

E FOI PARA ISSO QUE ESTUDEI?: MAL-ESTAR SUBJETIVO EM ESTUDANTES DE ENFERMAGEM QUE ESTÃO NA MODALIDADE CONTRATO DE APRENDIZAGEM

¿Y PARA ESTO ESTUDIÉ?: MALESTAR SUBJETIVO EN ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA QUE SE ENCUENTRAN BAJO MODALIDAD DE CONTRATO DE APRENDIZAJE

AND THIS IS WHAT I STUDIED FOR?: SUBJECTIVE DISCOMFORT IN NURSING STUDENTS WHO ARE UNDER A LEARNING CONTRACT MODALITY



María Juliana G. ROMERO¹
e-mail: mjalindor@eafit.edu.co



Johnny OREJUELA²
e-mail: jorejue2@eafit.edu.co

Como fazer referência a este artigo:

ROMERO, M. J. G.; OREJUELA, J. E foi para isso que estudei?: Mal-estar subjetivo em estudantes de enfermagem que estão na modalidade contrato de aprendizagem. **Plurais - Revista Multidisciplinar**, Salvador, v. 9, n. esp. 1, e024012, 2024. e-ISSN: 2177-5060.
DOI: <https://doi.org/10.29378/plurais.v9iesp.1.19433>



| **Submetido em:** 05/01/2024
| **Revisões requeridas em:** 09/01/2024
| **Aprovado em:** 20/02/2024
| **Publicado em:** 12/07/2024

Editores: Profa. Dra. Célia Tanajura Machado
Profa. Dra. Kathia Marise Borges Sales
Profa. Dra. Rosângela da Luz Matos

Editor Adjunto Executivo: Prof. Dr. José Anderson Santos Cruz

¹ Universidade EAFIT, Universidade San Buenaventura de Cali, Medellín – Colômbia. Especialista em Psicologia Clínica com Orientação Psicanalítica pela Universidade San Buenaventura de Cali

² Universidade EAFIT, Medellín – Colômbia. Professor na Universidade Eafit.

RESUMO: O artigo objetiva caracterizar experiências de mal-estar subjetivo em 10 alunos do curso técnico de enfermagem de um instituto técnico da cidade de Cali, Colômbia, no período de prática profissional. É um estudo qualitativo, descritivo e transversal; estudo de caso, que utilizo a técnica de análises categorial de conteúdo. Foi identificado mal-estar subjetivo em decorrência de fatores internos e externos. São desencadeados sintomas psicológicos, físicos e relacionais. Diante desse mal-estar há defesas, principalmente com o diálogo coletivo entre aprendizes e demais colaboradores, mecanismo de fuga e/ou evitação em momentos de alto nível de adversidade, indicando poucas estratégias de defesa. As experiências de mal-estar subjetivo estão principalmente ligadas à impossibilidade de colocar em prática o que aprenderam durante o processo de formação acadêmica, convertendo a condição contratual numa posição turva em nível organizacional, com repercussões psicológicas, físicas, relacionais e principalmente, nas projeções acadêmicas e profissionais. O exposto tem diversas consequências, como modificações significativas nos projetos de vida acadêmica e profissional.

PALAVRAS-CHAVE: Mal-estar subjetivo. Fase produtiva. Contrato de aprendizagem. Ensino técnico. Prática profissional.

RESUMEN: *El artículo tiene como objetivo caracterizar experiencias de malestar subjetivo en 10 estudiantes del curso técnico de enfermería de un instituto técnico de la ciudad de Cali, Colombia, durante el período de práctica profesional. Es un estudio cualitativo, descriptivo y transversal; estudio de caso, que utilizo la técnica de análisis categorial de contenido. Se identificó malestar subjetivo como resultado de factores internos y externos. Se desencadenan síntomas psicológicos, físicos y relacionales. Frente a este malestar existen defensas, principalmente con el diálogo colectivo entre aprendices y otros empleados, un mecanismo de escape y/o evitación en momentos de altos niveles de adversidad, indicando pocas estrategias de defensa. Las experiencias de malestar subjetivo están vinculadas principalmente a la imposibilidad de poner en práctica lo aprendido durante el proceso de formación académica, convirtiendo la condición contractual en una posición ambigua a nivel organizacional, con repercusiones psicológicas, físicas, relacionales y, principalmente, en las proyecciones académicas y profesionales. Lo anterior tiene varias consecuencias, como cambios significativos en los proyectos de vida académicos y profesionales.*

PALABRAS CLAVE: Malestar subjetivo. Fase productiva. Contrato de aprendizaje. Formación técnica. Práctica profesional.

ABSTRACT: *The article aims to characterize experiences of subjective discomfort in 10 students of the technical nursing course at a technical institute in the city of Cali, Colombia, during the period of professional practice. It is a qualitative, descriptive, and cross-sectional case study using the categorical content analysis technique. Subjective discomfort was identified as a result of internal and external factors. Psychological, physical, and relational symptoms are triggered. Faced with this discomfort, there are defenses, mainly with collective dialogue between apprentices and other employees, an escape and/or avoidance mechanism in moments of high levels of adversity, indicating few defense strategies. Experiences of subjective discomfort are mainly linked to the impossibility of putting into practice what they learned during the academic training process, converting the contractual condition into a cloudy position at an organizational level, with psychological, physical, and relational repercussions, and mainly, on educational and professional projections. The above has several consequences, such as significant changes in academic and professional life projects.*

KEYWORDS: Subjective discomfort. Production phase. Learning contract. Technical education. Professional practice.

Introdução

Perguntar sobre o mal-estar subjetivo causado pelo trabalho é pertinente em termos da evidente necessidade de entender que estamos diante de um cenário de mudanças frequentes e é apropriado antecipar muitas outras que estão por vir abruptamente. Agora, quanto ao presente trabalho, faz-se necessário indagar sobre as experiências de mal-estar que giram em torno do desenvolvimento da etapa produtiva de um grupo de alunos do curso técnico auxiliar em enfermagem de um determinado Instituto de Formação para o Trabalho, considerando que esse primeiro encontro com o contexto de trabalho, pode trazer consigo uma série de implicações em termos de um ajustamento psicológico que, por sua vez, envolve sintomas, consequências e defesas, onde entram em jogo desejos, medos, desejos, necessidades e um grande número de outras demandas subjetivas e psicodinâmicas (Orejuela, 2020; Dejours, 2012). digno de reconhecimento, além de compreender que a realidade do cenário laboral pode levar a uma ruptura com os anseios daqueles que depositam em tal ação, uma possibilidade de identidade (Dejours, 2005), especialmente na definição de sua posição profissional a curto e médio prazo, o que amplia o panorama no campo de pesquisa em termos de uma perspectiva clínica do trabalho que inclui, aqueles processos contratuais que foram deixados de lado para, posteriormente, estabelecer dinâmicas de trabalho que permitam aos alunos na fase produtiva (modalidade de contrato de aprendizagem), gerar uma melhor adaptação às demandas de um ambiente que, como mencionado, é altamente imprevisível (Celedonio, 2009; Gómez; Peñaranda, 2020; Andreozzi, 2011).

