



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO**  
**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS**  
**DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO**

Lívia Marques Paraense dos Santos

**SOCIEDADE DO CANSAÇO EM TEMPOS DE PANDEMIA E TRABALHO  
REMOTO: A PERSPECTIVA DE ESTAGIÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO**

**RIO DE JANEIRO**

**2022**

Lívia Marques Paraense dos Santos

**SOCIEDADE DO CANSAÇO EM TEMPOS DE PANDEMIA E TRABALHO  
REMOTO: A PERSPECTIVA DE ESTAGIÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como parte dos requisitos necessários à obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Marisol Rodriguez Goia

**RIO DE JANEIRO**

**2022**

Ao meu avô Jovino, uma das vítimas dessa pandemia e minha grande saudade. Não foi em vão e não é um número – foi avô, pai, irmão, sogro, genro, marido, o amor de tantos. Falta você na sua poltrona favorita da sala. Sempre generoso e caloroso, suas histórias viverão em nós. Do seu eterno “Broto”.

## AGRADECIMENTOS

A experiência na UFRJ foi, desde o início, intensa. Mesmo diante de tantas expectativas, ao pisar na Praia Vermelha pela primeira vez para efetivar a inscrição nas matérias, a Lívia de 18 anos - ainda insegura, mas totalmente ansiosa pelo novo - não poderia imaginar o tanto de coisas boas que estavam por vir e as tantas diferentes versões dela mesma que seriam descobertas.

Agora, aos 24 anos, com lágrimas - felizes - nos olhos e prestes a encerrar este capítulo, me pego revisitando todos os momentos vividos nessa instituição. Como é bom ter me entregado tanto. A saudade e a realização se misturam e caminham juntas.

Agradeço a todos os professores dessa e de tantas instituições que auxiliaram na minha formação e, principalmente, à minha orientadora Marisol Goia, que abraçou minhas ideias desde o princípio e me ajudou a encontrar meu propósito nesta pesquisa. Poder nomear e compreender fenômenos que despertaram meu interesse nestes temas, a partir de vivências pessoais tão marcantes e sensíveis, foi fundamental neste momento.

Agradeço a cada amigo que conheci desde o primeiro dia por essa jornada que foi, sem dúvidas, transformadora. Em especial aos integrantes do meu período 2016.1, a todos que já participaram da Atlética de Administração e ao Victor, Isabel, Matheus, Alissa, Arthur, Laura, Felipe, Cadu e Julia, que mergulharam comigo nesta experiência e viveram tudo que havia pra viver - em sala de aula, em cada DCE, no sujinho, na torcida, nos jogos universitários e nas tantas choppadas.

Agradeço ao Ricardo, meu companheiro e amor, que também conheci nesta instituição especial. Obrigada por todo o apoio, companhia, compreensão, paciência e, principalmente, por sempre ter acreditado em mim nessa caminhada.

Agradeço à minha família, que fez o impossível para que todas as possibilidades fossem possíveis para mim. À minha avó Dulcinea, com quem desde pequena aprendi sobre a importância da educação e dedicação. À minha tia Nadja, uma verdadeira potência, em quem sempre me espelhei como uma mulher independente. Ao meu pai, Onerom, por me incentivar a acreditar e não me resignar, me ensinar que o melhor lugar é sempre aqui e agora e por ter me criado pro mundo - o que considero o ato mais libertador que pais podem ter. À minha mãe, Ana Cláudia, a mulher mais doce e forte que conheço, por abraçar tudo que divido em totalidade, por me estimular desde pequena a ter um olhar atento para o outro, por sempre me lembrar que há - muita - vida pela frente e pela presença constante nas tantas vezes que precisei ao longo desta pesquisa.

## RESUMO

A mudança de paradigma da sociedade disciplinar para a sociedade do cansaço foi marcada pela aceleração, hiperinformação, idealização da liberdade, inquietação e, conseqüentemente, pela autoexploração e esvaziamento. Aliado a isso, o mundo foi acometido pela pandemia do novo coronavírus, a qual configurou uma crise sem precedentes. Com ela, as relações entre organizações e funcionários, mais especificamente os estagiários, mudou significativamente. O presente estudo apresenta uma análise sobre a percepção de estagiários acerca das vivências experienciadas com o trabalho remoto em meio à pandemia de COVID-19, a partir de três dimensões: as Percepções Gerais sobre o Estágio, a Autopercepção do Estagiário e a Percepção das Expectativas com Relação ao Estagiário. A pesquisa é interpretativa e foi aplicada a pesquisa de campo, fundamentada em entrevistas individuais com questões semi-estruturadas, para aprofundamento com cada participante. Obteve-se uma seleção de sujeitos de 6 respondentes e conclui-se que o período pandêmico refletiu e maximizou aspectos pré-existentes, além de trazer novas pontos negativos à realidade destes estagiários de Administração. Os jovens são um dos segmentos mais afetados neste momento e, internalizando a dinâmica da produção incessante, o discurso ficcional de sucesso e as práticas propagadas pelas organizações, passaram a exceder suas jornadas de trabalho, exercer funções incompatíveis com o cargo e com a missão do estágio, ter dificuldades para descansar e aproveitar o tempo livre, colocando em segundo plano a saúde física e mental e apresentando mais manifestações de doenças psíquicas.

**Palavras-chave:** Sociedade do Cansaço; Pandemia; Trabalho Remoto; Estágio em Administração

## **ABSTRACT**

The paradigm shift from the disciplinary society to the burnout society was marked by acceleration, hyperinformation, idealization of freedom, restlessness and, consequently, by self-exploration and emptying. Allied to that, the world was affected by the pandemic of the new coronavirus, which configured an unprecedented crisis. Therewith, the relationships between organizations and employees, more specifically the interns, changed significantly. The present study presents an analysis of the perception of interns about the experiences with remote work in the midst of the COVID-19 pandemic, from three dimensions: the General Perceptions about the Internship, the Intern's Self-Perception and the Perception of Expectations Regarding the Intern. The research is exploratory and interpretive and field research was applied, based on individual interviews with semi-structured questions. A sample of 6 respondents was obtained and it is concluded that the pandemic period reflected and maximized pre-existing aspects, in addition to bringing new negative points to the reality of these management interns. Young people are one of the most affected segments at the moment and internalizing the dynamics of incessant production, the fictional discourse of success and the practices propagated by organizations, they began to exceed their working hours, perform functions disconnected from the position and mission of the internship, having difficulties to rest and enjoy free time, putting physical and mental health in second plan and presenting more manifestations of psychic diseases.

**Keywords:** Burnout Society; Pandemic; Remote Work; Management Internship

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>7</b>
1.1	Objetivos	9
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO</b>	<b>11</b>
2.1	A Sociedade do Cansaço	11
2.2	O Estágio e o Estudante de Administração	16
2.3	A Pandemia e a Disseminação do Trabalho Remoto	19
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA</b>	<b>26</b>
3.1	Tipo de Pesquisa	26
3.2	Seleção dos Sujeitos	26
3.3	Coleta de Dados	27
3.4	Tratamento dos Dados	29
3.5	Limitações do Método	29
<b>4</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÕES</b>	<b>31</b>
4.1	Percepções Gerais sobre o Estágio	31
4.1.1	Proposta Educativa do Estágio e Desafios Desconexos ao Cargo	31
4.1.2	Sintomas em Pares e Funcionários	32
4.1.3	Indo Além da Jornada de Trabalho	33
4.2	Autopercepção do Estagiário	34
4.2.1	A Não Priorização de Si e a Culpa	34
4.2.2	Sintomas nos Estagiários	36
4.2.3	A Dissolução do Tempo e do Espaço	37
4.2.4	Tão Perto e, Ainda Assim, Tão Longe	40
4.3	Percepção das Expectativas com Relação ao Estagiário	41
4.3.1	O Ambiente, as Metas e o Desempenho	41
4.3.2	Valorização do ‘Multitarefa’	42
4.3.3	O Discurso x A prática: Disponibilidade e Responsividade	43
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>45</b>
	<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>54</b>
	<b>APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTAS</b>	<b>57</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Alguns pensadores têm discutido que a sociedade contemporânea é marcada pela mudança de paradigma do modelo de sociedade industrial e disciplinar - determinada por mecanismos repressivos e impositivos, pela negatividade da proibição e pela exploração de terceiros - para o modelo de desempenho, determinado pelo esquema positivo do poder, pela aceleração, hiperinformação e por uma dinâmica de auto exploração, na qual o explorador é, simultaneamente, o explorado. O filósofo Byung-Chul Han (2017) explica que, atualmente, presencia-se a sociedade do cansaço, também chamada de sociedade do desempenho, na qual os indivíduos vivem esgotados, deprimidos e na busca incessante e inalcançável por um “eu-ideal”, devido às irrecorríveis exigências da existência nesta realidade. De acordo com o autor, a mudança de paradigma entre os dois modelos de sociedade preza pela continuidade e maximização da produtividade. Han (2017, p. 105) relata que “o sistema capitalista mudou o registro de exploração estranha para a exploração própria”, pois se compreendeu que a técnica disciplinar, embasada na proibição, na negatividade do dever e nas instituições de controle tem um efeito de bloqueio no desempenho, enquanto a positividade do poder, inerente à sociedade do cansaço, representa mais eficiência e se reinventa pela incessante busca pelo alcance de novas metas e pela idealização da liberdade.

Enquanto senhor de si mesmo, o indivíduo da sociedade do cansaço acreditaria estar rompendo com a exploração e submissão ao externo enquanto, na verdade, se entregaria à liberdade coercitiva. Han (2017) entende que a autoexploração, associada ao excesso de trabalho, resulta em uma falsa percepção de liberdade, o que seria mais conveniente do que a exploração do outro. Por intermédio do “trabalho duro”, o sujeito do desempenho espera alcançar prazer e ser o empreendedor de si mesmo, libertando-se da negatividade das ordens de terceiros. Contudo, esta emancipação - que denominam falsamente de “liberdade” - resulta na auto coação. Por intermédio deste mecanismo, os indivíduos se rendem mansamente à sedução do sistema. Han (2021) reforça que o regime atual não é repressor, mas sedutor e, por isso, não provoca resistência. Ao invés de oprimir a liberdade, ele a explora; ao se apresentar e se mascarar como liberdade, a dominação se torna completa e eficiente.

O filósofo elucidava que, atualmente, a existência humana está absorvida pela atividade e pelo culto à produtividade. Aliado a isto, facilitando e acelerando ainda mais este processo, instaurou-se a pandemia do novo coronavírus, iniciada em 2020, que representou uma crise sem precedentes no século XXI (PEDROSO; GISI, 2020) e abalou a vida humana em todos



os seus aspectos. Han (2021) expõe que a pandemia destruiu estruturas temporais, trazendo o teletrabalho como exemplo elucidativo. Como alternativa às medidas restritivas e de distanciamento, o trabalho remoto foi difundido. O imperativo ininterrupto do desempenho e do sucesso teria migrado para o ambiente virtual, no qual a hiperinformação domina (DALTRO; BARRETO SEGUNDO, 2020). Esta modalidade, muitas vezes apresentada como um benefício que proporciona liberdade (PIEVE; CARLOTO, 2021) também manifesta e reforça a positividade do poder: toda hora é possível, todo lugar é viável. O indivíduo seria, teoricamente, dono de seu tempo e de si, livre, capaz de permanecer conectado em tempo integral - "basta querer".

Com o *home office*, o trabalho incorporou o ambiente privado. Pieve e Carloto (2021, p.8) elucidam que o espaço íntimo transformou-se em um local no qual “o trabalhador vive hiperconectado, atento, muitas vezes diuturnamente, as comunicações do trabalho tornando sua vida uma conexão virtual e prejudicando suas relações familiares”. O indivíduo permanece, continuamente, responsivo, *online*, disponível, configurando a flexibilidade necessária ao sujeito de desempenho e demonstrando o comprometimento e dedicação ao trabalho. Sem delimitações claras de espaço e tempo, trabalho, estudo, afazeres domésticos, vida pessoal e lazer se entrelaçam, se confundem e as invasões são intensificadas, tornando as jornadas incessantes - e tudo isto em meio ao isolamento social, que impacta as relações interpessoais, reduz os momentos de escape e envolve o medo diante da situação pandêmica, que abrange a perda de muitas vidas (PIEVE; CARLOTO, 2021). A partir disso, o trabalho remoto principia demandas que, em meio à pandemia, possuem potencial de elevar os transtornos mentais relacionados ao trabalho e aos riscos ocupacionais (ARAÚJO; LUA, 2020).

As distintas faixas etárias vivenciam os impactos da pandemia de maneira diferente (PEDROSO; GISI, 2020). Os jovens, por representarem a parcela da população que está ingressando no mercado de trabalho, com expectativas de vida e carreira pela frente, estariam sendo, de forma desigual, afetados pela pandemia, configurando-se como um grupo socialmente vulnerável. A partir das consequências socioeconômicas deste momento atípico, como o rápido aumento do desemprego juvenil, o aumento de dívidas e o sofrimento psíquico ocasionado pelo distanciamento social - que estaria tornando os jovens mais suscetíveis a doenças como a depressão e o *burnout* -, os autores discutem a probabilidade de jovens enfrentarem um caminho volátil em relação à estabilidade de emprego e renda de qualidade. Além disso, pode-se pensar com Lopes (2016), que universitários e recém-formados

habitualmente consomem narrativas ficcionais relacionadas à “carreira dos sonhos” e a uma performance de destaque, se doando com o máximo de desempenho emocional, mental e físico, em busca de dar significados ao trabalho. Estagiários e jovens profissionais, em seus diversos recortes, tendem a configurar o elo mais fraco da corrente e, como indivíduos inseridos na sociedade do desempenho, muitas vezes se vêem compelidos a compensar vulnerabilidades com uma adesão ainda maior ao discurso ficcional de sucesso e desempenho (LOPES, 2016).

Refletir acerca da percepção e experiência de jovens colaboradores, imersos em um cenário pandêmico, marcado por inseguranças, é de extrema importância para a compreensão da relação entre as novas gerações de profissionais e o mundo do trabalho. Dessa forma, o presente estudo abarca os aspectos da sociedade do desempenho no contexto organizacional e as suas manifestações em quem inicia sua experiência profissional mediante ingresso por estágio. Este que é, naturalmente, um período gerador de expectativas e incertezas, quando considerado no contexto pandêmico e de transição para o ambiente remoto, pode trazer ainda outros desafios que este estudo pretende compreender. De que maneira os efeitos da pandemia do novo coronavírus e a consequente transição involuntária para o trabalho remoto afetaram a rotina e os desafios experienciados por estagiários da área de administração, como indivíduos da atual “sociedade do cansaço”?

## 1.1 Objetivos

O objetivo da pesquisa é realizar uma análise sobre a percepção de estagiários acerca das vivências experienciadas com o trabalho remoto em meio à pandemia de COVID-19. Três dimensões da relação dos estagiários com o trabalho são observadas, as quais, em conjunto, formam os objetivos específicos do trabalho e são detalhadas a seguir:

### a) **Percepções gerais sobre o estágio (propósito, condições, atividades):**

Esta dimensão aborda as experiências e percepções dos estagiários em suas respectivas organizações, dentro do período pandêmico e consequente transição para o trabalho remoto, com o foco no cumprimento da missão educativa do estágio e nas condições de realização dele. De que maneira a migração para o trabalho remoto afetou tais aspectos nas organizações onde trabalham? Busca-se analisar se, na prática, sob a ótica dos estagiários, o estágio cumpre seu sentido principal enquanto “local de aprendizagem” ou se ocorre desconexão e afastamento desta missão. Também pretende-se identificar se os estagiários, com a pandemia

e o trabalho remoto, passaram a trabalhar mais horas do que a jornada estabelecida, se responsabilidades mais complexas foram redirecionadas a eles, se os desafios são proporcionais ao cargo; em suma, suas percepções sobre eventuais mudanças em tais aspectos. Ademais, busca-se investigar se os estagiários observam, a partir da pandemia e do trabalho remoto, adoecimentos que possam estar ligados às atividades laborais e rotinas de seus pares e de funcionários, que integram seus ambientes organizacionais.

**b) Autopercepção do estagiário**

Esta dimensão se preocupa em compreender as percepções que os estagiários possuem de si mesmos acerca do desempenho de suas atividades, da autogestão de seu tempo entre trabalho produtivo, não produtivo, lazer, bem-estar e de sua saúde mental, considerando a nova dinâmica e realidade adversa imposta pela pandemia. Como os estagiários percebem a si mesmos no ambiente de trabalho? Será observada a percepção deles sobre o equilíbrio entre trabalho produtivo/estágio/universidade e trabalho não produtivo/vida pessoal/lazer/saúde/bem-estar, procurando entender como lidam com o tempo livre e ocioso e com os efeitos da pandemia e do trabalho remoto, marcados pela dissolução de tempo e espaço. Nesse sentido procura-se compreender se, nesta dinâmica, sentiram-se mais “donos de si”, com mais liberdade e autonomia ou se perceberam mecanismos de exploração, dificuldades de se “desligar” do trabalho e descansar. Nesta frente da pesquisa, busca-se atentar para o modo como enxergam o próprio desempenho, suas experiências e identificar os obstáculos, diferenças e inseguranças em relação a suas atividades. Por fim, pretende-se investigar a relevância e prioridade que sua própria saúde mental representa - ou não - em suas vidas e se já adoeceram ou se identificam/declaram adoecidos - se estão felizes, satisfeitos ou mais estressados.

