

PRAZER E SOFRIMENTO PARA JOVENS TRABALHADORES DE BELO HORIZONTE

PLEASURE AND SUFFERING TO YOUNG WORKERS FROM BELO HORIZONTE

Thaís Pinto da Rocha Torres

Universidade Federal de Minas Gerais – Brasil.
thaisrtorres@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9920-0472>

Fabio Faiad Bottini

Universidade Federal de Minas Gerais – Brasil.
fabiofaiad@bol.com.br

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6547-435X>

Kely César Martins de Paiva

Universidade Federal de Minas Gerais – Brasil.
kelypaiva@face.ufmg.br

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

Jefferson Rodrigues Pereira

Universidade Federal de Minas Gerais – Brasil.
jeffersonrodrigues@live.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2048-5979>

RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo geral revalidar as escalas do inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento para jovens trabalhadores do ESPRO (Ensino Social Profissionalizante) de Belo Horizonte (MG). Logo, foi realizada pesquisa descritiva quantitativa, nos moldes de estudo de caso. A coleta de dados foi realizada através de questionário estruturado com as quatro escalas do Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) e os dados foram submetidos à Análise Fatorial Exploratória (AFE). Para a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho o nível de explicação do fenômeno foi de 66,528%; para a Escala de Custo Humano do Trabalho, 66,059%; para a Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho, 71,892%; para a Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho, 73,915%. Os parâmetros estatísticos necessários para validação da AFE foram alcançados.

PALAVRAS-CHAVE

Psicodinâmica do Trabalho. Jovens Trabalhadores. Análise Multivariada.

ABSTRACT

The present work had as general objective to revalidate the scales of the inventory on work and risks of illness for the young workers of the ESPRO (Professional Social Teaching) of Belo Horizonte (MG). For this purpose, a quantitative descriptive research was carried out, in the form of a case study. Data collection was carried out through a structured questionnaire with the four scales of the Inventory on Work and Illness Risks (IWIR) and the data were submitted to Exploratory Factor Analysis (EFA). For the Work Context Assessment Scale, the level of explanation of the phenomenon was 66.528%; for the Human Cost of Work Scale, 66.059%; for the Pleasure and Suffering at Work Scale, 71.892%; and for the Work-Related Damage Assessment Scale, 73.915%. The necessary statistical parameters for validating the EFA have been achieved.

KEYWORDS

Psychodynamics of Work. Young Workers. Multivariate Analysis.

INTRODUÇÃO

O trabalho é uma atividade complexa e dinâmica, envolvendo diferentes condições de espaço, tempo e relações entre sujeitos, inclusive trazendo significado para os indivíduos tanto sob uma perspectiva econômica quanto sob uma ótica sociopsicológica (COLETTA; BERLATO, 2020). Trabalho é algo inerente à existência do ser humano e está além de uma forma de ganhar a vida, é um status social muitas vezes associado a um tipo de vestimenta e um vocabulário específico. As pessoas passam a maior parte do tempo trabalhando ou à disposição desse trabalho, e, por muitas vezes, a definição do tempo de lazer é determinado em função do trabalho (SOUZA, 2002).

Conforme Dejours (1997, p. 42-43), trabalho “é a atividade coordenada desenvolvida por homens e mulheres para enfrentar aquilo que, em uma tarefa utilitária, não pode ser obtido pela execução estrita da organização prescrita”. Na sociedade capi-

talista, o trabalho apresenta múltiplos sentidos, oferecendo condições para emancipação e, em outros momentos, apresenta aspectos escravizantes. Neste século XXI, bilhões de homens e mulheres dependem exclusivamente do trabalho para sua sobrevivência, e encontram, cada vez mais, situações instáveis, precárias ou mesmo vivenciam o desemprego (ANTUNES, 2018).

O ambiente de trabalho afeta diretamente os indivíduos, podendo ser percebido e vivenciado como saudável ou nocivo, em termos físicos e mentais. Esta situação atinge pessoas em várias ocupações, numerosos segmentos de negócios e diversas localidades, afetando trabalhadores de várias idades e níveis de educação (PFEFFER, 2018). Sendo assim, por vezes o psíquico insere-se na trama da dominação social, relacionada às leis da racionalidade econômica, pautada em produtividade, flexibilização e consumo, deixando os trabalhadores sem alternativas limitando possibilidades

de emancipação. Nesse contexto coexiste a busca pelo prazer e reconhecimento, essenciais para manutenção psíquica e social dos indivíduos (MENDES, 2011).

A teoria amplamente utilizada para analisar a relação existente entre trabalho e saúde mental é a Psicodinâmica do Trabalho, que admite o trabalhador como mediador de processos de saúde e adoecimento e demonstra que a saúde mental no trabalho não está atrelada à ausência de sofrimento, mas sim relacionada às alternativas em busca do prazer e mudança dos fatores que levam ao sofrimento e ao conseqüente adoecimento, fazendo com que o trabalho seja mais digno e gratificante (MENDES, 2007). Complementarmente, Dejourn, Abdoucheli, e Jayet (1994) salientam que para obter equilíbrio no trabalho, o indivíduo precisa realizar atividades que lhe proporcionem o prazer, já que as pessoas existentes no ambiente de trabalho podem levar ao desequilíbrio mental do trabalhador.

Segundo Ferreira e Mendes (2001), a vivência de prazer no trabalho surge da percepção de utilidade e produtividade, sendo, portanto, relacionada aos sentimentos de valorização e reconhecimento quando o indivíduo acredita que a atividade realizada por ele é relevante para seu ambiente profissional e para sua vida social.

No presente estudo, o grupo escolhido para análise foi o de jovens trabalhadores, um público que, apesar de algumas vezes ser conceituado amplamente, requer grande atenção para as suas diferenças internas a fim de compreender as especificidades e desigualdades reproduzidas por razões históricas, sociais e culturais, ao invés de se pensar em uma única juventude homogênea segundo uma lógica de faixas etárias; desse modo, pensa-se numa concepção de

“juventudes” com variadas formas e condições de ser e se sentir como jovem (POCHMANN, 2000).