Percebe-se que ainda são poucos os estudos relacionados ao processo de exercício profissional e inserção laboral, inclusive dos auxiliares de enfermagem, no município de Cali (Rengifo, 2020); É, portanto, oportuno desenvolver estudos que levem a nos representar melhor, a fim de podermos intervir efetivamente, qual é a realidade objetiva e subjetiva da experiência de prática profissional e inserção laboral de jovens graduados de instituições de ensino técnico e superior, e assim poder produzir novos conhecimentos a esse respeito. Os poucos estudos sobre inserção de jovens na cidade de Cali, como a maior parte da América Latina, ainda se referem a variáveis duras como tipo de contrato, salários e tempos de inserção, mas é notável a ausência de estudos que enfoquem o mal-estar subjetivo e os efeitos na saúde mental derivados do processo de estágio e inserção laboral; De fato, o processo de prática como parte da etapa formativa ainda é pouco estudado e aqueles que se referem a variáveis de saúde mental no processo de prática são ainda mais escassos, para não dizer nulos.

A problemática da saúde mental em estudantes da área da saúde (médicos, enfermeiros, dentistas, fisioterapeutas etc.) é cada vez mais relevante e preocupante, pois esses estudantes apresentam cada vez mais sintomas de comprometimento da saúde mental, bem como aumento das tentativas de suicídio ou suicídio efetivo (Franceschi; Souto, 2017; Palácios, 2023; Pérez, S., 2022; Payá; Bracamonte, 2019). Daí a importância de pensar sobre esse mal-estar, a coisa afetiva e os efeitos correlativos à saúde mental que podem ser vivenciados naquele primeiro encontro com o contexto de trabalho como parte de seu processo de formação acadêmica, onde o aluno de formação técnica, que por sinal implica uma passagem muito rápida pela academia, mesmo vinculada a uma dinâmica de aprendizagem, deve estar inserida em uma organização sob um contrato precário como o *contrato de aprendizagem*.

De acordo com o exposto, o objetivo que norteou esta pesquisa foi caracterizar as experiências de mal-estar subjetivo vivenciadas durante a fase produtiva em um grupo de estudantes do curso técnico de enfermagem de uma instituição de ensino na cidade de Cali, Colômbia, que estão na modalidade de contrato de aprendizagem. Para o alcance efetivo desse objetivo geral, foram propostos os seguintes objetivos específicos: 1. Identificar as causas de mal-estar vivenciadas durante a fase produtiva em um grupo de estudantes do curso técnico de enfermagem de uma instituição de ensino técnico da cidade de Cali que se encontram na modalidade de contrato de aprendizagem; 2. Descrever os sintomas de mal-estar experimentados durante a fase produtiva em um grupo de estudantes do curso de técnico de enfermagem de um instituto de ensino técnico da cidade de Cali que estão sob contrato de aprendizagem; 3. Identificar as estratégias de defesa utilizadas para reduzir o mal-estar durante a fase produtiva em um grupo de estudantes do curso técnico de enfermagem de um instituto de ensino técnico da cidade de Cali que estão na modalidade de contrato de aprendizagem; 4. Identificar as consequências do mal-estar vivenciado durante a fase produtiva em um grupo de estudantes do curso técnico de enfermagem de uma instituição de ensino técnico da cidade de Cali que se encontram na modalidade de contrato de aprendizagem.

O mal-estar subjetivo no trabalho: Causas, sintomas e consequências

O conceito de mal-estar está presente na literatura em um grande número de estudos há um tempo considerável, o que implica uma reflexão constante sobre seu uso em termos do contexto social, cultural, histórico e até político em que o ser humano se desenvolve, uma vez que carrega uma conotação que promove a possibilidade de pensar o sujeito como um agente capaz de experimentar e ao mesmo tempo, manifestar sobre aquele sentimento generalizado, mas difuso, do qual se pode falar, mas que claramente, deve encontrar uma forma de ser canalizado para promover, dessa forma, um ajuste às demandas externas e uma boa saúde mental. (Dejours, 2012; 2005; Orejuela 2018; 2020).

No que se refere à presente pesquisa, foi oportuno trabalhar o conceito de mal-estar a partir da psicodinâmica do trabalho, afastando-se, assim, de uma definição médica que gera exclusividade em termos de um mal-estar puramente físico, permeado por uma conotação de ordem patológica, mas como "um estado de tensão difusa, psíquica, indeterminada, mas tolerável, relacionada ao trabalho (tarefa) e seus fatores associados (organização, condições e relações, etc.)" (Orejuela *et al.*, 2020, p. 8). Levando-se em conta essa clareza, o mal-estar deve ser compreendido a partir de sua subjetividade, interpretando-o a partir da relação de cada sujeito com sua experiência, distante de uma tendência à generalização, com suas particularidades, analisando, por sua vez, o contexto histórico, social, político e econômico. Caso contrário, pode-se cair em um discurso padronizado, que busca reduzir toda ação a uma análise de variáveis que podem ser aplicadas a grandes grupos de sujeitos. Para esclarecer, quando falamos sobre a função psicodinâmica do trabalho, estamos nos referindo à centralidade do trabalho como organizador psíquico (Orejuela *et al.*, 2020).

Etimologicamente, pode-se entender que o mal-estar tende a ser difuso, mas mais assimilável do que o sofrimento em termos simbólicos; nas palavras de Orejuela (2018), "os limites entre uma experiência e outra residem no fato de que o mal-estar é uma experiência difusa e tolerável, passível de ser simbolizada e de baixa intensidade, que se encontra no registro pré-consciente ou inconsciente (pode-se ou não saber)" (p. 107). Daí a importância de compreender o mal-estar subjetivo como uma experiência que, embora possa ser de baixa intensidade em termos de seu nível de tolerância, implica uma necessidade latente de ser simbolizada, e suas causas podem residir tanto em agentes internos, inerentes à organização quanto nas dinâmicas que ali se estabelecem, além da construção subjetiva que é executada por cada um dos presentes. bem como naqueles eventos externos que, de uma forma ou de outra, estão inter-relacionados e causam esse sentimento. O mal-estar é então considerado subjetivo,

mas fica claro que uma situação que envolve ação coletiva pode implicar em perturbação, alteração da capacidade de adaptação e, portanto, de enfrentamento de uma situação que envolve angústia, aborrecimento e desacordo.

Ajustando o que foi mencionado acima sobre o mal-estar no trabalho e a psicodinâmica do trabalho, é importante mencionar Dejours (2009), que afirma que "o sentimento de inutilidade, outra experiência não menos presente que a indignidade, refere-se primeiro à ausência de um nome e destino para o trabalho" (p. 55). Compreender, dessa forma, que a falta de coerência entre o que se espera com base na execução das funções atribuídas e o que é efetivamente executado, pode levar a um sentimento de inutilidade que está relacionado ao desejo de dignidade pelo conhecimento adquirido anteriormente, além do valor que é socialmente dado ao objetivo alcançado.

