

O PRAZER E O SOFRIMENTO DA GERAÇÃO Y NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

Patrick Pereira Silva
Estudante de Graduação 8º período do Curso de
Administração do UNIPAM
patrickpsilvamg@hotmail.com

Ana Paula Lara de Vasconcelos Ramos
Orientadora do trabalho. Professora do Curso de
Administração do UNIPAM, Mestre em Administração
na área de concentração Organização e estratégia
anapaula@unipam.edu.br



RESUMO

Este estudo tem por objetivo descrever a relação entre vivências de prazer e sofrimento no trabalho, motivação e satisfação com a vida para profissionais pertencentes à chamada Geração Y. Para isso, foi realizada uma pesquisa qualitativa, descritiva, baseada nos critérios da análise dos núcleos de sentido (ANS), que permite a identificação e explicação dos aspectos simbólicos e reais vindo dos entrevistados, da qual 11 profissionais de uma agência de publicidade e propaganda responderam à pesquisa baseada na psicodinâmica do trabalho. Os resultados encontrados permitem mostrar a ocorrência de vivências positivas e negativas, bem como a sua influência na motivação e na satisfação com a vida. Além disso, permitindo enxergar o efeito das vivências no trabalho e suas implicações individuais e nas organizações.

PALAVRAS-CHAVE: Geração Y. Psicodinâmica do trabalho. Vivências de prazer e sofrimento.

ABSTRACT

The purpose of this study was to describe the relationship between experiences of pleasure and suffering at work, motivation and satisfaction with life for professionals belonging to the so - called Generation Y. A qualitative, descriptive research was carried out based on the criteria of the analysis of the sense nuclei (ANS), which allows the identification and explanation of the symbolic and real aspects coming from the interviewees, of which 11 professionals from an advertising agency responded to research based on work psychodynamics. The results show the occurrence of positive and negative experiences, as well as their influence on motivation and satisfaction with life. In addition, allowing to see the effect of the experiences in the work and its individual implications and in the organizations.

KEYWORDS: Y generation. Work psychodynamics. Experiences of pleasure and suffering.

O PRAZER E O SOFRIMENTO DA GERAÇÃO Y NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

1. INTRODUÇÃO

O trabalho no século XXI é entendido como um elemento de formação de redes sociais, de trocas afetivas e econômicas, necessidades fundamentais à vida das pessoas, na medida em que desempenha uma ligação direta nas diversas maneiras de elas se conectarem socialmente. É por meio do trabalho que elas se expressam e se afirmam de forma psicossocial, realizando projetos e sonhos e contribuindo com o desenvolvimento da sociedade e do ambiente organizacional.

Dentre o conjunto de profissionais presentes no mercado, as organizações têm se deparado com um grupo formado por jovens que nasceram aproximadamente no período entre 1980 e 1990, os quais possuem atualmente idade de 26 a 36 anos e fazem parte da chamada Geração Y, a qual apresenta características e comportamentos marcados por uma determinada época e influência social, política e cultural. Com a chegada dessa geração ao mercado de trabalho, surgiu a necessidade de estudos e pesquisas com a finalidade de compreender como ela enxerga e canaliza o trabalho na ótica de seus fatores positivos e negativos. Sendo que os ambientes organizacionais podem, por um lado, oferecer condições para o crescimento pessoal e, por outro, se constituir em uma nova fonte de frustrações desencadeando sentimentos de opressão, exploração ou exclusão.

Nesse contexto, esse estudo se propôs a responder às seguintes perguntas: como se configuram as vivências de prazer e sofrimento no trabalho de profissionais da Geração Y? Quais os principais impactos que essas vivências causam nas organizações?

O objetivo geral dessa pesquisa foi apresentar e descrever a relação entre vivências de prazer e sofrimento no trabalho sob a ótica de profissionais pertencentes à Geração Y, alinhado os aspectos contidos na motivação e a satisfação no ambiente organizacional, tendo, como objeto de estudo, colaboradores de uma agência de publicidade e propaganda.

Delimitaram-se, nesse âmbito, os objetivos específicos, que foram identificar as motivações e o sentido do trabalho para os indivíduos dessa geração, identificando o que buscam nos locais de trabalho em que se inserem e o que lhes é determinante no ingresso e/ou permanência

em tais espaços de atuação, quais os fatores que podem ser associados ao prazer e satisfação no trabalho bem como evidenciar as possíveis causas que desencadeiam o sofrimento nessa geração.