Ainda que algumas iniciativas como projetos, leis e políticas públicas voltadas para esse público foram surgindo ao longo dos anos, Prado, Silva e Silvestrini (2020) ressaltam que várias lacunas persistem na distribuição de oportunidades no âmbito educacional, profissional e cultural para maioria das juventudes do Brasil.

Uma iniciativa elaborada para auxiliar o acesso do jovem ao mercado de trabalho sem prejudicar os estudos foi a Lei da Aprendizagem (Lei nº 10.097/2000, ampliada pelo Decreto Federal nº 5.598/2005) que determina para as empresas de médio e grande porte que a contratação de jovens aprendizes compreenda entre 5% a 15% do número total de funcionários em funções que requerem formação profissional (CIEE, 2020). O aprendiz é o jovem na faixa etária de 14 a 24 anos que está cursando o ensino fundamental ou médio e concomitantemente trabalha e frequenta instituição de ensino profissionalizante conveniada à empresa.

Considerando-se as especificidades dos jovens trabalhadores amparados pela Lei da Aprendizagem, o objetivo geral definido foi revalidar as escalas do inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento para os jovens trabalhadores assistidos pelo ES-PRO (Ensino Social Profissionalizante) de Belo Horizonte (MG).

O intuito da pesquisa é contribuir para a literatura do tema prazer e sofrimento, a qual se relaciona diretamente ao bem-estar, à minimização de impactos na saúde e à maior satisfação dos trabalhadores, viabilizando aumento da produtividade nas organizações (DARIO; LOURENÇO, 2018). Ademais, reforça-se a escassez de estudos que

abordem os jovens trabalhadores (SOUZA; HELAL; PAIVA, 2017) e, nesse sentido, este estudo contribuirá com *insights* para esse público que está em processo desenvolvimento profissional e se depara com maiores dificuldades no mercado de trabalho, quais sejam: elevadas taxas de desemprego, inatividade e primeiro emprego usualmente em cargos de baixa qualificação, remuneração, marcado pela informalidade e altos índices de rotatividade (CARRIJO; MONSUETO; CARDOSO, 2020).

A seguir, serão apresentadas algumas as bases teóricas utilizadas no presente artigo, bem como alguns estudos recentes sobre a temática, inclusive que abordam o referido público de jovens trabalhadores.

SUPORTE TEÓRICO

Os estudos sobre prazer e sofrimento no trabalho se relacionam fortemente com a psicodinâmica do trabalho. O contexto do trabalho, na perspectiva da psicodinâmica do trabalho relativamente à forma como ele se organiza, às condições em que as atividades laborais são executadas e à maneira como as relações socioprofissionais se estabelecem no ambiente ocupacional, pode ajudar a compreender como tais elementos podem propender o trabalhador a se exaurir no exercício de suas atividades (MARQUES; HONÓRIO; MARQUES, 2020).

A psicodinâmica do trabalho, teoria que a princípio foi desenvolvida como expansão teórica da psicopatologia do trabalho, trata do estudo dos movimentos psicoafetivos inerentes às relações intersubjetivas; ademais, não se ocupa de analisar somente os transtornos mentais, mas apresenta uma abordagem dinâmica no que tange às causas e às transformações do sofrimento dos indivíduos relacionados à organização do tra-

balho (SOUZA, 2014). Nesse sentido, para Dejours (2009), de um lado o sofrimento impulsiona investimentos para alterar a realidade, e tal possibilidade de transformação por outro lado gera prazer para o trabalhador; ou seja, as vivências de prazer e sofrimento são interdependentes e imanentes em qualquer contexto de trabalho.

O conceito científico de psicodinâmica do trabalho foi desenvolvido nos anos 1990 por Christophe Dejours e, atualmente, seu aporte teórico e metodológico estuda a relação entre trabalho e saúde. As bases conceituais estão na análise da dinâmica existente em certos contextos de trabalho e caracterizam-se pela atuação de forças visíveis ou não, objetivas e subjetivas, psíquicas, sociais, políticas e econômicas que podem – ou não – alterar esse contexto, tornando-o ambiente de saúde e/ou de patologias e de adoecimento (MENDES, 2007).

A trajetória da psicodinâmica do trabalho é marcada por três fases articuladas, complementares e, ao mesmo tempo, delimitadas por publicações específicas (MENDES, 2007). A primeira fase se inicia com a publicação de “*Travail, usure mentale: essai de psychopathologie du travail*” (traduzido no Brasil sob o nome de “A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho” em 1987), de autoria do médico do trabalho, psiquiatra e psicanalista francês Christophe Dejours. Aqui, ainda sob o nome de psicopatologia do trabalho, os estudos eram centrados na origem do sofrimento no confronto do sujeito-trabalhador com a organização do trabalho. A segunda fase, que ocorreu em meados da década de 1990, foi o momento de criação/construção de uma abordagem particular e pioneira para estudar o trabalho. Nesta, a psicodinâmica focava as vivências de pra-

zer-sofrimento como dialéticas e inerentes a todo contexto de trabalho, bem como as estratégias usadas pelos trabalhadores para confrontar a organização do trabalho, para manter a saúde, evitar o adoecimento e assegurar a produtividade. Por fim, a terceira fase, do final da década de 1990 até os dias atuais, caracterizou a consolidação e propagação da psicodinâmica como abordagem científica capaz de explicar os efeitos do trabalho sobre os processos de subjetivação, as patologias sociopsíquicas e a saúde dos trabalhadores.

De forma complementar, Merlo e Mendes (2009) salientam que a partir do seu lançamento no Brasil, o livro “A loucura do trabalho”, Dejours tornou-se referência para praticamente todos os pesquisadores na área. Segundo os autores, a abordagem trazida pelo livro inovou ao trazer respostas e meios para pensar as consequências do trabalho (*sobretudo pela forma na qual ele está organizado*) sobre a saúde psíquica dos indivíduos nas organizações. Anteriormente, os estudos encontravam-se restritos à psicopatologia do trabalho, ou seja, focados na psiquiatria e na psicologia, nas quais o trabalho era visto como desencadeador de distúrbios. Já a nova discussão aborda psicologia, psicanálise, ergonomia e sociologia para analisar como o trabalho atua na construção problemática do equilíbrio psíquico que os trabalhadores precisam manter para ficarem saudáveis em contextos hostis de trabalho.