O exposto dá abertura à necessidade de mencionar os conceitos de trabalho prescrito, trabalho real e real de trabalho (Orejuela, 2018), que ao mesmo tempo está ligado ao real, simbólico e imaginário, uma vez que há, por um lado, o que a organização espera (contexto de trabalho), ser executado, alcançado e, portanto, alcançado, e da mesma forma, o sujeito que executa uma determinada função, estabelece um imaginário do que vai alcançar, onde podem se manifestar ambivalências entre o que se esperava inicialmente alcançar e o que realmente se realiza no processo como tal.

Na mesma linha, são reconhecidas outras fontes de mal-estar, onde a *não autonomia* (Dejours, 1999) implica um controle absoluto que, por sua vez, pode gerar limitações em termos do livre desenvolvimento de seu desejo de um sentimento de utilidade, o desejo de reconhecimento e o desejo de demonstrar conhecimento, causando ao mesmo tempo insuficiência na realização de uma determinada tarefa. Por outro lado, a *intensificação do trabalho* provoca a exposição à necessidade frequente de emitir uma resposta a muitas demandas, onde a individualização implica, por sua vez, a falta de recursos coletivos que lhes permitam enfrentar a diminuição de recursos subjetivos que lhes permitam atender às demandas de um ambiente em mudança e pouco estruturado. Por fim, é a *necessidade de reconhecimento* e, portanto, a ausência dele, que pode reforçar esse sentimento de inutilidade, causando mal-estar no trabalho; como menciona Orejuela (2018), "os sintomas são a articulação discursiva do mal-estar que aspira ao reconhecimento" (p. 113), entendendo o sintoma como uma possível estratégia de ordem inconsciente, utilizada para adquirir admiração pelo trabalho que aponta para um posicionamento na sociedade por meio de nível de trabalho; Em suma, todo sofrimento geralmente aponta para o reconhecimento.

Para complementar o descrito, vale destacar *o medo da incompetência*, termo desenvolvido por Dejours (2005), que implica pensar em uma lacuna entre a organização prescrita do trabalho e a organização real do trabalho, onde o desenvolvimento de atividades na dinâmica do contexto atual promove a necessidade de executar independentemente das condições de um cenário amplamente precário, onde o respeito pelas prescrições é geralmente anulado, o que pode causar mal-estar. Está ligado a isso, um sofrimento ético, onde o sujeito deve trabalhar contra os valores do mesmo e assim cumprir as funções atribuídas, buscando a permanência no trabalho e é o forte medo da incompetência, que limita a possibilidade de verificar as habilidades diante da tarefa atribuída. Este último pode causar dificuldade em estabelecer o amor-próprio como um sinal mínimo de narcisismo, autorrespeito e autocuidado (Dejours, 2005).

Quanto aos sintomas de mal-estar, gerando um pouso mais concreto em torno do que já foi exposto anteriormente, pode-se entender que essas manifestações sintomáticas costumam ser subdivididas em três formas de expressão, (Orejuela, 2018): *física, psicológica e relacional*, onde as mencionadas, primeiro, podem ser evidenciadas em torno de alterações no nível orgânico. distúrbios fisiológicos; em relação aos sintomas psíquicos, Orejuela (2018) menciona:

Existem experiências de exaustão emocional, como depressão, autodesconfiança, sensação de vazio ou falta de sentido, sensação de incerteza e risco insuportável, experiência de emoções negativas (medo, irritabilidade, desamparo e ressentimento) e, em geral, o que tem sido chamado de patologias da solidão, entre as mais dramáticas está o suicídio no trabalho (p. 116).

Por fim, os sintomas relacionais podem ser permeados por uma ruptura de vínculos previamente estabelecidos e/ou pelo enfraquecimento do laço social (Orejuela, 2018). Onde o reconhecimento de habilidades entre colegas de trabalho e a solidariedade podem ser perturbados, possivelmente, como um aumento da individualização permeado por um sentimento de competição frequente, em busca de maior e melhor posicionamento no trabalho em termos de atendimento de demandas sociais cada vez mais elevadas e não condizentes com a mesma realidade laboral.

No entanto, tudo isso gera indiscutivelmente consequências para o sujeito trabalhador, entendendo que "a organização do trabalho exerce uma ação específica sobre o homem, cujo ponto de impacto é o aparelho psíquico" (Dejours, 1980, p. 133), portanto, pode-se gerar um impacto na dinâmica psicológica dos sujeitos que, por sua vez, envolve alterações relacionais e

conflitos no estabelecimento de objetivos e/ou projeções vinculadas a motivações e/ou desejos em relação à vida profissional.

É importante, então, nos perguntarmos sobre o custo do mal-estar no trabalho e suas implicações, onde se gera uma luta constante pela insatisfação, permeada por uma busca de utilidade, dignidade, reconhecimento e satisfação, assim, "as frustrações que derivam de um conteúdo significativo e inadequado às potencialidades e necessidades da personalidade podem gerar esforços consideráveis de adaptação" (Dejours, 2009, pág. 59). O que, por sua vez, está ligado a essas consequências psicológicas, relacionais e baseadas no trabalho.

Estratégias de defesa contra o mal-estar no trabalho

Como recurso para lidar com uma situação que gera mal-estar, os sujeitos buscam várias formas de reduzir o impacto negativo no ambiente subjetivo de uma determinada situação e evitar tudo o que não está intimamente relacionado às experiências de prazer, por isso é importante compreender a forma como certas experiências de trabalho, sob certas condições contratuais, Esses diferentes mecanismos, estratégias e/ou recursos, tanto internos (intrapésíquicos, subjetivos) quanto externos (contextuais: condições, organização, relações de trabalho, etc.) são mobilizados ou implantados com inteligência prática para enfrentar qualquer sensação que implique mal-estar e risco de perda de saúde mental. As formas de aliviar o mal-estar podem ser por vários caminhos, onde, nas palavras de Lhuillier (2006), "o corpo carrega os traços da cadência imposta, mas também o que permanece não elaborado, o que não é verbalizado, e de uma auto aceleração a serviço da anestesia do pensamento" (p. 93). Isso deixa claro que compreender a forma como as pessoas se defendem do mal-estar implica uma análise não apenas da palavra, mas também das manifestações e/ou mudanças do corpo, do pensamento e das relações.

Essas estratégias podem então ser individuais e/ou coletivas e visam reduzir as condições de insatisfação (pulsão) que comprometem a vida psíquica do sujeito e que provocam uma luta constante no sentido de gerar um processo adaptativo em condições inadequadas de trabalho a partir da análise subjetiva do trabalhador (Orejuela, 2018). Portanto, as estratégias defensivas tornam-se mecanismos de proteção em torno da saúde mental, promovendo tolerância ao mal-estar decorrente de muitas variáveis que ocorrem no cenário de trabalho. Assim, gera-se uma luta individual e coletiva para manter um equilíbrio psíquico em meio a esse caos que pode surgir em termos de demandas do trabalho. Na tradição da psicodinâmica

do trabalho desenvolvida pela pesquisa de C, Dejour (2005), algumas dessas estratégias de defesa, mais reconhecidas, são: auto aceleração, defesa viril, grupos de escuta e deliberação, círculos de palavras, ações de reorganização e flexibilização do trabalho, servidão voluntária, entre muitas outras. (Dutra de Moraes, 2013; Dejourns, 2005).

