



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMI-ÁRIDO
PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO
DEPARTAMENTO CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

FRANCISCO CAIO CABÓ DE LIMA

**O PRAZER E O SOFRIMENTO DE TRABALHADORES EM ATIVIDADES
INFORMAIS SOB A ÓTICA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO**

MOSSORÓ

2023

FRANCISCO CAIO CABÓ DE LIMA

**O PRAZER E O SOFRIMENTO DE TRABALHADORES EM ATIVIDADES
INFORMAIS SOB A ÓTICA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO**

Monografia apresentada a Universidade
Federal Rural do Semi-Árido como requisito
para obtenção do título de Bacharel em
Administração.

Orientador: Prof.^a Dr.^a. Luciana Holanda
Nepomuceno - UFERSA

MOSSORÓ

2023

© Todos os direitos estão reservados a Universidade Federal Rural do Semi-Árido. O conteúdo desta obra é de inteira responsabilidade do (a) autor (a), sendo o mesmo, passível de sanções administrativas ou penais, caso sejam infringidas as leis que regulamentam a Propriedade Intelectual, respectivamente, Patentes: Lei nº 9.279/1996 e Direitos Autorais: Lei nº 9.610/1998. O conteúdo desta obra tomar-se-á de domínio público após a data de defesa e homologação da sua respectiva ata. A mesma poderá servir de base literária para novas pesquisas, desde que a obra e seu (a) respectivo (a) autor (a) sejam devidamente citados e mencionados os seus créditos bibliográficos.

de Lima, Francisco Caio Cabó.
Lima, O prazer e o sofrimento de trabalhadores em
Fran atividades informais sob a ótica da psicodinâmica
cisco do trabalho / Francisco Caio Cabó de Lima. - 2023.
D278 47 f. : il.
.p

Orientadora: Luciana Holanda Nepomuceno.
Monografia (graduação) - Universidade Federal
Rural do Semi-árido, Curso de Administração,
2023.

1. Trabalho. 2. Prazer no trabalho. 3.
Sofrimento no trabalho. 4. Psicodinâmica. I.
Nepomuceno, Luciana Holanda, orient. II. Título.

Ficha catalográfica elaborada por sistema gerador automático em conformidade
com AACR2 e os dados fornecidos pelo(a) autor(a).
Biblioteca Campus Mossoró / Setor de Informação e Referência
Bibliotecária: Keina Cristina Santos Sousa e Silva
CRB: 15/120

O serviço de Geração Automática de Ficha Catalográfica para Trabalhos de Conclusão de Curso (TCC's) foi desenvolvido pelo Instituto de Ciências Matemáticas e de Computação da Universidade de São Paulo (USP) e gentilmente cedido para o Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (SISBI-UFERSA), sendo customizado pela Superintendência de Tecnologia da Informação e Comunicação (SUTIC) sob orientação dos bibliotecários da instituição para ser adaptado às necessidades dos alunos dos Cursos de Graduação e Programas de Pós-Graduação da Universidade.

FRANCISCO CAIO CABÓ DE LIMA

**O PRAZER E O SOFRIMENTO DE TRABALHADORES EM ATIVIDADES
INFORMAIS SOB A ÓTICA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO**

Monografia apresentada à Universidade Federal Rural do Semi-Árido– UFERSA, Departamento de Ciências Sociais Aplicadas para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

APROVADA EM: 11/10/2023

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Luciana Holanda Nepomuceno – UFERSA
Presidente

Prof^ª. Dra. Elisabete Stradiotto Siqueira - UFERSA
Primeiro Membro

Prof^ª. Dra. Liana Holanda Nepomuceno Nobre - UFERSA
Segundo Membro

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por me capacitar, me dar saúde e principalmente por ter me sustentado em todos os inúmeros momentos difíceis que passei durante o curso

A coordenação e todo o corpo docente da Ufersa, em especial a minha orientadora, Luciana Holanda Nepomuceno, por todos os ensinamentos, dedicação e principalmente compreensão durante um processo tão difícil, eu nunca poderia ter feito escolha melhor para tal.

A meus melhores amigos, Thalyson Oriel, Thiago Oliveira e Zacarias Bezerra, que há quase quinze anos me incentivam com sua amizade

A minha melhor amiga da faculdade e irmã orientanda, Paloma Custódio, que me estendeu a mão durante o curso, me dando não somente sua amizade, mas também o apoio necessário durante todos esses quase cinco anos.

A meus amigos de infância Jefferson Félix e Marcos Filho, por desde o começo me darem força pra continuar nessa jornada

A Tainan Lima, por todo seu cuidado, carinho e zelo durante todo o processo de elaboração dessa pesquisa.

A minha melhor amiga Iasmim Gonçalves, por todo o carinho, todas as orações, e toda palavra confortante em qualquer momento de tribulação que passei.

Aos amigos que a Ufersa me deu, em especial Jaciany Dias, Marcelo Lopes e Yasmin Lima, por todo o companheirismo, ajuda e parceria durante toda a graduação.

Aos amigos que fiz no meu traslado diário CE/RN, Ezio Estanislau, Gisele Araújo, Guthierry Paz, Larissa Loyane e Rayane Gondim, por sua amizade e bom humor deixarem uma jornada diária de quatro horas de viagem bem menos complicada.

Por último, agradeço simplesmente as três pessoas mais importantes da minha vida. Meu tio José Lenilson, que com todo cuidado e afeto sempre me incentivou e ensinou a importância

de seguir a carreira acadêmica. Minha mãe, Rita Cabó (in memoriam), e minha avó Tereza Cabó (in memoriam), ambas acabaram me deixando durante o curso, mas sempre se fizeram presentes em cada vírgula dessa pesquisa e a cada passo dado dentro da universidade, eu amo vocês, obrigado.

É uma disciplina que promove, com visão integrada, o gerenciamento e o compartilhamento de todo o ativo de informação possuído pela empresa. Esta informação pode estar em um banco de dados, documentos, procedimentos, bem como em pessoas, através de suas experiências e habilidades.

Gartner Group

RESUMO

O presente texto tem como propósito investigar o prazer e o sofrimento experimentados por trabalhadores informais a partir da perspectiva da psicodinâmica do trabalho. A pesquisa tem como objetivo analisar como esses trabalhadores, frequentemente marginalizados e desprotegidos, vivenciam suas atividades laborais e como fatores intrínsecos e extrínsecos impactam seu bem-estar psicológico. A metodologia baseou-se em uma pesquisa empírica de abordagem qualitativa, a coleta de dados foi empreendida por meio de entrevistas semiestruturadas e, através da análise de 6 entrevistas. Os resultados deste levantamento indicam que as experiências de prazer e sofrimento se revelam como conceito abstrato devido à relação de vivências favoráveis e adversas em um mesmo contexto organizacional. A angústia está ligada ao desgaste físico, cognitivo e emocional dos trabalhadores, demonstrando uma disparidade entre as tarefas atribuídas e aquelas efetivamente realizadas. As experiências de satisfação estão relacionadas à noção de conquista profissional, reconhecimento e à capacidade do trabalhador de assumir o papel de agente, desenvolvendo estratégias que lhe permitam dominar o seu trabalho, em vez de ser dominado por ele.

Palavras-chave: trabalho; prazer no trabalho; sofrimento no trabalho; psicodinâmica

ABSTRACT

The purpose of this text is to investigate the pleasure and suffering experienced by informal workers from the perspective of the psychodynamics of work. The research aims to analyze how these workers, often marginalized and unprotected, experience their work activities and how intrinsic and extrinsic factors impact their psychological well-being. The methodology was based on empirical research with a qualitative approach, data collection was undertaken through semi-structured interviews and through the analysis of 6 interviews. The results of this survey indicate that the experiences of pleasure and suffering are revealed as an abstract concept due to the relationship between favorable and adverse experiences in the same organizational context. Anxiety is linked to the physical, cognitive and emotional exhaustion of workers, demonstrating a disparity between the tasks assigned and those actually performed. Satisfaction experiences are related to the notion of professional achievement, recognition and the worker's ability to assume the role of agent, developing strategies that allow them to dominate their work, instead of being dominated by it.

Keywords: work; pleasure at work; suffering at work; psychodynamics

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	16
1.1. Contextualização	16
1.2. Justificativa	18
1.3 Objetivos	19
1.3.1 Objetivo Geral	19
1.3.2 Objetivos Específicos	19
2. REFERENCIAL TEÓRICO	20
2.1. Trabalho	20
2.2. Trabalho Informal.....	22
2.3. O Trabalho informal no Brasil	24
2.4. A Psicodinâmica do Trabalho	26
2.5. O prazer no ambiente de trabalho.....	27
2.6. O sofrimento no ambiente de trabalho.....	28
3.METODOLGIA.....	28
3.1. Tipo e natureza da pesquisa	29
3.2. Instrumento	30
3.3. Procedimentos	31
3.4 Sujeitos da Pesquisa.....	31
3.5. Análise de Dados.....	32
4.ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS	32
4.1 O cotidiano laboral e relações de trabalho	32
4.2 Fatores Geradores de prazer no trabalho dos entrevistados.....	35
4.3 Fatores Geradores de sofrimento no trabalho	39
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
5. REFERÊNCIAS.....	43

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA	44
--	----

1 INTRODUÇÃO

1.1. Contextualização

A ocupação revela-se como um dos pilares fundamentais na formação da identidade humana. Sua importância é observada não apenas nos aspectos tangíveis de sustento numa sociedade estruturada segundo o sistema capitalista, mas manifesta-se também ao ser encarregada pela autoestima, autopercepção, estabilidade e bem-estar dos indivíduos. Morin (2001), afirma que o trabalho desempenha um papel significativo no desenvolvimento das sociedades modernas do Ocidente, mostrando uma relevância histórica e sendo essencial para a própria existência humana. Dejours (1999), destaca que o trabalho é a matriz de toda a vida psíquica e social. Ele é a fonte de identidade, estrutura e sentido para o indivíduo. Através do trabalho, o ser humano se relaciona com o mundo, expressa sua criatividade, desenvolve habilidades e constrói sua autoestima. Ele afirma ainda que a ocupação é essencial para o alcance da satisfação individual, profissional e social, servindo como um alicerce para o equilíbrio e o bem-estar dos colaboradores. É relevante salientar igualmente que as circunstâncias e o ambiente nos quais se desenrola nem sempre são sinais de saúde e bem-estar; ao contrário, frequentemente, o trabalho se manifesta como um produtor de inquietação e pressão.