**c) Percepção das expectativas com relação ao estagiário**

Esta dimensão aborda como os estagiários observam e percebem as expectativas direcionadas a eles em seus ambientes de trabalho, tanto as “oficiais” e acordadas, quanto as possivelmente subjetivas, considerando o contexto imposto pela pandemia, o qual pode ser capaz de evidenciar e intensificar aspectos preexistentes. Que expectativas são dirigidas aos estagiários durante o período pandêmico? Busca-se investigar quais foram, do ponto de vista dos estagiários, as formas de controle exercidos pelas empresas - sejam eles velados ou declarados - que se traduzem em cobranças e expectativas por alcance de metas, engajamento, disponibilidade e desempenho. Pretende-se entender como esses mecanismos se manifestaram no período pandêmico e como os estagiários os percebem e lidam com eles.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 A Sociedade do Cansaço

A sociedade contemporânea, reconhecida sob a configuração da sociedade do desempenho ou sociedade do cansaço, é marcada pela aceleração, hiperinformação e idealização da liberdade. Visitar e examinar a teorização da sociedade sob esta ótica - que cada vez se evidencia como mais atual -, pode auxiliar na avaliação das consequências, frutos e sequelas causados por ela. Esta análise é central para a presente pesquisa, por permitir a compreensão do modo como novas lógicas de controle e de produção podem gerar novas subjetividades, dores e anseios nos jovens de hoje.

O filósofo Byung-Chul Han (2017), cuja produção teórica é fundamental para a argumentação desenvolvida neste presente estudo, explica que o modelo de sociedade disciplinar constituída por fábricas, hospitais, presídios, quartéis, e determinada pela negatividade da proibição e por mecanismos repressivos e impositivos, teria sido substituído, no século XXI, por uma outra sociedade, formada por prédios, escritórios, bancos, shopping centers, e determinada pelo esquema positivo do poder. Han (2017, p.23) destaca que “aqueles muros das instituições disciplinares, que delimitam os espaços entre o normal e o anormal, se tornaram arcaicos.” A sociedade do século XXI, identificada como “sociedade do desempenho”, passou a ser constituída por “empresários de si mesmos”, sujeitos de desempenho e produção. Ela se desassocia da negatividade e “o poder ilimitado é o verbo modal positivo da sociedade do desempenho. (...) No lugar de proibição, mandamento ou lei, entram projeto, iniciativa e motivação” (HAN, 2017, p.24). Dialogando com Han (2017), Chevitarese (2021) explica que o controle passa a operar ao ar livre e, que hoje, os corpos úteis e dóceis da sociedade disciplinar, tal como entendeu Michel Foucault, não dependem mais da vigilância contínua.

De fato, Han (2017) pontua que a negatividade é afastada por intermédio do esforço excessivo que visa potencializar o desempenho. O autor reconhece a desarticulação da negatividade - que permite que a sociedade consiga diferenciar o “eu” e o “outro”, estabeleça limites, sinta e reconheça a dor - em prol da positividade, que configura uma sociedade sem lacunas, espaços e vazios, sem tempo para sentir, uma corrida que segue o fluxo do capital para produzir permanentemente.

Essa mudança de paradigma preza pela continuidade e maximização do nível de produção dos indivíduos. Han (2017) sustenta que a técnica disciplinar, própria das instituições de controle, a partir de determinado ponto de produtividade “tem um efeito de bloqueio, impedindo um maior crescimento” (HAN, 2017, p.25). Assim, o sistema capitalista teria mudado sua forma de exploração anteriormente externa ou “estranha”, para uma interna ou “exploração própria”, a fim de acelerar o processo (HAN, 2017, p. 105). O “sujeito de desempenho” continua disciplinado, mas mais produtivo e mais rápido que o “sujeito da obediência”. Além disso, o indivíduo na sociedade do desempenho é o senhor de si mesmo, tornando-se “livre” da submissão ao externo.

Entretanto, “a queda da instância dominadora não leva à liberdade. Ao contrário, faz com que liberdade e coação coincidam.” (HAN, 2017, p.29). Enquanto o sujeito da sociedade disciplinar representa uma identidade sólida e imutável, o sujeito de desempenho deve ser flexível, visando o aumento da produção. A mudança social dessa transição também resulta em uma reestruturação do interior da psique: no sujeito obediente, o medo e a angústia diante da transgressão prevalecem, enquanto o indivíduo do desempenho pós-moderno se configura como o sujeito da afirmação (FREUD, 1992 apud HAN, 2017). Han (2017) reconhece que as doenças psíquicas centrais do século XXI, como a síndrome de hiperatividade, déficit de atenção, *burnout* e depressão, são o resultado de uma sociedade que acredita ter se libertado de coações de terceiros, enquanto está emaranhada em coações autodestrutivas.

O sujeito do desempenho acredita estar rompendo com a exploração e o domínio do externo, enquanto se entrega à liberdade coercitiva, intrínseca à continuidade do desempenho e que se transforma em violência. Nessa dinâmica, o explorador é, simultaneamente, explorado; o prisioneiro é, simultaneamente, o vigia. “Com isso, a exploração é possível mesmo sem senhorio” (HAN, 2017, p.47). Esta autoexploração é mais conveniente do que a exploração do outro. O sujeito do desempenho espera, por intermédio do trabalho, atingir prazer e seguir o chamado de si mesmo, como empreendedor de si e se libertar da negatividade das ordens de terceiros. Contudo, esta emancipação, que chamam de liberdade, resulta na auto coação. Nesta realidade, o sentimento de alcançar uma meta definitiva não é realizado - a coação desta liberdade força o indivíduo a, continuamente, produzir mais, sem chegar a uma conclusão, enquanto se auto agride no processo (HAN, 2017).

A crescente sobrecarga de trabalho na realidade atual, associada ao excesso de estímulos, impulsos e informações - característicos do excesso de positividade da sociedade do desempenho - modificam a estrutura da atenção do indivíduo, fragmentando-a e destruindo-

a. Como resposta, visando a manutenção do desempenho, tornou-se necessária a técnica multitarefa, que atualmente é tida como um valor. Han (2017, p.32) pontua que esta técnica não é uma capacidade, mas um retrocesso:

Trata-se de uma técnica de atenção, indispensável para sobreviver na vida selvagem. (...) Na vida selvagem, o animal está obrigado a dividir sua atenção em diversas atividades. Por isso, não é capaz de aprofundamento contemplativo - nem no comer nem no copular. O animal não pode mergulhar contemplativamente no que tem diante de si, pois tem de elaborar ao mesmo tempo o que tem atrás de si. (...) As mais recentes evoluções sociais e a mudança de estrutura da atenção aproximam cada vez mais a sociedade humana da vida selvagem.

Os desempenhos culturais da humanidade são fruto da atenção profunda e contemplativa. Na sociedade do desempenho, ela é substituída pela hiper atenção, a qual é definida pela alta velocidade na mudança de foco entre diferentes atividades e fontes informativas, e pela baixa tolerância ao tédio - o qual é de extrema importância em processos criativos (HAN, 2017). Segundo Benjamin (1977 apud HAN, 2017), um estado de pura inquietação, hiperatividade e informações infinitas inibem processos criativos e não geram nada novo. O autor explica que o sono está para o ponto alto do descanso físico, assim como o tédio profundo está para o ponto alto do descanso espiritual. Corrêa (2019) pontua que as atividades de valor são as que passaram a possuir alguma utilidade e, conseqüentemente, o repouso como tempo livre não está mais presente na vida deste capital humano, que deve funcionar como uma eficiente alavanca para a economia de mercados.

Corrêa (2019) explica que o cotidiano dos indivíduos na sociedade do desempenho pode ser marcado pela percepção de, constantemente, estarem em falta com algo - tanto no trabalho, quanto no ambiente familiar, talvez consigo mesmos ou com seus amigos. Chevitaese (2021) discorre que outra possível tradução seria a sociedade da performance, pois os indivíduos passam a ininterruptamente atingir metas em todos os aspectos da vida, tornando-se uma tirania do “ser feliz”, de ter a família mais realizada, possuir o melhor corpo. Corrêa (2019) atenta para dois efeitos da sociedade do cansaço:

De qualquer maneira, estabelecer uma guerra constante consigo mesmo em busca do que não é admissível reconhecer como impossível, entrega os seres a um processo de autodestruição (...) que leva a dois caminhos de poucos prazeres: a produção desenfreada e o ócio culpado. (CORRÊA, 2019, p.2).

O primeiro cenário é marcado pelo atendimento de tudo e todos, como prioridade - o indivíduo exausto tem um empreendimento a realizar. No segundo cenário, o ócio, associado

a atividades não produtivas, resulta na culpa. Na sociedade do desempenho, as atividades sem caráter produtivo são desvalorizadas a ponto de perderem o sentido.

A partir desse contexto, o autor frisa que “os adoecimentos psíquicos da sociedade de desempenho são precisamente as manifestações patológicas dessa liberdade paradoxal” (HAN, 2017, p.30). Han (2017) explica que doenças psíquicas como a depressão, *burnout* e déficit de atenção expressam uma profunda crise da liberdade e as identifica como “um sinal patológico de que hoje a liberdade está se transformando em coação” (HAN, 2017, p.117). Essas enfermidades estão relacionadas ao excesso de positividade e provém da incapacidade de dizer não, e do poder ilimitado - todas apresentam traços altamente agressivos a si mesmo:

O sujeito de desempenho se destrói na vitória. (...) A gente faz a violência a si mesmo e explora a si mesmo. Em lugar da violência causada por um fator externo, entra a violência autogerada, que é mais fatal do que aquela, pois a vítima dessa violência imagina ser alguém livre. (HAN, 2017, p.102).

Na passagem da sociedade disciplinar industrial para a sociedade do desempenho, o superego, ao se desassociar da negatividade, transita para o eu-ideal - que é sedutor, inalcançável e onde o sujeito passa a se projetar, utilizando-o como parâmetro. “Do fosso que se abre então entre o eu real e o eu-ideal, acaba surgindo uma auto agressividade” (HAN, 2017, p. 100). O sujeito de desempenho está cansado e esgotado de lutar consigo mesmo, incapaz de confiar no outro e no mundo, é levado ao esvaziamento e à auto erosão. Han (2017, p. 71) indica que “o cansaço da sociedade do desempenho é um cansaço solitário, que atua individualizando e isolando”. Além disso, o sujeito pós-moderno vive num constante estado de culpa e, ao ter a si mesmo como referência e procurar superar a si próprio, compete consigo até fenecer e chegar a um colapso psíquico - o esgotamento ou *burnout*, que é o resultado desta concorrência absoluta e incessante. Frequentemente, um dos primeiros sintomas do *burnout* é a euforia - o indivíduo se entrega euforicamente ao trabalho e acaba sucumbindo. Esta enfermidade, muitas vezes, precede a depressão. Han (2017, p. 86) explica que, na sociedade atual, “realizar-se e autodestruir-se, aqui, coincidem.”

Antigamente, os limites entre trabalho e não trabalho eram claros. Atualmente, estes ambientes estão mesclados, se misturam, e os adventos da tecnologia contribuem na formação de um campo de trabalho móvel. “Hoje edifícios de trabalho e salas de estar estão todos misturados. Com isso, torna-se possível haver trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora (HAN, 2017, p. 116). Corrêa (2019) comenta que os pré-requisitos dos trabalhadores, nesta realidade, foram alterados a partir da relação da inovação e flexibilidade com a produção.

Fábricas se amplificam, abraçando os espaços privados e excedendo as jornadas habituais de trabalho, visto que o indivíduo passa a ser o responsável pelo seu incessante aprimoramento (VEIGA-NETO, 2013 apud CORRÊA, 2019).

Han (2017), explica que no contexto atual, como a exploração toma forma de liberdade e de auto realização, o indivíduo explora a si mesmo, ininterruptamente, crendo que pode se realizar. As novas premissas laborais passaram a se traçar por pontos como a criatividade contínua e a agilidade na resolução de problemas - o indivíduo, quando identifica em si a ausência destes traços determinados pela lógica neoliberal, se culpa (TARRES *et al.*, 2016 apud CORRÊA, 2019). Agregado a isto, está a falta de uma figura extrínseca a ser combatida - “some o dominador, calam-se as resistências e intensifica-se a resiliência” (CORRÊA, 2019, p.8)

O hipercapitalismo atual é capaz de transformar as relações humanas em relações comerciais e objetificar o ser humano pelo valor de mercado. “Nós enchemos o mundo com objetos e mercadorias com vida útil e validade cada vez menores” (HAN, 2017, p.127). O autor elucida que a proliferação das coisas expulsa - ou tenta expulsar - o vazio. O sujeito do desempenho dispõe de tantas opções, que se torna incapaz de estabelecer ligações profundas. Sua energia e libido são voltados, majoritariamente, a si próprio, enquanto o restante é partilhado entre contatos e relações superficiais. Diante deste elo não desenvolvido, torna-se simples retirar a libido de um objeto e direcioná-la a possuir outros. Han (2017, p.93) explica como este fenômeno se manifesta: “a alegria que se encontra nas redes sociais de relacionamento tem sobretudo a função de elevar o sentimento próprio narcísico. Ela forma uma massa de aplausos que dá atenção ao ego exposto ao modo de uma mercadoria”. A partir disso, é possível observar que, atualmente, há relação entre percepção de valor e exposição das coisas:

(...) hoje nós nos fazemos importantes nas redes sociais (...). Nós produzimos informações e aceleramos a comunicação, na medida que nos produzimos, nos fazemos importantes. Nós ganhamos visibilidade, expomos-nos como mercadorias. (HAN, 2017, p.125).

Em suma, torna-se evidente que, quanto menos perceptível é o poder, mais efetivo ele se torna. Os indivíduos passam a acreditar que “fazem por si”, pela própria liberdade, autonomia, realização e, cada vez menos, o controle externo é necessário. Atualmente, a tecnologia e a hiperinformação operam de maneira muito mais veloz do que a capacidade do indivíduo de pensar sobre elas e criticá-las. Esta sociedade sem pausas e espaços, sem tempo



para o sentir e o contemplar, resulta no indivíduo que, na tentativa de alcançar a vitória e o “eu-ideal”, se esgota, se autodestrói e é, facilmente, substituído. Tudo isto em prol da manutenção e maximização da produção, em detrimento da saúde mental e física das pessoas.

## 2.2 O Estágio e o Estudante de Administração

Ao pensar na sociedade atual, é imprescindível considerar como os jovens e estagiários, que estão iniciando suas carreiras e são os profissionais do futuro, lidam com suas realidades. Em um contexto no qual os indivíduos produzem até sucumbir, pensar nas responsabilidades, vivências e compreensões dos jovens diante do experienciado é essencial para repensar o presente, o futuro, compreender o que deve ser revisitado e tornar a ressignificação possível.

De acordo com Gouvêa *et al.* (2020), os preceitos definidos para a formação de administradores no Brasil aspiram ao desenvolvimento de um profissional versátil, com as competências - como negociação, flexibilidade, comunicação e adaptabilidade - em consonância com o esperado pelo mercado de trabalho e que contribua tanto para a sociedade quanto para as organizações nas quais estarão inseridos. Neste contexto, o estágio supervisionado torna-se uma ferramenta complementar ao conhecimento adquirido durante a formação acadêmica (ALCÂNTARA *et al.*, 2020) que possibilita ao estudante, futuramente administrador, o contato com a prática de sua profissão.

O estágio supervisionado designa a integração de três diferentes e importantes partes: o discente, a universidade e a organização (GOUVÊA *et al.*, 2020). Além disso, os autores frisam que as empresas contratantes e as instituições de ensino devem estar alinhadas, visto que o estágio supervisionado é uma prática de ensino-aprendizagem e uma oportunidade de os discentes estabelecerem contato com diversas realidades culturais e ambientes profissionais (ALCÂNTARA *et al.*, 2020).

A graduação, como principal fonte de produção de conhecimentos teóricos e práticos para o desenvolvimento de estudantes, possui uma função influente na execução do estágio supervisionado. Almeida e Pimenta (2014 apud GOUVÊA *et al.*, 2020) explicam que, ao longo da graduação em Administração, as habilidades, conhecimentos e posturas que formam o profissional, começam a ser construídas. A sala de aula garante o contato inicial com essas bases, mas é preciso ir além: administrar envolve ciência e técnicas aplicadas às organizações (Alcântara *et al.*, 2020). No período de estágio, por intermédio do contato direto entre o

discente estagiário e os ambientes de trabalho, objetiva-se que os conhecimentos adquiridos sejam ressignificados (ALMEIDA; PIMENTA, 2014 apud GOUVÊA *et al.*, 2020). Assim, o estágio pode ser compreendido como um ato educativo, realizado sob supervisão da instituição de ensino, que pretende preparar e instruir estudantes para o trabalho produtivo (Alcântara *et al.*, 2020).

Ao considerar a ótica das empresas, o estágio é uma maneira de formar um profissional em consonância com os objetivos e interesses delas. Nesse formato, as organizações - sem diversos custos trabalhistas - possuem acesso a estudantes qualificados, podem avaliar e treinar potenciais funcionários e garantem um período maior para considerar suas possíveis contratações (AQUINO; TOMASSINI, 2008 apud LOURENÇO; LEMOS; PÉCORRA, 2012). É relevante ponderar que, embora o período de estágio possa ser vantajoso para os alunos em formação, numerosas organizações aproveitam para delegar responsabilidades que originalmente são destinadas a funcionários efetivos (LOURENÇO; LEMOS; PÉCORRA, 2012). Há situações nas quais a prática do estágio foge do objetivo original e se configura numa inserção precária no mercado. Neste contexto, também é válido memorar que, muitos estudantes que exercem estágio, contam com o pagamento da bolsa-estágio para terem condições de se manter ao longo da graduação. Dessa maneira, na esperança de maiores ganhos, os discentes passam a assumir papéis e responsabilidades incompatíveis com o de estagiário e, por vezes, inconciliáveis com seus horários de curso e estudo (LOURENÇO; LEMOS; PÉCORRA, 2012).