Para isso, foram utilizados procedimentos metodológicos específicos, como a realização de pesquisas bibliográficas com relação aos estudos sobre o valor do trabalho para o homem, bem como as características que a Geração Y tem no trabalho e, por fim, analisar e compreender a psicodinâmica do trabalho, descrita por Dejours, apresentando suas considerações sobre o prazer e o sofrimento no trabalho. Ainda confirmando o tema proposto e para alcançar os objetivos descritos neste estudo, foi realizada uma pesquisa descritiva de caráter qualitativo com gestores e colaboradores pertencentes à Geração Y, compreendendo como esses indivíduos associam o trabalho com a motivação e a satisfação com a vida profissional e pessoal.

2 REFERÊNCIAL TEÓRICO

O referencial teórico tem como objetivo apresentar estudos que demonstram os sentidos do trabalho e sua centralidade na vida do indivíduo, destacando os profissionais da Geração Y, e estudar com detalhes a psicodinâmica do trabalho, descrevendo as características e concepções desenvolvidas por Christophe Dejours.

O SENTIDO DO TRABALHO PARA O HOMEM AO LONGO DOS TEMPOS.

O trabalho sempre teve um papel fundamental na vida do ser humano, sendo que, nos mais diversos períodos da história, o homem se relacionou com o trabalho de diferentes formas. Influenciando a sua evolução ao longo dos anos, ganhando mais importância a partir do desenvolver da história, não se limitando ao caráter de sobrevivência, mas se tornando um dos principais valores da sociedade, conforme é afirmado por Oliveira (2006, p. 6), o trabalho é "a atividade desenvolvida pelos seres humanos, sob determinadas formas, para produzir riquezas".

Considerando que o ato de trabalhar é fundamental para as pessoas, pois se trata da sobrevivência e da inclusão do



indivíduo, o trabalho não só tem o caráter de gerar meios para sobreviver, mas também é uma forma de inserção social do indivíduo. Dessa forma, o homem usa o trabalho para se expressar e afirmar-se de forma psicossocial e, por meio dele, realiza projetos e sonhos e, dessa forma, contribui para a sociedade (TAMAYO, 2004).

Segundo Barros e Carreiro (2011), em seus estudos, o trabalho também passou a ser considerado um integrador social para o indivíduo, a partir da revolução industrial; o trabalho passou a ganhar a conotação de "elo" social, em que pessoas que compartilham da mesma cultura e pensamentos passaram a se unir em torno de ideologias que buscavam melhores condições de vida.

Mendes (2007, p. 21) afirma que o trabalho tem a função de proporcionar a construção social e de impactar na identidade dos indivíduos, ressaltando:

[...] o trabalho continua sendo o mediador insubstituível da realização pessoal no campo social. Não há fatalidade na evolução atual. O trabalho é e continuará sendo central em face da construção da identidade e da saúde, da realização pessoal, da formação das relações entre homens e mulheres, da evolução da convivência e da cultura [...].

A partir do momento em que o trabalho é visto com um agente estruturante da sociedade, ele também sofre com as inúmeras transformações sociais. Barros e Carreiro (2011) exemplificam que, nas últimas décadas, com avanço da tecnologia, a propagação do capitalismo e as crises econômico-financeiras, o mercado de trabalho sofreu mudanças significativas.

A respeito dessas transformações no mundo do trabalho, os autores Kilimnik e Morais (2000) destacam que, a partir da década de 90, os estudos sobre as formas de prazer no trabalho ganharam maior destaque, já que este foi relacionado à possibilidade de maiores ganhos com relação à produtividade e qualidade organizacional. Sendo que as organizações poderiam ser beneficiadas, verificou-se que, se os profissionais se sentissem realizados e tivessem condições favoráveis para melhores resultados em seus ambientes de trabalho, não apenas o trabalhador sairia ganhando, mas também a própria

organização.

PSICODINÂMICA DO TRABALHO

A psicodinâmica do trabalho inicialmente foi construída com base nos referenciais teóricos da psicopatologia, moldando para um conceito próprio com base no desenvolvimento de novos estudos e pesquisas realizado por Christopher Dejours a partir dos anos oitenta, tendo, como métodos, objetivos e conceitos, uma abordagem diferente das demais (MENDES, 2007).