É então, nessa relação consigo mesmo e com os outros, em um cenário permeado por demandas, especialmente no que se refere ao ajuste imediato das próprias necessidades, que se elaboram imaginários, medos, desejos, prazer, sintomas, mal-estar, entre outros. Para Dejours, citado por Orejuela (2018) "o mal-estar no trabalho é determinado pela impossibilidade de trabalhar de forma autônoma, em cooperação e sem reconhecimento, ou forçado a trabalhar contra os próprios princípios morais" (p. 278). Essa é a chave para entender o mal-estar derivado da dinâmica de trabalho.

Contrato de aprendizagem: a fase de estágio profissional

Entre os vários tipos de contratação existentes na Colômbia, o que diz respeito a esta pesquisa é o conhecido como contrato *de aprendizagem* que, segundo o Ministério da Educação:

É aquele pelo qual um empregado é obrigado a prestar serviço a um empregador, em troca de este lhe fornecer os meios para adquirir uma formação profissional metódica e completa na arte ou ofício para o qual foi contratado, por um determinado tempo, e pagar-lhe o salário acordado (Lei 188 de 1959, Artigo 1) (Colombia, 1959).

Como evidenciado, esse tempo de contratação não inclui apenas um benefício salarial para o funcionário, mas também um espaço para treinamento permanente sobre o que o sujeito está estudando ou concluiu em termos de seu processo de aquisição de conhecimentos teóricos. Entende-se, portanto, que o contrato de aprendizagem promove um possível benefício para o aluno que o adquire, possibilitando o acesso a apoios e, ao mesmo tempo, tendo um cenário de trabalho que lhe permite continuar a formação em termos de conhecimento e, por sua vez, promove a inserção laboral. Apesar disso, é oportuno ter em mente as razões pelas quais uma determinada entidade deve assumir a contratação de aprendizes, quando:

As empresas reguladas com mais de 15 trabalhadores devem contratar 1 aprendiz por cada 20 trabalhadores, e 1 adicional por fração entre 10 e 20. A empresa obrigada a contratar aprendizes que decida não assinar um ou mais contratos de sua cota, poderá pagar a monetização mensal, informando ao SENA essa decisão. Como regra geral, o valor pago ao SENA pela

monetização é de 1 salário-mínimo mensal para cada contrato que não for firmado (Unidade de Atenção Integral ao Empreendedor – UAIE. s.d.).

Refletindo com o exposto, clareza quanto a um possível sentimento de obrigação por parte das empresas no processo de contratação de aprendizes, o que possivelmente poderia incorrer, no tratamento gerado a eles, nas possibilidades de desenvolver um sentimento de pertencimento, identidade de trabalho, atribuição de tarefas e motivação em termos do cumprimento de objetivos.

Se falarmos do que ouvimos em nosso dia a dia, podemos pensar que o contrato de aprendizagem permite que muitos jovens acessem rapidamente o mercado de trabalho na Colômbia, recebendo também apoio que pode ser de apoio para concluir seus estudos ou fornecer ajuda em seu próprio sustento. No entanto, é oportuno gerar pesquisas que abranjam o possível mal-estar que essa condição contratual traz consigo, entendendo que é provável que as políticas contratuais e/ou a própria visão das empresas em relação aos trainees, não estejam de acordo com o esperado.

Agora, analisando o que tem sido mencionado em relação ao contexto de trabalho e suas implicações no psiquismo dos sujeitos, vale a pena ter em mente que "hoje no mundo organizacional mais do que nunca há um discurso de responsabilidade social no qual seus próprios funcionários parecem não estar incluídos, pois não têm escrúpulos em marginalizá-los e preconizá-los (Orejuela, 2018, p. 183), onde é possível ter como ponto de análise, estudantes na modalidade de contrato de aprendizagem em termos de sua possível precariedade.

Método

Tipo de estudo

O presente estudo é *descritivo*, tendo em vista que permite identificar características do universo da pesquisa, verificando a associação entre as variáveis (Méndez, 2007). Portanto, uma descrição deles é gerada, sem procurar causalidade. Caracterizou-se, então, utilizando o método *qualitativo*, uma vez que produz, como mencionado anteriormente, dados descritivos, onde são analisadas as próprias palavras das pessoas, faladas e/ou escritas. Em relação ao tempo, trata-se de um estudo *transversal*, pois uma única amostra dos dados será tomada ao longo do tempo.

O desenho da pesquisa será caracterizado por ser um estudo de *caso*, uma vez que se pretende gerar uma análise intensiva com um grupo de alunos de formação técnica na etapa produtiva, coletando o máximo de informações possível para identificar e descrever os diferentes fatores que exercem influência sobre o fenômeno estudado (Martínez, 2006): experiências de mal-estar vivenciadas durante a fase produtiva em um grupo de alunos da enfermagem de um instituto de educação técnica da cidade de Cali que estão na modalidade de contrato de aprendizagem.

Participantes

Os sujeitos participantes desta pesquisa foram 10 estudantes do programa de auxiliar técnico de enfermagem de um Instituto de Educação Técnica da cidade de Cali, Colômbia, que possuem contrato de aprendizagem e, portanto, estão cursando seu último período de treinamento onde são obrigados a realizar sua etapa produtiva, equivalente ao período de prática profissional, em diferentes empresas naquela cidade. A amostra foi selecionada intencionalmente e não foram considerados o sexo nem a idade. (Veja a Tabela 2.)

Instrumentos

A coleta de informações foi realizada por meio de *entrevistas semiestruturadas*, levando em consideração as seguintes categorias de rastreamento e posterior análise: *Causas de mal-estar no trabalho durante a fase produtiva, sintomas de mal-estar no trabalho durante a fase produtiva, estratégias de defesa contra o mal-estar no trabalho durante a fase produtiva e consequências do mal-estar no trabalho durante a fase produtiva*. (ver Tabela 1 abaixo)

Tabela 1 – Relação entre objetivos específicos e categorias de informações de rastreamento

Objetivos específicos	Categorias de Rastreamento/Análise de Dados
Identificar as causas de mal-estar vivenciadas durante a fase produtiva em um grupo de alunos na modalidade de contrato de aprendizagem	Causas de mal-estar no trabalho durante a fase produtiva mal-estar
Descrever os sintomas de mal-estar sentidos durante a fase produtiva num grupo de estudantes na modalidade de contrato de aprendizagem	Sintomas de mal-estar no trabalho durante a fase produtiva
Identificar as estratégias de defesa utilizadas para reduzir o mal-estar durante a fase produtiva em um grupo de alunos na modalidade de contrato de aprendizagem	Estratégias de defesa utilizadas para reduzir o mal-estar durante a fase produtiva
Identificar as consequências do mal-estar vivenciado durante a fase produtiva em um grupo de alunos na modalidade de contrato de aprendizagem	Consequências do mal-estar experimentado durante a fase produtiva