Quando abordada a perspectiva dos alunos estagiários, o estágio permite e facilita a entrada no mercado de trabalho, além de proporcionar recursos financeiros e benefícios. Estes elementos também configuram a atratividade de oportunidades de estágio para os estudantes (Alcântara *et al.*, 2020). Jesus (apud ALCÂNTARA *et al.*, 2020) explica que os estagiários, majoritariamente, observam nas empresas o aproveitamento de estagiários como mão de obra qualificada e barata. Faria *et al.* (apud ALCÂNTARA *et al.*, 2020) identificam que grande parte dos estudantes de Administração não atua necessariamente no setor administrativo - a formação escolhida permite uma ampla atuação no mercado e o desenvolvimento em diferentes áreas das organizações, como financeiro, comunicação e gestão de pessoas.

Lopes (2016) analisa as formas de atração de universitários e recém-formados por parte de empresas. Segundo a autora, esses jovens consomem narrativas ficcionais sobre a “carreira dos sonhos” e uma performance de destaque e se doam com o máximo de desempenho emocional, mental e físico, em busca de atribuir sentido ao trabalho. É possível

reconhecer o papel imprescindível que as empresas possuem na manutenção e no estímulo de discursos de auto empreendimento e, conseqüentemente, na auto exploração destes jovens. Conforme examina a pesquisadora, em anúncios de programas de estágio, com o apoio de um tom eufórico, o enunciário é colocado como protagonista da própria carreira, enquanto a organização apenas representaria o suporte para que seja possível ele se desenvolver, performar incessantemente e alcançar seus sonhos (LOPES, 2016).

A narrativa destinada aos jovens tem o intuito de persuasão e sedução. Lopes (2016) explica que o discurso utilizado pelas organizações contribui para a construção de afetos ao trabalho ao imergir nos universos simbólicos do consumo e apelar “aos sentimentos e desejos latentes e fetichistas dos jovens que querem ser estagiários em grandes empresas” (LOPES, 2016, p.7). No processo de atração de estagiários, são frequentes narrativas que mascaram a organização como um local perfeito e composto por colaboradores felizes. A autora evidencia que há plataformas independentes, como sites que não têm relação com as empresas, nas quais funcionários e ex-funcionários de organizações podem compartilhar - de forma anônima - suas experiências e opiniões sobre os locais nos quais trabalharam. Pontos negativos como jornadas extensas de trabalho, falta de respeito com folgas e estresse aparecem com frequência em comentários partilhados. Gouvêa *et al.* (2020) explicam que, a primeira Lei de estágio do Brasil possuía brechas que permitiam o contorno do concedente de estágio em relação à legislação trabalhista, e não especificava limites de carga horária. A nova Lei de estágio, revogada em setembro de 2008, trouxe diversas mudanças importantes, entre elas a limitação da jornada das atividades de estágio e o acompanhamento das experiências desenvolvidas no estágio por um professor orientador, previamente estabelecido pela instituição de ensino (GOUVÊA *et al.*, 2020).

Apesar do estabelecimento de limitação da jornada de atividades, diversos estagiários relatam trabalhar além do horário acordado. Em sua pesquisa, Lopes (2016) identifica que a maioria dos estagiários entrevistados enxerga que ultrapassar o horário estabelecido seria um fator positivo que impactaria sua possível efetivação. A autora compartilha que a demonstração de esforço e responsabilidade e o desejo de fazer o melhor para se destacar e ser reconhecido são alguns dos motivos mais citados pelos jovens como justificativa para enfrentar longas jornadas de trabalho. A partir de seus depoimentos, é possível perceber que os jovens se importam mais com os resultados das organizações das quais fazem parte do que com suas próprias vidas, além de demonstrarem acreditar que trabalhar além do horário

contribui para que a organização perceba que o estagiário está disposto a ir além de todos os seus limites (LOPES, 2016).

Ademais, percebe-se que a busca por este sucesso ficcional se faz presente entre os estagiários e jovens em início de carreira. Seduzidos por uma narrativa desenvolvida para atrair, universitários são inseridos em um contexto que reforça a romantização da produção incessante, o ser “dono de si” e o alcançar novas formas de reconhecimento e objetivos que seguem se reinventando. Inseridos na sociedade do desempenho, tais jovens também romantizam e, muitas vezes, não problematizam aspectos desta realidade. O estágio, que originalmente objetiva ser um complemento ao desenvolvido pelas instituições de ensino, e um ato educativo que possibilita ressignificar o aprendido em sala de aula, é muitas vezes utilizado para atrair jovens como mão de obra mais barata, que acreditam que os resultados das organizações importam mais do que suas vidas.

### **2.3 A Pandemia e a Disseminação do Trabalho Remoto**

A pandemia do novo coronavírus (COVID-19), iniciada em 2020, configurou uma crise sem precedentes no século XXI (PEDROSO; GISI, 2020) que abalou as estruturas da sociedade contemporânea, a percepção de segurança e as relações humanas (LOSEKANN; MOURÃO, 2020). Do início da pandemia, em março de 2020, até o dia 14 de setembro de 2021, o Brasil contabilizou 587.797 óbitos por Covid-19 e ultrapassou 21 milhões de diagnósticos da doença (PAINEL CORONAVÍRUS, 2021). Pedroso e Gisi (2020) evidenciam que a pandemia é uma emergência de saúde pública a nível mundial e a crise causada evidencia diversas desigualdades socioeconômicas da sociedade. Sendo um dos locais mais afetados pela situação até o presente momento, o Brasil é o segundo país com maior número de vítimas acometidas pelo coronavírus (GAZETA DO POVO, 2021). Em todo o mundo foram necessárias medidas de isolamento social como principal estratégia para inibir a propagação do vírus e prevenir a população (LOSEKANN; MOURÃO, 2020). Apesar dessa necessidade escancarada e ostensiva, embasada pelos altos números de casos e recordes de óbitos ao longo da pandemia, Daltro e Barreto Segundo (2020) destacam que o neoliberalismo no Brasil escancarou sua faceta de negação da realidade e da morte com afirmações como “o país não pode parar, não pode quebrar por causa de 5 mil ou 7 mil mortos” e “saíam do isolamento, deixem de histeria” (DALTRO; BARRETO SEGUNDO, 2020, p.7).

O confinamento necessário para impedir a propagação do vírus afeta profundamente o neoliberalismo e inibe as atuais formas de consumo. O indivíduo, que consumia a narrativa de tudo ser possível e do “não poder parar”, foi obrigado a observar a si mesmo, ao sistema ao qual contribui e desafiado a confrontar suas formas de relação (BRUM, 2020 apud DALTRO; BARRETO SEGUNDO, 2020). Daltro e Barreto Segundo (2020, p. 6) elucidam que em uma

sociedade de exaustos, (...) ansiosos e deprimidos incapazes de manter padrões de sucesso e de auto exigência, aparece um vírus (...) que afeta a todos independentemente de classes, fronteiras, línguas, discursos ou ideologias, embora prefira idosos e fragilizados.

A pandemia abalou a vida humana em todos os seus aspectos, inclusive na forma de trabalho, sendo difundido o trabalho remoto como alternativa às medidas restritivas (LOSEKANN; MOURÃO, 2020) que fecharam comércios, escritórios e instituições de ensino (ARAUJO; LUA, 2020). O imperativo permanente do desempenho e do sucesso foi transferido para o ambiente virtual, ao qual nem todos têm acesso e onde a hiperinformação domina (DALTRO; BARRETO SEGUNDO, 2020).

Antes do contexto pandêmico, a adaptação do indivíduo à atividade laboral - manifestada principalmente pelo conceito de resiliência, amplamente disseminado e valorizado nos ambientes corporativos - já era vigorosamente esperada e, com a pandemia, a expectativa de o sujeito se adaptar às novas formas de trabalho tornou-se ainda mais presente e, principalmente, urgente (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

Em matéria publicada no G1, Silveira (2021) explicita que de acordo com estudos divulgados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, entre maio e novembro de 2020, 74 milhões de brasileiros estavam trabalhando no Brasil e, destes, 8,2 milhões exerciam suas atividades laborais na modalidade de trabalho remoto, o que é acompanhado por diversos desafios e dificuldades para todas as partes envolvidas direta ou indiretamente (LOSEKANN; MOURÃO, 2020). O trabalho remoto, também chamado de *home office*, foi necessário à segurança dos trabalhadores, mas implementado sem a estrutura, planejamento e treinamentos necessários (ARAUJO; LUA, 2020). Essa modalidade, muitas vezes apresentada de forma romantizada como um benefício que proporciona liberdade (PIEVE; CARLOTO, 2021), reforça uma relação desigual entre trabalho e trabalhador.

É inegável a face do privilegiado trabalho remoto em tempos de pandemia, visto que a mobilidade virtual proporcionada por ele - mesmo em um dos países com mais mortes por COVID-19 no mundo - abrangeu em sua maioria, de acordo com Silveira (2021) profissionais do Sudeste, da cor branca e com ensino superior completo. Apesar disso, não é prudente

fomentar a romantização desta realidade - ainda mais ao considerar o contexto pandêmico, que contribui para uma situação extremamente trágica, a qual envolve a perda de muitas vidas e a forma urgente com a qual o trabalho remoto foi implementado que, muitas vezes, parece ignorar a situação sem precedentes vivenciada.

Impossibilitado de ocorrer nos ambientes convencionais, o trabalho incorporou a casa (ARAÚJO; LUA, 2020), ambiente compreendido como de descanso e familiar, ao mundo laboral e consumou a apropriação deste espaço íntimo. De acordo com Pieve e Carloto (2021, p.8), o que antes era privativo, tornou-se um espaço no qual “o trabalhador vive hiperconectado, atento, muitas vezes diuturnamente, as comunicações do trabalho tornando sua vida uma conexão virtual e prejudicando suas relações familiares”. O indivíduo permanece responsivo e *online*, configurando a flexibilidade necessária ao sujeito de desempenho, demonstrando a responsabilidade com prazos, a disponibilidade caso seja requerido e evitando possíveis percepções de ócio por parte de seus superiores (LOSEKANN; MOURÃO, 2020)

Além de ser evidenciado por diversos autores por impulsionar a falta de limites temporais nas jornadas laborais, o *home office* tornou direta, dividindo o mesmo espaço e tempo, a disputa entre o trabalho produtivo - entendido como a atividade remunerada - e o trabalho reprodutivo - entendido como as atividades de cuidado e domésticas (ARAÚJO; LUA, 2020) e que muitas vezes não é reconhecido como trabalho. Dessa forma, sem delimitações nítidas de espaço e tempo, a vida reprodutiva e a vida produtiva se entrelaçam, se sobrepõem, se confundem, e as invasões e demandas são extremamente intensificadas, tornando as jornadas incessantes. Araújo e Lua (2020) e Pieve e Carloto (2021) explicam que, aliado a isso, adiciona-se ao funcionário a necessidade e responsabilidade de, muitas vezes, guarnecer as ferramentas necessárias ao trabalho em casa - como internet e mobiliário - sem ajuda de custo das empresas; aumento de gastos com energia elétrica e água - custos estes que foram, conseqüentemente, redirecionados da empresa para o colaborador; e aprender a utilizar diferentes tecnologias, dispositivos e sistemas. É importante frisar que, tudo isso, em meio ao isolamento social e às medidas de distanciamento, que impactam extremamente os indivíduos, suas relações interpessoais se reduzem drasticamente, assim como os momentos de escape da tensão.

Ademais, de acordo com Araújo e Lua (2020), o trabalho remoto também principiou demandas que, em meio a pandemia, possuem potencial de elevar os transtornos mentais relacionados ao trabalho, e os riscos ocupacionais. Para as autoras, a discussão recente destaca

os aspectos positivos do trabalho remoto dando ênfase ao ponto de vista empresarial: a eficácia da modalidade no desempenho organizacional é considerada, mas a perspectiva do trabalhador é negligenciada; e o foco é destinado ao cenário econômico, pois “diante da situação da pandemia e da crise financeira associada, o trabalhador fica entre o desemprego, o trabalhar em casa e o trabalhar presencialmente com risco de exposição ao vírus.” (ARAÚJO; LUA, 2020, p.5). Antunes (2020 apud PIEVE; CARLOTO, 2021) contribui que, sob a ótica das organizações, as vantagens realmente são evidentes, visto que nesta modalidade, com o distanciamento, se desenvolvem menos relações solidárias e coletivas entre os funcionários - o que dificulta a consciência da realidade acerca das condições laborais, há maior afastamento de organizações sindicais, fim das fronteiras entre tempo dedicado ao trabalho e tempo dedicado a outros interesses e maior individualização do trabalho - o sujeito como senhor de si mesmo. Ligado a isso, também há o investimento da mídia em manifestar o *home office* como oportunidade, associando-o à autonomia e liberdade (ARAÚJO; LUA, 2020). É possível observar que os ares de privilégio pairam sobre a modalidade instituída, mas a realidade, na prática, é mais complexa. Os colaboradores estarem em uma situação segura em relação ao contágio pelo vírus não deveria ser entendido como justificativa e como compensação, sem uma análise de todos os fatores prejudiciais aos funcionários na forma como o trabalho remoto vem sendo colocado em prática em muitas organizações.

Em matéria publicada no G1 (2021) explica-se que, de acordo com a pesquisa divulgada, 58% dos participantes consideram ser mais produtivos em *home office*. Quando avaliados os desafios desta modalidade, a pesquisa revelou que a percepção positiva de produção não está alinhada à percepção de bem-estar e equilíbrio dos funcionários, visto que muitos identificaram o maior volume de trabalho no modelo remoto, a dificuldade de equilíbrio com atividades pessoais e a perda de convívio social como obstáculos do trabalhar em casa. Todos estes fatores contribuíram para o esgotamento mental. Além disso, ainda que a possibilidade de conciliação entre vida produtiva e vida reprodutiva seja frequentemente citada como uma vantagem do *home office*, as discussões sobre o tema raramente abordam análises de gênero, faixa etária, classe social e raça (ARAÚJO; LUA, 2020). Modesto, Souza e Rodrigues (2020, p. 11) explicam que “os efeitos da pandemia não são vivenciados de forma semelhante entre os gêneros”, visto que as mulheres continuam sendo mais responsáveis pelas tarefas familiares e domésticas e, com o trabalho produtivo e reprodutivo ocupando o mesmo espaço, é provável que esta mudança afete ainda mais os resultados profissionais delas (ARAÚJO; LUA, 2020). Ademais, os custos adicionais redirecionados aos funcionários com

a transição para o trabalho remoto e a demanda por espaços em casa, nos quais se possa exercer suas atividades sem interrupções significativas impacta especialmente a população mais pobre, que não tem condições de arcar com mais gastos e, muitas vezes, compartilha moradias pequenas com outras pessoas.

Pedroso e Gisi (2020) abordam uma perspectiva de extrema importância ao evidenciarem que a pandemia afetou a todos, mas que as faixas etárias vivenciam esses impactos de maneira diferente. Os jovens foram, de forma desigual, afetados pela pandemia. A partir das consequências socioeconômicas deste momento atípico, como o rápido aumento do desemprego juvenil - que afetou mais as mulheres jovens do que os homens jovens -, o sofrimento psíquico pelo distanciamento e o aumento de dívidas, os autores explicam que há chances de os jovens ficarem profundamente marcados ao decorrer da trajetória profissional e enfrentarem um caminho volátil em relação à estabilidade de emprego e renda de qualidade.

Outro ponto de extrema relevância foi a necessidade de fechamento de instituições de ensino, que mudou a forma de aprendizagem dos indivíduos, evidenciando a importância da qualidade de um ambiente domiciliar de aprendizagem e impactou mais de 1,5 bilhão de jovens e crianças pelo mundo (PEDROSO; GISI, 2020). Os indivíduos da faixa etária juvenil se configuram como um grupo socialmente vulnerável e os autores reforçam que fatores identitários intersetoriais, como gênero, raça e deficiência física ou intelectual, podem se tornar agravantes da vulnerabilidade deles. Além disso, Pedroso e Gisi (2020) chamam atenção para o fato de muitos jovens terem se tornado mais expostos e suscetíveis a doenças, como a depressão, e de o cenário pandêmico tender a favorecer o esgotamento profissional - o *burnout* (MODESTO; SOUZA; RODRIGUES, 2020). A sobreposição das funções de casa, do trabalho e de estudo, concomitante ao crescimento das demandas, intensificam estressores capazes de contribuir com o sofrimento psíquico (ARAÚJO; LUIZ, 2020).

Em seus estudos, Aderaldo *et al.* (2017) realizaram levantamentos de séria pertinência acerca de estagiários em regime de *home office* antes da pandemia: as pesquisas demonstram que a flexibilidade e autonomia são pontos fortemente apreciados pelos estagiários, ainda que as atividades laborais se justaponham às atividades e horários acadêmicos. Dahlstrom (2013, apud ADERALDO *et al.*, 2017, p. 13) aponta a vinculação complexa entre o trabalhador em modalidade remota e o tempo, pois:

Em um trabalho à distância, o estagiário é fortemente seduzido e influenciado a mostrar serviço e acaba por exceder suas horas de trabalho de maneira a estar mais próximo da gerência e a um passo mais perto da efetivação plena em uma posição na organização.



Isto é refletido em falas de estagiários que relatam não terem hora para terminar e acompanharem o horário de seus chefes e colegas celetistas - ultrapassando as 30 horas semanais definidas por lei e, muitas vezes, trabalhando de madrugada e aos finais de semana. Também foi observado por Aderaldo *et al.* (2017) que estas jornadas excessivas, que não cumprem os limites temporais estabelecidos, podem funcionar como uma regra implícita entre os envolvidos, como um código de conduta não divulgado oficialmente: ainda que não haja obrigatoriedade da entrega das atividades fora do horário estipulado, é nítido que, orientados pela autodisciplina, autogestão e pelo processo de “tornarem-se empreendedores de si” (COSTA apud ADERALDO *et al.*, 2017) os estagiários entrevistados acreditam que esta é uma vontade que parte deles, que esta realidade é natural nas organizações e que se colocar à disposição e “fazer o que tem que ser feito”, independentemente do horário, é necessário.