As mudanças nas relações laborais impactaram diretamente o empregado nos tempos modernos, representando uma ameaça perene à preservação de sua saúde corporal e psicológica, dado que a estrutura do mercado de trabalho no século XXI é caracterizada pela exigência de o indivíduo permanecer empregado, independentemente da natureza do trabalho ou posição ocupada, e de aceitar quaisquer condições para assegurar sua subsistência. Carrilo (2008), conceitua a informalidade laboral como um conjunto de atividades econômicas e de trabalho que ocorrem à margem das regulamentações e proteções trabalhistas estabelecidas pelo Estado. Segundo ele, a informalidade laboral pode se manifestar em diferentes setores econômicos, como o comércio ambulante, a agricultura familiar, a prestação de serviços domésticos, entre outros. Ele reforça ainda que a informalidade laboral não está restrita apenas aos países em desenvolvimento, mas também pode ser observada em economias avançadas, como destacado por Schneider e Enste (2002).

Basu (1999), destaca que, a regulamentação excessiva do mercado de trabalho e os altos custos trabalhistas podem incentivar a informalidade laboral, uma vez que os

empregadores podem buscar alternativas mais flexíveis e menos onerosas para a contratação de trabalhadores. Alves e Garcia (2003), destacam as consequências existentes acerca da informalidade laboral como exposição desses indivíduos a condições precárias de trabalho, baixos salários, ausência de benefícios sociais e maior vulnerabilidade a acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

Yáñez-Masot et al. (2021), afirma que os trabalhadores informais estão imersos em uma realidade ambígua, onde a satisfação de exercer controle sobre seu próprio trabalho coexiste com a precariedade e a vulnerabilidade que acompanham essa forma de ocupação. Essa ambiguidade gera uma complexa interação entre o prazer e o sofrimento, que merece uma investigação mais aprofundada.

Seligmann-Silva (2010), explica que a conexão entre emprego e bem-estar psicológico é compreendida como um contexto no qual o empregado enfrenta pressões mentais cada vez maiores, sendo esse cenário mais visível nos últimos tempos, devido à múltiplos avanços tecnológicos e de comunicação que surgiram no âmbito da globalização, resultando em alterações no campo ocupacional e, conseqüentemente, afetando a saúde mental do trabalhador. Para Dias (2001), a deterioração das condições laborais é compreendida como um dos elementos que contribui para o declínio da saúde do empregado, uma vez que está associada a extensas horas de trabalho, maior exposição a perigos à saúde e desrespeito às regulamentações de proteção à saúde e segurança. Esses fatores podem ser observados ao longo desta análise como efeitos no contexto de saúde-doença, destacando-se especialmente a questão da saúde mental. Ainda segundo ela, a OMS calcula-se que cerca de 30% dos trabalhadores sejam afetados por distúrbios mentais leves, enquanto de 5% a 10% sofrem com transtornos mentais graves. A autora também indica que novas formas de gestão, associadas à instabilidade no emprego, alteram o perfil de adoecimento e sofrimento dos trabalhadores. Essa relação resulta no surgimento de formas de doenças difíceis de serem adequadamente identificadas, tais como estresse e exaustão mental.

A abordagem da psicodinâmica do trabalho surgiu devido à exigência de compreender a conexão entre o emprego e o bem-estar psicológico, bem como a forma como os empregados lidam com o sofrimento, uma vez que a forma como o trabalho é estruturado resulta em comportamentos que afetam o indivíduo, resultando em sofrimento e no desenvolvimento de condições psicológicas adversas (Dejours, 1992). A psicodinâmica pregada por Dejours analisa as diferentes facetas do ambiente laboral, incluindo a estrutura do trabalho, o ambiente de trabalho e as interações profissionais; bem como os elementos

essenciais do conteúdo ocupacional, como a carga emocional, as experiências de prazer e sofrimento, as estratégias de enfrentamento ou defensivas e o reconhecimento recebido.

Os trabalhadores informais, de maneira geral, manifestam indícios de falta de motivação em relação ao trabalho. Além disso, podem experimentar estresse, melancolia e angústia mental. Consequentemente, essa ocupação é definida como árdua (SILVA, 2001), o que resulta na intensificação do sofrimento e dos conflitos enfrentados por esses trabalhadores.

À luz do exposto, a pesquisa apresenta uma questão a ser explorada, por meio do seguinte questionamento: de que forma os trabalhadores informais experimentam o prazer e o sofrimento no exercício de suas atividades laborais? Para responder a essa pergunta, estabelecemos como objetivo descrever e examinar a visão de diferentes categorias de trabalhadores informais acerca de suas vivências no que tange ao contentamento e à aflição em sua ocupação.

1.2. Justificativa

A realização deste estudo é justificada, do ponto de vista acadêmico, por sua capacidade de ampliar a abordagem desta temática, contribuindo para o desenvolvimento e progresso dos estudos relacionados ao prazer e ao sofrimento no contexto laboral. No âmbito social, a pesquisa é relevante, pois reconhecemos que os trabalhadores informais desempenham uma função profissional de importância para a sociedade, e, portanto, a identificação dos elementos relacionados às condições de saúde física e mental desses profissionais deve ser levada em consideração. Com base nos resultados obtidos, os gestores têm a oportunidade de intervir, colaborando para a adoção de práticas que possam efetivamente melhorar o bem-estar desses trabalhadores

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo Geral

Compreender as vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores em atividades informais.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar as principais fontes de sofrimento no trabalho
- Identificar as principais fontes de prazer no trabalho
- Descrever as principais características do cotidiano laboral, da divisão e organização do trabalho dos trabalhadores em atividades informais
- Descrever as principais características das relações laborais vivenciadas pelos trabalhadores em atividades informais

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Trabalho

Segundo Coutinho (2009), o trabalho se refere a uma atividade humana, individual ou coletiva, de caráter social, complexa, dinâmica, mutante e que se distingue de qualquer outro tipo de prática animal por sua natureza reflexiva, consciente, propositiva, estratégica, instrumental e moral. O trabalho é um tema amplamente discutido desde os primórdios. E o significado desse termo juntamente com todos os seus conceitos é um ponto contínuo de debate sobre o assunto, por apresentar inúmeras faces.

Autores que mais tarde levariam o nome de clássicos como Adam Smith, Thomas Malthus e David Ricardo passam a defender que o trabalho gera um valor mais que suficiente e até mesmo ultrapassa o da manutenção das necessidades do trabalhador. Quanto ao conceito em si de trabalho se nota as mudanças que ocorreram ao longo das épocas e que embora se confundam na maioria das vezes, a importância em distinguir os termos trabalho e labor. O labor acaba não deixando nenhum indício pelo caminho, uma vez que, “[...] o resultado do seu esforço é consumido quase tão depressa quanto o esforço é despendido” (Arendt, 1981, p. 98). Ele acaba se tornando um sinônimo de sofrimento pelos indivíduos que o realizam somente pela manutenção da vida. Para Arendt (1981), o trabalho em si tem que estar diretamente relacionado a criação de um determinado produto, algo que venha a durar mais que a atividade desenvolvida para fabricá-lo. A autora entende que labor e trabalho são encontrados principalmente no sistema capitalista de produção

É importante entender algumas considerações a respeito da noção de trabalho, uma vez que, a categoria trabalho é relevante para entender a psicodinâmica do trabalho.

Com o passar do tempo a concepção de trabalho foi mudando na mesma proporção que apareceram novos moldes de trabalho. O poder passou a ter papel crucial, quem o detinha, possuía indivíduos que fariam os mais diferentes tipos de trabalho, dessa forma vemos as primeiras marcas da escravidão ao redor do mundo.

Na escravidão, o indivíduo é totalmente desprovido de sua humanidade, perdendo assim todos os seus direitos e obtendo nenhum reconhecimento como ser humano, é simplesmente para os senhores:

Um instrumento de trabalho, uma máquina, não passível de qualquer educação intelectual e moral, sendo que mesmo da religião pouco se cuidava. [...] Eram

reduzidos à condição de coisa, eram até mesmo denominados oficialmente de peças, fôlegos vivos, que se mandavam marcar com ferro quente por castigo ou sinal como gado. (MALHEIROS, 1976, p. 31)

A legitimidade desse tipo de atividade principalmente na Europa só viria a perder força por volta do século V com a queda do império romano, devido a fatores econômicos e principalmente sociais.

O trabalho ocupa um papel central e relevante desde o começo da formação e desenvolvimento do pensamento humano. À proporção que a sociedade ocidental era moldada pelo industrialismo e pelo capitalismo, o trabalho se tornou ainda mais central e fundamental para a compreensão da sociedade, nesse contexto acabou se tornando o principal aparato de geração de valor e incentivo para o modo de acumulação capitalista.