A partir dos estudos de Dejours (1992) definiram-se os critérios nos quais o trabalho se estabelece, como um dos meios em que a identidade dos indivíduos é construída, tendo nessa relação à forma como o trabalho é descrito e no seu estado real, destacando as diferenças entre eles; onde o indivíduo busca meios para conseguir exercer sua liberdade, mantendo sua saúde e integridade, assim a normalidade passa a ser objeto de investigação e não a doença, como pode ser confirmada a seguir:

A Psicodinâmica do Trabalho é antes de tudo uma clínica. Ela se desdobra sobre um trabalho de campo radicalmente diferente do lugar da cura. Afirmar que ela é uma clínica implica que a fonte de inspiração é o trabalho de campo, e que toda a teoria é alinhavada a partir deste campo (DEJOURS, 1992, p. 137).

É objeto da psicodinâmica do trabalho averiguar a relação das dinâmicas entre o contexto organizacional e as características individuais do trabalhador que se manifestam nas vivências de prazer e sofrimento, nas estratégias de ação utilizadas como mediadoras das contradições existentes no ambiente organizacional, nas patologias, na saúde e nas doenças decorrentes do trabalho (MENDES, 2007).

De acordo com os estudos de Dejours (1999), o trabalho pode ser maléfico ou benéfico psicossocialmente, tendo em vista a forma como o indivíduo é inserido no ambiente organizacional sem qualquer amparo para se sentir aceito no meio, assim o trabalho ganha tanto um fator novo, da exploração de algo novo, como a pressão de se estar em um ambiente desconhecido e que anseia por resultados.

Assim, "o trabalho pode ser compreendido como um território ambivalente, uma vez que tanto pode dar origem a processos de alienação e, mesmo, de descompensação psíquica, como pode ser fonte de saúde e instrumento de emancipação" (DEJOURS, 1999, p. 47).

O PRAZER NO TRABALHO

O prazer, no sentido psíquico, é resultado do funcionamento, de forma equilibrada do ser humano, tanto nos aspectos corporais, quanto nos sentidos psicológicos, conforme é afirmando por Toledo e Guerra (2009). Sendo assim, a capacidade de adaptação a diversas situações, que estão em constante mudança, sem sofrer qualquer tipo de impacto negativo ou aflição, também é levada em consideração.

Schutz (1974) também defende que o prazer é o sentimento que provém da realização do potencial de cada um. Essa realização traz ao indivíduo o sentimento de autoconfiança, de ser uma pessoa importante, competente e amigável, que tem capacidade de lidar com situações à medida que surgem, que tem a capacidade de usar plenamente suas próprias capacidades e de ser livre para expressar seus sentimentos.

O prazer é um dos objetivos de se trabalhar. Resulta do sentir-se útil e produtivo. É indissociável dos sentimentos de valorização e reconhecimento. É vivido quando o sujeito se dá conta de que o trabalho que desenvolve é expressivo e importante para a organização e para a sociedade, quando é aceito e admirado pelo que realiza e quando o trabalho se constitui em um modo de deixar sua marca pessoal, não sendo visto simplesmente como uma máquina, um objeto (FERREIRA; MENDES, 2007).

O SOFRIMENTO NO TRABALHO

Os estudiosos Lourenço, Ferreira e Brito (2009) afirmam que o trabalho também pode ser visto de forma negativa, estando associado ao sofrimento. Nesse caso, ele não traz satisfação, alegria e prazer para os trabalhadores. Trata-se, então, de uma questão que envolve profissionais de várias áreas de atuação, de diferentes status e níveis hierárquicos de organizações de todos os portes e setores da economia.

O sofrimento no trabalho é uma das consequências da persistência do indivíduo em conviver em um ambiente que é contrário a ele. Houve tempos em que as doenças associadas ao trabalho eram, em sua maioria, somáticas. Entretanto, essa realidade tem mudado, principalmente,

nos anos pós-1960, quando o trabalho começou a ganhar elementos muito mais psicopatológicos (LOURENÇO; FERREIRA; BRITO, 2009).

Esse sofrimento se instala na vida do trabalhador quando as mudanças na organização na qual está inserido não são mais praticáveis (DEJOURS; ABDOUCHELI; JAYET, 1994), quando o capital financeiro e a tecnologia se impõem ao sujeito, quando seus direitos são retirados, como justificativa do crescimento da competitividade do mercado e quando o desemprego espreita a vida tanto daqueles indivíduos que estão empregados quanto daqueles que perderam seus empregos (BOTTEGA & MERLO, 2010).