Aderaldo *et al.* (2017) realçam que a flexibilidade pode induzir tanto a jornada excessiva sem limites temporais, quanto que o colaborador exerça suas atividades mesmo doente, de licença ou de férias pois, em *home office*, o funcionário possui formas de acesso à organização, podendo retornar solicitações emergenciais. Os autores corroboram que:

Ainda que pareça voluntária, a adesão a essa carga horária superior, motivada pela necessidade de mostrar-se competente é introjetada por sujeitos que reproduzem e naturalizam discursos organizacionais em torno de argumentos ligados à produtividade. (Aderaldo *et al.*, 2017, p.14).

Visto que no período de estágio muitos jovens visam serem efetivados nas empresas, grande parte deles reproduz e incorpora comportamentos vistos como positivos na ótica organizacional (FERRAZ; OLTRAMARI; PONCHIROLI apud ADERALDO *et al.*, 2017) e, assim, procuram “mostrar serviço” e visibilidade, principalmente com os desafios e distanciamento impostos pela pandemia. Exercendo o trabalho remoto, muitas vezes, o estagiário trabalha mais do que se estivesse no ambiente exclusivo de trabalho.

A modalidade de estágio institui uma supervisão próxima da organização e a assistência e orientação destes jovens, visando seu desenvolvimento, é essencial - desta forma, o convívio com outros profissionais possui relevante papel e influência neste processo (ADERALDO *et al.*, 2017). É perceptível que, indo na direção oposta desta premissa, a automotivação e autogestão afirmadas pelas empresas, de acordo com Costa (2013, apud ADERALDO *et al.*, 2017), redireciona aos estagiários a responsabilidade de buscar seu autodesenvolvimento - as angústias e inseguranças frente aos novos desafios, naturais do cotidiano, devem ser, preferencialmente sozinhas, superadas pelo jovem estagiário. Quando questionados sobre a influência da experiência com *home office* em suas trajetórias futuras, a

maioria dos estagiários estudados demonstraram avaliar que, por propiciar maior autogerenciamento, proatividade e aprenderem muitas coisas sozinhos, teria impacto positivo, dando luz novamente ao “empreendedorismo de si”. Ao analisarem as falas dos estagiários entrevistados, os autores também observaram uma dicotomia entre prazer e sofrimento associada ao trabalho remoto: ainda que muitas falas reproduzam o “empreendedorismo de si”, os jovens percebem o trabalho remoto como uma oportunidade de desenvolvimento. Trata-se de um momento de início de carreira que, por si só, é desafiador na dimensão emocional e é intensificado no cenário pandêmico, no qual conflitos, inseguranças e injustiças se tornam ainda mais evidentes. Pode-se pensar que estagiários e jovens profissionais, em seus diversos recortes, tendem a configurar o elo mais fraco desta corrente e, como sujeitos da sociedade do desempenho, muitas vezes se sentem compelidos a compensar potenciais vulnerabilidades com maior adesão ao discurso ficcional de sucesso.

Na pandemia, Pieve e Carloto (2021) reforçam que a classe trabalhadora está mais isolada, o que enfraquece a organização coletiva e as zonas de debate. O sujeito de desempenho, com seu perfil flexível, busca se adaptar a esta nova realidade em tempo recorde, visando o aumento da produção, o reconhecimento de sua produtividade e o alcance de seus permanentes objetivos - mas isto, em meio a uma pandemia, tem um custo subjetivo ainda mais caro para ele, levando-o a padecer, ao esgotamento. Losekann e Mourão (2020) explicam que atualmente se configura uma espécie de trabalho em nuvem, no qual é possível pontuar constantemente provas de seu esforço. Observa-se que, agora, “toda hora é possível, todo lugar é viável”, reafirmando o indivíduo como, teoricamente, dono de seu tempo, dono de si, empreendedor de si mesmo, ficando conectado em tempo integral. Inicialmente, esta era uma medida excepcional, mas com o tempo foi observada a progressão da pandemia e a conexão integral a acompanhou. É importante refletir acerca da percepção e experiência dos colaboradores - que se cobram para aumentar as entregas neste momento tão peculiar e assustador. Compreender a perspectiva de jovens imersos neste cenário de incerteza é imprescindível, visando a manutenção da saúde mental e o bem-estar da juventude e das gerações futuras, ainda mais quando levado em consideração que os indivíduos que fracassam nos moldes da sociedade de desempenho consideram a si como responsáveis e se envergonham (HAN, 2017).

### **3 METODOLOGIA**

#### **3.1 Tipo de Pesquisa**

De acordo com Vergara (2016), há dois critérios básicos em relação aos diversos tipos de pesquisa, sendo eles: quanto aos fins e quanto aos meios. Quanto aos fins, a presente pesquisa pode ser classificada como interpretativa, visto que esta dimensão se oriunda do reconhecimento de processos cognitivos e interpretativos intrínsecos à vida social (CASSIANI; CALIRI; PELÁ, 2006). Pretende-se interpretar as percepções dos estagiários entrevistados, mapeando qualitativamente as formas como os sujeitos enxergam, experienciam e percebem um determinado fenômeno.

Quanto aos meios, a pesquisa pode ser classificada como de campo - de cunho qualitativo, fundamentada em entrevistas individuais com questões semi-estruturadas com o grupo de perfil selecionado, com o intuito de aprofundar e problematizar as experiências de cada entrevistado e compreender as conexões entre os tópicos estudados. De acordo com Vergara (2016), a pesquisa de campo se configura como uma investigação baseada na experiência e na observação, realizada em uma dimensão onde ocorreu e/ou ocorre um fenômeno.

#### **3.2 Seleção dos Sujeitos**

O universo da pesquisa é um conjunto de elementos que possuem especificidades e características que constituem o objeto de estudo (VERGARA, 2016). Nesta pesquisa, o universo é representado por graduandos de Administração que tenham trabalhado remotamente como estagiários durante o período de pandemia. Já a seleção de sujeitos é realizada a partir de critérios e representa uma parte do universo (VERGARA, 2016). Nesta pesquisa, a seleção dos estudantes entrevistados foi realizada mediante acessibilidade e conveniência (VERGARA, 2016). Os indivíduos dispostos a participar foram encontrados e contatados por intermédio das redes sociais da pesquisadora, que é graduanda de Administração na cidade do Rio de Janeiro e, portanto, possui vínculos e relacionamento com indivíduos com aderência aos mesmos critérios para integrarem a seleção.

A partir das perguntas que visavam a coleta de dados de perfil e a compreensão do contexto dos entrevistados, a seguinte tabela foi desenvolvida.

**Tabela 1: Perfil dos Entrevistados**

Entrevistado*	Gênero	Idade	Tipo de Instituição de Ensino	Segmento da Organização	Tempo no Estágio (meses)	Área do Estágio
Adriana	Feminino	25	Pública	Varejo	9	Marketing
Fabio	Masculino	25	Pública	Tecnologia	12	Financeiro
João	Masculino	27	Pública	Administração de Imóveis	10	Financeiro
Mariana	Feminino	24	Particular	Serviços Financeiros	8	Recursos Humanos
Pedro	Masculino	25	Pública	Serviços Financeiros	12	Comercial
Silvia	Feminino	23	Particular	Serviços Financeiros	8	Recursos Humanos

Fonte: Elaborado pela autora (2022).

(\*) Todos os nomes apresentados na tabela são fictícios.

### 3.3 Coleta de Dados

A etapa da coleta de dados é o momento no qual se define a obtenção dos dados necessários visando alcançar os objetivos propostos, assim como responder o problema de pesquisa (VERGARA, 2016). Neste caso, a coleta de dados foi realizada por intermédio de 6 entrevistas individuais em profundidade de forma remota, seguindo um roteiro estruturado com perguntas previamente elaboradas. As entrevistas foram o método primário para a coleta de dados. A abordagem do roteiro de entrevistas se fundamenta na discussão teórica deste trabalho, pautada em livros, publicações científicas e reportagens relacionadas às temáticas da sociedade do cansaço, o estágio e o estudante de Administração, a pandemia e a disseminação do trabalho remoto.

Inicialmente, foi realizado um primeiro contato com cada potencial entrevistado para confirmação dos critérios de perfil, explicação da proposta e agendamento da entrevista on-

line. Ao todo, 7 pessoas foram contatadas. Destas, somente uma foi descartada a partir do contato inicial, por não atender a um dos critérios estabelecidos. Os critérios classificatórios utilizados foram: ser graduando de Administração de uma instituição de ensino superior pública ou privada e ter trabalhado remotamente como estagiário em algum momento da pandemia. O indivíduo descartado não havia atuado como estagiário, mas como assistente. Torna-se importante ressaltar que todo o processo foi realizado remotamente, devido à pandemia de COVID-19. As entrevistas foram realizadas em dezembro de 2021, com duração estimada entre 30 e 60 minutos, utilizando as plataformas de videoconferência Google Meet e Zoom. Todo o áudio das entrevistas foi gravado e, posteriormente, transcrito. Foi acordado previamente com todos os participantes a não divulgação de suas identidades e nome das organizações, visando garantir a privacidade e o conforto quanto à abordagem de possíveis conteúdos sensíveis.

Na etapa inicial das entrevistas, se agradece a participação do entrevistado, se explica o objetivo e relevância da pesquisa e se garante o anonimato do entrevistado. A seguir, visando coletar alguns dados, compreender o contexto do entrevistado e permitir sua apresentação, as seguintes perguntas foram desenvolvidas e aplicadas: nome (somente compartilhado com a autora), idade, gênero, cidade onde reside, instituição de ensino, período de ingresso, segmento da organização na qual trabalha, serviços/produtos da organização, área que atua, como ingressou, se iniciou remotamente ou migrou, se estava remoto atualmente, se já havia trabalhado anteriormente, se os pais possuem ensino superior e suas respectivas ocupações.

Posteriormente, o roteiro da entrevista, que continha 16 perguntas principais e questões secundárias, é empregado. As duas primeiras questões procuram contextualizar o ambiente laboral do entrevistado e conhecer as atividades executadas. O restante das questões é estruturado a partir de três dimensões: percepções gerais sobre o estágio (propósito, condições, atividades), autopercepção do estagiário e percepção das expectativas com relação ao estagiário. Todas as perguntas da entrevista são embasadas nos tópicos trabalhados no referencial teórico e relacionadas aos objetivos da pesquisa. O roteiro de entrevistas pode ser consultado no item de Apêndices desta monografia.

### **3.4 Tratamento dos Dados**

A partir das gravações dos áudios das entrevistas, todo o conteúdo foi transcrito. A etapa posterior se configura pela análise e pela interpretação, em conjunto. De acordo com Flick (2004 apud ALMEIDA, 2006) estes pontos são o cerne da pesquisa qualitativa. A análise de dados objetiva sintetizar e organizá-los como forma de viabilizar o fornecimento de respostas ao problema investigado, enquanto a interpretação intenciona a investigação de sentidos e significados mais abrangente das respostas, conectando-as a conhecimentos obtidos em fases anteriores da pesquisa (GIL, 1987 apud ALMEIDA, 2006).

Diante da observação dos registros obtidos em conjunto com a base teórica desenvolvida, é possível selecionar os aspectos relevantes que aparecem nos relatos, identificar os pontos de convergência citados com frequência e também detectar as peculiaridades de destaque nas experiências compartilhadas. Akerlind (2005 apud DIAS, 2010) frisa que, no tipo de pesquisa abordada neste estudo, as entrevistas devem ser interpretadas de acordo com o contexto do grupo de sujeitos selecionados, analisando as similaridades e as diferenças observadas.

As categorias de análise foram elaboradas com base nas três dimensões propostas e desenvolvidas pela própria autora nos objetivos: Percepções Gerais sobre o Estágio, Auto percepção do Estagiário e Percepção das Expectativas com Relação ao Estagiário. É importante ressaltar que estas dimensões nortearam a organização e a análise dos dados e a teoria foi paralelamente revisitada para a interpretação e significação dos resultados, verificando o que vai ao encontro de pontos debatidos ao longo da abordagem e o que é peculiar ao universo desta pesquisa.

### **3.5 Limitações do Método**

Vergara (2016) aponta que todo método de pesquisa possui, simultaneamente, limitações e possibilidades. Flick (2004 apud ALMEIDA, 2006) observa que a transcrição de realidades é sujeita a limitações e estruturações, as quais são capazes de tornar acessível o que foi apresentado. A partir disso, e visando a viabilização deste estudo, algumas simplificações tiveram que ser adotadas.

Um dos aspectos se refere ao tamanho da seleção de sujeitos - 6 entrevistados - que não consente generalizações. Todavia, este não se propõe a ser um estudo estatístico,

mensurando os fenômenos tratados, mas sim a aprofundar, interpretar e compreender os efeitos e conexões das questões propostas. Ademais, é possível observar homogeneidade de alguns fatores de perfil do grupo entrevistado, o que pode representar alguma similaridade das respostas. Dessa forma, para futuros estudos, recomenda-se a abordagem a um número maior de entrevistados com perfis mais diversificados, para permitir uma compreensão comparativa e ainda mais abrangente. Também é importante frisar que, a partir do caráter qualitativo, exploratório e interpretativo deste estudo e, considerando que as percepções e experiências são particulares dos sujeitos entrevistados nesta monografia, não se pretende propor generalizações e nem estender as conclusões aqui trazidas ao universo de pesquisa deste estudo.

Outra limitação refere-se às análises e interpretações da pesquisadora, que são passíveis de outros entendimentos e perspectivas. A ideia é que o presente trabalho, e os resultados obtidos sobre este tema tão recente e significativo, possam somar em novas pesquisas e discussões acerca das questões apresentadas, contribuindo para a produção de conhecimento e seu aprofundamento.

## **4 RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Este capítulo apresenta as análises e discussões dos resultados acerca das percepções e experiências dos sujeitos entrevistados.

### **4.1 Percepções Gerais sobre o Estágio**

#### **4.1.1 Proposta Educativa do Estágio e Desafios Desconexos ao Cargo**

As opiniões acerca do estágio como “lugar de aprender” foram variadas. Entrevistados explicaram ter aprendido ao longo da experiência, ter visto na prática pontos que só conheciam na teoria e até mesmo assuntos que não haviam sido abordados em sala de aula. Contudo, relataram sentir que, no dia a dia, e com a pandemia, muitas vezes o aprendizado fica em segundo plano. Em diversos momentos, afirmam ser necessário realizar funções sobre as quais não possuem preparo e sem contar com alguém para orientá-los.

Pedro reforça a diferença que sentiu nesse aspecto com relação a antes da pandemia, quando a empresa investia em treinamento e curso para estagiários, e durante a pandemia, quando os estagiários teriam sido “deixados de lado”. João, por sua vez, menciona ter se surpreendido com uma posição que originalmente era de assistente, mas teria sido remanejada pela empresa como sendo de estágio, comportando as mesmas funções de antes. Essa decisão é interpretada por ele como um “tapa buraco”, uma prática adotada por muitas organizações que utilizam os estagiários como profissionais de baixo custo, o que se oporia à missão e à essência do estágio, ligada à aprendizagem e desenvolvimento do estudante.

De fato, foi possível notar que todos os entrevistados relataram terem sido estimulados a realizar atividades que não são condizentes com a posição de estagiário. Inclusive, reforçaram que, muitas vezes, sem supervisão e sem auxílio. Pedro explicou que exercia funções que são de sua Gerente, sem sequer ter passado pelo mesmo treinamento ou ter obtido a certificação necessária:

“Muitas coisas que eu fiz ali eu não acredito que era da competência de estagiário, até mesmo nesse ponto de não ter a supervisão em muitos momentos, não ter a quem reportar. (...) Eu não passei pelo treinamento que um Gerente passou, não tinha a certificação necessária ainda, tudo isso, então eu acho que tinha esse estímulo (...). Muitas coisas no meu dia eu sentia “Putz, não sei fazer, não é ainda pra mim”. Eu aprendi e tal, mas poderia ser diferente.” (Pedro, 25 anos, estágio em área comercial, Serviços Financeiros)



Mariana pontua que, inicialmente, encarou esse estímulo como algo positivo e um sinal de confiança em seu trabalho, mas, com o tempo, passou a enxergar diferente:

“No início eu encarava isso como sendo uma coisa boa, como “uau, tão achando que eu sou confiável, estão me mandando coisas”. Então no início eu encarava isso como sendo uma espécie de uma resposta, uma confiança na minha capacidade. Mas depois que o tempo foi passando e com a sobrecarga também, eu fui vendo isso meio diferente. Eu acho que ultrapassam bastante o que seria ok, o limite. Tem momentos que parece que eles estão lidando com uma pessoa que já é formada, um analista e eu sou só estagiária e eu não sinto que tem apoio. Então assim, “joga a bomba e se vira”, mas de uma maneira que às vezes é bem pesada... Bem pesada.” (Mariana, 24 anos, estágio em Recursos Humanos, Serviços Financeiros)

Os entrevistados relatam sobrecarga e explicam que, mesmo sabendo que as atividades desempenhadas não são condizentes com suas posições, entendem que há demanda, e que, portanto, o trabalho deve ser feito. Após compartilhar algumas atividades que não seriam de sua alçada, um entrevistado expressou o seguinte:

“Essa é uma atividade que eu consigo listar que acontece com mais frequência, que não seria condizente a minha posição, entendeu? Mas que a gente tem que fazer a todo tempo, pois existe a demanda, e aí a gente precisa entregar as prestações de contas, então a gente (estagiários) faz.” (João, 27 anos, estágio financeiro, Administração de Imóveis)

Houve um registro bem expressivo de uma experiência relatada por Silvia como desconfortável, na qual a equipe considerava positivo solicitar demandas não condizentes com a posição de estágio, com a justificativa de que ela não seria “somente uma estagiária”, promovendo uma condição que, supostamente, a valorizaria moralmente diante de sua equipe.