Fonte: Elaboração própria

Procedimento

A pesquisa foi realizada em três fases. A primeira consistiu na *contextualização teórica* que permitiu estabelecer o estado da arte em questão, ou seja, captar por meio de uma matriz a pesquisa que vem sendo desenvolvida em relação à mudança organizacional e, em seguida, construir o referencial teórico. A segunda fase consistiu *em trabalho de campo*, no qual o instrumento de coleta de dados foi construído e aplicado aos sujeitos participantes. A terceira fase baseou-se na *organização, apresentação e análise dos dados* e foi realizada sob a modalidade de análise categorial de conteúdo e significado com base em um conjunto de matrizes de análise estruturadas em estrita relação com os objetivos específicos e o referencial conceitual, o que facilitará a análise sistemática do conteúdo. Isso envolverá primeiro a transcrição das entrevistas, depois a discriminação dos conteúdos para localizá-los e agrupá-los de acordo com as categorias pré-estabelecidas. Por fim, os dados serão analisados categoricamente e alguns dos fragmentos mais significativos do discurso serão tomados como evidência empírica de cada uma das categorias a serem analisadas; e a partir do qual será organizada a estrutura narrativa dos resultados. Será encerrado com a discussão dos resultados e conclusões do estudo.

Com relación a las *consideraciones éticas* cabe aclarar que esta es una investigación que corresponden a las denominadas de bajo o ningún nivel de daño; la participación en el estudio fue totalmente voluntaria y anónima, de manera que la identidad se mantuvo y se mantendrá en estricta confidencialidad. Para efectos de esto, los participantes diligenciaron y firmaron voluntariamente un consentimiento informado. Los datos de los participantes han sido

anonimizados y están bajo celosa custodia de uno de los autores del estudio. Esta investigación paso por el proceso de revisión ética del Comité de la Maestría en Psicología del Trabajo y las Organizaciones de la Universidad Eafit, Medellín, Colombia.

Resultados

O trabalho de campo realizado nesta pesquisa é realizado de acordo com os dados e procedimentos estabelecidos no protocolo de entrevista, os dados sociodemográficos dos sujeitos participantes e a análise dos dados coletados são detalhados a seguir:

Tabela 2 – Dados sociodemográficos

#	Idade	Gênero	Estado civil	Nível acadêmico	Área atribuída na empresa	Funções atribuídas na prática profissional	Tempo decorrido desde a assinatura do contrato de aprendizagem
1	25	M	Bacharel	Bacharel	Emergência	Explicação dos direitos e deveres para com o paciente	4 meses
						Orientação ao paciente	
						Fornecimento de medicamentos	
						Educação do paciente	
2	28	F	Único	Técnico	Emergência	Processos de saúde em geral	2 meses
3	20	F	Único	Bacharel	Hospitalização	Medição de sinais vitais	3 meses
						Canalização	
						Eletrocardiogramas	
						Fornecimento de medicamentos	
						Processos administrativos	
4	19	M	Bacharel	Bacharel	UTI	Surtir medicamentos	2 meses
						Processos de saúde	
						Processos administrativos	
5	23	F	Único	Bacharel	Hospitalização	Processos de saúde em geral	3 meses
6	20	F	Bacharel	Bacharel	Recepção ortopédica	Imprima e envie registros médicos	4 meses
						Desinfectar insumos médicos	
						Relatórios	
						Verifique as ordens médicas na recepção	
7	18	F	Único	Bacharel	Hospitalização e emergências	Cura e tomada de sinais vitais	5 meses e meio
8	20	F	Único	Bacharel	EPS	Processos administrativos	4 meses
9	18	F	Único	Bacharel	Hospitalização	Processos administrativos	3 meses
						Apoio de enfermeira-chefe	

10	19	F	Único	Bacharel	Recuperação/pós-cirúrgica	Canal	5 meses
						Atendimento diário ao paciente	
						Educação do paciente	

Causas do mal-estar subjetivo

Analisa-se em primeira instância que a tarefa estabelecida para alguns dos estagiários, gera um estado de tensão emocional que, embora seja suportável e, portanto, lhes permita continuar com o seu desempenho diário, as condições geradas não são bem aceites por eles; isso fica evidente na seguinte narração:

Participante 4

Na clínica onde estou, eles nos dão um caderno de tarefas onde estão listadas as tarefas que temos que fazer ao longo do dia, então eu tenho algumas tarefas, e as outras têm outras tarefas, cada coisa é diferente, então, um colega me disse, você já deu banho no 510, e eu disse a ela que não porque esse é o seu paciente, Eu já dei banho em toda a área de 501 a 506, e dei banho em mais dois pacientes, que são seus, só te deixei um, e ele me disse, ah, mas você deveria dar banho nele porque você é o aluno.

Parte do discurso do participante 3 (detalhado no parágrafo seguinte) permite evidenciar o medo da incompetência, conceito utilizado por Dejours (2005), onde o real do trabalho é definido como "aquilo que resiste ao saber, ao saber, ao saber fazer e, globalmente, ao controle" (p.42). Entendendo dessa forma que há um embate entre o que é exigido, o que é realmente permitido e o mal-estar em torno de um possível sentimento de incompetência, que, como aprendiz, pode ser exacerbado no próprio desejo de demonstrar suas habilidades em um cenário totalmente novo como parte de seu próprio processo de formação e que, por sua vez, Está ligada ao conceito de subemprego subjetivo, pois mostra que as condições de trabalho a que estão sujeitos tendem a ser inferiores à qualificação acadêmica e, portanto, à preparação recebida.

Recebo instruções de duas pessoas e ambas me dizem coisas diferentes. Um me deixa fazer várias atividades, mas há outro que me repreende por tudo, então não sei o que fazer. Eu tenho o conhecimento, mas como sou aprendiz às vezes eles não querem me deixar fazer nada, preferem que o paciente morra e eu também tenho medo de fazer errado.

Da mesma forma, um dos participantes refere-se às dinâmicas relacionais que são geradas no interior da área de trabalho, identificando o mal-estar em termos do senso de competição e rivalidade permanente, que enfraquecem a solidariedade e o reconhecimento como condições que garantem o bem-estar subjetivo no trabalho (Dejours, 2005).

Participante 5

Você não vê a camaradagem, você chega na sala de cirurgia e os que estão na sala de cirurgia destroem qualquer um, e eles são amigos, essa é uma área que é normal em qualquer empresa, que eles estão descascando os dentes como dizem, mas não é verdade. Eu experimentei isso na sala de cirurgia

O sentimento de inutilidade é reconhecido como uma experiência que se relaciona com a indignidade, que se baseia na ausência de denominação e do próprio destino do trabalho (Dejours, 2015), entendendo, assim, que a ausência de coerência entre o que se espera a partir da execução de funções como aprendiz e o que é efetivamente executado, leva a um sentimento de inutilidade que se relaciona com o desejo de dignidade pelos conhecimentos previamente adquiridos. além disso, "o trabalho torna-se fonte de sofrimento quando o trabalhador percebe que não contribui para nenhuma transcendência sociocultural" (Orejuela, 2018, p. 95). Isso pode ser percebido na história do participante 4:

Não tenho que fazer muitas coisas assim, quer dizer, sim, é pesado, mas comparado aos assistentes que têm mais carga, às vezes até me sento lá, como se não houvesse mais nada para fazer, já fizemos tudo

Evidencia-se uma dificuldade em encontrar sentido nos esforços gerados, uma discrepância entre as competências pessoais e as necessidades do cargo e as imposições da empresa em termos do desejo de realização, o que está indiscutivelmente relacionado com o conceito de subemprego subjetivo, onde "há uma tendência para destacar, como característica comum, o número de horas de trabalho aquém do desejado, níveis educacionais mais altos do que os exigidos e super qualificação em termos de habilidades e experiências" (Ocampo, 2015, p. 23).