GERAÇÕES

Os fatores de prazer e sofrimentos sempre estiveram ligados ao sujeito em seu ambiente de trabalho. Mas esses elementos começaram a ganhar importância quando os estudos a respeito das gerações começaram a ganhar visibilidade. No início dos estudos a respeito das gerações, elas eram definidas a cada vinte e cinco anos. Conforme estudos de Solomon (2008), diante da rapidez em que a sociedade muda e se transforma, impactando os indivíduos, esse período sofreu uma alteração. A classificação de uma nova classe genealógica acontece a cada dez anos. Devido a esse fator, as organizações estão convivendo cada vez mais com pessoas de gerações diferentes; essa convicção encontra suporte entre estudiosos do comportamento humano, ao sustentar que um corte de idade consiste de pessoas de idade semelhante que passaram por experiências parecidas. Estas têm as mesmas recordações sobre seus heróis culturais, eventos históricos importantes, etc.

Reconhecendo a consistência da contribuição de Solomon acima descrita, pode-se aceitar a proposição de Oliveira (2010), segundo a qual a Geração Tradicional é formada por pessoas com mais de 70 anos; a Baby Boomers é formada por pessoas com idade entre 50 e 70 anos, seguida da Geração X, que tem entre 32 e 50 anos, e pela Geração Y, nascidos entre 1980 e 1999, e a mais recente a Geração Z, daqueles nascidos a partir dos anos 2000. Oliveira (2010) complementa, afirmando que o que forma cada geração não é necessariamente a data de nascimento e, sim, o contexto em que ela viveu enquanto estava se formando.

GERAÇÃO Y

Segundo especialistas, integrariam a Geração Y os jovens nascidos entre as décadas de 1980 e 1990, tendo

características muito especiais, pois acompanharam a nascente revolução tecnológica atual quando crianças. Outros estudiosos (CARVALHO; NASCIMENTO & SERAFIM, 2012) incluem na Geração Y jovens nascidos a partir do fim dos anos 1970 e início da década de 1980 até os primeiros anos de 2000 (2003-2004). Também não existe um consenso em relação à nomenclatura adotada. Tapscott (1999), por exemplo, sugere nomes como Geração Net ou N-Gen. Solomon (2008) sugere "EchoBoomers" ou ainda "Milenials".

Oliveira (2010) define os integrantes dessa geração como flexíveis, individualistas, competitivos, acostumados a fazer escolhas, fazendo questão de produzir conteúdo, não apenas de recebê-lo pronto. Adquiriram uma atitude questionadora, que acaba colidindo com o modelo tradicional de hierarquia. A Geração Y é a geração das pessoas que nasceram basicamente na mesma época do início das evoluções tecnológicas e, por consequência, da globalização, dois eventos que certamente influenciaram nas características, nos ideais e no comportamento desses indivíduos (LANCASTER & STILLMAN, 2011).

GERAÇÃO Y E O MERCADO DE TRABALHO

A Geração Y precisa visualizar um significado naquilo que faz, ou seja, para eles não é apenas legal ter um trabalho que faça sentido para si, mas, sim, é uma necessidade. O papel do líder nessa questão é de grande importância e relevância, pois é ele quem vai inspirar uma visão participativa. Segundo Lancaster (2011), esses jovens profissionais não querem ouvir a visão do líder, mas esperam ouvir como suas ideias e suas expectativas vão se efetivar. Desejam se descobrir no mapa que o líder está traçando, e procuram gestores preparados para contribuir para a concepção do significado daquilo que praticam.

Em função de suas características, tornou-se um desafio para as empresas lidar com os indivíduos da Geração Y. A imagem das organizações é a de que esses jovens não conseguem se adaptar a regras impostas, sendo eles extremamente suscetíveis ao questionamento e a desobediência das leis da empresa. Ao mesmo tempo, são altamente inventivos e inovadores, são trabalhadores relacionais, imersos em fluxos de todas as ordens, com uma inteligência associada ao coletivo, produzindo constantemente novas figuras de subjetividade. (OLIVEIRA 2010).