O trabalho é a fonte de toda riqueza, afirmam os economistas. Assim é, com efeito, ao lado da natureza, encarregada de fornecer os materiais que ele converte em riqueza. O trabalho, porém, é muitíssimo mais do que isso. É a condição básica e fundamental de toda a vida humana.
(1876, ENGELS, Friederich)

Na sociedade capitalista, o trabalho acaba tendo uma alternância no seu sentido, deixando de ter como principal objetivo a criação de ferramentas úteis e passando a ser visto como o principal meio de se atingir o sucesso econômico. Esse novo significado de trabalho aumenta sua importância e lhe atribui ainda mais centralidade, embora que num mesmo movimento, seja motivo de um pouco de aversão, já que o processo e o produto final do trabalho passam a estar na mão do empregador, que detém os meios de produção e exerce sobre o trabalhador sua capacidade de dominação (Albornoz, 2008; Bendassolli, 2009; Borges, 1999; Ramos, 2009).

Na atualidade, o trabalho vem adquirindo a flexibilidade como principal característica. Essa flexibilidade acaba se disseminando pelos três níveis existentes dentro das organizações: estratégico, tático e operacional. Essa nova característica acabou ganhando força na década de 90 gerando assim uma espécie de nova alma para o capitalismo, o flexível. (Boltanski; Chiapello, 2009). Nessa nova forma de modelo organizacional com o enfoque na flexibilidade, ocorre uma adaptação através de toda uma revisão estrutural, onde espera-se que os trabalhadores estejam favoráveis a mudanças, com um intenso e contínuo nível de

aprendizagem e que além disso possam assumir os riscos e toda a responsabilidade decorrente de mudanças na trajetória profissional. (Braga; Lima, 2007; Pinto; Lemos, 2006)

As constantes mudanças requerem profissionais cada vez mais preparados, formando assim uma nova espécie de trabalhador, mais participativo, mais versátil e com um certo grau de escolaridade (MATTOSO, 1995).

2.2. Trabalho Informal

Oliveira (2005) define o trabalho informal como sendo uma possibilidade de sobrevivência diante a incapacidade do capitalismo de concentrar a grande parte da mão de obra ativa juntamente com ausência de políticas públicas aptas a inserir esses trabalhadores no mercado informal. Apesar de se mostrar um conceito aparentemente de fácil entendimento, autores como Abonízio (2010) e Mészáros (2006) buscam explicar o trabalho informal de uma maneira mais ampla, ao exteriorizar que toda a crise proporcionada pelo desemprego nas sociedades capitalistas não se limita apenas as menores economias e a trabalhadores não tão qualificados, mas acabam abrangendo países avançados e toda sua força de trabalho.

Para Antunes (2012), o trabalho informal e suas mais diferentes formas possuem como principal característica a ruptura da formalização e regulação da força de trabalho diferentemente da relação capital/trabalho estruturada no taylorismo e fordismo onde o trabalho regulamentado era hegemônico comparado ao desregulamentado. Aliado a isso, segundo ele, a informalidade é atrelada a problemas sociais como as discrepâncias sociais e a pobreza, uma vez que, grande parte dos indivíduos não conseguiram ingressar no mercado formal.

A conceituação de informalidade não alcançou ainda consenso entre os acadêmicos, tampouco na sociedade, carecendo de maior precisão. Diante de um mundo novo, no qual realidade se torna cada vez mais complexa, heterogênea e movediça, as dicotomias entre formal e informal ou moderno e tradicional perdem sustentação: os esforços devem se concentrar na busca de proteção para todos; a proteção social deve estar atrelada às pessoas e não à condição de ocupação. (Pastore: 2000).

Alves e Tavares (2007) exteriorizam que o início do uso do termo de setor informal é datado a partir da década de 70, a partir de pesquisas na África por parte da organização internacional do trabalho (OIT), buscando entender o porquê desse tipo de modalidade ser tão

presente em países subdesenvolvidos. A partir disso o termo se espalhou dando significado para um dos aspectos de como a economia se organizava. Keith Hart (1973), um dos pesquisadores enviados para estudar esse tipo de realidade, percebeu como essa modalidade se distinguiu do padrão euro ocidental de trabalho e descreveu o trabalho informal como sendo: o método como os trabalhadores se organizavam a fim de obter uma renda fora da maneira tradicional que era oferecida pelos mais diversos tipos de empresas. Dessa forma as teorias dualistas passaram a dividir os países subdesenvolvidos em dois setores: o com unidades produtivas organizadas chamado de formal, e o com unidades não- organizadas chamado de informal.

Para Noronha (2003) existe uma dificuldade na compreensão dos termos de “contratos incomuns” e informalidade, dificuldade essa que pode variar de acordo com a concepção de formalidade existente em cada região. Nos anos 80 a informalidade era considerada como um problema que era fruto de uma economia recém ou parcialmente industrializada, onde o desenvolvimento e o próprio tempo eram fundamentais para sanar esse tipo de obstáculo. Essa visão só foi superada a partir da década de 90 onde o neoliberalismo passa a ganhar força facilitando assim uma quebra na formalização do trabalho aliado ao crescimento da informalidade.

Com o passar do tempo o trabalho informal passou a ser visto como um complemento ao trabalho formal, uma vez que, acabaria absorvendo o excedente da força de trabalho do mesmo. Sendo assim, as atividades de baixo nível de produtividade seriam alocadas no setor informal, além dos trabalhadores independentes e empresas com pouca organização. Grande parte dos trabalhadores presentes nesse setor não seriam subordinados a legislação trabalhista (Cacciamali, 1983).

No entanto, para Souza (1980), essa visão de dualidade não era concebível, uma vez que, o trabalho informal é uma espécie de “subordinado” do trabalho formal já que durante o processo voraz de acumulação capitalista os espaços ocupados por unidades informais eram constantemente criados, destruídos e recriados. Caccianali (1983) possui a mesma linha de raciocínio e exemplifica que o próprio capital poderia eliminar atividades informais, uma vez que empresas eram criadas com menos absorção de trabalho devido a sua alta produtividade ela ainda lembra que:

[...] a penetração capitalista por meio de produtos realizados em larga escala altera os hábitos de consumo e conduzem a substituição de produtos informais. Esse fato é mais marcante nos produtos e serviços de consumo de massa

(alimentos, moveis e utensílios domésticos, roupas, calçados, medicamentos, serviços de reparação de bens duráveis, por exemplo)
(Cacciamali,1982)

Antunes (2006), cita ainda como principais consequências da informalidade a inserção de trabalhadores no mercado de trabalho de maneira precária e em grande parte das vezes irregular, além do crescimento de uma espécie de acirramento entre os próprios trabalhadores que acaba levando a uma redução no custo da mão de obra urbana. Ele ainda ressalta que a informalidade é um elemento fundamental para a precarização do trabalho, uma vez que em grande parte dos casos os trabalhadores são sujeitos a condições que se tornam ainda mais instáveis com salários abaixo do normal, ambientes ruins e até mesmo a perda dos mínimos direitos trabalhistas.

2.3. O Trabalho informal no Brasil

Antunes (2009), define o mercado de trabalho informal como sendo uma realidade complexa e multifacetada, que envolve questões de emprego, renda, informalidade, precariedade, violência e exclusão social. Segundo ele, o mercado de trabalho jamais conseguiu englobar de maneira conjunta grande parte da população brasileira, fazendo com que desde o início grande parte dos direitos trabalhistas se tornasse inexistente para alguns grupos de indivíduos.

A racionalidade produtiva existente no país fortalece o mercado como alicerce de toda a sociedade, uma vez que, existe uma acomodação da riqueza de maneira privada. Esse tipo de padrão faz com que ocorra uma limitação de que “as possibilidades do trabalho se constituam em um meio de desenvolver a dignidade, a solidariedade e as potencialidades do ser humano” (FRANCO, et al., 2010, p.230)

Druck (2012), afirma que o fenômeno de precarização do trabalho no país é um evento que pode ser considerado velho e novo, mas que possui algumas particularidades de um processo que passou a ganhar forma na década de 90. Essas particularidades se designam de maneira social, política e econômica fazendo com que ocorra uma reformulação do modo de precarização cultural e histórica do país, reformulação essa, que é considerada extremamente radical.

O processo de abertura econômica aliado ao intenso número de privações afetaram de maneira drástica a taxa de emprego, a qualidade, mas principalmente a flexibilização dos vínculos trabalhistas. Nesse período, durante toda a década de 90 ocorreu uma perda de mais de 3,3 milhões de postos de trabalho (Mattoso, 1999), aliado a isso, o crescimento do trabalho autônomo, e de pequenas empresas foram condições fundamentais no aumento do processo de informalidade em todo o país.

Nessa mesma época, o desemprego significava aos indivíduos a exclusão do ambiente de empregos protegidos e registrados (Cardoso et al, 2006). O trabalho informal no país e suas mais diversas variações passou a ser então um caminho que se mostrava extremamente viável para fonte de renda para uma grande parcela da população. Cacciamali (1994) divide o trabalhador informal sob o contexto do país em: 1- Assalariados sem contrato legal de trabalho, 2- Assalariados ocasionais ou temporários, 3- Assalariados Sazonais, 4- Trabalhador por conta própria, autônomos ou independentes, 5- Pequenos estabelecimentos, 6- Empregados domésticos. Todo esse crescimento acelerado do trabalho informal em diversas vertentes teve como principal consequência a perda da proteção por parte das leis trabalhistas e todos os direitos garantidos por elas., além da evidente precarização social e estrutural.

Antunes (2011), classifica a informalidade sob a ótica da realidade do país em três perspectivas, os considerados menos instáveis, onde existe pouca demanda de conhecimento profissional. O segundo são os empregos considerados mais estáveis, que engloba trabalhadores provisórios que possuem um nível mais baixo de competências escolares e profissionais e por último os trabalhadores informais habituais que acabam se dividindo em provisórios e ocasionais, onde os provisórios só estão desempenhando uma atividade enquanto buscam voltar por mercado formal e os ocasionais são os conhecidos “bicos” que na maioria das vezes visam complementar a renda familiar. Essa divisão feita por Antunes deixa claro que a precarização está presente de maneira mais efetiva através da suscetibilidade econômica, nas maneiras de inserção no mercado de trabalho e até mesmo na pressão social para o aumento da renda familiar. Todo o processo de precarização leva a uma análise a respeito de como isso acaba implicando na saúde do trabalhador.