Participante 4

Eu sou inútil aqui, eu me sinto como um incômodo

Em relação às causas externas da agitação, é evidente que as condições de transporte da cidade, exacerbadas após a greve nacional vivida em maio de 2021, também ligadas às adversidades econômicas que o país atravessa atualmente, são as principais causas dessa agitação. Isso é evidenciado no relato de alguns dos entrevistados:

Participante 1

É que você faz as contas e a tarifa é 2.500, se chover já é 8.000 uber, então você faz as contas, e eu também tenho que fazer as contas de segunda a sábado, sou o único com esse horário, porque todo mundo vai até sexta-feira

Sintomas de mal-estar subjetivo

Em relação aos sintomas psíquicos ou psicológicos do mal-estar inicial, é oportuno mencionar que é evidente nos participantes uma demanda de trabalho que leva ao esforço excessivo baseado no desejo de permanecer após o término de sua fase produtiva, que, por sua vez, está relacionada ao sentimento permanente de incerteza e risco. O acima pode ser validado na seguinte história:

Participante 1

Às vezes, o chefe me diz se posso ficar mais horas e me sinto obrigado a dizer sim por que quero continuar trabalhando lá quando terminar como aprendiz. Se eu disser que eles não vão dizer que não quero aprender, eles sempre olham para o mal, eles não vão dizer oh e ela se mata o dia todo

A humilhação, como ação contrária ao reconhecimento, produz, nas palavras de Orejuela (2018) "vergonha, aquele sentimento de que se é indigno ou causou algum dano irreparável" (p. 230), o que implica nos aprendizes um sentimento de ignorância, de desvantagem em termos de conhecimento e uma posição de inferioridade em relação aos demais trabalhadores:

Participante 3

Sinto raiva quando sou repreendido por algo injusto ou obrigado a fazer coisas que não me correspondem. Estresse também.

Quanto aos sintomas físicos de mal-estar, vale lembrar que para que um dos aprendizes se ausente de seu local de trabalho, ele deve fazê-lo exclusivamente sob uma condição médica justificada pelo pessoal de saúde, caso contrário, pode ser uma causa radical de rescisão do

contrato e, portanto, perda de seu semestre acadêmico. Muito semelhante ao que Dejours (2009) faz quando gera uma análise em torno de uma solução para o sofrimento ligado ao adoecimento físico, camuflando assim o referido sofrimento mental, que é justificado sob um atestado médico, evidencia-se o seguinte relato:

Participante 1

A asma piorou agora, como no início de fevereiro. Isso não acontecia comigo desde os 5 anos de idade.

Reconhece-se uma tendência à somatização, possivelmente devido à dificuldade latente dos aprendizes em encontrar uma saída diferente para o mal-estar, entendendo que "dizer que está doente" pode ser mais aceito socialmente do que passar por um conflito psíquico, o que, por sua vez, poderia implicar em uma rejeição não apenas pelo Instituto de Educação como agente simbólico do mérito, mas também pelo Instituto de Educação. esforço e dedicação, mas por parte de seus colegas, professores e outros colaboradores da empresa designada.

Quanto aos sintomas relacionais, eles poderiam ser particularmente acentuados, em um sentimento de competição frequente e, ao mesmo tempo, de isolamento social, entendendo que "a individualização do trabalho é entendida como o empurrão de responsabilidades para os indivíduos enfrentarem as demandas do trabalho e a realidade do trabalho em um contexto de competição entre pares e perda de proteções" (Orejuela, et al., 2020, p. 113)

Participante 2

Gera um pouco de frustração, insatisfação entre os companheiros de equipe porque estamos sob pressão constante, isso além do fato de termos um cansaço físico entre aspas, também há cansaço mental e recepção de ordens, e tudo isso nos leva a ser competitivos entre nós. Temos que socializar e trabalhar com aprendizes de outros institutos e eles estão procurando a nossa queda, fazem reclamações e todos querem se destacar para o chefe.

A constante humilhação externa é exacerbada pelo fato de serem aprendizes, o que implica uma tendência a impor superioridade e refletir maior conhecimento, trajetória e experiência por parte dos que os cercam, onde o egoísmo diante do aprendiz se torna uma forma possível de manipulação psicológica, onde o aprendiz é visto como uma obrigação contratual imposta por um sistema governamental que implica que toda empresa com um determinado número de trabalhadores deve ter esse valor contratual. Também gera uma precariedade de cooperação, uma perda de solidariedade e apreço, um regime de indiferença

que desencadeia as patologias da solidão (Orejuela, 2018). Isso pode ser evidenciado nos seguintes relatos:

Participante 1

Às vezes eles me chamam de garotinha e eu sou mais velha, não gosto que sejam depreciativas. Eu sempre espero respeito. Às vezes é como oh você, garotinha e não, meu nome é Carla³.

Em conclusão, é evidente que são gerados sintomas psicológicos, fisiológicos e relacionais nos aprendizes que as empresas omitem e, portanto, geram pouca importância no que diz respeito à relação com seu desempenho com base nos objetivos traçados. A sintomatologia fisiológica implica uma forte tendência à somatização, que ao mesmo tempo implica o medo de manifestar tal mal-estar como parte da rejeição do trabalho e o constante sentimento de ameaça com base no cancelamento do contrato e, portanto, na perda do terceiro período de formação acadêmica.

Estratégias de defesa contra o mal-estar subjetivo no contexto da prática profissional

Na presente pesquisa, foram determinadas várias formas de assumir o mal-estar no trabalho, onde prevalece a necessidade de gerar diálogos constantes com outros aprendizes que estão realizando processos semelhantes, o que pode proporcionar uma sensação de calma, evidenciando que eles compartilham histórias semelhantes em relação ao que os incomoda, o que se torna uma estratégia de defesa coletiva significativa. Conforme mencionado no assunto 5:

Somos um grupo de 4 estagiários, sempre nos reunimos para conversar sobre o que fazemos, desabafar, também às vezes, e saímos muito para comer e tudo mais.