#### **4.1.2 Sintomas em Pares e Funcionários**

Todos os entrevistados relatam conhecer pessoas do ambiente profissional que manifestaram/foram diagnosticados com sintomas de depressão, ansiedade, *burnout* e déficit de atenção. Adriana afirma ter a percepção de que isso é algo extremamente comum entre os funcionários de sua empresa e, por vezes, naturalizado. Pedro pontua que funcionários diagnosticados com *burnout* eram muito frequentes em sua organização, tendo ocorrido, inclusive, uma defasagem interna por pessoas que precisaram se afastar para lidarem com questões de saúde mental. Também relatou que havia funcionários que seguiam trabalhando, apesar de visivelmente estarem no limite e em sofrimento:

“Eu me identificava com o ambiente, com as atividades, tudo isso, mas existia uma coisa na organização, enquanto instituição, que era muito comum o *burnout*, muito comum, existia muitos funcionários (com *burnout*). Também tem uma questão de como funciona a estrutura da organização, que é muito de carreira fechada, que eles dizem. Então assim, antes de se abrir pro mercado de trabalho, eles buscam dentro da instituição para suprir as vagas que são necessárias. Tá faltando um Gerente X, ao invés de abrir um processo seletivo pro mercado, eles vasculham a instituição, veem se não tem ninguém ali que possa ser aproveitado, ser promovido, ser realocado. Então, (quando iam vasculhar internamente) existia uma defasagem muito grande de pessoas que estavam lidando com questões da saúde mental, *burnout*, surtos de diversas ordens. Isso era uma coisa que eu via, que me assustava e que eu entendia que não eram casos isolados. Tudo bem, a dimensão é muito grande, são muitos funcionários, mas era algo muito expressivo. Muitas pessoas no limite, nem só gente afastada, mas muitas pessoas no limite das cobranças, então isso se traduzia no ambiente, se traduzia na forma de que tudo é pra ontem, tudo é muito urgente, tudo é muito delicado (...) Eu sentia que o limite era sempre muito atingido, o limite da sanidade mental mesmo.” (Pedro, 25 anos, estágio em área comercial, Serviços Financeiros)

### 4.1.3 Indo Além da Jornada de Trabalho

Os entrevistados relataram que a prática de exceder a jornada de horas é recorrente, oficial ou extra oficialmente, tanto por contatos fora de hora quanto por entregas que sentem que precisam dar conta:

“A prática de exceder a jornada foi frequente e era frequente no presencial também. Existia uma preocupação por parte da equipe de que eu saísse no meu horário, mas existiam também demandas e, muitas das quais, não seriam feitas por outras pessoas que não fosse eu. Então eu entendia, como eu posso dizer (risos), que era aquela coisa de que assim "tá, vai embora, mas tem que ser feito". (...) Aquelas seis horas que eu tinha eram as mesmas seis horas todos os dias e as demandas não. Então antes disso (pandemia) já existia e depois isso continuou, existiam coisas que não davam tempo de serem feitas, e aí ficou mais ainda presente depois. Existiam coisas que tinham que ser entregues e não davam naquele tempo.” (Pedro, 25 anos, estágio em área comercial, Serviços Financeiros)

Mariana divide que não se lembra de ter saído no horário acordado nenhuma vez, permanecendo, no mínimo, por mais de 1h ou 1h30 diariamente. Além disso, as reuniões são marcadas constantemente fora de seu horário e, mesmo que seja dito que ela não precisaria participar, ela explica que a ausência resulta em experiências ruins, como a sensação de que seria mal vista e a expectativa, por parte de colegas, de que no primeiro horário do dia seguinte esteja a par de informações tratadas na reunião em questão:

“Essa prática de exceder a jornada foi muito frequente (risos). Eu não me acho uma pessoa inflexível, eu entendo, já tinha estagiado antes, então eu entendo que você tem que cumprir e produzir, mas é diferente. Uma coisa é isso ser exceção, de vez em quando você precisar ficar além da jornada, mas no meu caso, por exemplo, não me lembro de algum dia que não tenha ficado, pelo menos, uma hora, uma hora e

meia a mais do que é o combinado. De ficar até nove horas da noite quando meu horário é até às quatro da tarde, e ai fazendo faculdade junto, tendo que fazer as matérias. Então assim, eu acho isso até desrespeitoso, tem um combinado e que é quase impossível de ser cumprido e te exige ter que ficar se posicionando. Eu to fazendo estágio já tem um bom tempo e meu gestor ainda pergunta “Qual é mesmo seu horário?”. Eu vou lá e repito e é como se eu não tivesse dito nada, porque ele vai lá e agenda um negócio fora do horário. Nunca me lembro dele agendar coisas que fossem dentro do horário. Então é uma coisa que pega muito. (...) Às vezes até me falam que eu não preciso ficar, por ser fora do meu horário, mas depois não me passam direito o que foi discutido na reunião e eu tenho que correr atrás 5 vezes mais. Fico com informações desencontradas e não sinto que realmente é de boa caso eu não esteja presente, então mesmo que me digam que é ok não ficar mais, não sinto que é o esperado.” (Mariana, 24 anos, estágio em Recursos Humanos, Serviços Financeiros)

João relata considerar esta prática abusiva, visto que há um termo de compromisso entre as partes e leis para os protegerem dessas situações. Os estagiários sentem que, se fossem eles a não honrar o combinado, não haveria compreensão por parte da empresa, além de se ressentirem por essa condição unilateral. Outros entrevistados se declaram resignados pois, mesmo sabendo que não é uma prática correta de acordo com a Lei, percebem ser algo sistêmico e normalizado no mercado. Como Fábio pretende atuar profissionalmente no segmento financeiro, considera que deve, desde já, se adaptar e adotar uma postura denominada por ele como flexível.

## **4.2 Autopercepção do Estagiário**

### **4.2.1 A Não Priorização de Si e a Culpa**

Todos demonstraram ter deixado de priorizar - e muito - diversos aspectos da vida pessoal. Renunciaram a tempo livre, à saúde física e mental, devido à pressão, urgência de entregas e cumprimento de metas. Pedro reforçou que via como algo cultural em sua organização, já que havia muitas pessoas passando por isso e não eram casos isolados. Foi citado por alguns entrevistados o fato de, muitas vezes, almoçarem enquanto permanecem trabalhando ou, inclusive, deixarem de almoçar, pois reuniões são marcadas nesses horários ou para dar tempo de realizar as entregas do setor:

“Também senti muito a pressão do lado da empresa. Tem uma questão que acho que é da gente, da pessoa (em relação à pandemia), mas também tem uma questão do ambiente. Então por exemplo, a alimentação, muitas vezes não ter hora para fazer uma refeição ou de nem poder fazer um almoço, um lanche. Isso da alimentação é uma coisa muito marcante.” (Silvia, 23 anos, estágio em Recursos Humanos, Serviços Financeiros)

Ademais, diferentes entrevistados contam que já deixaram até de ir a médicos e realizar exames necessários - mesmo tendo problemas de saúde - por pensarem que perderiam um dia no trabalho em um momento “puxado”:

“(...) então sim, saúde mental foi preterida em momentos, física também. Física teve um momento assim, que eu tive um problema de saúde, não tinha plano de saúde pelo estágio, então eu dependo do Sistema Único de Saúde, do SUS, da saúde pública. E aí na época, o que eu tinha que tratar só tinha em um lugar específico e de manhã e eu nunca fui, sabe? Eu deixei meu sistema imunológico resolver, contei com a sorte e eu não fui, porque eu pensava “Vou perder um dia de trabalho” e tava num momento muito pegado, muito puxado e eu pensava “Não tem como não entregar”, mesmo que houvesse uma flexibilidade em relação ao meu cargo de estágio, mas eu assumi esse senso de que não dava, peguei muito aquilo do ambiente da empresa de que tudo era muito urgente.” (Pedro, 25 anos, estágio em área comercial, Serviços Financeiros)

Silvia divide que, apesar de ver seus superiores se permitindo ausências para tratar de consultas ou questões pessoais, não sentia segurança para fazer o mesmo.

Quando perguntados sobre já terem se sentido “perdendo tempo” quando não estão trabalhando, e a relação com o tempo livre ao atuarem remotamente em meio a uma pandemia, os entrevistados compartilharam muitas sensações em comum, tais como: culpa, preocupação, ansiedade, frustração e temor, todos relacionados à percepção de tempo ocioso. Por exemplo, por não terem mais dese deslocar fisicamente, este seria um tempo a mais para ser usado. Logo, sentiam que precisavam preencher os momentos ditos livres. Os entrevistados compartilham a sensação de terem de ser sempre produtivos, aprendendo algo, se especializando, em movimento e mobilizados. Se há um tempo livre, este deve ser ocupado com alguma atividade vista como produtiva na perspectiva do mercado de trabalho:

“No início eu lembro que parecia bom, tipo “nossa, não preciso mais pegar transporte”. Eu uso metrô, usava muito metrô, então “ah, que bom, é um tempo a mais que eu vou ter.”. Só que depois a minha percepção mudou bastante a respeito (risos), porque parecia que a gente tem que sempre fazer alguma coisa, ainda mais no auge (da pandemia), parecia que a gente tinha que estar sempre fazendo alguma coisa, aprendendo alguma coisa. (...) Eu lembro muito de ler uma frase que circulava muito e eu via no Instagram, que “se você não aprendeu nada de novo, você não viveu a pandemia”. Como se você tivesse que aproveitar esse tempo, como se fosse uma coisa boa. Pra mim isso é muito tenso.” (Mariana, 24 anos, estágio em Recursos Humanos, Serviços Financeiros)

“Já me senti perdendo tempo quando não estou no trabalho, porque a gente tem muito pouco escape durante a pandemia, esse limite de “acabou o meu trabalho, estou no meu momento pessoal” eu acho que se perdeu bastante, e aí eu acho que se misturou uma coisa na outra, a falta de escape com essa sensação de “eu to sempre aqui, do lado do meus instrumentos de trabalho, no meu local de trabalho”. (...) A relação com o tempo livre mudou sem dúvida, porque quando eu não to preocupado com o trabalho em casa, por ter rolado pouca opção (de escape) durante a pandemia,

porque eu particularmente não saía de casa, não fazia atividades externas...Então assim, por estar em casa o tempo todo, quando eu não estava preocupado com alguma coisa de trabalho ou mesmo fazendo alguma atividade de trabalho, eu ficava preocupado em talvez aprender uma coisa nova que pudesse me ajudar no trabalho ou alguma coisa do tipo, ter que usar meu tempo pra algo assim.” (João, 27 anos, estágio financeiro, Administração de Imóveis)

“Mudou totalmente (a relação com o tempo livre) e isso é uma coisa que até hoje me acompanha. A gente já tá em um outro momento da pandemia, ainda em pandemia e tudo, mas as coisas já estão funcionando de uma outra forma, mas isso ainda persiste em mim, fica ainda. Se eu não tô produtivo, e aí cabe todas as ressalvas do que seria isso, eu me sinto mal, sinto culpa. São sentimentos ruins, mas eu ainda tenho isso. Nossa... muito forte! De que todo momento tem que ser ocupado por alguma coisa e eu acho que quando a gente entrou em pandemia aqui no Brasil, existia um discurso de que, justamente, por não ter mais esse tempo do traslado, estar em casa, muitas pessoas perdendo o trabalho, havendo uma transformação muito forte na sociedade como um todo, com muitas empresas fechando, muitas pessoas ficando desempregadas, existia, na minha percepção, uma necessidade de que você tem que estar se especializando. Você tem que sempre estar aumentando o currículo o tempo todo, em qualquer tempo. Se há um tempo livre, um tempo de lazer, ele deve ser ocupado com algo que seja visto como produtivo do ponto de vista do mercado de trabalho. Isso é uma coisa que até hoje tá comigo, que se eu não tô fazendo algo, existe uma frustração, existe uma sensação bastante negativa.” (Pedro, 25 anos, estágio em área comercial, Serviços Financeiros)

Inclusive, Mariana ressalta que o que mais deseja seria tempo livre, mas quando o tem, se sente estranhamente culpada:

“Cada vez mais eu valorizo o tempo livre e sinto saudade. Mudou (a relação com o tempo livre) e hoje em dia eu penso que é tudo que eu quero, mas assim, quando eu tenho um tempo livre, eu até me sinto culpada. É estranho, mas eu sinto até isso.” (Mariana, 24 anos, estágio em Recursos Humanos, Serviços Financeiros)

#### 4.2.2 Sintomas nos Estagiários

Os entrevistados compartilharam suas percepções acerca da manifestação de sintomas que podem ser relacionados à sobrecarga e a doenças psíquicas. João menciona o cansaço excessivo e constante durante todo o tempo de trabalho e até mesmo durante seu descanso. Mariana relata que foi diagnosticada com depressão e foi recentemente medicada e orientada a permanecer com acompanhamento médico - e, ainda, que ficou surpresa, pois acreditava lidar bem sozinha com as situações de estresse e que tinha controle de sua ansiedade. Pedro afirma que o ambiente de trabalho tinha uma dinâmica estressante e, inclusive, usou a palavra “torturante” para descrever momentos que vivenciou durante a pandemia. Ele também explica que já apresentava um quadro de sensibilidade e ansiedade anterior, que foi intensificado no

período pandêmico e que se sentiu, muitas vezes, negligenciado pela forma como a empresa lidou com a transição para o trabalho remoto e com novas rotinas:

“No período de pandemia, eu acho que ter ficado muito no escuro em muitos momentos, foi algo que...Nossa, assim, na questão da saúde mental foi horrível, foi torturante até. (...) Houveram muitos problemas (de comunicação interna, muitos desencontros de informação que só alimentaram ainda mais a ansiedade, aflições, angústias. (...) Eu já vinha com quadros anteriores, que foram intensificados durante a pandemia e eu acho que assim, esse desencontro de informações, essa bagunça por parte do nível estratégico da empresa...O que eu senti é que houve uma negligência num certo aspecto por parte da estratégia da organização, que não soube traduzir melhor quais seriam os próximos passos, como seria feito, não conseguiu desenvolver um plano com as necessidades técnicas mesmo, os aparelhos, os aparatos de trabalho, as ferramentas de trabalho. Isso tudo foi muito demorado, então manifestei mais quadros de ansiedade, minha ansiedade se intensificou muito nesse período, outras pessoas com quem eu trabalhava direto também estavam no limite.” (Pedro, 25 anos, estágio em área comercial, Serviços Financeiros)

Silvia e Adriana também relataram episódios de insônia e ansiedade, associados à percepção de insegurança, ao verem diversos colegas sendo desligados de seus respectivos trabalhos por conta de reduções necessárias durante o cenário pandêmico.

Todos os entrevistados relataram ter sentido dificuldade de concentração. Um dos fatores mais trazidos foi o volume de demandas, que dependia de o estagiário filtrar e priorizar, até poder iniciar a execução. Foi explicado que as demandas chegavam de diferentes frentes, que muitas vezes não se comunicavam entre si. O excesso dificultava a realização com princípio, meio e fim de forma concentrada e produtiva pois, muitas vezes, sentiam que tinham que estar se preocupando e dando conta de outras atividades.

#### **4.2.3 A Dissolução do Tempo e do Espaço**

Quando questionados sobre a experiência de trabalhar de casa, todos mencionaram a dificuldade de adaptação à modalidade remota e o ressentimento envolvido. Alguns lembraram da questão de não terem que realizar o transporte até o trabalho como sendo um ponto positivo, mas, em compensação, a dificuldade em delimitar o tempo para lazer, trabalho, atividades domésticas e a divisão de espaço físico entre atividades e membros da família é muito mencionada:

“Um grande problema de trabalhar em casa é que assim, quando você tá na empresa fisicamente e você sai, você não tem mais acesso ao seu computador, então assim, as pessoas não tem como te demandar mais alguma coisa, pois você já tá fora, fisicamente saiu e acabou. Agora, em casa, acho que perde-se um pouco essa linha,

esse limite e acaba passando a sensação de que você está 24 horas por dia disponível e eu acho isso complicado.” (João, 27 anos, estágio financeiro, Administração de Imóveis)

João disse ter que trabalhar na mesa da sala, a mesma usada pela família para as refeições, situada em um ambiente no qual costumam assistir televisão e explicou a forte sensação de misturar vida pessoal com trabalho. Já Fábio e Silvia mencionam se considerar privilegiados por ter um ambiente particular, mas relatam a dificuldade em tornar esse o seu ambiente de trabalho e de descanso. Já Mariana ressalta o fato de a família ter dificuldade de respeitar seu horário de trabalho, confundindo sua presença em casa com disponibilidade. Foi citado que se compreende que a migração para o trabalho em casa tenha sido uma medida de emergência pois, no modelo padrão de trabalho remoto, as delimitações seriam mais claras. O que teria acontecido, na pandemia, foi levar o trabalho para dentro de casa.