Segundo Antônio Carlos Gil (2006), a informalidade no mercado de trabalho pode ter consequências significativas na vida dos trabalhadores, tanto em termos materiais quanto subjetivos. A falta de garantias trabalhistas, baixa remuneração, ausência de benefícios sociais, limitação das oportunidades de crescimento profissional, impacto na autoestima e autoconfiança e conflitos com a lei são algumas das consequências mais comuns da informalidade.

2.4. A Psicodinâmica do Trabalho

A psicologia do trabalho possui inúmeras vertentes, mas uma das suas principais bases é a psicodinâmica do trabalho. Sua teoria busca analisar os fenômenos de ordem psíquica que podem ser desencadeados através da oposição de realidades existentes entre o indivíduo e sua realidade trabalhista que na maioria das vezes foge do seu controle. De acordo com Dejours (1992), a psicodinâmica do trabalho busca compreender as dinâmicas psicológicas que se estabelecem entre o sujeito e seu trabalho, considerando tanto os aspectos positivos quanto os negativos. Ele destaca que a abordagem psicodinâmica tem como objetivo "desvendar a lógica subjacente aos mecanismos de defesa e de resistência mobilizados pelos sujeitos em relação às exigências do trabalho"

Dejours & Abdouchelli (1990), afirmam que "[...] os conflitos que surgem do encontro entre um sujeito, portador de uma história singular, preexistente a este encontro e uma situação de trabalho cujas características são, em grande parte, fixadas independentemente da vontade do sujeito".

O próprio Dejours é considerado o criador da psicodinâmica do trabalho, uma vez que, passou a publicar inúmeros livros sobre o tema a partir dos anos 80, sendo até hoje o principal estudioso sobre o assunto. Wisner (1994), concorda com o modo de pensar de Dejours ao afirmar que os níveis de conflitos existentes no consciente e inconsciente da relação trabalho/indivíduo influência positiva ou negativamente a assimilação do trabalhador a respeito da sua atividade desempenhada.

Dejours (1992), explica que a psicodinâmica do trabalho se apoia em uma variedade de teorias e abordagens, incluindo a psicanálise, a teoria da atividade, a sociologia do trabalho e a psicologia do trabalho. Essas bases teóricas permitem uma análise abrangente das relações entre o indivíduo e o trabalho, considerando as dimensões psicológicas, sociais e organizacionais envolvidas

Quanto ao seu objeto de estudo Mendes (2007), o define como sendo "[...] 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".

2.5. O prazer no ambiente de trabalho

Segundo Brescancini (2004), o clima organizacional pode ser compreendido como o âmbito do trabalho que acaba englobando uma rede de expectativas sejam elas individuais ou grupais que determinam os sentimentos e o comportamento de seus colaboradores, criando assim um ambiente com características próprias. Ela ainda explica que por o ambiente de trabalho ser o espaço onde as pessoas passam a maior parte de seu dia, é essencial que o ambiente seja agradável e propício para o desenvolvimento pessoal e profissional de seus colaboradores e que dentre as diversas perspectivas que podem influenciar a qualidade desse ambiente, destaca-se o prazer no trabalho.

Morgeson & Humphrey (2006), definem o prazer no trabalho como sendo uma sensação de contentamento e realização que um trabalhador pode sentir ao realizar suas atividades laborais. Esse tipo de prazer segundo eles, está diretamente ligado a compreensão de que o trabalho possui um propósito, além de oferecer um crescimento a nível pessoal e profissional. Diversos estudos têm mostrado que o prazer no trabalho está positivamente relacionado ao desempenho dos colaboradores.

Amabile (1997), afirma que o prazer no ambiente de trabalho está ligado a uma maior criatividade e inovação, trabalhadores que estão satisfeitos com seu trabalho geralmente são mais propensos a terem ideias inovadoras para aplicar em suas atividades. Morgeson e Humphrey reforçam ainda que colaboradores que experimentam prazer no trabalho são mais engajados e dedicados a suas atividades laborais, o que resulta em um desempenho superior.

Além de estar associado a performance, o prazer no trabalho também é importante para o bem-estar dos trabalhadores. Segundo Diener e Seligman (2004), o bem-estar pode ser definido como a sensação de felicidade e satisfação com a vida. Diversos estudos têm mostrado que o prazer no trabalho está positivamente relacionado ao bem-estar dos colaboradores. Seligman (2002), afirma que trabalhadores que possuem prazer no ambiente de trabalho tendem a ter um nível de autoestima mais elevado, além de possuir uma maior sensação de realização pessoal. Aliado a tudo isso, segundo ele, o prazer no ambiente de trabalho está diretamente ligado a menores níveis de estresse e uma maior capacidade em lidar com as adversidades que venham a aparecer no cotidiano laboral. Ele enfatiza ainda o quanto é necessário que as organizações adotem estratégias que valorizem o bem-estar e a satisfação dos colaboradores.

2.6. O sofrimento no ambiente de trabalho

Dejours (2011), define o sofrimento no ambiente de trabalho como sendo qualquer tipo de dor, angústia, tristeza ou desconforto psicológico ou emocional que um trabalhador possa experimentar como resultado de seu trabalho ou das condições em que ele é realizado. Segundo o mesmo, o sofrimento no trabalho pode ter causas como a falta de autonomia, o excesso de pressão, a falta de reconhecimento, o tratamento recebido ou a falta de sentido no trabalho.

Segundo Seligmann-Silva (2011), o sofrimento no trabalho não é um fenômeno novo, mas vem se intensificando nas últimas décadas. Ainda segundo ele, isso acaba gerando um aumento do número de afastamentos por problemas de saúde relacionados ao trabalho, como aponta um estudo realizado por Oliveira et al. (2017), que identificou que a prevalência de distúrbios mentais entre os trabalhadores brasileiros é de cerca de 15%.

Para Hirigoyen (2006), um dos principais fatores que contribuem para o sofrimento no ambiente de trabalho é o assédio moral. Esse processo, segundo ele, se caracteriza por condutas negativas de uma pessoa ou grupo de pessoas em relação a outra, de maneira repetida, com a intenção de intimidar, constranger, desvalorizar ou isolar a vítima. O assédio moral pode ter um enorme impacto na saúde mental e física dos trabalhadores, causando estresse, ansiedade, depressão e outras doenças.

Outra condição que pode contribuir para o sofrimento no ambiente de trabalho é a sobrecarga de trabalho. Chamorro-Premuzic e Furnham (2010), elencam uma série de problemas de saúde mental que a sobrecarga pode levar, incluindo ansiedade, depressão e burnout. Juntamente com a sobrecarga eles ressaltam em como a falta de reconhecimento e recompensa pelo trabalho realizado pode ser um fator importante que contribui para esse sofrimento. De acordo com Maslow (1943), a necessidade de reconhecimento e recompensa é uma das necessidades psicológicas básicas dos seres humanos. A falta de reconhecimento e recompensa pode levar à insatisfação no trabalho e ao desânimo dos trabalhadores.

3.METODOLGIA

Bogdan & Biklen (2003), afirmam que o investigador procura descrever todas as ações realizadas, os métodos e as trocas diárias, onde é crucial o "significado" atribuído pelos

trabalhadores aos eventos e à sua existência, constituindo o aspecto fundamental a ser observado pelo pesquisador. Com o desenvolvimento desta pesquisa, de natureza qualitativa, o pesquisador estabelece uma conexão direta e prolongada com o contexto, e as informações e/ou dados coletados são principalmente de caráter descritivo.

3.1. Tipo e natureza da pesquisa

Esta pesquisa sobre prazer e sofrimento do trabalho foi descritiva e qualitativa. Segundo Gil (2010), a pesquisa descritiva preocupa-se em observar, registrar, analisar e correlacionar fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los, com o intuito de descrever as características de determinada população ou fenômeno. Nesse sentido, a pesquisa descritiva tem como objetivo fornecer um retrato fiel e completo do objeto de estudo, identificando suas propriedades, comportamentos e relações. Cervo e Bervian (2002), definem também a pesquisa descritiva como a pesquisa que tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis.

A pesquisa qualitativa segundo Silva & Menezes (2000, p. 20), considera que existe uma relação em constante movimento entre a realidade e o indivíduo, ou seja, uma ligação inseparável entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito que não pode ser quantificada. A compreensão dos fenômenos e a atribuição de significados são elementos essenciais no processo qualitativo. Não há necessidade de utilizar métodos e técnicas estatísticas. O ambiente natural é a principal fonte de coleta de dados e o pesquisador desempenha um papel fundamental como instrumento. O processo em si e o seu significado são os pontos centrais da abordagem. Nesse sentido, Strauss e Corbin (1990) definem também, a pesquisa qualitativa como qualquer forma de pesquisa que gera descobertas não alcançadas por meio de métodos estatísticos ou outras abordagens quantitativas. Pode envolver estudos sobre a vida humana, vivências pessoais, comportamentos, emoções, sentimentos, assim como o funcionamento de organizações, fenômenos culturais e interações entre diferentes países. Eles ressaltam ainda que a parte essencial da análise é de natureza interpretativa.

Nesta pesquisa, há uma investigação sobre a autopercepção dos participantes em relação à sua atividade profissional e/ou pessoal, ou seja, descreve como os entrevistados lidam com as questões que estão sendo abordadas. A análise dos dados foca na interpretação dos resultados/narrativas.