Segundo Mendes (2007, p. 30), o objeto de estudo da psicodinâmica do trabalho baseia-se nas “relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação, que se manifestam nas vivências de prazer-sofrimento, nas estratégias de ação para mediar contradições da organização do trabalho, nas patologias sociais, na saúde e no adoecimento”.

Nesse sentido, Mendes e Ferreira (2007) analisaram as pesquisas em psicodinâmica do trabalho e identificaram a necessidade de um instrumento para diagnosticar os riscos à saúde dos diversos grupos de trabalhadores. Portanto, os autores elaboraram um inventário para traçar um perfil dos antecedentes, mediadores e efeitos do trabalho no processo de adoecimento. Tal instrumento avalia alguns fatores da relação entre trabalho e processos de subjetivação: o contexto de trabalho, bem como seus efeitos nas vivências do trabalhador e, conseqüentemente, sobre sua saúde.

Para fins de mensuração, no presente estudo, foi utilizado este inventário elaborado e validado por Mendes e Ferreira (2007) – Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA) – que analisa diferentes representações do mundo do trabalho através da perspectiva dos respondentes. O ITRA possui quatro categorias: a primeira é a descrição do contexto de trabalho, avaliada pela Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT). A segunda é a descrição das exigências, relaciona-se ao custo físico cognitivo e afetivo do trabalho e é avaliada pela Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT). A terceira é a descrição do sentido do trabalho, relaciona-se às vivências de prazer e sofrimento no trabalho e é avaliada pela Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST). Por fim, a descrição dos efeitos do trabalho para a saúde, avaliados pela Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT).

Em se tratando das dimensões da EIPST, Guimarães e Martins (2010) salientam que a dimensão “Realização” trata do sentimento de orgulho e pertença em relação a um trabalho que supre as necessidades profes-

sionais. A dimensão “Liberdade” refere-se ao sentimento de estar livre para pensar, agir e falar sobre o trabalho. Já a dimensão “Falta de Reconhecimento” encontra-se no sentimento de incompetência frente às pressões por elevado desempenho e produtividade. A dimensão “Esgotamento Profissional” engloba aspectos como desânimo, ansiedade, estresse e cansaço.

Pesquisas recentes envolvendo o construto prazer-sofrimento podem ser observadas em diversos contextos. Por exemplo, Dario e Lourenço (2018) analisaram as vivências de prazer e sofrimento de 20 docentes de duas Instituições Federais de Ensino Superior. Os resultados mostraram que as vivências de prazer advêm de características inerentes a docência, como o fato de lidar com conhecimento gerando uma experiência engrandecedora, a possível admiração por parte dos alunos, a contribuição para crescimento das pessoas e para a sociedade. Já o sofrimento é reforçado quando as relações interpessoais com alunos, pares e superiores tornam-se desgastantes e as consequências desses problemas interpessoais são o distanciamento, a desconfiança, o medo, a raiva, e, conseqüentemente, a doença.

Por outro lado, estudantes de mestrado foram analisados e a pesquisa demonstrou que aqueles que consideravam o sofrimento no ambiente acadêmico como algo natural apresentaram maior número de possíveis sintomas da síndrome de *burnout*. Isso indica que quando o indivíduo não reconhece os aspectos de sofrimento no âmbito acadêmico, torna-se mais difícil a criação de estratégias defensivas necessárias para que se enfrentem as diversas situações (BASTOS *et al.*, 2017). Dessa forma, pode-se inferir que o sofrimento pode

levar à patologia, como por exemplo, a síndrome de *burnout*.

No trabalho hospitalar, as características pessoais dos trabalhadores foram relacionadas com as dimensões de prazer e sofrimento, e observou-se relação significativa dos indivíduos do gênero masculino, que trabalhavam por grande período de tempo no hospital e apresentavam alto nível de escolaridade, com o prazer na dimensão liberdade e o sofrimento na dimensão desgaste. Complementarmente, os profissionais do setor administrativo tinham sentimento de prazer aumentado em relação ao setor de apoio e enfermagem, quando possuíam mais alto nível de escolaridade, tempo de atuação e eram do gênero masculino (SILVA; GONÇALVES; ZONATTO, 2017).

Um estudo realizado com bancários demonstrou que tal grupo de trabalhadores apresentava vivência mediana de prazer e sofrimento no trabalho. No entanto, os autores Pinheiro, Barros e Botelho Jr. (2012) acreditam que esse resultado se deu pela negação e controle através da racionalização. Logo, trabalhadores do setor bancário, inseguros diante dos avanços tecnológicos que podem substituí-los em grande parte das atividades, provavelmente utilizavam estratégias defensivas para suportar a pressão, negando a realidade laboral que viviam.

Evidenciaram-se também estratégias defensivas por parte de trabalhadores terceirizados da construção civil no estudo de Barros e Mendes (2003): diante do sofrimento advindo de condições precárias e pressão por produtividade acelerada, os operários utilizavam estratégias de negação e controle da situação que gerava o sofrimento. Além disso, as autoras perceberam que o sofrimento era pouco mencionado, mesmo quando eram abordados o cansa-

ço, a tristeza, as dores físicas e morais, já que os operários buscavam maneiras de justificar esses sentimentos através de mecanismos de racionalização evidenciados em atitudes de explicações lógicas, brincadeiras e necessidade de sobrevivência.

Para Mendonça e Mendes (2005, p. 491), “a presença do sofrimento não implica patologia, bem como o binômio prazer-sofrimento pode conviver nas situações de trabalho e não é contrário à saúde”. O sofrimento só se torna patologia quando é permanente e não há condições de negociação entre o sujeito e a realidade para utilizar meios de ressignificar o sofrimento e criar condições para que o contexto de trabalho também seja um local prazeroso. Sendo assim, o sofrimento no trabalho é uma vivência que ocorre com frequência, na maioria das vezes inconscientemente, através de experiências de angústia, medo e insegurança (MENDONÇA; MENDES, 2005).

Cabe ressaltar que não existe uma relação direta e objetiva entre trabalho e adoecimento. São várias e diversas as interações que ocorrem entre o indivíduo, seu grupo de trabalho e a organização do trabalho que podem preservar ou deteriorar a *saúde mental*. E nessa complexa rede de interações coexistem fatores protetores e não-protetores (degradantes) da saúde mental. A vivência não é monolítica (AREOSA, 2019).