Na mesma linha, e considerando as defesas individuais, percebe-se então que, em sua maioria, os aprendizes entrevistados assumem uma ação de fuga e evitação do problema, reconhecendo a possível ausência de estratégias para lidar com o mal-estar no trabalho vivenciado, o que ao mesmo tempo acarreta uma repressão pulsional (Dejours, 2005), além

³ Deve-se esclarecer que aqui o nome "Carla" é um pseudônimo usado para reservar a identidade, não corresponde ao nome real do Participante 1.

disso, os sentimentos diante dos acontecimentos devem ser suprimidos para evitar a rejeição externa e a possibilidade de ser julgado em si mesmo processo de formação, o que pode se tornar uma limitação para optar pela graduação; Isso é evidenciado nos seguintes relatos:

Participante 3

Eu apenas tento fazer as coisas certas, ir embora, ignorar, não dizer nada sobre o que sinto.

Consequências do mal-estar no trabalho

Em relação às consequências subjetivas ou psicológicas, há evidências de um aumento considerável dos sentimentos de frustração em relação ao papel no campo da ação laboral, o que ao mesmo tempo tem impacto no desejo de realizar tarefas semelhantes a curto, médio e longo prazo. Também gera uma ausência de tempo livre que permite a realização de tarefas recreativas e, por sua vez, envolvem interação social. Portanto, esse uso do tempo longe do trabalho implica que muito poucos trabalhadores podem organizar seus intervalos de acordo com seus desejos e necessidades (Dejours, 1980); isso se reflete abaixo:

Participante 1

Talvez sim, isso não me faz querer fazer nada, apenas descansar. Eu não tenho vida social. Eu quero minha casa e dormir. Não é como antigamente, não vou mais festejar e adoro dançar, já fiz isso e não, no domingo vou ficar doente e não bebo licor. É que todos os dias eu me levanto às 4 da manhã e terminou às 2 da tarde e certo. E ele veio à minha casa para almoçar por volta das 15h.

Como consequência significativa, é necessário destacar os movimentos que se geram em torno da reestruturação do sentido do trabalho em relação ao processo formativo realizado, onde o cenário da prática, ao invés de ser um agente de motivação e validação dos desejos de trabalho, torna-se uma limitação, onde a representação desse sentido é alterada. Orejuela (2018), em sua análise do significado do trabalho na modernidade, menciona que "novas formas de organização do trabalho têm efeitos sobre as trajetórias de trabalho e os projetos de vida dos indivíduos" (p.206). Isso fica evidente no seguinte discurso:

Participante 6

Pensa-se: isso é realmente para mim no nível do trabalho? Porque quando você conhece pessoas tão difíceis, isso é um choque forte, que faz você sentir que não quer continuar com sua carreira, e pensei em continuar como enfermeira sênior, mas não.

No que diz respeito às consequências relacionais, evidencia-se como a necessidade de se ajustar às demandas do trabalho em seu papel de aprendizes, altera o bom processo de relacionamento fora do contexto de trabalho, gerando falta de utilidade social, sentimento de apoio, falta de interação e, portanto, distanciamento da possibilidade de estabelecer uma rede de apoio sólida em momentos de adversidade. da mesma forma, no nível familiar. Agora a prioridade é responder exclusivamente às necessidades da empresa contratante. Há, portanto, uma fragilidade no laço social e a possibilidade de construção de dinâmicas relacionais significativas; isso é evidenciado abaixo.

Participante 4

Não há mais os mesmos passeios com os amigos, porque como eu disse, você só vai tentar descansar, antes de eu sair no fim de semana, só estudávamos de segunda a sexta de manhã, havia muito tempo livre. Você viu seu parceiro, não mais, e isso afeta você. Não há mais liberdade, como quando eu era simplesmente um estudante.

Discussão e conclusões

Em relação às causas de mal-estar no trabalho em auxiliares de enfermagem, fica evidente em primeira instância que as tarefas estabelecidas pelas empresas contratantes não são, em sua maioria, de grau total para esses aprendizes ou, pelo menos, algumas delas tendem a causar tensão em nível emocional e, portanto, não aceitação, entendendo que, em geral, não estão totalmente vinculados ao que aprenderam durante seu processo de formação técnica, despertando assim uma ausência de sentimento de utilidade e desigualdade, especialmente com base em benefícios contratuais e aquilo que implica uma recompensa emocional. A ausência de reconhecimento com base nas funções e/ou atividades desempenhadas, que por sua vez está relacionada a um sentimento de incompetência, iniquidade nos benefícios contratuais e o próprio medo da incompetência, implicam em uma causa latente de mal-estar nos aprendizes, ocasionando uma perda de sentido no que diz respeito ao tempo dedicado aos seus estudos e às condições econômicas, econômicas e econômicas, psíquico que isso representa.

Gera-se, então, um embate entre o ideal estabelecido durante o processo de formação como auxiliar de enfermagem em relação à etapa produtiva e seu significado de desempenhar funções intimamente ligadas ao que foi aprendido e ao que, na realidade, é executado como parte das demandas do ambiente de trabalho e, portanto, da empresa designada. causando, em suma, ambivalência em torno do trabalho prescrito, do trabalho real e do real do trabalho (Orejuela, 2018). A rivalidade também é evidenciada como parte do estabelecimento de vínculos com os demais membros da equipe de trabalho, tanto aprendizes de outras instituições de formação, quanto com o quadro direto da empresa, que se enquadra na ação de competição permanente, causando mal-estar trabalhista nos aprendizes. Portanto, o subemprego subjetivo vivenciado pelos estagiários de enfermagem, que está ligado a esse mal-estar a partir das funções atribuídas, em relação ao que eles prepararam em seu processo de formação, é um dos mais significativos desencadeadores de mal-estar evidenciados nesta pesquisa.

Em relação às causas externas de mal-estar no trabalho, pode-se evidenciar que os estagiários de enfermagem coincidem em termos de condições econômicas adversas que alteram o bem-estar emocional, e que possivelmente estão ligadas à sua condição socioeconômica e às mesmas adversidades que o país atravessa nessa variável, entendendo-se que, além disso, o sistema de transporte da cidade é bastante restrito, aspecto que foi agravado pelas ações que resultaram da Greve Nacional de 2021, limitando assim a conexão no referido sistema, o que, ao mesmo tempo, leva a um aumento da insegurança social na cidade.

Como resposta sintomática identificada no discurso dos estagiários de enfermagem, reconhece-se uma forte tendência à somatização a partir da dimensão fisiológica, compreendendo a evidente dificuldade em processar o mal-estar por meio das palavras, possivelmente devido ao medo latente de serem rejeitados, julgados e/ou não considerados para futuros processos contratuais com a mesma empresa, uma vez finalizados seu processo como aprendizes. Portanto, enxaquecas, tiques nervosos, asma e dores no corpo, tornam-se sintomas recorrentes, evidenciando que o corpo se torna o mecanismo de manifestação, além disso, o esforço excessivo com base em certas tarefas atribuídas, onde não são consideradas particularidades, também é um fator desencadeante. Vale ressaltar a forte tendência de adiamento do atendimento médico, atrelada ao medo de ser rejeitado pela doença e, portanto, gerar o descumprimento de seu processo como aprendizes, como se adoecer implicasse uma proibição durante os 6 meses da fase produtiva.