Sampieri et al (2013), afirma que o método qualitativo é recomendado quando há uma investigação e compreensão da visão dos participantes em relação aos fenômenos que os cercam, explorando suas vivências, perspectivas, opiniões e significados, ou seja, a maneira como eles percebem a sua realidade.

3.2. Instrumento

Utilizou-se como instrumento a entrevista individual, semiestruturada. Patton (2002), define a entrevista semiestruturada como uma abordagem que combina elementos de uma entrevista estruturada com a liberdade de seguir o fluxo de uma conversa. Ele destaca que, nesse tipo de entrevista, o pesquisador utiliza um guia de perguntas predefinido, mas também tem a flexibilidade de adaptar as questões conforme necessário, permitindo que o entrevistado expresse suas opiniões e experiências de maneira mais aberta.

As entrevistas foram realizadas de maneira adaptável, guiadas pelo discurso verbal fornecido pelo trabalhador, com perguntas amplas sobre tópicos pré-estabelecidos: explicação da função desempenhada, emoções em relação ao trabalho, desafios enfrentados no ambiente de trabalho, interações com os colegas de trabalho, visões e emoções relacionadas ao reconhecimento no contexto laboral.

A entrevista foi dividida em blocos, no qual, no primeiro bloco o entrevistado conta um pouco sobre ele próprio e como ele chegou naquele ambiente laboral. Já no segundo bloco, as perguntas buscaram identificar os procedimentos habituais e o método de trabalho aos quais os trabalhadores estavam sujeitos. Foram elaboradas indagações relacionadas ao tipo de tarefas realizadas e às circunstâncias em que eram efetuadas, à rotina de trabalho, ao processo de tomada de decisão, à troca de informações, ao horário de trabalho e também aos métodos e ferramentas de trabalho. Nesse mesmo bloco também foram realizadas perguntas que visavam obter experiências de prazer e sofrimento no trabalho. Partindo de uma pergunta ampla, solicitava-se ao indivíduo que descrevesse seus sentimentos em relação ao trabalho, especialmente quando se dirigia ao local de trabalho. Também foram solicitados exemplos de situações em que esses sentimentos eram vivenciados, a frequência com que ocorriam e as características do trabalho associadas aos sentimentos relatados. No terceiro e último bloco, são feitas perguntas ao entrevistado sobre seus sentimentos referentes a entrevista e se há algo que ele pense que pode complementar as informações apresentadas.

3.3. Procedimentos

As entrevistas pessoais foram conduzidas de acordo com a disponibilidade de cada trabalhador e foram todas conduzidas nas residências dos entrevistados. Tiveram uma média de duração entre 45 minutos e uma hora e foram registradas por meio da função de gravação de áudio disponível em dispositivos móveis e transcritas integralmente.

3.4 Sujeitos da Pesquisa

Os participantes deste estudo consistiram em trabalhadores informais envolvidos em diversos ramos de atividade. Para delimitar o escopo da pesquisa, optou-se por adotar o método de amostragem de caso único, uma vez que, mesmo abrangendo setores diversos, é viável compreender integralmente os dados, visto que eles se referem ao mesmo contexto (Pires, 2008). Nesse sentido, o objetivo foi atingir a saturação dos dados, isto é, quando as informações se tornam repetitivas e refletem o conjunto de participantes da pesquisa (Pires, 2008).

Foram entrevistados seis trabalhadores. As idades dos profissionais são de 20 a 47 anos. No que se refere ao estado civil dos participantes, metade são solteiros e a outra metade possuem algum tipo de união. Quanto ao nível de escolaridade, os participantes possuem desde nível fundamental incompleto até superior incompleto. Conforme o quadro abaixo:

Quadro- Perfil dos entrevistados

Entrevistada	Idade	Estado civil	Número de filhos	Escolaridade	Descrição do Cargo
E1	20 anos	Solteira	Sem filhos	Superior Incompleto	Assistente em clínica de estética
E2	47 anos	União Estável	Sem filhos	Fundamental Incompleto	Manicure
E3	35 anos	Casado	Sem filhos	Médio Incompleto	Ajudante de mecânico
E4	47 anos	Casada	1 filha	Fundamental Completo	Panfletista
E5	20 anos	Solteiro	Sem Filhos	Médio Completo	Entregador de Aplicativo

E6	32 anos	Solteiro	Sem filhos	Fundamental Completo	Oleiro
----	---------	----------	------------	----------------------	--------

3.5. Análise de Dados

As entrevistas foram integralmente transcritas, a fim de retratar da melhor maneira possível a expressividade dos entrevistados. Cada uma das entrevistas rendeu documentos individuais que possuem entre 6 a 8 laudas onde englobam todo o roteiro de entrevista e a resposta do respectivo entrevistado. No que diz respeito às entrevistas individuais, a abordagem dos dados foi conduzida por meio da análise interpretativa. Nessa análise, busca interpretar os dados coletados a partir do referencial teórico sobre o assunto.

4. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS

O conteúdo resultante das entrevistas foi analisado sob uma abordagem exploratória, promovendo a classificação com base nos elementos emergentes do cenário empírico. Buscou-se examinar as semelhanças e diferenças entre as experiências dos entrevistados e as teorias existentes sobre o tema. Esse processo exploratório culminou na identificação das dimensões que surgiram nas conversas dos entrevistados e que foram agrupadas em categorias emergentes.

Dessa forma, o material empírico foi categorizado em três amplas seções: Fontes de sofrimento no trabalho, Fontes de prazer no trabalho e, por fim, O cotidiano laboral e as relações de trabalho. As categorias são apresentadas a seguir, com subseções quando pertinentes, em um processo que entrelaça a descrição e a interpretação das declarações dos participantes, a fim de facilitar a compreensão do objeto de estudo e o alcance dos objetivos da pesquisa.

4.1 O cotidiano laboral e relações de trabalho

As entrevistas fornecem uma visão abrangente da rotina e das atividades dos trabalhadores informais em diferentes setores. Vamos analisá-las e relacioná-las às condições e rotinas dos trabalhadores informais com base na literatura brasileira existente.

Primeiramente, é notável a variedade de atividades desempenhadas por esses trabalhadores informais. Na entrevista E1, a profissional cuida do agendamento dos clientes e da recepção, enquanto na E2, a entrevistada realiza serviços de cuidado com as mãos e pés, demonstrando a variedade de funções que é comum no trabalho informal.

Cuido do agendamento dos clientes, preparação de materiais para os procedimentos e os recepciono (E1).

Faço mão e pé, antes trabalhava com sobancelha também mas acabei deixando de lado, porque mesmo que elogiassem, eu tinha pra mim mesma que eu nunca fui boa com aquilo, de vez em quando ainda faço de alguma conhecida em uma emergência ou algo assim, mas faço mais só pé e mão mesmo (E2).

Além disso, várias entrevistas revelam jornadas de trabalho prolongadas. As entrevistas E3 e E4 mencionam a rotina que se estende até a noite, enquanto a entrevista E6 destaca a necessidade de acordar de madrugada para o trabalho. Essas jornadas prolongadas são uma característica comum do trabalho informal, frequentemente necessário para sustentar os negócios ou atividades profissionais. Autores como Antunes (2018) discutem os desafios associados às longas jornadas de trabalho no setor informal e seus impactos na qualidade de vida dos trabalhadores.

“Chego de manhãzinha, olho as ordens de serviço, quais são as prioridades, o que é manutenção, troca ou só reparo e aí começo a trabalhar até a hora do almoço, onde paro de 11:30 e volto de 13:00. Geralmente gosto de fazer manutenção pela manhã e os reparos mais a tarde, me acostumei assim, mas varia muito, depende muito do Henrique. Quando termina o expediente, organizo tudo, vejo o que deu pra fazer e o que ficou para amanhã e tento organizar a oficina o tanto que posso para estar tudo de boas pro outro dia” (E3)

“Vou pro Leleó ou pro Queiroz, geralmente faço esses dois e lá me dizem pra qual local ir, pego os panfletos, e nisso já vou toda camuflada por causa do sol e já pego o rumo do canto da cidade que tenho que ir, só isso mesmo” (E4).

“Rapaz depende muito do dia, acordo de quatro da manhã, cinco, cinco e pouco já pego minha carona e vou lá pra fora, às vezes pode ser mais, mais tarde, vai depender do que aparecer no dia. Pra voltar eu chego quando dá” (E6)

Além disso, a flexibilidade de horários é evidente em algumas entrevistas, como a E5, em que o entregador trabalha principalmente à noite, permitindo-lhe passar o dia de forma mais relaxada. Essa autonomia é um aspecto positivo do trabalho informal, como discutido por autores como Marinho (2016). No entanto, eles também destacam a importância de regulamentações adequadas para proteger os direitos dos trabalhadores informais.

“Cara, eu só trabalho mais a noite, passo o dia mais de boas, acordo tarde pra carai, durmo demais, depois vou lá pra Luizinho ou pra Anderson e fico lá até umas cinco e meia, aí que vou me arrumar pra chegar lá no trabalho umas seis horas, aí começo a receber as entregas pra fazer e essa brincadeira vai até umas onze, onze e meia. Chego em casa mesmo perto de doze, sempre converso um pouco com o pessoal que trabalha lá enquanto fecha” (E5)

Consequentemente, os sentimentos acerca desse setor também são amplamente heterogêneos, contudo, a sensação de impotência é consistentemente recorrente de forma marcante.