Ao abordar um público semelhante, Barbosa e Paiva (2020) analisaram as dimensões de prazer e sofrimento para jovens trabalhadores e os resultados apontaram que a maioria dos entrevistados consideraram seu trabalho bem organizado, com boas condições e relações socioprofissionais positivas, o que inclusive foi apontado como fator crucial para que o ambiente laboral seja percebido como agradável.

Sobre os custos humanos no trabalho, as respostas foram quase unânimes sobre a não percepção de custos cognitivos. Sobre os custos físicos e emocionais, metade dos jovens abordados pelas autoras relataram situações relacionadas aos mesmos, sinalizando possíveis fontes de sofrimento no trabalho (BARBOSA; PAIVA, 2020).

Ademais, Barbosa e Paiva (2020) evidenciaram que os fatores liberdade de expressão e reconhecimento foram citados pela maioria dos jovens. Por outro lado, cerca de 60% dos jovens entrevistados relatou fontes de sofrimento no trabalho, como por exemplo, pressão, incerteza e sobrecarga. Por fim, danos físicos foram citados pela maioria dos jovens, em contrapartida aos danos sociais e psicológicos que a maioria afirmou não percebê-los.

Costa, Marques e Ferreira (2020) analisaram os sentidos do trabalho e as vivências de prazer e sofrimento de jovens trabalhadores estudantes de uma Instituição Pública de Ensino Superior da região Sudeste do Estado de Minas Gerais (MG). Os autores pautaram-se na Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento, inserida no ITRA (MENDES; FERREIRA, 2007), para elaborarem as perguntas. Os resultados revelaram que para a maioria dos jovens trabalhadores abordados as fontes de prazer no trabalho relacionam-se às relações socioprofissionais e à convivência amistosa no contexto laboral. No entanto, fontes de sofrimento foram relatadas, tais como: condições de trabalho, danos físicos e psicológicos e exigências afetivas e/ou cognitivas.

MÉTODO

A abordagem da pesquisa foi descritiva, de caráter quantitativo. As pesquisas de natureza descritiva apresentam as caracte-

rísticas de determinada população, fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis (GIL, 2008). Por sua vez, os estudos quantitativos caracterizam-se pela coleta de dados em formato numérico, os quais, posteriormente, são submetidos a tratamento estatístico (HAIR *et al.*, 2005).

A fim de atingir o objetivo proposto, optou-se pela realização de uma pesquisa de campo nos moldes de estudo de caso, que segundo Gil (2008) caracteriza-se pelo o aprofundamento em um objeto e leva ao conhecimento amplo de suas especificidades. O caso tratou de um grupo de pessoas (VERGARA, 2009), que eram os jovens trabalhadores assistidos pela Associação de Ensino Social Profissionalizante (ESPRO), no momento da coleta de dados, no referido polo de Belo Horizonte (MG).

As unidades de análise e de observação foram coincidentes, os jovens trabalhadores assistidos pela Associação de Ensino Social Profissionalizante (ESPRO) de Belo Horizonte (MG). Os jovens foram selecionados através do critério de acessibilidade (VERGARA, 2009), ao passo que concordaram em preencher um questionário.

Segundo informação fornecida pela coordenação do ESPRO, a população do estudo era composta por 465 jovens no momento da coleta de dados (que ocorreu em março de 2019). De posse dessa informação, realizou-se o cálculo amostral para revelar o mínimo necessário de questionários, e, considerando 95% de confiabilidade e 5% de margem de erro, obteve-se o número mínimo de 211 questionários. Ao fim da coleta de dados, foram contabilizados 421 questionários, porém 323 foram considerados válidos, superando o mínimo necessário. Os questionários considerados inválidos estavam incompletos (continham *missing data*) e foram excluídos.

Para coleta de dados, o instrumento utilizado foi um questionário auto administrado composto por duas partes:

- a) Parte 1 – Dados sócio demográficos, pessoais e profissionais; e
- b) Parte 2 – Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (ITRA), disponível em Mendes (2007).

A primeira parte foi composta por duas seções: a primeira seção tratando dos dados sociodemográficos dos jovens trabalhadores e a segunda seção tratando dos dados profissionais destes indivíduos.

A segunda parte foi composta pelas quatro escalas do tipo Likert (de cinco pontos) que compõe o ITRA: a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho, a Escala de Custo Humano do Trabalho, a Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho e a Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho.

Para a análise dos dados coletados foram realizadas Análises Fatoriais Exploratórias (AFEs) em todas as escalas utilizadas. Fávero, Belfiore, Silva *et al.* (2009) conceituam tal técnica estatística de análise como multivariada e sustentam que ela permite a descoberta de um número reduzido de fatores comuns que representem as relações existentes entre um grupo maior de variáveis inter-relacionadas. Para realizar a AFE, o software utilizado foi o Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versão 22.

RESULTADOS

Perfil dos respondentes

Nesta seção, encontram-se os dados referentes à primeira parte do questionário utilizado. A Tabela 1 a seguir apresenta os resultados referentes aos dados sociodemográficos dos respondentes.

TABELA 1 – Dados sociodemográficos dos jovens respondentes

Dados Sociodemográficos	Categoria	Respondentes (%)
Sexo	Feminino	77,1%
	Masculino	22,9%
Idade	16 anos	11,4%
	17 anos	28,6%
	18 anos	28,6%
	19 anos	11,4%
	20 anos	8,6%
	Igual ou maior de 21 anos	11,4%
Estado civil	Solteiro	97,1%
	Casado	2,9%
Escolaridade	Ensino fundamental incompleto	2,9%
	Ensino médio incompleto	41,2%
	Ensino médio completo	38,2%
	Ensino superior incompleto	14,7%
	Ensino superior completo	2,9%
Cor da pele	Branco	31,4%
	Moreno	20,0%
	Pardo	40,0%
	Preto	8,6%

Fonte: Elaborado pelos autores.

