in multi-level issues, Elsevier, Oxford, v.6, 2007. p.187-223.
- CHANLAT, J.F. Por uma Antropologia da Condição Humana nas Organizações. *In*: CHANLAT, J.F. (coord.), **O Indivíduo na Organização: dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas, v.1, 1996. p.21-45.
- DEJOURS, C. Addendum – da Psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. *In*: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L.I. (Orgs.). **Cristophe Dejours: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Fiocruz, Brasília: Paralelo 15, 2008, p. 49-106.
- DEJOURS, C. Prefácio. *In*: MENDES, A.M. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisa**. São Paulo: Casa do psicólogo, 2007. p.19-22.
- DEJOURS, C. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. *In*: CHANLAT, J.F. **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. São Paulo: Atlas, 1996. p.149-173.
- ELIAS, N. **Sobre o tempo**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.
- FERREIRA, M.C.; MENDES, A.M. Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor: uma atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. **Estudos de Psicologia**, v.6, n.1, p.93-104, 2001.
- GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2007.
- GRISCI, C.L.I. Trabalho, tempo e subjetividade: impactos da reestruturação produtiva e o papel da psicologia nas organizações. **Psicologia: Ciência e profissão**, v.19, n.1, p.2-13, 1999.
- GÜELL, P.; YOPO, M. The subjective texture of time: An exploratory and empirical approach to time perspectives in Chile. **Time & Society**, v.25, n.2, p.295-319, 2016.
- HASSARD, J. Imagens do tempo no trabalho e na organização. *In*: CLEGG, S.R.; HARDY, C.; NORD, W.R.; CALDAS, M.; FACHIN, R.; FISCHER, T. **Handbook de estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, v.2, 2001. p.190-216.
- HOPE, S.; RICHARDS, J. Loving work: drawing attention to pleasure and pain in the body of the cultural worker. **European Journal of Cultural Studies**, v.18, n.2, p.117-141, 2015.
- KLEIN, E. **O tempo**. Lisboa: Instituto Piaget, 1995.
- LEE, H.; LIEBENAU, J. Time in organizational studies: Towards a new research direction. **Organization Studies**, v.20, n.6, p.1035-1058, 1999.
- LEITE, U.R.; TAMAYO, Á.; GÜNTHER, H. Organização do uso do tempo e valores de universitários. **Avaliação Psicológica**, v.2, n.1, p.57-66, 2003.
- MARTINS, A.A.V.; HONORIO, L.C. Prazer e sofrimento docente em uma instituição de ensino superior privada em Minas Gerais. **Organizações e Sociedade**, v.21, n.68, p.79-95, 2014.
- MELLO, H.D.A.; TONELLI, M.J. O tempo e as organizações: Concepções do tempo em periódicos de Estudos Organizacionais. *In*: ENEO, 2, 2002, Recife. **Anais [...]**. Recife: ANPAD, 2002.
- MENDES, A.M.; FERREIRA, M.C. Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento–ITRA: Instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. *In*: MENDES, A. M. (Org.).

Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p. 111-126.

MENDONÇA, H.; MENDES, A.M. Experiências de injustiça, sofrimento e retaliação no contexto de uma organização pública do Estado de Goiás. **Psicologia em Estudo**, v.10, n.3, p.489-498, 2005.

OIT - Organização Internacional do Trabalho. **Relatório sobre as perspectivas sociais e do emprego no mundo**. Brasília: OIT, 2017.

PAIS, M. A Construção Sociológica da Juventude: alguns contributos. **Análise social**, v.25, n.105-106, p. 139-165, 1990.

PAIVA, K.C.M.; PINTO, D.L.; DUTRA, M.R.S.; ROQUETE, R.F. Quanto Tempo o Tempo Tem? Um estudo sobre o(s) tempo(s) de gestores do varejo em Belo Horizonte (MG). **Organizações & Sociedade**, v.18, n.59, p. 661-679, 2011.

PAIVA, K.C.M.; DUTRA, M.R.S.; SANTOS, A.O.; BARROS, V.R.F. Proposição de escala de percepção temporal. **Encontros Científicos-Tourism & Management Studies**, n. 2, p. 523-535, 2013.

PAIVA, K.C.M.; SOUZA, C.M. O. Time perception: A study of young Brazilian workers. **Tourism & Management Studies**, v. 12, n. 1, p. 203-210, 2016.

PITTS, F. H. Time and work. **Time & Society**, v.24, n.3, p.390-395, 2015.

PIZZA JR., W. Tempo nas organizações. **Revista de Administração Pública**, v. 31, n. 1, p. 4-16, 1997.

ROCHA, M.S.; COSTA, W.M.P. Comprometimento Organizacional e Percepções Temporais: Um estudo sobre Jovens Trabalhadores. *In: ENANPAD*, 41, 2017, São Paulo. **Anais [...]**. Rio de Janeiro: ANPAD, 2017.

THOMPSON, E. P. Time, work-discipline and industrial capitalism. *In:*

THOMPSON, E. P. **Customs in common: Studies in Traditional Popular Culture**. London: Merlin Press, 1991. p.352-403.

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

UNFPA. **Direitos da população jovem: um marco para o desenvolvimento**. Brasília: UNFPA - Fundo de População das Nações Unidas, 2010.

VERGARA, S.C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2004.

VERIGUINE, N.R.; BASSO, C.; SOARES, D.H.P. Juventude e Perspectivas de Futuro: A Orientação Profissional no Programa Primeiro Emprego. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 34, n. 4, p. 1032-1044, 2014.

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

^a **Samara de Menezes Lara**

Doutoranda e Mestre em Administração pela Faculdade de Ciências Econômicas (FACE) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), em Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. Integrante do Núcleo de Estudos sobre Comportamento, Pessoas e Organizações (NECOP/UFMG).

^b Jane Kelly Dantas Barbosa

Doutoranda e Mestre em Administração pela Faculdade de Ciências Econômicas (FACE) da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), em Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. Bolsista de pesquisa (CAPES) e integrante do Núcleo de Estudos sobre Comportamento, Pessoas e Organizações (NECOP/UFMG).

^c Kely César Martins de Paiva

Professora e Pesquisadora do Departamento de Ciências Administrativas (CAD/FACE/UFMG), do Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração (CEPEAD/FACE/UFMG) e atual Vice-Diretora da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais (FACE/UFMG), em Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil. Coordenadora do Núcleo de Estudos sobre Comportamento, Pessoas e Organizações (NECOP/UFMG).