Segundo Lancaster (2011), o fator determinante para a permanência de um profissional da Geração Y no

emprego é a identificação com os valores da empresa, a transparência das tarefas de cada profissional e, principalmente, o feedback regular do trabalho executado. A visão sobre a ética e a forma como enxergam o trabalho divergem bastante da visão tradicional do trabalho.

Esta é uma geração que não é a melhor para lidar com avaliações negativas ou corretivas. Lancaster (2011) justifica isso, por ela não ter tido muita permissão para errar, assim o fracasso dói mais quando acontece. É muito melhor vivenciar pequenos erros e poder se aprimorar do que ser destruído pelos grandes fracassos.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Levando em consideração os objetivos propostos, optou-se para a coleta de dados uma pesquisa qualitativa descritiva com foco na análise temática, consistindo em um desdobramento do texto em unidades e em categorias a partir da investigação dos temas abordadas no discurso (BARDIN, 2004).

O agrupamento da categoria das entrevistas será realizado pela associação de ideias consideradas semelhantes. Sendo submetidas a análise de núcleo de sentidos ou ANS, uma adaptação da categorial desenvolvida por Bardin (2004). Esse método tem a finalidade de agrupar o conteúdo latente e manifesto do texto, com base em temas constitutivos de um núcleo de sentido, em definições que deem maior suporte às interpretações". (FERREIRA & MENDES, 2007, p. 73).

Mendes (2007) descreve a forma básica como ocorre a categorização dos critérios de semelhança:

Os temas são categorizados pelo critério de semelhança de significado semântico, lógico e psicológico. O status de núcleo de sentido é dado pela força dos temas, que ao serem recorrentes criam uma consistência em torno daquele núcleo. (MENDES, 2007, p. 73).

Sendo assim, a pesquisa foi realizada de forma individual, com 4 gestores e 7 colaboradores da Agência de publicidade e propaganda SHIFT, sendo realizada nos meses de agosto e setembro de 2017. Utilizaram-se amostragens não-probabilísticas; neste caso, são consideradas várias características para poder mensurar a visão de cada membro da organização sobre a

forma como ele vivencia o trabalho, apresentando as suas situações de prazer e sofrimento no ambiente organizacional.

DADOS DOS ENTREVISTADOS COLETADOS NA PESQUISA.

Conforme levantando através dos dados das entrevistas, constatou-se que a maioria dos entrevistados é do sexo masculino: 73% dos profissionais do sexo masculino, contra 27% do sexo feminino. Com relação à idade, verifica-se que prevaleceu a média etária entre 21 a 24 anos, sendo possível perceber que a empresa é formada exclusivamente por profissionais e gestores da Geração Y. Quanto à formação acadêmica e escolaridade dos 11 profissionais que participaram da pesquisa, 72% dos profissionais estão cursando o ensino superior. 19% já têm curso superior concluído e que 9% concluíram o ensino médio, mas não iniciaram nenhum curso acadêmico.

A pesquisa identificou que 45% dos profissionais entrevistados tem uma carga horária de 40 horas semanais, tendo um percentual de 55% que exercem carga horária diferente dos demais, que pode ser compreendido com 33% correspondendo aos cargos que necessitam de uma demanda própria, como, por exemplo, fotografia, designer e suporte web, bem como 16% dos profissionais que têm carga diferenciada, como estagiária, sendo que os demais correspondem aos cargos de gestão. Terminando, outro fator relevante foi que 45% dos entrevistados informaram realizar outra atividade, fora do ambiente de trabalho, o que demonstra ser mais uma característica da Geração Y, que tendem a ser multitarefados, conseguindo desenvolver várias atividades ao mesmo tempo ou de forma paralela, sem que isso afete diretamente a atividade profissional principal. (OLIVEIRA, 2010.)

CATEGORIAS DA ANÁLISE DOS NÚCLEOS DE SENTIDOS (ANS)

Após a descrição do perfil da amostra, foi realizada uma análise descritiva, avaliando os resultados obtidos de acordo com os fatores relacionados aos critérios da Análise dos Núcleos de Sentido (ANS), destacando as quatro categorias encontradas a partir dos dados da pesquisa, que correlacionam com vivências de prazer no trabalho, vivências de sofrimento no trabalho e satisfação com a vida. As categorias encontradas foram Contexto do trabalho, Custos do trabalho, Sentido do trabalho e Estratégias para lidar com o sofrimento no trabalho. (FERREIRA & MENDES, 2007).