Observa-se que a maioria dos jovens trabalhadores respondentes é do sexo feminino, de estado civil solteiro, de faixa etária entre 16 a 19 anos, com escolaridade ensino médio incompleto ou completo e cores de pele parda, branca e morena (Tabela 1).

Em se tratando dos dados profissionais do grupo pesquisado, os dados foram expostos na Tabela 2.

Em suma, os resultados da Tabela 2 apontaram a maioria de respondentes com tempo total de trabalho e tempo na empresa atual entre menos de 6 meses a 1 ano, atuantes em diversos ramos de empresas, com maioria no setor de serviço ou administração pública (31,3%). Além disso, 84,4% recebem bolsa ou salário, e a renda total familiar encontra-se majoritariamente

entre 1 a 3 salários mínimos, o que pressupõe a importância que a bolsa-auxílio ou salário recebido pelos jovens têm para complementar a renda e contribuir para o sustento da família.

Análise Fatorial Exploratória

A análise fatorial exploratória foi realizada em todas as escalas, devido às especificidades do público abordado. Hair *et al.* (2009) ressaltam a utilidade da AFE para extrair informações do banco de dados ao agrupar variáveis com o intuito de simplificar as análises sequenciais.

Os critérios adotados para a investigação de cada AFE foram: comunalidades, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), variância explicada e alfa de Cronbach.

TABELA 2 – Dados profissionais dos respondentes

Dados Profissionais	Categoria	Respondentes (%)
Tempo total de trabalho	menos de 6 meses	34,4%
	de 6 meses a 1 ano	43,8%
	de 1,1 a 2 anos	21,9%
Tempo na empresa	menos de 6 meses	37,5%
	de 6 meses a 1 ano	40,6%
	de 1,1 a 2 anos	21,9%
Escolaridade	Bancos, Instituições Financeiras ou Agências de Crédito	6,3%
	Comércio	12,5%
	Educação	9,4%
	Hotelaria ou Restaurante	6,3%
	Indústria	9,4%
	Saúde	6,3%
	Serviço ou Administração Pública	31,3%
	Transporte e comunicações	6,3%
	Outro	12,5%
Recebimento de bolsa-auxílio/salário pelo trabalho atual	Sim	84,4%
	Não	15,6%
Renda total da família	Até 1 salário mínimo	6,3%
	De 1 a 2 salários mínimos	28,1%
	De 2 a 3 salários mínimos	28,1%
	De 3 a 4 salários mínimos	18,8%
	De 4 a 5 salários mínimos	6,3%
	De 5 a 7 salários mínimos	6,3%
	De 10 a 20 salários mínimos	3,1%
	Acima de 20 salários mínimos	3,1%

Fonte: Elaborado pelos autores.

A partir da AFE é possível validar a significância estatística com base na análise dos fatores comuns e identificação dos construtos latentes nas variáveis originais. O primeiro critério observado foi o das

comunalidades e as variáveis com índice abaixo de 0,5 foram excluídas (HAIR *et al.*, 2005). Dessa forma, entre as 124 variáveis iniciais, 73 atenderam ao critério, conforme apresentado na Tabela 3.

TABELA 3 – Comunalidade das variáveis

Indicador	Variável observada	Comunalidade
v3	Existe forte cobrança por resultados	0,751
v4	As normas para execução das tarefas são rígidas	0,754
v15	Os funcionários são excluídos das decisões	0,534
v16	Existem dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados	0,621
v18	Falta integração no ambiente de trabalho	0,641
v19	A comunicação entre funcionários é insatisfatória	0,614
v20	Falta apoio das chefias para o meu desenvolvimento profissional	0,687
v21	As informações de que preciso para executar minhas tarefas são de difícil acesso	0,549
v22	As condições de trabalho são precárias	0,670
v25	O mobiliário existente no local de trabalho é inadequado	0,697
v26	Os instrumentos de trabalho são insuficientes para realizar as tarefas	0,589
v27	O posto/ estação de trabalho é inadequado para a realização das tarefas	0,783
v28	Os equipamentos necessários para a realização das tarefas são precários	0,688
v29	O espaço físico para realizar o trabalho é inadequado	0,737
v32	Ter controle das emoções	0,704
v34	Ter custo emocional	0,649
v36	Disfarçar os sentimentos	0,651
v37	Ser obrigado a elogiar as pessoas	0,583
v38	Ser obrigado a ter bom humor	0,761
v40	Ser bonzinho com os outros	0,600
v43	Ser obrigado a sorrir	0,690
v45	Ter que resolver problemas	0,595
v46	Ser obrigado a lidar com imprevistos	0,660
v47	Fazer previsão de acontecimentos	0,628
v49	Usar a memória	0,560
v50	Ter desafios intelectuais	0,632
v51	Fazer esforço mental	0,662
v52	Ter concentração mental	0,618
v54	Usar a força física	0,700
v57	Caminhar	0,575
v58	Ser obrigado a ficar de pé	0,620
v59	Ter que manusear objetos pesados	0,778
v60	Fazer esforço físico	0,832
v61	Usar as pernas de forma contínua	0,715
v65	Liberdade para falar sobre meu trabalho com os colegas	0,633
v66	Solidariedade entre os colegas	0,767
v67	Confiança entre os colegas	0,680
v71	Cooperação entre os colegas	0,701
v72	Satisfação	0,680
v73	Motivação	0,720
v74	Orgulho pelo que faço	0,771
v75	Bem-estar	0,754
v76	Realização profissional	0,698
v77	Valorização	0,774
v78	Reconhecimento	0,791

v79	Identificação com as minhas tarefas	0,698
v81	Esgotamento emocional	0,670
v82	Estresse	0,775
v83	Insatisfação	0,704
v84	Sobrecarga	0,698
v85	Frustração	0,757
v88	Falta de reconhecimento do meu esforço	0,657
v89	Falta de reconhecimento do meu desempenho	0,696
v90	Desvalorização	0,750
v91	Indignação	0,785
v92	Inutilidade	0,779
v93	Desqualificação	0,707
v94	Injustiça	0,723
v95	Discriminação	0,603
v96	Dores no corpo	0,805
v97	Dores nos braços	0,729
v98	Dor de cabeça	0,628
v101	Dores nas costas	0,704
v106	Dores nas pernas	0,598
v112	Agressividade com os outros	0,778
v114	Impaciência com as pessoas em geral	0,794
v116	Sensação de vazio	0,778
v117	Sentimento de desamparo	0,771
v119	Vontade de desistir de tudo	0,713
v120	Tristeza	0,741
v121	Irritação com tudo	0,768
v122	Sensação de abandono	0,765
v124	Solidão	0,775

Fonte: Elaborado pelos autores.