Também foi relatado que as organizações disponibilizaram equipamento - mas, muitas vezes, com atraso. João relata que, embora receba uma ajuda de custo da empresa, a mesma não cobre os novos gastos que passou a ter trabalhando de casa. Pedro chega a descrever a experiência de trabalhar em casa na pandemia como caótica:

“O começo, principalmente, foi muito estressante, desesperador, muito angustiante. Mais adiante, ficou menos, mas o problema de comunicação, esse desencontro de informação entre os diferentes níveis da organização, isso permaneceu até o fim do meu contrato. Foi caótica (a divisão do tempo e espaço casa x trabalho), caótica...Eu tinha (no presencial) isso muito certo, muito fixo e muito definido meu horário de entrar e meu horário de sair e era uma preocupação dos meus gestores que eu cumprisse isso. Antes, acontecia de eu passar (da hora), mas era muito mais da minha parte, de eu querer ficar, eu falar pra eles que podia, que tinha essa disponibilidade. Depois, saindo desse espaço físico, daquela delimitação, isso caiu um pouco por terra. Então foi bastante caótico...No começo muito mais, num primeiro momento o acesso aos equipamentos necessários deu problema, então era muito assim, caótica! Acho que é a forma de descrever. Não havia mais essa delimitação, tinha coisas que aconteciam no final do dia e me acionavam (depois do seu horário de trabalho), outras no início (antes do seu horário de trabalho), então foi bem complicado.” (Pedro, 25 anos, estágio em área comercial, Serviços Financeiros)

Adriana evidenciou a sobrecarga para conseguir cumprir todas as responsabilidades de estágio, faculdade, as questões domésticas e, ainda, as relações afetivas. Ela relatou que a todo momento pensa que, se o dia tivesse mais horas, conseguiria cumprir tudo o que tem para fazer. Ela explica que não percebia o quanto o cuidar da casa também demandava tempo pois, durante a pandemia, teve de dispensar o funcionário que realizava limpeza, fazia comida e afins em sua casa. Ela acredita que essa questão é ignorada pelos superiores, que não consideram que o tempo de seus funcionários passa a ser ocupado também com estas funções.

Todos relataram sentir dificuldades de se desligar do trabalho e descansar, principalmente pela questão do espaço físico e pelas limitações devido às restrições para sair provenientes da pandemia. A permanência em casa foi mencionada como sendo um fator que fortalecia esta sensação. Estando permanentemente no mesmo espaço físico, não havia uma cisão de tempo e espaço:

“Sentia muita dificuldade de me desligar do trabalho, minha cabeça ficava...Eu nunca gostei muito da ideia de trabalho remoto pra te falar a verdade, porque eu acho que o espaço físico te coloca em uma frequência, delimita muito melhor e muito mais claro. Eu acho que isso pra mim é algo que era importante e passou a ser mais ainda com a pandemia, essa definição e essa delimitação. Há pessoas que funcionam muito bem sem essa delimitação, mas eu não sou uma delas. Eu gosto do espaço, você sai daquele ambiente, daqueles códigos, daquela cor (...) a cor da minha sala era de um jeito, a disposição da sala é de uma forma, com uma intenção, não é acaso isso em uma organização tão grande, é tudo estudado pra te colocar em um ritmo. Não conseguia descansar de verdade (após encerrar a jornada de trabalho em casa na pandemia), não tinha esse descanso, até porque eu tinha contato com a minha equipe depois, não desligava. Era bem diferente isso, eu sentia que eu saía do espaço físico e ia pra faculdade, ia pra minha casa e esquecia de fato. Depois, como não existia essa divisão e eu ficava o tempo todo dentro da minha casa, ficava um contínuo, existia um contínuo, não tinha uma cisão de tempo, de espaço, não acontecia isso.” (Pedro, 25 anos, estágio em área comercial, Serviços Financeiros)

“É muito difícil (se desligar do trabalho e descansar) pois assim, não tem um botãozinho assim “desliga e agora acabou”. Às vezes você fica pensando “poxa, não terminei de fazer uma coisa que era bom eu terminar” ou então acaba voltando pra ver se tem alguma coisa. Aí por exemplo, penso que não vou ficar online pra hoje eu poder desligar, mas aí eu fico com a cabeça lá, pensando...Então tem muito essa dificuldade de desligar.” (Adriana, 25 anos, estágio em marketing, Varejo)

Conforme visto, alguns entrevistados comparam a atual experiência com a do trabalho presencial, quando ao encerrar o expediente, podiam sair do ambiente laboral e se “desligar”, até mesmo por não poderem mais acessar seus equipamentos. No trabalho remoto durante a pandemia, contudo, esse limite se perdeu, gerando a sensação de estarem disponíveis para o trabalho por 24 horas do dia:

“Eu acho muito mais difícil fazer isso (se desligar do trabalho e descansar após a jornada) trabalhando de casa do que fora de casa, justamente por uma divisão de espaço que não existe na minha casa, por esse limite com os outros colaboradores e gestores que acaba se perdendo por essa sensação de “você tá em casa, então você tá pronto pro trabalho”, porque você já tá no seu local de trabalho.” (João, 27 anos, estágio financeiro, Administração de Imóveis)

Todos os entrevistados se consideram mais produtivos em *home office*, por diferentes fatores, mas foi relatada, simultaneamente, a percepção de desarmonia quando consideradas outras frentes, como o próprio bem-estar, a vida pessoal, vida acadêmica e lazer. Ou seja, apesar de mais produtivos, há altos custos e uma sensação marcante de desequilíbrio:



“Não é algo (o ser mais produtivo em *home office*) que há esse equilíbrio, não acho. (...) Penso que já me acostumei, a gente começa a desenvolver sistemas pessoais pra que funcione, mas não é o ideal pra mim. Senti muito a falta de delimitação dos tempos, dos espaços pessoais, do que é pessoal, do que é trabalho, do que é privado. Eu não conseguia me desligar, existe um problema de comunicação muito grande...” (Pedro, 25 anos, estágio em área comercial, Serviços Financeiros)

Quando questionados acerca dos obstáculos trabalhando de casa na pandemia, todos abordaram a divisão do espaço de trabalho e pessoal/privado, tempo de trabalho e tempo para outras atividades e de se desligar verdadeiramente. Os entrevistados que residem com as respectivas famílias destacaram que a convivência familiar foi um desafio, por perpassar pontos como divisão de tarefas, respeito ao espaço de trabalho, desconforto e inadequação do espaço físico e demanda por afeto. A comunicação no ambiente laboral também foi evidenciada como um obstáculo, devido à distância física, comunicação não verbal e afins.

#### 4.2.4 Tão Perto e, Ainda Assim, Tão Longe

A sensação de “estar em falta” com algo e de que a mobilização e esforço não são suficientes esteve presente e foi uma constante. Os estagiários relatam esse aspecto, principalmente, em relação ao trabalho e amigos. Explicam que, mesmo mobilizados, a percepção de estar deixando a desejar, de não “dar conta” e de culpa são muito vivas. O sentimento também foi associado a “ter sempre alguma peça faltando, um buraco”. Um dos estagiários acredita que a intensificação destes sentimentos são um reflexo do nosso tempo:

“Tenho essa sensação em todas as frentes, seja trabalho, seja faculdade, seja família, seja amigos, seja no campo amoroso, afetivo, em todas essas frentes eu sinto essa questão da falta. (...) Antes da pandemia isso já era uma grande questão pra mim, lidar com essas faltas, mas depois da pandemia isso adquiriu uma dimensão muito maior, em que todas essas frentes a falta não era só uma questão inerente à existência, mas um reflexo do nosso tempo. De uma tecnocracia exacerbada, de termos que estar em produção o tempo todo, que aquilo que não produz não tem valor, não tem espaço na sociedade, então isso foi muito mais forte. Então assim, na faculdade, se eu não fiz aquela disciplina aos moldes da perfeição, de tirar uma ótima nota, de entregar uma coisa que vá revolucionar o magistério, essa sensação de estar em falta vinha muito forte. No trabalho, se não está seguindo as etapas que deveria seguir ou se as cobranças que eu acredito que deveriam estar sendo supridas de determinada forma não eram, essa sensação vinha mais forte. De não poder encontrar com amigos, de não poder encontrar com a família, não poder me abrir pra conhecer outras pessoas, vinha essa sensação de “estar em falta” muito grande. É

uma constante até hoje isso.” (Pedro, 25 anos, estágio em área comercial, Serviços Financeiros)

O receio de transparecer ociosidade no trabalho também foi muito citado, inclusive como uma sensação constante. Foi comparado ao presencial, no qual as pessoas estão próximas, vendo a equipe produzir e as entregas são mais tangíveis. Remotamente, estando distantes, explicaram que temiam serem mal vistos, não reconhecidos, parecer que o desempenho estava comprometido. A sensação de que a “entrega” nunca é ou será suficiente foi recorrente, independentemente do quanto realizem e se empenhem - o que pode ser associado a serem levados a crer que a produção deve ser incessante para que seja percebida:

“É engraçado assim, que na verdade você não para de trabalhar, você tem coisa pra fazer o tempo todo, se você ficar 24 horas você vai ter coisa pra fazer, mas assim, é uma sensação estranha...porque no trabalho presencial, você de repente tá trabalhando e a pessoa tá vendo você trabalhar. Nesse ambiente remoto, você fica pensando “será que a pessoa acha que eu tô fazendo nada? que eu tô de bobeira?” E às vezes assim, eu recebia demanda de mais de uma pessoa, então eu tava fazendo trabalho pra uma, ai ficava "será que a outra tá achando que eu tô ociosa?”. Então assim, dá uma sensação estranha né? De como as pessoas tão vendo você em relação a isso.” (Mariana, 24 anos, estágio em Recursos Humanos, Serviços Financeiros)

“Eu vinha numa pegada de trabalho e sabia que as demandas que existiam antes não tinham sumido, só que a forma agora de fazê-las, muitas delas, era diferente por não estar no presencial, estando distante das pessoas. E eu ficava com a sensação de que podia transparecer ociosidade, podia ser algo que decaísse uma avaliação, numa percepção (...) Eu ficava com esse medo de que pudesse decair em uma avaliação, de que meu desempenho pudesse ser visto de uma outra maneira, pudesse ser percebido de uma outra forma, uma forma negativa.” (Adriana, 25 anos, estágio em marketing, Varejo).

### **4.3 Percepção das Expectativas com Relação ao Estagiário**

#### **4.3.1 O Ambiente, as Metas e o Desempenho**

Todos os respondentes, sem exceção, relataram estar inseridos em ambientes guiados por metas. Entretanto, a forma como as empresas orientam os estagiários variou. João explicou que, em sua organização, há um período no mês em que a rotina se torna mais pesada, semelhante a uma “corrida”, quando os estagiários são compelidos a atuar para o atingimento das metas. Isso resulta em um super acúmulo de demandas, elevado volume de trabalho e a sensação de que aquele não é um ambiente de aprendizagem, mas sim de reprodução de rotinas maçantes.

Outros entrevistados mencionaram que, apesar da pressão por metas, suas empresas diferenciam funcionários de estagiários. Pedro, inclusive, declara que percebia por parte de sua equipe a compreensão de que sua posição era de estagiário, alguém que estava ali para aprender. Por outro lado, não deixou de também citar que, mesmo sendo tratado como aprendiz, se sentia por vezes “espremido”.

Ademais, foi registrada a percepção de que pares e superiores esperam que estagiários saibam lidar com situações diversas e desempenhem sem terem tido orientação prévia:

“Em me sinto muito insegura as vezes, querem que eu faça coisas, cumpra funções que não estou preparada, que não tem ninguém para me orientar, que eu saiba lidar com situações que eu não tenho, não tive uma orientação...Então as vezes me sinto meio caindo de paraquedas em um lugar. Tenho que aprender fazendo, mas que eu acho que vai além um pouquinho do que seria esperado, do que eu considero como sendo razoável para um estagiário.” (Sílvia, 23 anos, estágio em Recursos Humanos, Serviços Financeiros)

#### 4.3.2 Valorização do ‘Multitarefa’

Todos os entrevistados afirmam terem se sentido muito estimulados a ser “multitarefa”. O que é pontuado de forma similar por alguns entrevistados, como Mariana, Fábio e Sílvia, é a percepção de que as organizações distribuem muito trabalho entre um número reduzido de funcionários, mascarando-se a situação de sobrecarga com o incentivo e a romantização da multitarefa. Mariana comentou, inclusive, que a expectativa quanto a esta característica foi enfatizada em seu processo seletivo:

“Me senti bastante estimulada, muito. Até foi uma coisa engraçada assim (risos), pois foi uma coisa que foi falada no meu processo seletivo, de ser uma coisa que a empresa espera desse profissional, desse estagiário. Agora, o que eu sinto no dia a dia, é que distribuem muita coisa para poucas pessoas. Então tem uma certa romantização desse “multitarefa”. Acho que é uma coisa contemporânea, uma coisa necessária, mas tem uma romantização, um discurso que tudo é maravilhoso, mas vejo que nem sempre é assim.” (Mariana, 24 anos, estágio em Recursos Humanos, Serviços Financeiros)

João explica que há um estresse constante em atender demandas complexas, mas que ele percebe que são diminuídas por terceiros, que as encaram como simples e rápidas. Com isso, a expectativa de urgência na entrega - que não considera diversas atividades intrínsecas para sua realização - e a realidade, não são alinhadas. Também foi levantada por Pedro a percepção de que, dentro da organização, havia uma cultura de valorização e que representava *status* estar muito ocupado e realizando muitas tarefas:

“(o estímulo ao ‘multitarefa’) era uma constante. Todos os dias, talvez. Eram poucos os momentos em que eu me dedicava a uma só atividade, eu era muito estimulado. Isso do multitarefa era o tempo todo. E eu acho que era uma coisa até, como eu posso dizer... Todo mundo gostava que fosse assim, sabe? Que as pessoas gostavam de estar muito ocupadas, de estar fazendo muita coisa ao mesmo tempo, tinha um status envolvido, era uma coisa cultural mesmo.” (Pedro, 25 anos, estágio em área comercial, Serviços Financeiros)

### 4.3.3 O Discurso x A prática: Disponibilidade e Responsividade

Alguns entrevistados relataram terem sentido a expectativa de que permanecessem disponíveis e responsivos mesmo fora do horário de trabalho por parte das organizações, em diferentes gradações. Fábio observou que a disponibilidade e responsividade representam um valor dentro da organização, pois são características elogiadas nas reuniões remotas, causando a impressão de que às vezes possuem maior relevância do que o próprio resultado do trabalho.

João relatou que isto passou a acontecer em sua empresa, principalmente na pandemia. Pelo fato de estar sempre em seu local de trabalho ele teria passado a ser acionado fora de seu horário de forma natural e frequente:

“Acho que muito se perdeu do limite de tempo disponível, porque como as pessoas não tao te vendo, uma vez que você tá fisicamente, presencialmente com eles e você fala “tchau, vou embora”, fecha a porta e não tem mais acesso a sua máquina, acabou, as pessoas não conseguem mais te acionar porque não tem nem como você ajudar e fazer alguma coisa. Agora, com relação a você estar sempre no seu local de trabalho como é o *home office*, isso se perdeu muito. E em alguns momentos, que não foram raros, pelo contrário, fui acionado fora do meu horário, depois de já ter ficado tempo a mais.” (João, 27 anos, estágio financeiro, Administração de Imóveis)

Mariana registrou seu aborrecimento com seus superiores, que burlam os canais oficiais da organização e a contatam por *Whatsapp*. Dessa forma, demandam seu trabalho e disponibilidade sem registro oficial, contribuindo para a sensação de ter de permanecer presente e alerta, por poder ser acionada mesmo fora do horário combinado:

“Uma coisa que é meio chata, é que por exemplo, eu ia olhar o whatsapp pra falar com um amigo, ver alguma coisa e aí tinha lá uma mensagem de trabalho e não é um canal oficial. Então a pessoa ia, dava uma burlada, mandava uma demanda pelo whatsapp, aí eu via e me sentia na obrigação de fazer. Então de novo assim, tanto uma dificuldade de repente minha, pessoal, de conseguir literalmente desligar por conta de uma responsabilidade e saber que se eu não concluísse alguma coisa, no dia seguinte ia ter mais coisa ainda pra resolver, então ficava naquela de cumprir e desenrolar. Mas também de uma pressão de chefe, de empresa, esse tipo de coisa.” (Mariana, 24 anos, estágio em Recursos Humanos, Serviços Financeiros)

Já Pedro relatou não sentir essa expectativa de que permanecesse disponível por parte da empresa, que enxergava como uma questão sua e particular associada ao temor de parecer ocioso:

“Olha, não senti tanto isso (expectativa da empresa), era muito mais uma questão do meu lado, sabe? Daquele medo de transparecer ociosidade, de tudo isso, do que essa cobrança. Não foi algo muito presente de me contatarem fora do horário de trabalho, em horários inoportunos, isso não foi muito presente.” (Pedro, 25 anos, estágio em área comercial, Serviços Financeiros)

Mas, ao longo da entrevista, foi possível observar relatos em que ele compartilhou ter sido acionado, estar em constante contato com a equipe e ter que ajudar mesmo fora de sua jornada. Logo, mesmo sem que ele declarasse esta percepção própria, foi possível registrar a recorrência desse tipo de chamado nos trechos abaixo:

“Não conseguia descansar de verdade (após encerrar a jornada de trabalho em casa na pandemia), não tinha esse descanso, **até porque eu tinha contato com a minha equipe depois, não desligava.**” (Grifo da autora)

“Eu tinha (no presencial) isso muito certo, muito fixo e muito definido meu horário de entrar e meu horário de sair e era uma preocupação dos meus gestores que eu cumprisse isso. Antes, acontecia de eu passar (da hora), mas era muito mais da minha parte, de eu querer ficar, eu falar pra eles que podia, que tinha essa disponibilidade. **Depois, saindo desse espaço físico, daquela delimitação, isso caiu um pouco por terra. Então foi bastante caótico...**No começo muito mais, num primeiro momento o acesso aos equipamentos necessários deu problema, então era muito assim, caótica! Acho que é a forma de descrever. **Não havia mais essa delimitação, tinha coisas que aconteciam no final do dia e me acionavam (depois do seu horário de trabalho), outras no início (antes do seu horário de trabalho), então foi bem complicado.**” (Grifo da autora)

Adriana relatou a percepção de que a expectativa de exceder as horas de trabalho acordadas era naturalizada entre os colegas de equipe e que, mesmo sabendo que no estágio é necessário a conciliação com a graduação, era estimulado que ficasse mais horas e colocasse a faculdade em segundo plano.