CONTEXTO DO TRABALHO

A primeira categoria analisada é o contexto do trabalho que possui como subcategorias a organização do trabalho, as condições do trabalho e as relações socioprofissionais. Nesse contexto, os entrevistados ressaltaram que veem uma importância relativa para a atividade que exercem, interligando essa importância tanto com fatores socioeconômicos quanto como desenvolvimento profissional e social. Fatores como ritmo e planejamento são essenciais para a execução das tarefas. Mesmo que os prazos sejam definidos pelos clientes, a gestão consegue repassá-los para que não haja sobrecarga.

Muito relevante! Para mim, meu trabalho é importante, porque é de onde vem o meu dinheiro. Além de ser a fonte para pagar minhas contas é onde eu consigo aperfeiçoar e aprender mais sobre designer e outras coisas que serão importantes para mim no futuro. (D)

As condições de trabalho e as relações socioprofissionais também são importantes para os entrevistados e para o desenvolvimento das relações sociais dos indivíduos da Geração Y, como resalta Oliveira (2010). Esse autor identifica esses elementos como propagadores da satisfação no ambiente de trabalho. Para os profissionais que participaram da pesquisa, a empresa apresenta um bom ambiente de trabalho, proporcionando segurança e oferecendo material necessário para o desenvolvimento das suas atividades.

CUSTOS DO TRABALHO

Conforme Ferreira e Mendes (2007), os custos do trabalho devem ser analisados considerando os custos físicos, os custos cognitivos e o custo afetivo.

Os custos físicos relacionados ao trabalho dos profissionais da Agência SHIFT se mostrou mínimo, levando em consideração que não há esforço físico necessário para a realização das tarefas. Os entrevistados citaram o esforço intelectual, como criatividade e desenvolvimento, como esforços exigidos para a realização de suas tarefas; dessa forma, fica explícito esse custo cognitivo dos profissionais, principalmente quando tem que lidar com situações de

imprevisibilidade.

Muito pouco, o esforço maior é usar a criatividade pra conseguir fazer algo que agrada o cliente. (I)

Com relação aos custos afetivos, os dados dos profissionais informaram que existe liberdade para demonstrar sentimentos no ambiente organizacional e que não são exigidos disfarces de sentimentos. Por não haver essa limitação de sentimentos, já houve momentos de descontrole emocional no ambiente de trabalho por motivos de estresse junto a clientes, afirmação expressa principalmente pelos profissionais ligados à gestão da agência:

Sim, a gente mostra quando está ou não satisfeito com algo. Tento lidar com as minhas emoções, não sou muito de mostrar o que estou sentindo. Não com os colegas de trabalho, mas já falei mais alto com um cliente que nunca estava satisfeito com nada que criávamos. (D)

SENTIDOS DO TRABALHO

Os sentidos do trabalho, conforme Ferreira e Mendes (2007), devem ser analisados levando em consideração as vivências de prazer e sofrimento no trabalho entre os profissionais. Ficou evidenciado que os profissionais entrevistados se identificam com o trabalho, havendo uma satisfação pessoal pela atividade realizada. A motivação está diretamente relacionada à possibilidade de superação na atividade realizada. Da mesma forma, foi afirmado que o reconhecimento é algo fundamental para os profissionais, que, mesmo não tendo um retorno financeiro extra, eles prezam e se sentem reconhecidos na organização:

Tenho reconhecimento quando entrego algo no tempo certo, e consigo atender a vontade do cliente. O pessoal me parabeniza. Mas financeiramente não tem nenhuma gratificação. (B)

É por meio do reconhecimento que o indivíduo encontra elementos para a construção. Para Barros (2009), é fundamental que o indivíduo se reconheça naquilo que faz, assim ele vivencia situações de prazer resultando em um desenvolvimento profissional.

Com relação ao prazer, a afirmativa está baseada em duas vertentes, uma ligada ao ambiente de trabalho e outra a possibilidade de aplicar suas ideias no cotidiano da empresa, o que demonstra a importância de se estar em um ambiente favorável para expressar ideias. Ambas foram citadas como elementos que ajudam na relação de prazer e trabalho:

Sim. Geralmente eles fazem reuniões e todo mundo que tem alguma ideia pode falar. Isso é importante, porque têm empresas que a pessoa é apenas mandada, aqui pelo menos a gente pode dar alguma sugestão. (D)

Oliveira (2010) define os integrantes dessa geração como flexíveis, individualistas, competitivos, acostumados a fazer escolhas, fazendo questão de produzir conteúdo, não apenas de recebê-lo pronto.