As variáveis inseridas na tabela acima são distribuídas entre as quatro escalas presentes no Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento (MENDES; FERREIRA, 2007) e subdivididas em 14 dimensões, conforme Tabela 4 a seguir.

A partir dos dados obtidos, observa-se que a Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT) dividiu-se em três fatores: condições de trabalho, relações socioprofissionais e organização do trabalho. Em relação às condições de trabalho, variáveis relacionadas à precariedade de condições de trabalho e dos materiais necessários à execução das atividades foram validadas. Já nas relações socioprofissionais,

foram elencadas variáveis que tratavam de dificuldades na comunicação entre chefia e subordinados, falta de integração e inclusão em decisões. E na dimensão organização do trabalho apenas duas variáveis foram validadas e tratavam de forte cobrança por resultados e de rigidez nas normas para execução de tarefas. As três dimensões alcançaram Alfa de Cronbach satisfatórios, segundo recomendação de Hair *et al.* (2005), os quais consideram o valor mínimo aceitável um alfa de 0,7 ou 0,6. Para os demais parâmetros foram obtidos também índices que foram considerados aceitáveis de acordo com critérios encontrados na literatura.

TABELA 4 – Escalas, dimensões e parâmetros

Escala	Dimensão	KMO	Indicador	Comunalidade	Variância acumulada (%)	Alfa de Cronbach
EACT	Condições de trabalho	0,896	v22	0,670	42,163	0,688
			v25	0,697		
			v26	0,589		
			v27	0,783		
			v28	0,688		
			v29	0,737		
	Relações socioprofissionais		v15	0,534	55,818	0,860
			v16	0,621		
			v18	0,641		
			v19	0,614		
			v20	0,687		
			v21	0,549		
	Organização do trabalho		v3	0,751	66,528	0,904
v4		0,754				
ECHAT	Custos cognitivos	0,889	v45	0,595	62,502	0,885
			v46	0,660		
			v47	0,628		
			v49	0,560		
			v50	0,632		
			v51	0,662		
			v52	0,618		
	Custos físicos		v54	0,700	50,989	0,875
			v57	0,575		
			v58	0,620		
			v59	0,778		
			v60	0,832		
			v61	0,715		
	Custos afetivos morais		v36	0,651	60,715	0,857
			v37	0,583		
			v38	0,761		
			v40	0,600		
			v43	0,690		
	Custos afetivos emocionais		v32	0,704	66,059	0,765
			v34	0,649		

EIPST	Realização profissional	0,896	v72	0,680	46,391	0,942		
			v73	0,720				
			v74	0,771				
			v75	0,754				
			v76	0,698				
			v77	0,774				
			v78	0,791				
			v79	0,698				
	Falta de reconhecimento		v88	0,657	59,892	0,933		
			v89	0,696				
			v90	0,750				
			v91	0,785				
			v92	0,779				
			v93	0,707				
			v94	0,723				
	Esgotamento profissional		v81	0,670	66,723	0,890		
			v82	0,775				
			v83	0,704				
			v84	0,698				
			v85	0,757				
	Liberdade de expressão		v65	0,633	71,892	0,853		
			v66	0,767				
			v67	0,680				
			v71	0,701				
	EADRT		Danos psicológicos	0,918	v116	0,845	51,180	0,930
					v117	0,815		
					v119	0,711		
					v120	0,788		
v122		0,848						
v124		0,863						
Danos físicos		v96	0,853		66,268	0,884		
		v97	0,827					
		v98	0,740					
		v101	0,804					
Danos sociais		v106	0,760		73,915	0,839		
		v112	0,851					

Fonte: Elaborada pelos autores.

Na Escala de Custo Humano do Trabalho (ECHT) foram obtidos quatro fatores, em contrapartida à validação original de Mendes e Ferreira (2007), na qual três dimensões foram significativas. As dimensões encontradas foram: custos cognitivos, custos físicos, custos afetivos morais e custos afetivos emocionais. Esperava-se obter uma

dimensão única de custo afetivo, mas, tratando-se do público diferenciado de jovens trabalhadores, essa dimensão foi subdividida. Em relação aos custos cognitivos, as variáveis relacionavam-se à resolução de problemas, ao uso da memória e ao esforço mental. Os custos físicos englobavam variáveis sobre uso da força física e, sobretudo,

sobre o uso das pernas. Os custos afetivos morais possuíam variáveis relacionadas ao disfarce de sentimentos e obrigações como ter bom humor, sorrir e elogiar pessoas. Já sobre as variáveis dos custos afetivos emocionais, duas foram elencadas: ter controle das emoções e ter custo emocional. Em se tratando dos parâmetros da escala, todos alcançaram índices satisfatórios de acordo com os critérios da literatura. Destacou-se o KMO de 0,889, já que valores considerados muito bons são aqueles que ficam acima de 0,8 (FIELD, 2009).

A Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST) apresentou quatro fatores, sendo dois relacionados ao prazer, realização profissional e liberdade de expressão e dois relacionados ao sofrimento, falta de reconhecimento e esgotamento profissional. A dimensão realização profissional englobou variáveis relacionadas à satisfação, motivação, orgulho pelo que faz e bem-estar. Na dimensão liberdade de expressão destacaram-se aspectos como solidariedade entre os colegas, confiança entre os colegas e cooperação entre os colegas, demonstrando o quão importante e prazerosa eram para os jovens trabalhadores a relação com seus pares. O fator falta de reconhecimento englobou variáveis relacionadas a aspectos como desvalorização, indignação e inutilidade. E no fator esgotamento profissional destacaram-se aspectos como estresse, insatisfação, sobrecarga e frustração. Todos os fatores de cada escala apresentaram elevado nível de confiabilidade, visto que os valores extraídos foram superiores a 0,70 (FIELD, 2009; HAIR *et al.*, 2005). Os demais parâmetros também obtiveram índices aceitáveis.