“Eu gosto muito, tirando o calor. Russas é muito quente e como a tarde é quando tem mais clientes acaba cansando um pouco mais, apesar da área daqui ser bem arejada. Tenho planos de construir um quartinho com ar só pra fazer isso, mas assim que o dinheiro der. Não tá muito distante, tô economizando pra isso.” (E2)

“Macho a oficina é muito boa, mas tu sabe como é trabalhar em oficina sempre tem aquilo de estar perto de ferramentas, energia, óleos e principalmente muita zuada, mas acho nada vida é perfeito, tudo tem um lado negativo” (E3)

“Minhas condições? Acho que é isso que falei antes, pego sol, chuva, gente ignorante que não entende que esse é meu trabalho, que amassam o panfleto assim que entrego, eu sei que qualquer pessoa faz o que quer, mas acho bem paia isso, sabe? Tem gente que me esculhamba quando coloco nas casas delas, já estou é batizada com isso.” (E4)

“Minhas condições? Macho é sol, chuva, a gente pega tudo, ninguém se preocupa com isso não, tem que fazer o serviço e pronto, tem o forno, a esteira que é perigo, você tem que saber lidar, lá não vai ter um papaizinho pra ficar olhando e vendo se você vai fazer merda ou não, tem que ser homem, se virar mesmo é duro, mas é isso” (E6)

Em resumo, as entrevistas destacam a diversidade de atividades, jornadas prolongadas e flexibilidade de horários e a responsabilidade com o trabalho mesmo sendo informal. É importante reconhecer e entender essas características e considerar políticas adequadas para proteger os direitos e o bem-estar dos trabalhadores informais.

4.2 Fatores Geradores de prazer no trabalho dos entrevistados

Nesta categoria, examina-se quais são os fatores geradores de prazer no trabalho. Compreende-se que existe uma dualidade entre a visão do trabalho como um local de serenidade, um refúgio de satisfação, e os relatos referentes aos diversos aspectos do ambiente de trabalho, tais como as condições laborais, a carga horária, a remuneração, entre outros.

As entrevistas apresentam diferentes perspectivas sobre o prazer no trabalho, e podem ser relacionadas a conceitos e teorias da literatura acadêmica brasileira que abordam esse tema. Na primeira entrevista (E1), a pessoa menciona sentir-se bem ao fazer algo que descobriu gostar com o tempo. Essa sensação de satisfação no trabalho está alinhada com as ideias de autores como Bergamini (2008), que enfatiza a importância da satisfação no trabalho para o bem-estar e a realização pessoal do trabalhador.

“Me sinto bem em fazer algo que descobri gostar com o tempo.” (E1)

Na segunda, terceira e quinta entrevistas (E2, E3 e E5), os entrevistados expressam suas felicidades em realizar o trabalho que sempre gostou, apesar das dificuldades, como acordar de madrugada, o calor, entre outros. Essa ligação entre prazer no trabalho e felicidade é um tema explorado por autores como Vallerand (2010), que discute a importância da paixão pelo trabalho e seu impacto positivo na motivação e na qualidade de vida do trabalhador.

“Me sinto bem, tirando umas dorzinhas que sinto (risos). Foi sempre o que gostei de fazer, e estar fazendo isso até hoje me deixa muito contente, espero continuar podendo fazer isso por mais uns 50 anos (risos)” (E2)

“Ah velho, sou feliz no meu trabalho, nos dias de hoje quem tem o seu e gosta tem que agradecer a Deus. Me sinto bem fazendo o que gosto e estou sempre aprendendo porque tudo está sempre mudando, se eu não fosse tão vagabundo (risos), faria uma engenharia mecânica na ufc daqui, mas pelo tanto que odeio matemática acho que não daria muito certo não, mas sempre tem aquela vontade né?” (E3)

“Me sinto bem, gosto de todo mundo lá, o horário pra mim é bom, como eu disse o pai funciona melhor a noite, não tenho muitos problemas nele não.” (E5)

O quarto e o sexto entrevistado (E4, E6) abordaram o desafio do trabalho cansativo, mas também a gratidão por ter uma fonte de renda. Essa perspectiva é relacionada a estudos de autores como Ferreira (2012), que discute como o contexto socioeconômico pode influenciar a percepção de prazer no trabalho, especialmente em condições desafiadoras.

“É bem cansativo, anda muito e tudo mais, mas sou feliz, imagina se não tivesse isso, ia ser um apereio todo mês aqui em casa, mas quando Alice crescer mais um pouquinho se Deus quiser quero arrumar outra coisa, porque haja sol viu.” (E4)

“É puxado, não é coisa pouca não, se o cara for mole não aguenta o rojão, quando acaba tô só o resto, pudesse queria ter algo melhor” (E6)

Ao analisar ainda alguns discursos nessa categoria, percebe-se a que os entrevistados possuem percepções diferentes a cerca das condições que um trabalho informal pode vir a trazer.

Nesse contexto, é interessante observar que, mesmo em contextos de trabalho informal, nos quais as relações laborais não possuem formalidade e hierarquia definida, os trabalhadores muitas vezes continuam a identificar e reconhecer uma estrutura que se assemelha à tradicional relação de empregado e empregador. Mesmo quando não há laços contratuais formais ou títulos oficiais, muitos trabalhadores informais ainda se referem a alguém como seu "chefe" ou líder, possivelmente devido à necessidade de estabelecer uma estrutura organizacional para suas atividades laborais, garantir uma coordenação eficaz ou, em alguns casos, para facilitar o respeito pelas regras e diretrizes estabelecidas por uma figura de autoridade informal. Esse fenômeno destaca a complexidade das dinâmicas de trabalho informal e como os trabalhadores podem continuar a perceber e adotar elementos da estrutura tradicional, mesmo em ambientes mais flexíveis e não convencionais.

“No meu trabalho me sinto bem acolhida tanto pela minha chefe como pelos clientes. Tenho todos os meios necessários para poder executar meu dever e é um ambiente agradável.” (E1)

Cara, acho que são boas, não preciso de muito não, a moto é minha, mas a mochila que levo as coisas é deles, e só preciso disso, não tenho muito do que reclamar não.” (E5)

As entrevistas apresentam exemplos concretos de relacionamentos interpessoais positivos no ambiente de trabalho, que podem ser relacionados ao conceito de prazer no

trabalho. A qualidade das relações interpessoais desempenha um papel fundamental no bem-estar e na satisfação dos trabalhadores, o que pode ser analisado à luz de estudos da literatura brasileira sobre o tema.

Na entrevista E3, o entrevistado expressa a proximidade e a amizade com seus colegas de trabalho, chamando-os de "irmãos que a vida me deu". Essa conexão com colegas de trabalho pode ser relacionada à ideia de apoio social no trabalho, que é discutida por autores como Ferreira (2012) e Bergamini (2008). Esses estudos sugerem que o apoio social no ambiente de trabalho, incluindo amizades e relacionamentos positivos, contribui para o prazer no trabalho e a satisfação profissional.

“Graças a Deus me dou muito bem tanto com meus colegas de trabalho, são dois irmãos que a vida me deu, muito difícil a gente até discutir, a gente até brinca que é o trisal perfeito” (risos) (E3)

Na entrevista E4, a entrevistada menciona que se tornou amiga de suas companheiras de jornada devido ao trabalho e que elas frequentemente visitam sua casa. Essa amizade que se desenvolveu a partir do ambiente de trabalho exemplifica como as relações interpessoais podem transcender o local de trabalho e se tornar uma fonte de prazer e suporte emocional. Autores como Duarte (2018) discutem como a construção de relacionamentos fora do ambiente de trabalho pode contribuir para o bem-estar e a satisfação dos trabalhadores.

“Fiquei muito amiga das minhas companheiras de jornada por causa disso, não conhecia elas antes de começar a entregar pro Queiroz, elas hoje em dia viram e mexem sempre tão aqui por casa, mas são só elas mesmo” (E4)

Na entrevista E5, o entrevistado destaca sua amizade com colegas de trabalho, como Vanderson, e menciona o senso de camaradagem ao competir de forma amigável. Esses relacionamentos positivos e atividades sociais no trabalho estão alinhados com a ideia de que a interação social no ambiente de trabalho pode criar um ambiente mais agradável e prazeroso, conforme sugerido por autores como Tavares (2015).

Porra, sou muito brother do outro entregador, não conhecia ele antes, mas hoje a gente é amigo demais, a gente brinca quem entrega mais rápido, tiramos uns pegazinhos quando saímos juntos. (risos) Sou muito amigo das meninas do balcão também, do pessoal da cozinha, todo mundo se dá muito bem. (E5)

Em resumo, as entrevistas ilustram como as relações interpessoais positivas no trabalho podem ser uma fonte de prazer e satisfação no ambiente profissional, apoiando a

ideia de que o aspecto social desempenha um papel importante no conceito de prazer no trabalho, conforme discutido na literatura brasileira.

Além disso, o relacionamento entre os trabalhadores e suas chefias é um aspecto crítico do ambiente de trabalho. Essa dinâmica influencia diretamente a eficácia organizacional, a satisfação no trabalho e a retenção de talentos. O relacionamento com a chefia tem impactos profundos no ambiente de trabalho. Relações positivas com líderes estão associadas a níveis mais elevados de satisfação no trabalho, engajamento, produtividade e retenção de talentos (Eisenbeiss, Knippenberg, & Boerner, 2008). A narrativa dos entrevistados acaba narrando que sua grande maioria possui uma boa relação com seus respectivos chefes:

Presto conta apenas com minha chefe e como disse, temos uma relação boa e saudável. (E1)

Com Henrique que é o dono, foi como te disse nossa relação é de irmão, as vezes nem lembro que ele é o dono ou meu chefe, sei lá. É bem natural tudo, sabe? Tudo dele é Coelho pra cá, Coelho pra lá e do mesmo jeito eu com ele. (E3)

A Fernanda no Leleo, e no Queiroz a um rapaz novinho que entrou agora lá, mas não lembro o nome dele, depois pergunto se tu quiser. Me dou super bem com Fernanda, ela é bem legalzinha e o rapazinho novo, eu não conheço bem ainda, mas também parece ser uma boa pessoa. (E4)

As relações interpessoais desempenham um papel significativo na experiência dos trabalhadores informais. As entrevistas 2, 3 e 5 destacam relacionamentos positivos com colegas de trabalho e clientes, o que contribui para um ambiente de trabalho mais agradável.