As vivências de sofrimento dos entrevistados foram analisadas e apresentaram alguns elementos em comum. A realização de tarefas que serão desperdiçadas ou refeitas é um dos grandes fatores de sofrimento descritos pela maioria dos profissionais da Agência SHIFT. Estes se sentem frustrados quando há pressão em relação ao tempo ou quando uma ideia ou design é negado por um cliente.

Relacionamento externo, no caso com alguns clientes e

algumas situações que pedem alteração ou cancelam o serviço quando o trabalho está sendo finalizado. (I)

Outro fator relevante que foi citado como fonte de sofrimento tem relação com a situação contratual dos colaboradores, que possuem apenas vínculo de contrato com a empresa e temem que a situação econômica do país possa afetar a agência e causar demissões, sem que eles saiam assegurados de forma trabalhista. Há também a competição de profissionais no mercado querendo entrar na empresa, causando insegurança por parte dos profissionais contratados. Dejours (1999) diz que a segurança é um fator fundamental para o bem-estar e desenvolvimento do profissional.

A única insegurança é em relação à demissão. O país está em crise, então, eu fico com medo dos *meninos* (Gestores) terem que cortar o pessoal. (D)

Para Dejours (1994), o sofrimento no trabalho é decorrente de um conjunto de fatores resultantes das formas de realizar o trabalho e das relações mantidas no meio organizacional e que elas podem fornecer sentimentos de sofrimento caso não sejam minimizadas.

ESTRATÉGIAS DE DEFESA E ENFRENTAMENTO NO TRABALHO

No que se referem ao contexto do trabalho, as estratégias de defesa dos profissionais da Agência SHIFT, em sua maioria, foi informado que o diálogo com os gestores e colegas é fator que ajuda a enfrentar situações de sofrimento no ambiente organizacional. Os profissionais compreendem que os elementos que causam sofrimento não são possíveis de ser contidos, uma vez que não dependem deles para combatê-los e que, em sua maioria, são fatores externos à organização. Como destacado na afirmação abaixo, a possibilidade de mudança não assusta ou afeta de forma direta esses profissionais:

Converso com o responsável para tentar melhorar o que está causando, caso não houver melhorias, infelizmente eu busco outro emprego. Não é legal trabalhar insatisfeito e sem melhoria nenhuma para esta insatisfação. (G)

Como afirma Mendes (2007), para transformar um trabalho que faz sofrer em um trabalho prazeroso, é necessário que a organização do trabalho propicie maior liberdade ao trabalhador para rearranjar seu modo operatório e usar sua inteligência prática, engajar-se no coletivo, identificando ações capazes de promover vivências de prazer.

4. CONCLUSÃO

O objetivo deste estudo foi apresentar e descrever a relação entre vivências de prazer e sofrimento no trabalho sob a ótica de profissionais pertencentes à Geração Y. Conforme análise dos dados, notou-se que as relações socioprofissionais são positivas, existindo uma cooperação entre os colaboradores, o que minimiza o sofrimento diante de situações de emergências e que possibilitam uma liberdade em executar as tarefas e expor as opiniões. Também, constatou-se que, mesmo o ritmo de trabalho sendo intenso e existindo uma pressão por parte tanto dos clientes externos quanto da gestão, os entrevistados não caracterizaram esses elementos como fatores de sofrimento.

Em contrapartida, elementos que desagradam os indivíduos, como refazer tarefas ou não terem suas ideias aprovadas, podem resultar em sentimentos de frustração. Fatores externos e econômicos também podem ser pontuados como catalizadores de sofrimento para os indivíduos entrevistados. A falta de estabilidade e a insegurança quanto ao futuro são elementos que, no decorrer da pesquisa, foram mencionados, demonstrando que esses fatores podem desencadear sofrimento no trabalho.

No entanto, a Geração Y apresenta uma capacidade de adaptação com mais facilidade, estando aptos a mudanças e abertos ao diálogo, principalmente quando sentem necessidade de se expressar, o que pode ser usado como ferramentas de combate ao sofrimento dentro das organizações.