Por fim, a Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho (EADRT)

possuía três fatores: danos psicológicos, danos físicos e danos sociais. O KMO de 0,918 foi bastante satisfatório, visto que tal índice variou de 0 a 1, revelando boa adequação da análise fatorial para os dados obtidos no presente estudo (FIGUEIREDO FILHO; SILVA JÚNIOR, 2010). Os demais parâmetros também alcançaram índices aceitáveis. O fator Danos Psicológicos englobou indicadores como sensação de vazio, sentimento de desamparo e vontade de desistir de tudo. Os Danos Físicos eram dores no corpo, dores nos braços, dor de cabeça, dores nas costas e dores nas pernas. Por fim, os Danos Sociais englobaram um indicador que inicialmente estaria relacionado aos danos psicológicos, conforme Mendes e Ferreira (2007), que foi “irritação com tudo”. Acredita-se que, para os jovens trabalhadores, a irritação com tudo atrapalhava as relações destes profissionais na escola e na família. Os outros dois indicadores desse fator eram agressividade com os outros e impaciência com as pessoas em geral.

Nota-se a partir da variância que na Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho o índice de explicação do fenômeno foi de 66,528%; na Escala de Custo Humano do Trabalho, 66,059%; na Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho, 71,892%; e na Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho, 73,915%. Tais índices foram considerados satisfatórios, conforme critério estabelecido por Hair *et al.* (2005) para as Ciências Sociais.

CONCLUSÃO (CONSIDERAÇÕES FINAIS)

O presente trabalho objetivou reavaliar as escalas do Inventário Sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento para os

jovens trabalhadores assistidos pelo ES-PRO (Ensino Social Profissionalizante) de Belo Horizonte (MG). No que tange aos procedimentos metodológicos, foi realizada uma pesquisa descritiva quantitativa, nos moldes de estudo de caso. A coleta de dados foi realizada através de questionário estruturado com as quatro escalas do ITRA e os dados foram submetidos à análise fatorial exploratória.

Na primeira escala, de contexto de trabalho, o fator com maior explicação foi organização do trabalho com um índice de variância de 42,163%, tendo em vista os precários contextos de trabalho nos quais normalmente os jovens trabalhadores estão inseridos (PAIVA, 2013). Na escala de custo humano do trabalho, os custos cognitivos apresentaram maior poder explicativo com um índice de 34,953%. Na escala de indicadores de prazer e sofrimento no trabalho, com um índice de 46,391%, a realização profissional foi o fator com maior poder explicativo. E, por fim, na escala de avaliação dos danos relacionados ao trabalho, os danos psicológicos apresentaram maior índice com 51,180%.

Os resultados sugerem que o aspecto mais exigido aos jovens trabalhadores pesquisados é o esforço mental e as exigências intelectuais, revelado pelo elevado poder explicativo do fator custos cognitivos, resultado que contrapõe os achados de Barbosa e Paiva (2020) sobre a não percepção dos custos cognitivos por grande parte dos jovens abordados pelas autoras. Ademais, as organizações devem atentar-se à forma com a qual lidam com os jovens trabalhadores, pois os danos psicológicos se destacaram e revelam um grave aspecto de adoecimento psíquico por parte do grupo pesquisado. Assim como o fator organiza-

ção do trabalho, onde as duas variáveis validadas referem-se ao excesso de cobrança por resultados e rigidez das normas de execução das tarefas.

Por outro lado, a dimensão realização profissional se destacou, demonstrando que para os jovens trabalhadores pesquisados (possivelmente em sua primeira experiência de trabalho) é uma grande realização a inserção no mercado de trabalho, uma oportunidade de melhoria de suas condições e de seu núcleo familiar. Nessa mesma linha, Moura (2017) salienta que as famílias em vulnerabilidade socioeconômica incentivam o ingresso dos seus jovens no mercado de trabalho, sendo que os mesmos trabalham para complementar a renda familiar e arcar com seus gastos pessoais que estão aquém das condições financeiras dos seus familiares.

Ademais, jovens de classe econômica menos privilegiada se inserem precocemente no mercado geralmente por meio de trabalhos “sacrificantes”, mas que para eles pode representar uma grande oportunidade e uma experiência essencial para obtenção de melhores empregos futuramente (SILVA; SILVA; COUTO, 2019).

O presente estudo contribuiu ao incorporar uma análise sobre jovens trabalhadores, especialmente em razão das especificidades do grupo, revelando que apesar dos aspectos de pressão e exigências sociopsíquicas que eles vivenciam, a realização profissional possivelmente contrabalança esses fatores. A partir dos resultados obtidos, evidenciou-se que as organizações precisam analisar e buscar melhores práticas para lidarem com seus jovens prezando pela saúde mental e bem-estar dos mesmos no ambiente de trabalho.

Apesar das contribuições citadas, uma

limitação do estudo foi sua realização em apenas uma unidade do ESPRO do município de Belo Horizonte (MG). Diante disso, sugere-se a realização de pesquisas com jovens de outras localidades e diferentes realidades sociais, econômicas e culturais, viabilizando estudos comparativos, já que as juventudes são diversas, assim como ou-