Além disso, um relato importante sobre a rotina na organização apontou a contradição entre o discurso da empresa e a prática: reuniões são marcadas de maneira contínua, diferentemente da orientação de realizar agendamentos com pequenos intervalos que possibilitem idas ao banheiro, esticar as pernas ou beber água. Além disso, um possível atraso para que estas necessidades sejam realizadas, é mal visto. Foi declarado que esta prática rotineira prejudica imensamente tanto a saúde mental, quanto a física, pois demanda uma disponibilidade inalcançável a um ser humano, que possui necessidades básicas e fisiológicas.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa buscou responder de que maneira os efeitos da pandemia do novo coronavírus, e a conseqüente transição involuntária para o trabalho remoto, afetaram a rotina e os desafios experienciados por estagiários de Administração como indivíduos da “sociedade do cansaço”. Realizou-se uma análise sobre a percepção destes jovens profissionais em início de carreira acerca das vivências com o trabalho remoto em meio ao período pandêmico. Três dimensões foram observadas: as Percepções Gerais Sobre o Estágio, a Autopercepção do Estagiário e a Percepção das Expectativas com Relação ao Estagiário.

Ao tratar da dimensão das Percepções Gerais Sobre o Estágio, foi possível observar que, embora o estágio deva ser compreendido como um ato educativo (AICÂNTARA *et al.*, 2020), muitos relatos reforçam que, ao longo da pandemia, ocorreu desconexão e afastamento da missão do estágio como um “lugar de aprendizagem”. A partir das falas dos participantes, foi possível perceber o estranhamento sentido pelos estagiários gerado por diferentes práticas. Eles exercem funções que não são condizentes com suas posições, com desafios desproporcionais ao cargo e, muitas vezes, sem receber orientação. A modalidade estágio institui uma supervisão próxima da organização e a assistência destes jovens (ADERALDO *et al.*, 2017), entretanto é perceptível que, indo na direção oposta desta concepção, a indução à automotivação e autogestão redireciona aos entrevistados a responsabilidade de lidar com essas funções desconectadas da posição de estágio. As angústias, dúvidas e inseguranças, naturais do cotidiano de jovens em início de carreira, devem, preferencialmente sozinhas, ser superadas pelo estagiário, como um “empreendedor de si mesmo” (COSTA, 2013 apud ADERALDO *et al.*, 2017). É importante ressaltar que diversas organizações delegam responsabilidades que originalmente seriam destinadas a funcionários celetistas aos estagiários - uma forma de aproveitá-los como mão de obra qualificada e barata, fugindo de diversos custos trabalhistas (LOURENÇO; LEMOS; PÉCORRA, 2012).

Os entrevistados relataram que a prática de exceder a jornada de horas no período pandêmico é recorrente. Conforme apontado por Dahlstrom (2013, apud ADERALDO *et al.*, 2017, p. 13), ao trabalhar remotamente o estagiário é influenciado e seduzido a mostrar serviço e, assim, a exceder as horas de trabalho para estar mais próximo de sua gerência e em busca de sua efetivação. Foi possível perceber que o discurso destinado aos entrevistados, e as ações de suas referências internas nas organizações - seus pares e gestores -, reforçam a reprodução e normalização desta prática. Condizente com o pontuado por Aderaldo *et al.*

(2017) e verificado nas experiências dos entrevistados, estas jornadas excessivas podem, muitas vezes, funcionar como uma regra implícita, como um código de conduta não divulgado oficialmente: mesmo que não haja obrigatoriedade de entrega de atividades fora do horário estipulado, de acordo com o esperado e observado cotidianamente, os entrevistados acreditam que se colocar à disposição e “fazer o que tem que ser feito”, independentemente do horário, é necessário. Com os desafios e distanciamento provenientes da pandemia, e exercendo o trabalho remoto, muitas vezes, o estagiário trabalha mais do que se estivesse no ambiente formal de trabalho (ADERALDO *et al.*, 2017).

Mesmo que os participantes saibam que, de acordo com a Lei, esta prática não é correta, alguns deles se declaram, inclusive, resignados, por considerarem algo sistêmico e provavelmente imutável; eles acreditam que devem aceitar e flexibilizar. Gouvêa *et al.* (2020), relatam que a formação de administradores no Brasil aspira o desenvolvimento de profissionais com competências como flexibilidade e adaptabilidade, alinhado com o esperado pelo mercado de trabalho e também com as características que, de acordo com Han (2017) guiam o “sujeito de desempenho” – ainda disciplinado, mas rápido, resiliente, adaptável, autogerido, visando o aumento da produção e, conseqüentemente, disposto a ultrapassar as horas estipuladas em prol do bem da organização.

Todos os entrevistados relataram conhecer pessoas do ambiente profissional que manifestaram/foram diagnosticados com sintomas de depressão, ansiedade, *burnout* ou déficit de atenção e foi, frequentemente, demonstrado ser algo comum nas organizações. Han (2017) reconhece que estas enfermidades, tidas como as doenças psíquicas centrais do século XXI, são as manifestações patológicas de uma sociedade que está emaranhada em coações autodestrutivas, intrínsecas à continuidade do desempenho, e que se transformam em auto violência. O autor explica que estas doenças estão relacionadas ao excesso de positividade - da incapacidade de dizer não, do poder ilimitado, de uma sociedade sem lacunas, espaços e tempo para sentir. Han (2017, p. 102) reforça que “O sujeito de desempenho se destrói na vitória.” Ou seja, os indivíduos inseridos na sociedade do cansaço fenecem ao longo deste processo de tentar alcançar um “eu-ideal” e “vencer”, se destruindo em uma corrida que segue o fluxo do capital para a produção permanente. Aqui, quanto mais perto desta teórica vitória, pior para a saúde mental do indivíduo.

Ao observar a dimensão da Autopercepção dos Estagiários, foi unânime a percepção de terem deixado de priorizar diversos aspectos da vida pessoal, renunciando ao tempo livre, à saúde física e à saúde mental devido à pressão e cumprimento de entregas. Frequentemente,

até idas ao médico e almoços foram preteridos em prol da produção. É observado que o senso de urgência foi incorporado pelos estagiários, que não se sentiam seguros e/ou confortáveis para se priorizarem, o que reforça, mais uma vez, a coerção sutil reproduzida internamente e o código de conduta implícito presente em muitas organizações. Nesta realidade, o sentimento de alcançar uma meta definitiva nunca é realizado e o indivíduo segue, continuamente, produzindo mais sem chegar a uma conclusão, enquanto se auto agride neste trajeto (HAN, 2017).

Quando questionados sobre como se sentem quando não estão trabalhando e a relação com o tempo livre ao atuarem remotamente na pandemia, sensações como culpa, preocupação, ansiedade, frustração e temor vieram à tona. Corrêa (2019) explica que o ócio, associado sempre a atividades não produtivas, reforça esta culpa e Han (2017) relata que o sujeito do desempenho vive em um constante estado de culpa, procurando sempre competir e superar a si próprio por intermédio da produção constante. Aliado a tais relatos, foi compartilhada pelos entrevistados a ideia de precisarem preencher os momentos livres com alguma atividade vista como produtiva na ótica do mercado de trabalho, conforme explicado por Corrêa (2019), que relata que na sociedade do desempenho as atividades sem caráter produtivo são desvalorizadas a ponto de perderem o sentido. Conseqüentemente, o tempo livre não estaria mais presente na vida deste capital humano. Estes fenômenos e sensações também podem ser associados ao receio de transparecer ociosidade no trabalho, muito trazido pelos entrevistados. Remotamente, estando distantes de seus pares, explicaram o temor de parecer que estavam ociosos e de, conseqüentemente, serem mal vistos e aparentar que o desempenho e produção estavam comprometidos.

Ao tratarmos das percepções dos estagiários acerca de sintomas neles mesmos que possam ser relacionados à sobrecarga e a doenças psíquicas, muitos explicaram ter observado diferentes manifestações ou a intensificação de alguns sintomas pré-existentes. Isto pode ser associado à contribuição de Pedroso e Gisi (2020), que revelam que muito jovens se tornaram mais expostos e suscetíveis a doenças como a depressão, e que a pandemia tende a favorecer o *burnout*. A sobreposição de tantas diferentes funções - casa, trabalho, estudo - junto do crescimento das demandas, intensificam estressores que contribuem com o sofrimento psíquico (ARAÚJO; LUA, 2020). Como dito anteriormente, Han (2017) pontua que, quanto mais o indivíduo se aproxima do que é visto como “vitória” na sociedade do cansaço e “dá conta” de tantas frentes, mais ele fenece. O autor explica também que do fosso que se abre entre o “eu-ideal” inalcançável e o “eu real”, vai surgindo uma auto violência - o sujeito de



desempenho está cansado de lutar consigo e é levado a superar a si próprio até chegar a um colapso psíquico. É perceptível que, atualmente, “realizar-se e autodestruir-se, aqui, coincidem” (HAN, 2017, p. 86) e que estes indivíduos estão, cada vez mais, mais estressados.

Sobre a experiência de trabalhar de casa, todos os envolvidos mencionaram a dificuldade de adaptação à modalidade remota e o ressentimento envolvido, passando pela complexidade em delimitar o tempo para lazer, trabalho, atividades domésticas e estudo e a divisão de espaço físico com outras atividades e membros da família. Essa dissolução de tempo e espaço é um fenômeno extremamente contemporâneo. Han (2017) explica que antes, os limites entre trabalho e não trabalho eram claros, enquanto, agora, estes ambientes se misturam. Conforme a dificuldade apresentada nos relatos dos entrevistados, Araújo e Lua (2020) reforçam que o *home office* tornou direta a disputa entre trabalho produtivo e trabalho reprodutivo. Sem delimitações claras de espaço e tempo, essas frentes se entrelaçam e se confundem, as demandas e invasões são intensificadas e, conseqüentemente, as jornadas se tornam incessantes. A disseminação urgente do trabalho remoto - implementado majoritariamente sem estrutura e planejamento - e as inovações da tecnologia contribuem na formação deste campo de trabalho móvel, que possibilita o trabalho em qualquer lugar e a qualquer hora.

De acordo com Araújo e Lua (2020), impossibilitado de ocorrer nos ambientes convencionais, o trabalho passou a incorporar a casa, abraçando o privado e consumando a apropriação de espaços íntimos. Associado a isto, todos relataram sentir dificuldades de se desligar do trabalho e descansar, principalmente pela questão do espaço físico e pelas limitações devido às restrições para deslocamento provenientes da pandemia. Estando permanentemente no mesmo espaço físico, não havia uma cisão de tempo e espaço, e a sensação de estarem incessantemente disponíveis para o trabalho, sem conseguirem se “desligar”, mesmo quando não estavam efetivamente trabalhando, acompanhou fortemente os entrevistados. Ao longo das entrevistas, tornou-se evidente o mecanismo de exploração através da coerção sutil e normalização destas sensações negativas associadas ao “parar”, visando sempre a maximização da produção. Também é possível perceber que o imperativo permanente do desempenho foi transferido para o ambiente virtual (DALTRO; BARRETO SEGUNDO, 2020) e, o que antes era privativo, passa a ser um espaço no qual o estagiário, responsável pelo seu incessante desempenho e aprimoramento, excede jornadas, permanece hiperconectado e sua vida torna-se uma conexão virtual (PIEVE; CARLOTO, 2021). Conforme trazido por Han (2017), com a desassociação da negatividade, projeto, iniciativa e

motivação dominam e, como visto, os estagiários não conseguem estabelecer limites, sem espaços para parar e se desligar, explorando a si mesmos ininterruptamente.

Ademais, todos os estagiários relataram se considerarem mais produtivos em *home office*. Os entrevistados, como sujeitos do desempenho e flexíveis, procuram se adaptar a esta nova realidade e maximizar a produção e o reconhecimento por sua produtividade. Entretanto, em meio a uma pandemia, isto tem um custo caro, que pode levá-los ao esgotamento. Na maior parte do tempo, a eficácia da modalidade remota é considerada somente sob a ótica da empresa, com foco no desempenho organizacional e no cenário econômico, negligenciando a perspectiva do trabalhador. Para as organizações, as vantagens são evidentes (ANTUNES, 2020 apud PIEVE; CARLOTO, 2021), entretanto, foi perceptível que, apesar de reconhecerem o aumento na própria produtividade, os estagiários enxergam desequilíbrio ao considerarem o próprio bem-estar, lazer, estudos e vida pessoal.

A sensação de “estar em falta” com algum aspecto de suas vidas e de que a mobilização e esforço não são suficientes foi uma constante entre os participantes, os quais explicam que, mesmo mobilizados, a percepção de estarem deixando a desejar, de não “dar conta” e de culpa são muito vivas. É possível perceber que os estagiários não realizam o sentimento de alcançar “uma meta definitiva” e se auto agridem nesse processo. Este cenário é marcado pela tentativa de atender tudo e todos como prioridade, como mais um empreendimento a realizar. Uma guerra constante consigo mesmo é estabelecida, em busca do que na “sociedade do cansaço” não é admissível reconhecer como impossível: o “dar conta” de tudo (CORRÊA, 2019). Chevitarese (2021), inclusive, corrobora que uma possível tradução para este fenômeno seria a sociedade da performance, visto que os indivíduos passam a, incessantemente, atingir metas em todos os aspectos da vida, tornando-se uma tirania do “ser feliz”.

Ao focar na dimensão da Percepção das Expectativas com Relação ao Estagiário, todos os respondentes, sem exceção, relataram estar inseridos em ambientes guiados por metas. Entretanto, a forma como as empresas orientam os estagiários variou. Ademais, também foi registrada a percepção de que pares e superiores esperam que estagiários saibam lidar com situações diversas e desempenhem sem terem tido orientação prévia. Conforme dito, na sociedade do cansaço, o sentimento de alcançar uma meta definitiva não é realizado e o indivíduo passa a ser estimulado a, continuamente, produzir mais (HAN, 2017). Inseridos em ambientes guiados por metas e nos quais se espera que eles desempenhem em situações diversas sem prévia assistência, os estagiários podem ser induzidos e influenciados a

reproduzirem esta dinâmica. Mesmo que estas expectativas não sejam oficialmente reveladas, ao longo dos relatos é possível analisar que os estagiários, como sujeitos de desempenho, e que tendem a configurar um elo mais fraco dentro das organizações, muitas vezes se sentem compelidos a aderirem a estas práticas e ao discurso ficcional de sucesso.

O estímulo a ser “multitarefa” pelas organizações, para serem capazes de realizar um alto volume de tarefas ao mesmo tempo, foi muito percebido pelos entrevistados. A configuração da sociedade contemporânea, associada ao excesso de estímulos, à aceleração, hiperinformação e crescente sobrecarga de trabalho, modifica a estrutura de atenção dos indivíduos, fragmentando-a. A partir disso e em prol da manutenção do desempenho, tornou-se necessária a técnica multitarefa (HAN, 2017), que foi observada ao longo dos relatos dos participantes como algo de valor para as organizações. Han (2017) explica que, na sociedade do cansaço, a atenção profunda foi substituída pela hiper atenção, definida pela alta velocidade na mudança de foco entre diferentes atividades e pela baixa tolerância ao tédio. Esta dinâmica contribui para o desempenho ininterrupto dos estagiários, visto que a inquietação e hiperatividade inibem processos criativos, que tirariam o foco do que importa: a produtividade. Concomitante a isto, a tecnologia e a hiperinformação operam de uma maneira muito mais veloz do que a capacidade do indivíduo de criticá-las - sem pausas, mergulhados em tarefas que se sobrepõem, os estagiários seguem sendo motivados a performar conforme o esperado pelas empresas.

A expectativa de disponibilidade e responsividade por parte das organizações, mesmo fora do horário de trabalho, foi compartilhada ao longo dos relatos. Foi percebido como um valor nos ambientes laborais, algo naturalizado e que contribui com a sensação de ter de permanecer presente e ativo. Como dito anteriormente, com a pandemia e o *home office*, os limites tornaram-se menos claros e os ambientes se mesclaram. Losekann e Mourão (2020) explicam que se configura uma espécie de trabalho em nuvem, no qual é possível - e esperado, conforme apurado nos relatos dos entrevistados - pontuar constantemente provas de seu esforço e atenção. O indivíduo permanece *online*, responsivo, conectado em tempo integral, caracterizando a flexibilidade necessária ao sujeito de desempenho, demonstrando o engajamento, a disponibilidade caso seja requerido e evitando possíveis interpretações de ócio por parte de outros funcionários (LOSEKANN; MOURÃO, 2020).

A partir da análise e interpretação dos dados coletados, é possível concluir que existe alta compatibilidade entre o debatido por diversos autores ao longo da abordagem teórica e a realidade experienciada pelos estagiários participantes. De acordo com Dias (2021), Han

(2017) fez um retrato da sociedade antes da pandemia do novo coronavírus, explanando que vivemos em um período de velocidade, esgotamento e que valoriza indivíduos inquietos, hiperativos, que se arrastam no cotidiano produtivo. A autora pontua que eficiência, autossuperação, iniciativa e flexibilidade são capazes de explicar a sociedade do cansaço. Na configuração desta sociedade, se espera indivíduos que produzem ininterruptamente, inovam e respondem com criatividade aos aspectos de trabalho, relacionamento e estudo. Han (2017) explica que, com isso, o cansaço, o esvaziamento e a autoexploração também imperam. O sujeito de desempenho quer produzir mais e melhor e, aparentemente, a pandemia acelerou e maximizou estes fenômenos.

Baseado nisso, pode-se entender este vírus como um espelho da sociedade descrita por Han (2017), o qual reflete e agrava as crises e sintomas sofridos antes da pandemia, como depressão, ansiedade, déficit de atenção, *burnout* e cansaço. Conforme elucidado por Dias (2021) e observado nas entrevistas, os indivíduos que trabalham remotamente se cansam mais do que quando atuavam presencialmente, visto que é uma modalidade na qual estruturas temporárias fixas e rituais são escassos.