A literatura brasileira enfatiza a importância das relações interpessoais no local de trabalho para o prazer no trabalho. Autores como Limongi-França (2004) ressaltam que o apoio social, a amizade com colegas e um ambiente de trabalho harmonioso são elementos que contribuem para a satisfação no trabalho. As entrevistas refletem esse aspecto, pois os entrevistados mencionam a proximidade e a amizade com colegas de trabalho.

4.3 Fatores Geradores de sofrimento no trabalho

As entrevistas fornecem informações detalhadas sobre as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores em seus respectivos empregos, permitindo uma análise em relação aos fatores de sofrimento no trabalho, conforme discutido na literatura brasileira.

Um fator de sofrimento comum mencionado nas entrevistas é a questão da logística e transporte.

“Apenas meu caminho até o trabalho, já que não tenho transporte” (E1)

Outra questão comum é a gestão do tempo e o atraso dos clientes, como mencionado na E2 e E3. O atraso dos clientes pode gerar desafios significativos na jornada dos entrevistados, pois muitas vezes precisam se adaptar a esses atrasos e ajustar suas agendas. Isso pode resultar em maior pressão e estresse para cumprir as demandas dos clientes, como apontado por autores como Ferreira (2012).

“As do local que eu já falei, que logo vou melhorar e talvez o atraso das clientes, que eu entendo que é normal nos dias de hoje, mas que acaba fazendo que eu me vire em 100 pra encaixar tudo e fazer com que aquilo não interfira na agenda inteira, apesar de eu sempre avisar e pedir para serem pontuais, sempre acaba acontecendo e eu tenho que me virar do meu jeito” (E2)

“Cara de vez em quando aparece um problema mais complicado, que tira mais tempo, atrasa outros concertos também, cada modelo tem seus problemas, então não é uma receita de bolo prontinha, sabe? Tem que analisar cada problema a fundo e isso demanda tempo, que muitas vezes não se tem, porque eu mesmo me cobro muito pra fazer tudo o mais rápido possível. Ah e querendo ou não sempre existe aquelas dorzinhas no fim do dia também por ter passando o dia inclinado em cima do capô, ou por baixo do carro, mas cara ossos do ofício como todos tem, não é?” (E3)

Além disso, as condições físicas adversas também são destacadas nas entrevistas. Os entrevistados mencionam o cansaço, o calor intenso e o esforço físico associado às suas ocupações (E3, E4, E5, E6). Essas condições de trabalho desafiadoras podem causar desconforto físico e contribuir para o sofrimento no trabalho, como abordado por autores como Lima (2017).

“É o que já te disse, o cansaço por andar demais, o clima muito quente, e como já falei todas as vezes, as rejeições do pessoal” (E4)

“Macho deixa eu ver, geralmente tem alguns erros dos clientes mesmo, quando erram o endereço e eu fico rodando que nem besta até achar, a pressa que eles têm na entrega, querem que chegue na hora. Também no começo do ano que tem chuva é bem chatinho, porque sempre atrasa as coisas, a gente pega chuva e tal, acho que é por aí” (E5)

“A quentura, o sol quente, o mormaço, o bafo quando eu molho o barro, a força que eu tenho que fazer quando carrego ou descarrego, mas fazer o quê, tem que ter isso” (E6)

Por fim, a pressão dos clientes também é mencionada, com expectativas de entrega rápida (E5) e a pressa dos clientes (E3). A pressão para cumprir as expectativas dos clientes pode aumentar a tensão e o estresse dos trabalhadores informais, como discutido em estudos como os de Marinho (2016), que discute como a pressão para atender às demandas dos clientes pode aumentar o estresse e a tensão no ambiente de trabalho

Em resumo, as entrevistas destacam desafios comuns enfrentados pelos trabalhadores informais, incluindo dificuldades de transporte, gestão do tempo, condições físicas adversas e pressão dos clientes. Esses fatores podem contribuir para o sofrimento no trabalho, conforme discutido na literatura brasileira, e ressaltam a importância de considerar medidas de apoio e regulamentações adequadas para melhorar as condições desses trabalhadores.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do objetivo de compreender as vivências de prazer e sofrimento dos trabalhadores em atividades informais, realizou-se uma pesquisa qualitativa que permitiu identificar as principais fontes de sofrimento e prazer.

Ao identificar as principais fontes de sofrimento no trabalho, observamos que fatores como pressão dos clientes, condições climáticas adversas e cansaço físico surgem como desafios significativos para esses trabalhadores. Essas dificuldades refletem os desafios inerentes às atividades informais.

Por outro lado, a pesquisa também revelou as principais fontes de prazer no trabalho, incluindo a realização pessoal, relações interpessoais positivas e a autonomia na organização do trabalho. Os trabalhadores informais expressaram satisfação ao desfrutar de um ambiente de trabalho harmonioso com colegas.

Sobre a descrição das características do cotidiano laboral e as relações de trabalho dos trabalhadores informais destacou a diversidade de atividades desempenhadas por eles, bem como a flexibilidade de horários. Esses aspectos ilustram a natureza multifacetada e adaptável das atividades informais, que muitas vezes permitem uma maior independência na organização do trabalho.

As relações laborais mencionadas nas entrevistas enfatizaram a importância das conexões interpessoais positivas no local de trabalho, que muitas vezes se transformam em amizades significativas. Essa dimensão social do trabalho informal pode fornecer apoio emocional e contribuir para um ambiente de trabalho mais agradável.

Em resumo, esta pesquisa ofereceu insights valiosos sobre as experiências de trabalhadores em atividades informais, destacando as fontes de prazer e sofrimento no trabalho, as características do cotidiano laboral e as relações laborais. Essas descobertas contribuem para uma compreensão mais abrangente das dinâmicas do trabalho informal, ressaltando a importância de considerar tanto os desafios quanto as recompensas associadas a essas ocupações.

Entretanto, a pesquisa apresenta algumas limitações que devem ser consideradas. A mais relevante é relativa à relação quantidade de material empírico levantado nas entrevistas e o tempo disponível para análise e escrita do trabalho final, podendo novos tratamentos de dados serem indicados para aprofundar as reflexões. Outro fator limitador a ser apontado é que esta pesquisa foi realizada em um contexto específico e em um período determinado, o que pode limitar a aplicabilidade dos resultados a outras épocas ou locais.

Diante disso, sugere-se buscar amostras mais representativas e diversificadas de trabalhadores informais em diferentes contextos geográficos e ocupacionais e até mesmo comparar as experiências

de trabalhadores informais em diferentes países pode fornecer insights valiosos sobre como fatores culturais e econômicos influenciam suas vivências de prazer e sofrimento no trabalho.

5. REFERÊNCIAS

- ALVES, J. E. D., & GARCIA, R. A. (2003). **Trabalho informal e precarização: a realidade dos vendedores ambulantes no centro de Florianópolis**. Revista Latino- Americana de Geografia e Gênero, 2(1), 27-42
- ALVES, Maria Aparecida & TAVARES, Maria Augusta. A dupla face da informalidade do trabalho “autonomia” ou precarização. In ANTUNES, Ricardo (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2007.
- AMABILE, T. M. (1997). **Motivação para criatividade nas organizações: fazer o que se gosta e gostar do que se faz**. Revista de Administração de Empresas, 37(3), 9-18
- ANTUNES, R.; DRUCK, G. **A precarização do trabalho como regra**. In: Ricardo Antunes (Org.). **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.
- ANTUNES, Ricardo. **A corrosão do trabalho e a precarização estrutural**, margem esquerda, n. 18. São Paulo: Boitempo, 2012
- ANTUNES, Ricardo. **Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era deprecarização estrutural do trabalho?** São Paulo, 2011. 205-419 pp.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**. Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho. São Paulo: Boitempo Editorial, 2005.
- BARDIN, L. (2011). **Análise de conteúdo**. Edições 70.
- BASU, K. (1999). **Child labor: cause, consequence, and cure, with remarks on international labor standards**. Journal of Economic Literature, 37(3), 1083-1119
- BERGAMINI, C. W. (1994). **Liderança: administração do sentido** São Paulo: Editora Atlas.
- BOGDAN, R. S.; BIKEN, S. **Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos**. 12.ed. Porto: Porto, 2003.
- BONACINI, André Luis Augusto, **O método em Marx: a centralidade do trabalho na vida humana**, Franca, 2018
- BRESCANCINI, A. M. – **Motivação, clima organizacional e qualidade de vida** – 2004.
- CACCIAMALI, Maria C. **A Economia Informal 20 Anos Depois**. São Paulo, 217-230 pp
- CACCIAMALI, Maria Cristina. **Um estudo sobre o setor informal urbano e formas de participação na produção**. 1982. Tese (Doutorado em Teoria Econômica) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 1982