tras abordagens de pesquisa, por exemplo, qualitativa e conexões com outros temas (significado e sentido do trabalho, vínculos organizacionais, atitudes retaliatórias, entre outros). Cabe ressaltar a importância de mais estudos que contemplem os jovens trabalhadores, pois são estes os profissionais do futuro.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.** São Paulo: Boitempo, 2018.
- AREOSA, J. O mundo do trabalho em (re)análise: um olhar a partir da psicodinâmica do trabalho **Laboreal**, v. 15, n. 2, p. 1-24, 2019.
- BARBOSA, J. K. D.; PAIVA, K. C. M. Temos todo tempo do mundo? Estudo sobre percepções temporais, prazer e sofrimento com jovens trabalhadores. **Revista Foco**, v. 13, e4753, p. 1-27, 2020.
- BARROS, P. C. R.; MENDES, A. M. B. Sofrimento psíquico no trabalho e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil. **Psico-USF**, v. 8, n. 1, p. 63-70, 2003.
- BASTOS, E. M.; MELO, C. S. M.; MACHADO, P. A.; CARVALHO, M. L. A.; DIAS, G. F. Sofrimento e estratégias defensivas no ambiente acadêmico: um estudo com pós-graduandos. **Revista Interface**, v. 14, n. 2, p. 114-137, 2017.
- CARRIJO, B. C. P. S.; MONSUETO, S. E.; CARDOSO, L. S. The first job and occupational trajectories: young workers in Brazil between 2002 and 2016. **International Review of Applied Economics**, v. 34, n. 2, p. 235-251, 2020.
- CIEE. **Lei da Aprendizagem.** Disponível em: < <https://portal.ciee.org.br/empresas/lei-da-aprendizagem/>>. Acesso em: 27 de jan. 2020.
- COLETTA, C.; BERLATO, H. As Vivências do trabalho e suas suscetibilidades: a patologia como um fim. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 19, n. 1, p. 61-82, 2020.
- COSTA, S. D. M.; MARQUES, E. M. I.; FERREIRA, A. C. C. Entre os sentidos do trabalho, prazer e sofrimento: um estudo baseado na perspectiva de jovens trabalhadores-estudantes. **Revista Gestão Organizacional**, v. 13, n. 1, p. 64-85, 2020.
- DARIO, V. C.; LOURENÇO, M. L. Cultura Organizacional e Vivências de Prazer e Sofrimento no Trabalho: Um Estudo com Professores de Instituições Federais de Ensino Superior. **Revista Organizações em Contexto**, v. 14, n. 27, p. 345-395, 2018.
- DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho.** São Paulo: Atlas, 1994.
- DEJOURS, C. **O fator humano.** Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1997.
- DEJOURS C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** São Paulo: Cortez-Oboré, 2009.
- FÁVERO, L. P.; BELFIORE, P.; SILVA, P.; CHAN, B. **Análise de Dados: Modelagem Multivariada para Tomada de Decisões.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau-humor: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. **Revista Estudos de Psicologia**, v. 6, n. 1, p. 93-104, 2001.
- FIELD, A. **Descobrimos a estatística usando o SPSS.** Porto Alegre: Artmed, 2009.
- FIGUEIREDO FILHO, D. B.; SILVA JÚNIOR, J. A. Visão além do alcance: uma introdução à análise fatorial. **Opinião Pública**, v. 16, n. 1, p. 160-185, 2010.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** São Paulo: Atlas, 2008.
- GUIMARÃES, F. A. L.; MARTINS, M. C. F. Valores e prazer-sofrimento no trabalho: um estudo com profissionais de nível superior. **Estudos de Psicologia**, v. 27, n. 2, p. 133-145, 2010.
- HAIR JUNIOR, J. F.; BABIN, B.; MOONEY, A. R.; SAMOUEL, P. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração.** Porto Alegre: Bookman, 2005.
- HAIR JUNIOR, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados.** 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.
- MARQUES, L. R.; HONÓRIO, L. C.; MARQUES, A. L. **Burnout no trabalho do médico: o caso dos profissionais que atuam no serviço de atendimento de urgência e emergência na cidade de Belo Horizonte-MG.** **Revista Gestão & Tecnologia**, Pedro Leopoldo, v. 20, n. 1, p. 190-214, 2020.
- MENDES, A. M. **Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho.** In: MENDES, A. M. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho: Teoria, método e pesquisas.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.
- MENDES, A. M. **Trabalho e saúde: o sujeito entre emancipação e servidão.** Curitiba: Juruá, 2011.
- 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.
- 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.
- MERLO, A. R. C.; MENDES, A. M. B.

- Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 12, n. 2, p. 141-156, 2009.
- MOURA, L. S. Juventude e Trabalho: O sentido do trabalho para o jovem aprendiz. **Revista Científica da FASETE**, v. 1, n. 14, p. 216-227, 2017.
- PAIVA, K. C. M. Valores organizacionais em e do trabalho: um estudo com jovens trabalhadores brasileiros. **Tourism & Management Studies**, v. 9, n. 2, p. 100-106, 2013.
- PFEFFER, J. **Dying for a paycheck: how modern management harms employee health and company performance – and what we can do about it**. New York: Harper Collins Publishers, 2018.
- PINHEIRO, D. R. C.; BARROS, T. A. V.; BOTELHO JUNIOR, S. Vivências de prazer e sofrimento no setor bancário brasileiro. **Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar**, v. 5, n. 1, p. 81-92, 2012.
- POCHMANN, M. **A batalha pelo primeiro emprego: a situação atual do jovem e as perspectivas no mercado de trabalho brasileiro**. São Paulo: Publisher Brasil, 2000.
- PRADO, A. C. S. A.; SILVA, C. R.; SILVESTRINI, M. S. Juventudes, trabalho e cultura em tempos de racionalidade neoliberal. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, v. 28, n. 2, p. 706-724, 2020.
- SILVA, A.; GONÇALVES, M.; ZONATTO, V. C. S. Determinantes de Prazer e Sofrimento no Trabalho Hospitalar: Uma Análise à Luz da Teoria da Psicodinâmica do Trabalho. **BASE - Revista de Administração e Contabilidade da UNISINOS**, v. 14, n. 3, p. 197-212, 2017.
- SILVA, A. O.; SILVA, A. F.; COUTO, A. C. P. Cada jovem sente a dor e a delícia de trabalhar no que quer: análise da relação das juventudes e o trabalho. In: COUTO, A. C. P. et al. (org.). **GESPEL em ação no CENTRO MG da Rede CEDES**. Belo Horizonte: Utopika Editorial, 2019. p. 225-235.
- SOUZA, R. M. B. **Saúde mental e trabalho: impactos no cotidiano**. Londrina: Ed. UEL, 2002.
- SOUZA, V. A. **Análise psicodinâmica do trabalho docente na rede pública estadual**. 2014. Dissertação (Mestrado em Sociologia) - Faculdade de Ciências Sociais. Goiânia: Universidade Federal de Goiás, 2014.
- SOUZA, M. B. C. A.; HELAL, D. H.; PAIVA, K. C. M. *Burnout* e jovens trabalhadores. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, v. 25, n. 4, p. 751-763, 2017.
- VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2009.