Com base no exposto, esta pesquisa cumpriu seu objetivo principal, mostrando a importância das vivências de prazer

e sofrimento dessa geração no ambiente organizacional. As organizações devem estar atentas, propiciando mecanismos, a fim de identificar as habilidades de cada indivíduo, de modo que criem uma identificação direta com a atividade a ser realizada, visando a sua valorização particular e propiciando que haja um ambiente agradável para toda equipe, garantindo assim não só a construção de um clima favorável à satisfação pessoal e profissional, mas também a satisfação nos lucros da organização. Sugere-se ainda ampliar este estudo, a partir da ótica da Psicodinâmica do Trabalho estudada por Christophe Dejours, buscando empresas particulares e públicas que realizam tarefas repetitivas e frequentes, a fim de analisar e compreender como o vazio intelectual a que é submetido o trabalhador da Geração Y se torna o mais grave sentimento de sofrimento no ambiente de trabalho.

5. REFERÊNCIAS

BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 1977.

BARROS, V. A.; CARRETEIRO, A. P. Clínicas do trabalho: contribuições da psicossociologia no Brasil. In: BENDASSOLLI, P. F.; SOBOLL, L. A. (orgs.). *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. São Paulo: Atlas, 2011.

BASTOS, A. V. B.; PINHO, A. P. M.; COSTA, C. A. Significado do trabalho: um estudo entre trabalhadores inseridos em organizações formais. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, nov./dez. 1995.

BOTTEGA, C. G.; MERLO, A. R. C. Prazer e sofrimento no trabalho de educadores sociais com adolescentes em situação de rua. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, Porto Alegre, v. 13, 2010.

CARVALHO, A. V. de; NASCIMENTO, L. P.; SERAFIM, O. K. G. *Administração de recursos humanos*. v. 1, 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

DEJOURS, C. Christophe Dejours: *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez, 1992.

----- Sofrimento, prazer e trabalho. In: ----- *Conferências brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho*. São Paulo: FGV, 1999.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELLI, E.; JAYET, C. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise de prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, 1994.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento – ITRA: Instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. In: MAGNÓLIA, Ana (org). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

KILIMNIK, Z. M.; MORAIS, L. F. O conteúdo significativo do trabalho como fator de qualidade de vida organizacional. *Revista da Angrad*, São Paulo, 2000.

LANCASTER, L. C.; STILLMAN D. *O Y da questão: como a geração Y está transformando o mercado de trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2011.

LOURENÇO, C. D. da S.; FERREIRA, P. A.; BRITO, M. J. de. O significado do trabalho para uma executiva: a dimensão do prazer. In: *Encontro nacional da associação dos programas de Pós-graduação em Administração, 2009*. São Paulo, 2009.

MARX, K. *Para a crítica da economia política. Salário, preço e lucro. O rendimento e suas fontes*. São Paulo: Abril Cultural, col. "Os economistas", 1982.

MENDES, A. M. *Psicodinâmica do trabalho: teoria, métodos e pesquisa*. São Paulo: Casa do psicólogo, 2007.

OLIVEIRA, C. R. *História do trabalho*. 5. ed. São Paulo. Ática, 2006.

OLIVEIRA, S. *Geração Y: era das conexões, tempo de relacionamentos*. São Paulo: Clube de Autores, 2010.

SOLOMON, M. R. *O comportamento do consumidor: comprando, possuindo e sendo*. Porto Alegre: Bookman, 2008.

SAMPAIO, J. J. C.; MESSIAS, E. L. M. A epidemiologia em saúde mental e trabalho. Cap. 7. In: JACQUES, M. G.; CODO, W. (orgs.). *Saúde mental & trabalho: leituras*. 3. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

SCHUTZ, W. C. *O prazer: expansão da consciência humana*. Rio de Janeiro: Imago Editora Ltda., 1974.

TAMAYO, A. (Org). *Cultura e saúde nas organizações*. Porto Alegre: Artmed, 2004.

TAPSCOTT, D. *Geração digital: a crescente e irreversível ascensão da Geração Net*. São Paulo: Makron Books do Brasil, 1999.

TOLEDO, D. A. C.; GUERRA, A. C. Um estudo sobre o prazer no trabalho: pensando dimensões de análise. In: Encontro nacional da associação dos programas de pós-graduação em administração, 33. 2009, São Paulo. *Anais ... São Paulo: ANPAD*, 2009.