- CARDOSO, Adalberto; COMIN, Alvaro A.; GUIMARÃES, Nadya. **Os deserdados da indústria: reestruturação produtiva e trajetórias intersetoriais de trabalhadores demitidos da indústria brasileira**. In: GUIMARÃES, Nadya; HIRATA, Helena.
- CARRILLO, J. (2008). **The informal economy in Latin America: myth and reality**. *World Development*, 36(11), 2313-2333
- CERVO, A. L., & BERVIAN, P. A. (2002). **Metodologia científica**. Título do periódico, 20(1), 7-22
- CHAHAD, José. **O emprego formal no Brasil entre 1992-2006: comportamento, tendências atuais e suas causas explicativas**. In: MACAMBIRA, J. O mercado de trabalho formal no Brasil. Fortaleza: Imprensa Universitária, 2006.p.43-68.
- CHAMORRO-PREMUZIC, T., & FURNHAN, A. (2010). **Personalidade e Competência Intelectual**. Imprensa de psicologia
- COLOSSI, N.; COSENTINO, A.; GIACOMASSA, L. **DO TRABALHO AO EMPREGO: UMA RELEITURA DA EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE TRABALHO E A**
- CORAZZA, Gentil, **Malthus e Ricardo: duas visões de economia política e capitalismo**, São Leopoldo, 2005
- DEJOURS, C. **A loucura do trabalho - Estudo de psicopatologia do trabalho**. SP, Ed.Cortez, 1992.
- DEJOURS, C., & ABDOUCHELI, E. (1990). **Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho** (D. M. R. Glina, Trad.). *Prévenir*, 20, 119-145.
- Desemprego: trajetórias, identidades, mobilizações. São Paulo: Senac, 2006.
- DIAS, E. C. (2001). **Doenças Relacionadas ao Trabalho: Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde/Ministério da Saúde do Brasil**. Brasília. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf
- DRUCK, G. **A precarização social do trabalho no Brasil: alguns indicadores**. In: Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II. São Paulo: Boitempo, 2012.
- DUARTE, Larissa Rafaelly Sales; DE CASTRO, Eliana Maria Cunha. **Amor, trabalho e conhecimento: as fontes da vida**. *REVISTA LATINO-AMERICANA DE PSICOLOGIA CORPORAL*, v. 5, n. 8, p. 1-19, 2018.
- Eisenbeiss, S. A., van Knippenberg, D., & Boerner, S. (2008). **Transformational leadership and team innovation: Integrating team climate principles**. *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1438–1446.

- ETGES, J. **Conceito do trabalho, construção do conceito e trabalho do conceito. Perspectiva**, [S. l.], v. 10, n. 17, p. 79–96, 1992.
- Ferreira, M. C., & Mendes, A. M. (2003). **Trabalho e riscos de adoecimento: o caso dos auditores-fiscais da previdência social brasileira**. Brasília: Ler, Pensar e Agir.
- FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E. **As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado**.
- GIL, A. C. (2006). **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas.
- Gil, A. C. (2010). **Métodos e técnicas de pesquisa social**. Editora Atlas
- HIRIGOYEN, M. F. (2006). **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Editora Bertrand Brasil
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2004
- MARINHO, Fernanda Pereira et al. **CUIDADO É FUNDAMENTAL**. Revista de Pesquisa Cuidado é Fundamental Online, v. 8, n. 3, p. 4609-4615, 2016.
- MATTOSO, JORGE. **O Brasil desempregado**. São Paulo: Ed. Perseu Abramo, 1999.
- MENDES, A. M. (2007). **Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho**. In A. M. Mendes (Org.). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- MÉSZÁROS, I. Desemprego e precarização: um grande desafio para a esquerda. In: ANTUNES, R. (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006. 27-44 p.
- MORGUESON, F. P., & HUMPHREY, S. E. (2006). **O questionário de design de trabalho (WDQ): desenvolvimento e validação de uma medida abrangente para avaliar o design do trabalho e a natureza do trabalho**. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 19(3), 380-391.
- MORIN, E. M. **Os sentidos do trabalho**. ERA-Revista de Administração de Empresas. Jul/set 2001. São Paulo, v. 41.n.3. p. 8-19.
- NORONHA, Eduardo G. **Informal, ilegal e injusto: percepções do mercado de trabalho no Brasil**. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. Vol. 18, n 53, 2003.
- OLIVEIRA, F. **Crítica à razão dualista: o ornitorrinco**. São Paulo: Boitempo, 2005.
- PATTON, M. Q. (2002). **Qualitative research and evaluation methods** (3rd ed.). Sage Publications
- PIRES, A.P. (2008) Amostragem e pesquisa qualitativa: ensaio teórico e metodológico. In: POUPART, Jean; et al. *A pesquisa qualitativa enfoques epistemológicos e metodológicos*. Edvozes.

Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. [online]. 2010, Vol. 35, nº 122, p. 229-248.

FREUD, S. (1974). **Obras Completas**. Rio de Janeiro: Imago. XXI. PP. 174

RUPTURA DO ATUAL MODELO. Revista Teoria e Evidência Econômica, v. 5, n. 09, 11.

SAMPIERI, R., COLLADO, C., & LUCIO, M. (2013). **Definições dos enfoques quantitativo e qualitativo, suas semelhanças e diferenças** Porto Alegre, RS: Penso.

SCHNEIDER, F., & ENSTE, D. (2002). **Hiding in the shadows: The growth of the underground economy**. International Monetary Fund

SCHWARTZ, Yves, **Conceituando o trabalho, o visível e o invisível**, Rio de Janeiro, 2011

SELIGMAN, M. E. P. (2002). **Felicidade autêntica: usando a nova psicologia positiva para a realização do potencial humano**. Rio de Janeiro: Objetiva

Seligmann-Silva, E., Hespanhol Bernardo, M., Maeno, M., & Kato, M. (2010). **O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 35(122), 187-191. Disponível em:
<http://www.redalyc.org/html/1005/100515726002/>

SILVA, E. L. & MENEZES, E. M. (2000) - **Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação**. LED/UFSC. Florianópolis

SOUZA, Paulo R. **A determinação dos salários e do emprego nas economias atrasadas**. Estudos Econômicos, São Paulo, v.10, 1980.

STRAUSS, A.; CORBIN, J. **Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques**. London: SAGE Publications, 1990

VALLERAND, R. J. (2010). **On passion for life activities: The Dualistic Model of Passion**. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, Vol. 42, pp. 97–193)

WISNER, A. (1994). **A Inteligência no Trabalho**. São Paulo. Fundacentro/Unesp

Yáñez-Masot, A., Guichard-Casal, V., Garrido-Moreno, A., & Rueda-Armengot, C. (2021). **"Job satisfaction and psychological well-being among informal workers: The role of job control and income instability."** *Frontiers in Psychology*, 12, 736

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

Bloco 1			
Me conte um pouco sobre você (idade, naturalidade, escolaridade)			
Como você chegou a esse emprego?			
Me fale um pouco da sua vida fora do trabalho			
Qual o papel do trabalho na sua vida?			
Bloco 2			
Objetivos Específicos	Conceito	Autor	Perguntas
Descrever as principais características do cotidiano laboral, da divisão e organização do trabalho dos trabalhadores em atividades informais	A divisão do trabalho pode trazer benefícios em termos de especialização e eficiência, mas também pode levar à alienação e à fragmentação das tarefas, reduzindo a autonomia e o envolvimento dos trabalhadores.	Dejours (1993)	Quando você pensa em trabalho, o que lhe vem à cabeça? Como você descreveria o seu trabalho? Quais tipos de atividade você desempenha no seu trabalho? Como é sua rotina em um dia normal de trabalho? Como você se sente em relação ao seu trabalho? Como você descreveria sua condição de trabalho? Como você acaba se sentindo com elas? Antes desse trabalho você teve outros? O que você fazia nele? O que

			acha que mudou? Como você sabe o que tem pra fazer? Quem decide o que é pra fazer e como? O que você precisa pra realizar um bom trabalho? Você tem estas condições? Quem fornece? Como você se sente sobre isso?
Descrever as principais características das relações laborais vivenciadas pelos trabalhadores em atividades informais	As relações laborais desempenham um papel crucial na saúde mental dos trabalhadores, afetando sua motivação, satisfação e bem-estar. O reconhecimento, o apoio social e a qualidade das interações no ambiente de trabalho são elementos fundamentais para uma experiência laboral saudável e satisfatória.	Dejours (1992)	Você trabalha com mais alguma pessoa? Como você descreveria sua relação com seus colegas de trabalho? (se existir) Como você acha que as pessoas ao seu redor enxergam seu trabalho? A quem você presta conta das atividades que realiza? Como é a relação com esta(s) pessoa(s)? Como você acha que seu trabalho é visto pela sociedade? Qual o valor que você acha que seu trabalho tem? Dê exemplos.
Identificar as principais fontes de prazer no trabalho	O prazer no trabalho não é simplesmente o oposto do sofrimento, mas sim uma experiência subjetiva positiva que resulta da possibilidade de realizar um trabalho com sentido, com autonomia e que seja	Dejours (1998)	Como você se sente no seu trabalho? Quais as facilidades que você enfrenta no seu trabalho? Quais as lembranças

	reconhecido como tal		mais relevantes que você possui desse trabalho? Quando você pensa no futuro, como você pensa no trabalho? Você sente que seu trabalho é de alguma forma reconhecido? Como você acha que sua chefia vê seu trabalho? O que você acha que contribuiria para fazer você se sentir melhor no seu trabalho?
Identificar as principais fontes de sofrimento no trabalho	O sofrimento no trabalho é um conjunto de fenômenos negativos produzidos por determinadas situações ou condições de trabalho que atingem as pessoas em seus valores e em sua identidade, comprometendo sua saúde física e mental	Dejours (1992)	Quais as principais exigências do seu trabalho? Como você se sente sobre isso? Quais as dificuldades que você enfrenta no seu trabalho? Quando você pensa no futuro o que você não gostaria que fizesse parte do seu trabalho? O que você sente ao acordar e pensar em ir ao trabalho? Como você se sente após um dia de trabalho? Qual o impacto que o trabalho tem no seu corpo, na sua opinião? Qual o impacto que o trabalho tem na sua mente, na sua opinião? Qual o impacto que o trabalho tem nas suas

			emoções, na sua opinião? (não fazer estas perguntas em sequência)
Bloco 3			
Como você se sentiu nessa entrevista? Você achou que eu poderia ter feito mais alguma pergunta? Gostaria de complementar com mais alguma coisa sobre o assunto?			