No entanto, os sintomas psicológicos imersos no discurso dos estudantes na fase produtiva do curso técnico de enfermagem indicam, principalmente, sentimentos de medo,

desamparo e irritabilidade, isso como parte de um sentimento quase permanente de incerteza e risco, e é esse mesmo desejo de reconhecimento e a ausência dele, que indica um sintoma latente de medo. Sentir-se inferior em relação a pessoas que não têm um status contratual semelhante exacerba o sentimento de impotência, deficiência e raiva, o que também implica um conflito ético em relação ao que às vezes são solicitados a fazer. Os sintomas relacionais estão ligados, neste caso, a sentimentos de injustiça em relação ao papel que ocupam como aprendizes, o que ao mesmo tempo se conclui em frequentes competições e rivalidades, não só entre os próprios alunos na fase produtiva, mas também com pessoas contratadas diretamente pela empresa, desencadeando sentimentos de solidão, falta de solidariedade e indiferença.

As estratégias de defesa utilizadas, no nível coletivo, mostram uma forte necessidade de interação e, portanto, de processar através da palavra, aquilo que gera mal-estar, mas que na maioria das vezes, implica uma impossibilidade devido ao mesmo medo de rejeição. Dessa forma, a busca por espaços de troca de experiências entre os trainees talvez seja a maior estratégia para lidar com os mal-estares que são vivenciados. Como estratégias individuais, reconhece-se principalmente uma forte tendência a gerar ações de fuga, onde ignorar o sentimento, abandonar o cenário que gera mal-estar e omitir pensamentos que possam alterar a estabilidade psíquica, são ações que reprimem a pulsão e, ao mesmo tempo, são responsáveis por uma considerável ausência de mecanismos de enfrentamento em relação às situações de trabalho que implicam mal-estar.

Por fim, identifica-se que as consequências do mal-estar ocupacional envolvido no processo de desenvolvimento da fase produtiva dos auxiliares de enfermagem estão relacionadas às projeções laborais, uma vez que é evidente a perda do desejo quanto à continuidade de seus estudos acadêmicos em relação ao que estão realizando durante sua fase produtiva. Portanto, em vez de ser um cenário de motivação e paixão acrescida no que diz respeito à construção de um projeto de vida acadêmica e laboral, implica a perda do desejo por aquilo que tanto desejo implicou e que há apenas um ano, era largamente forte da sua energia libidinal. As relações sociais também são afetadas em decorrência do mal-estar no trabalho, evidenciando uma perda de vínculos significativos devido à ausência de tempo de lazer e recreação, ocasionada pelas longas jornadas de trabalho geradas. O tempo para realizar a continuidade dos estudos também é alterado, o que tem impacto na dimensão motivacional dos formandos deste programa de formação.

Por fim, é importante considerar que na medida em que as empresas posicionam o aprendiz como figura contratual vinculada a uma obrigação por parte do Estado, como indica a

Unidade de Atenção Integral ao Empreendedor ao afirmar que empresas com mais de 15 empregados devem contratar um aprendiz para cada 20 pessoas contratadas em modalidade diferente, caso contrário, terão que gerar um processo de monetização ao SENA, o papel do referido aluno na fase produtiva será amplamente borrado, desvalorizado e com baixo senso de utilidade, o que se refletiu claramente no discurso dos 10 auxiliares de enfermagem participantes.

A presente pesquisa foi limitada pela ausência de estudos sobre o contrato de aprendizagem e suas implicações em diferentes esferas subjetivas e sociais, considerando que os alunos em fase produtiva são uma população de pouco interesse de pesquisa. No entanto, isso, por sua vez, torna-se um fator de novidade, o que gera um passo importante em termos da necessidade de posicionar essa população na lupa da pesquisa, entendendo que essa modalidade contratual aborda grande parte da população educacional do país. Em relação ao valor prático do estudo, pode-se dizer que ele permite, justamente, ampliar a pesquisa sobre o mal-estar no trabalho em uma população não abordada anteriormente e que pode abrir caminho para possíveis modificações nesse processo contratual e no mesmo sentido de utilidade que é concedido ao aprendiz dentro de diferentes organizações. entendendo, por sua vez, que essa é uma base importante na construção de um projeto de vida acadêmica e profissional, especialmente no campo da saúde. A pesquisa tem se debruçado principalmente sobre o processo de inserção laboral de jovens universitários, deixando de lado o processo da etapa produtiva como aquele primeiro encontro com o contexto laboral, o que também, considerando as condições contratuais, implica a necessidade de enfrentar o mal-estar presente nesse procedimento.

REFERÊNCIAS

- COLOMBIA. **Ley 188 de 1959, 30 de diciembre**. Congreso de la República, 1959. Disponível em: https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-103813_archivo_pdf.pdf. Acesso em: 10 out. 2023.
- DEJOURS, C. **Trabajo y desgaste mental**. Una contribución a la psicopatología del trabajo. Buenos Aires: Grupo Editorial Lumen, 1980.
- DEJOURS, C. **A banalizacao da injusticia social**. 4. ed. Rio de Janeiro: FGV, 1999.
- DEJOURS, C. **Trabajo y sufrimiento**: cuando la injusticia se hace banal. Madrid: ModusLaborandi, 2005.
- DEJOURS, C. **El desgaste mental en el trabajo**. Madrid: Colección, Trabajo y sociedad, 2009.
- DEJOURS, C. **El sufrimiento en el trabajo**. Buenos Aires: Topia, 2015.
- MARTÍNEZ, M. La investigación cualitativa (síntesis conceptual). **Revista IIPSI**, [S. l.], v. 9, n. 1, p. 123-146, 2006. Disponível em: https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v09_n1/pdf/a09v9n1.pdf. Acesso em: 10 out.2023.
- MÉNDEZ, I. **Metodologías y técnicas de investigación aplicadas a la comunicación**. Venezuela: Luz, 2007.
- OCAMPO, J. **Caracterización de jóvenes egresados que perciben subempleo y evaluación de condiciones de bienestar y malestar asociadas a esta percepción**. 2015. Tesis (Maestría) – Universidad de los Andes, 2015. Disponível em: <https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/3210>. Acesso em: 10 out. 2023.
- OREJUELA, J. **Clínica del trabajo**: el malestar subjetivo derivado de la fragmentación laboral. San Pablo-Eafit, 2018.
- OREJUELA, J.; MALVEZZI, S.; VÁSQUEZ, A.; MENDES, A. Las clínicas del trabajo: una visión alternativa de la salud ocupacional. **int.j.psychol.res**, [S. l.], v. 13, n. 2, p. 109-117, 2020. DOI: 10.21500/20112084.4737.
- UAIE. Unidad de Atención Integral al Empresario. **Conoce lo que es el contrato de aprendizaje y los beneficios para tu empresa**. Disponível em: https://www.sena.edu.co/es-co/Empresarios/Documents/Conozca_que_es_contrato_de_aprendizaje_y_sus_ventajas-SENA.pdf. Acesso em: 10 out.2023.

Processamento e editoração: Editora Ibero-Americana de Educação.
Revisão, formatação, normalização e tradução.