Dias (2021) reforça que, desde o início da pandemia no Brasil, estamos construindo respostas para o novo mundo que surgiu com os impactos resultantes do coronavírus. Em um primeiro momento, ele desacelerou o mundo, instituindo uma nova realidade proveniente das restrições de circulação, distanciamento, mudanças de hábitos e temor. A partir disso, uma nova modalidade de trabalho, ensino remoto e novas formas de se relacionar foram desenvolvidas. Todas foram adaptações necessárias para a manutenção do desempenho e dos resultados esperados dos sujeitos da sociedade do cansaço. E, em meio a tudo isso, a ansiedade, o estresse, a depressão e o esgotamento, aumentaram durante este período pandêmico (DIAS; PINTO, 2020 apud DIAS, 2021). Torna-se relevante ressaltar que a síndrome de *burnout* passou a ser oficialmente considerada uma doença ocupacional em 1 de janeiro de 2022, após sua inclusão na Classificação Internacional de Doenças da Organização Mundial da Saúde. Isto significa que atualmente estão previstos os mesmos direitos trabalhistas e previdenciários assegurados para a manifestação das demais doenças relacionadas ao trabalho (CAVALLINI, 2021)

Diversas questões registradas nas entrevistas, apesar de já pré-existentes, foram afloradas no período pandêmico. A pandemia da COVID-19 potencializou diferentes aspectos da essência da sociedade do cansaço e segue revelando diferentes fenômenos e consequências. Portanto, este presente estudo buscou registrar processos no período pandêmico e, tanto foram

identificados a manutenção de relações abusivas pré existentes e potencializadas pela pandemia, quanto outras específicas da junção de pandemia com a modalidade remota de trabalho. À luz disto, em matéria publicada na BBC, Bermúdez (2021) aponta que levantamentos mostram que os Estados Unidos estão enfrentando um abandono de emprego em massa, tendo alcançado o número recorde de pedidos de demissão em abril de 2021. Especialistas explicam que, entre vários fatores, a pandemia está por trás desta tendência, por ser responsável pelo aumento nos processos de exaustão e pela deterioração da saúde mental de pessoas em diversos países. Há diversos e frequentes registros de trabalhadores que experimentaram altos níveis de esgotamento e que, com o impacto da pandemia, passaram a buscar melhorias na saúde mental, reavaliaram aspectos de suas vidas e perceberam que querem ficar mais tempo com a família, que o trabalho não é tão importante quanto pensavam ou que querem abrir seu próprio negócio.

A onda de demissões teve início no final de 2020, quando o país começou a reabrir após os fechamentos do início da pandemia. As saídas massivas e voluntárias começaram entre profissionais de saúde e professores e se espalharam para diferentes áreas, majoritariamente em transportes, indústria de serviços, varejo, entretenimento, hotelaria e finanças. Aderindo ao movimento, muitos jovens, população fortemente afetada neste período, passaram a divulgar em suas redes sociais que estão saindo do trabalho. No *TikTok*, a hashtag *#quittingmyjob* soma, aproximadamente, 62 milhões de visualizações: em vídeos, as pessoas registram e postam o momento exato em que a frase “eu me demito” é dita ao chefe (BALAGO, 2021)

Em matéria publicada na CNN, Corsini (2022) relata que, segundo levantamento realizado por uma empresa suíça de recursos humanos que atua em 60 países, 38% das pessoas participantes relatam ter sido acometidas pela Síndrome de *Burnout* ao longo de 2021. Dados comprovam que a doença tem afetado principalmente as gerações mais jovens. A pesquisa, realizada com aproximadamente 15 mil pessoas de diversos países em meados de 2021, também expõe que 32% dos entrevistados informaram piora significativa na saúde mental por conta do trabalho à distância. Ademais, percebe-se a expectativa de que, com o fim da pandemia, o nível de preocupação diminuiria, mas, no entanto, a propensão é que os efeitos desse período continuem aparecendo, com manifestações como estresse pós-traumático, depressão e sintomas fóbicos. Todos fazem parte de um contexto que resultará em *burnout* e especialistas apontam que, caso esses quadros não sejam tratados com atenção, a tendência é que, nos próximos anos, a saúde mental das pessoas piore ainda mais.

O presente estudo buscou retratar este período tão drástico e atípico e contribuir para novas pesquisas e discussões. A partir da compatibilidade vista entre a abordagem teórica e realidade dos estagiários participantes, entende-se agora o vírus como um espelho da sociedade do cansaço, capaz de refletir e potencializar as crises pré-existentes ao período pandêmico. Acredita-se ser responsabilidade do empregador zelar por ambientes de trabalho saudáveis e seguros - tanto no remoto, quanto no presencial. As organizações precisam ter o compromisso de respeitar a legislação vigente quanto às jornadas de trabalho, intervalos e ter atenção quanto ao que se é esperado dos funcionários e quanto às metas propostas.

Os jovens são um dos segmentos mais afetados da população trabalhadora e, todos os dados aqui reunidos, analisados e interpretados atentam, com urgência, para a necessidade de olhar ativamente para a saúde dos estagiários e profissionais em início de carreira integralmente - tanto a física quanto a mental. A pandemia escancara esta carência e espaços de fala sobre a saúde como pauta e prioridade devem, cada vez mais, ser criados e associados ao acompanhamento rigoroso/fiscalização do cumprimento de normas que as organizações são direcionadas a seguir. Os adoecimentos referentes ao trabalho não podem e não devem ser normalizados e as pessoas, definitivamente, não devem viver para trabalhar.

Não trabalhe enquanto eles dormem.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADERALDO, I. L. *et al.* Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. **Cadernos EBAPE.BR** [online]. v. 15, n. spe, p. 511-533. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395160287>. Acesso em: 20 set. 2021.
- ALCÂNTARA, M. N. *et al.* Características do estresse ocupacional em estagiários do curso de administração do estado do Ceará. **Revista Pensamento & Realidade**.v. 35, n. 2, p. 105-120, mai./ago. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.23925/2237-4418.2020v35i2p105-120>. Acesso em: 8 out. 2021.
- ALMEIDA, C. M. **A influência do correio eletrônico na comunicação organizacional**. 2006. 171 f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2006. Disponível em: [https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/9366/9366\\_1.PDF](https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/9366/9366_1.PDF). Acesso em: 3 jan. 2022.
- ARAÚJO, T. M.; LUA, I. O trabalho mudou-se para casa: trabalho remoto no contexto da pandemia de COVID-19. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional** [online], v. 46, e27. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000030720>. Acesso em: 10 set. 2021.
- BALAGO, R. ‘Grande Renúncia’ leva 4 milhões a pedir demissão nos EUA. **Folha de S. Paulo**, Washington, 11 de dez. de 2021. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/12/mais-de-4-milhoes-pedem-demissao-por-mes-nos-estados-unidos.shtml>. Acesso em: 8 fev. 2022.
- BERMÚDEZ, A. Por que trabalhadores nos EUA estão pedindo demissão em ritmo recorde. **BBC News Brasil**, 2021. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-57661294>. Acesso em: 6 fev. 2022.
- CASOS de coronavírus pelo mundo: mapa e curva dos países. **Gazeta do Povo** [s.d.].Disponível em: <https://especiais.gazetadopovo.com.br/coronavirus/casos-no-mundo/>. Acesso em: 14 set. 2021, 19 horas.
- CASSIANI, S. H. B.; CALIRI, M. H. L.; PELÁ, N. T. R. A teoria fundamentada nos dados como abordagem da pesquisa interpretativa. **Revista Latino-Americana de Enfermagem** [online], v. 4, n. 3, p. 75-88. 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-11691996000300007>. Acesso em: 5 jan. 2022.
- CAVALLINI, M. Síndrome de burnout é reconhecida como doença ocupacional; veja o que muda para o trabalhador. **G1**, 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2022/01/11/sindrome-de-burnout-e-reconhecida-como-doenca-ocupacional-veja-o-que-muda-para-o-trabalhador.ghtml>. Acesso em: 7 fev. 2022.
- O CELULAR é um instrumento de dominação. Age como um rosário. **Brasil El País**, 2021. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/cultura/2021-10-09/byung-chul-han-o-celular-e-um-instrumento-de-dominacao-age-como-um-rosario.html>. Acesso em: 25 out. 2021.

CHEVITARESE, Leandro, **Aula aberta: Sociedade do Desempenho e do Cansaço - Byung-Chul Han e os desafios da era digital**. Youtube. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=yo9U7ZxMcFs>. Acesso em: 3 ago. 2021.

CORRÊA, L. H. A violência sistêmica e autoexplorativa do empresário de si: o paradoxo da liberdade no ethos neoliberal e o consequente adoecimento psíquico na sociedade do cansaço. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 19, n. 216, p. 63-74, mai./jun. 2019. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/46227>. Acesso em: 8 ago. 2021.

CORSINI, I. Home office e trabalho híbrido desencadearam casos de burnout entre jovens, aponta estudo. **CNN Brasil**, 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/saude/home-office-e-trabalho-hibrido-desencadearam-casos-de-burnout-entre-jovens-aponta-estudo/?amp>. Acesso em: 9 fev. 2022.

DALTRO, M. R.; BARRETO SEGUNDO, J. de D. A pandemia nos mostra quem somos?. **Revista Psicologia, Diversidade e Saúde**, [S. l.], v. 9, n. 1, p. 5–8, 2020. Disponível em: <https://www5.bahiana.edu.br/index.php/psicologia/article/view/2844>. Acesso em: 5 set. 2021.

DIAS, E. A Educação, a pandemia e a sociedade do cansaço. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação** [online]. v. 29, n. 112, p. 565-573. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-40362021002901120001>. Acesso em: 9 fev. 2022.

DIAS, P. D. G. **A diversidade em equipes sob a ótica do gerente de projetos**. 2010. 126 f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: [https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/15824/15824\\_1.PDF](https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/15824/15824_1.PDF). Acesso em: 6 jan. 2022.

GOUVÊA, L. C. *et al.* A importância do estágio supervisionado na formação do profissional de administração. **Revista Augustus**. v. 25, n. 50, p. 130-144, mar./jun. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.15202/1981896.2020v25n50p130>. Acesso em: 7 set. 2021.

HAN, B-C. **Sociedade do cansaço**. 2.ed. amp. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

LOSEKANN, G. C. B. R.; MOURÃO, C. H. Desafios do teletrabalho na pandemia covid-19: quando o home vira office. **Caderno de Administração**. v. 28, p. 71-75, jun. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.4025/cadadm.v28i0.53637>. Acesso em: 4 set. 2021.

LOURENÇO, M. L.; LEMOS, I. S.; PÉCORRA, J. E. Desafios e possibilidades no estágio supervisionado obrigatório: a visão dos estudantes do Curso de Administração. **Administração: Ensino e Pesquisa**. v. 13, n. 3, p. 559-596, 2012. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/31426/desafios-e-possibilidades-no-estagio-supervisio--->. Acesso em: 2 set. 2021.

LOPES, I. V. Sonhos e sintomas dos jovens estagiários. *In*: XXXIX CONGRESSO BRASILEIRO DE CIÊNCIAS DA COMUNICAÇÃO, 39, 2016, São Paulo. **Anais [...]** São Paulo: INTERCOM – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação, 2016. 14p. Disponível em:



[https://www.researchgate.net/publication/309513458\\_Sonhos\\_e\\_sintomas\\_dos\\_jovens\\_estagiarios](https://www.researchgate.net/publication/309513458_Sonhos_e_sintomas_dos_jovens_estagiarios). Acesso em: 6 set. 2021.

LOPES, I. V. O sucesso do animal de rebanho no trabalho e a ficção da realidade. *In: XXI CONGRESSO DE CIÊNCIAS DA COMUNICAÇÃO NA REGIÃO SUDESTE*, 21, 2016.

**Anais [...]** Salto: INTERCOM – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação, 2016. 10p. Disponível em:

[https://www.academia.edu/26475228/O\\_sucesso\\_do\\_animal\\_de\\_rebanho\\_no\\_trabalho\\_e\\_a\\_ficcao\\_da\\_realidade](https://www.academia.edu/26475228/O_sucesso_do_animal_de_rebanho_no_trabalho_e_a_ficcao_da_realidade). Acesso em: 6 set. 2021.

MODESTO, J. G.; SOUZA, L. M.; RODRIGUES, T. S. L. Esgotamento profissional em tempos de pandemia e suas repercussões para o trabalhador. **A Revista da Geografia do Trabalho**. v. 21, n. 2, p. 376-391, 2020. Disponível em:

<https://doi.org/10.33026/peg.v21i2.7727>. Acesso em: 11 set. 2021.

PIEVE, D. R. F.; CARLOTO, A. F. Da pandemia da Covid-19 ao avanço da racionalidade neoliberal sobre o trabalho. **Brazilian Journal Of Development**. v. 7, n. 2, p. 12442-12453, fev. 2021. Disponível em:

<https://www.brazilianjournals.com/index.php/BRJD/article/view/24185/19358>. Acesso em: 15 set. 2021.

PEDROSO, P. R.; GISI, M. L. A pandemia - Covid 19 e os impactos na juventude: educação e trabalho. **Revista Práxis**, [online], v. 12, n. 1 (Sup.): Ensinar e aprender no cenário de pandemia, p. 185-194, dez. 2020. Disponível em:

<https://doi.org/10.47385/praxis.v12.n1sup.3473>. Acesso em: 12 set. 2021.

PAINEL CORONAVÍRUS. Coronavírus Brasil: Painel de casos de doença pelo coronavírus 2019 no Brasil pelo Ministério da Saúde, [s.d.]. Página Inicial. Disponível em:

<https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em: 14 set. 2021, 19 horas.

PRODUTIVIDADE aumenta entre profissionais em home office, mas bem-estar está em queda, diz pesquisa. **G1**, 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2021/05/06/produtividade-aumenta-entre-profissionais-em-home-office-mas-bem-estar-esta-em-queda-diz-pesquisa.ghtml>. Acesso em: 20 set. 2021.

SILVEIRA, D. Home office atinge 11% dos trabalhadores no Brasil diante da pandemia em 2020, aponta Ipea. **G1**, 2021. Disponível em:

<https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/07/15/home-office-atinge-11percent-dos-trabalhadores-no-brasil-diante-da-pandemia-aponta-ipea.ghtml>. Acesso em: 15 set. 2021.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 16. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2016.

## APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTAS

1. Como é estagiar nesse lugar?
2. Quais são/como são as suas atividades?
3. O estágio, na sua concepção original, foi criado como um “lugar de aprender”, um “espaço de aprendizagem”. A partir da sua experiência durante a pandemia, como você se sente a respeito desta afirmação?
4. Você se sentiu/sente, em algum momento, estimulado a realizar atividades que não são condizentes com sua posição de estagiário?
5. Como estagiário, você sente ou já sentiu que, em prol de crescer e ser reconhecido profissionalmente, deixou de priorizar sua saúde mental, física e seu direito a tempo livre na pandemia?
6. O cenário pandêmico tende a favorecer o desenvolvimento de doenças psíquicas, como burnout, depressão, déficit de atenção e afins. Muitos indivíduos ficaram mais expostos e suscetíveis neste período. Durante sua experiência de estágio em meio à pandemia, você manifestou ou conhece alguém do seu ambiente profissional que tenha manifestado sintomas de alguma dessas doenças? Como foi esta experiência para você?
7. Nos ambientes profissionais, é muito comum o estímulo ao atingimento e até superação de metas. Como é isso na sua organização? Como você se sente em relação ao estímulo a estes desafios? Qual a cultura da sua organização em relação aos estagiários?
8. Vivemos em uma era da hiperinformação, marcada pelo excesso de estímulos e impulsos e consequente valorização do profissional “multitarefa”. Durante sua experiência de estágio, você se sentiu estimulado a desenvolver esta característica? Em algum momento, teve dificuldade de se concentrar para realizar uma atividade?
9. Como foi para você trabalhar em casa?
10. Neste formato trabalhando de casa, você sentiu dificuldade de desligar-se do trabalho? Quando encerrava a jornada de trabalho, sentia que conseguia descansar de verdade?
11. Em algum momento, por estar distante de seus superiores e pares, teve receio de transparecer ociosidade, mesmo que esta não fosse a realidade?
12. Em meio a uma pandemia - que nos obrigou a permanecer mais em casa e, teoricamente, fez com que quem passou a trabalhar remotamente tivesse mais tempo livre ao não ter que se deslocar para o trabalho – a nossa relação com o tempo do trabalho e o tempo

para todas as outras atividades ficou diferente. Você já se sentiu “perdendo tempo” quando não está trabalhando? A sua relação com o seu “tempo livre” mudou? Como?

13. Autores realçam que, na sociedade atual, os indivíduos podem ser marcados pela percepção de, constantemente, estarem em falta com algo, em diferentes aspectos: no trabalho, no ambiente familiar, consigo mesmo, com amigos. Como você se sente sobre isso? Já teve a percepção de, mesmo se dedicando, ter sempre algum dever/compromisso que não conseguiu cumprir, que sua mobilização e esforço não foram suficientes?

14. Ao trabalhar remotamente na pandemia, você percebeu que havia expectativa por parte da empresa de que permanecesse disponível e responsivo, mesmo fora do horário de trabalho acordado? A prática de exceder a jornada de horas estabelecidas ocorreu no seu trabalho? Se sim, foi de forma frequente? Como você enxerga a necessidade de ultrapassar o horário estipulado?

15. Ao longo desta nova experiência, você se considerou mais produtivo em home office? Qual a sua percepção quanto ao seu próprio bem-estar e ao equilíbrio com outras atividades fora do ambiente laboral e sua vida pessoal? Quais obstáculos foram identificados ao trabalhar em casa?

16. Tem mais algum tema/ponto que eu não tenha perguntado e que você gostaria de falar sobre?