

SAÚDE MENTAL NO TRABALHO DE EMPRESÁRIOS JUNIORES

Graziele Alves Amaral
Karen Machado Borges
Érico Douglas Vieira
(Universidade Federal de Goiás, Regional Jataí – UFG/CAJ)

Resumo

As Empresas Juniores estão em expansão, existindo hoje cerca de 600 delas no Brasil, com 15.000 empresários juniores. Esta pesquisa, de abordagem qualitativa, se propôs a estudar como estes estudantes/profissionais lidam com as pressões advindas do acúmulo de atividades da Empresa Júnior e da universidade, analisando as respectivas vivências de prazer e sofrimento. Os sujeitos de pesquisa, cinco empresários juniores da Universidade Federal de Goiás, responderam a uma entrevista semiestruturada, que foram submetidas à análise de conteúdo. A maioria dos sujeitos apresentava algum tipo de adoecimento, provavelmente ligado ao acúmulo de atividades. Mas, em geral, o trabalho na Empresa Júnior é prazeroso em função dos fatores: reconhecimento entre pares e cooperação, possibilidade de criação e flexibilidade na organização do trabalho.

Palavras-chave: saúde mental e trabalho; prazer e sofrimento no trabalho; psicodinâmica do trabalho.

Abstract

Mental Health in The Junior Business Men's Work

The junior enterprises live an expansion moment, having approximately 600 junior brazilian companies and 15.000 members. This qualitative research aims to study how these workers/students deal with the pressures which comes from accumulative activities provided by junior enterprises and the University, analyzing their experiences of pleasure and suffering. The sample was five junior business men from the Universidade Federal de Goiás. They answered a semi-structured interview, analyzed from the content analyses. The majority of the subjects interviewed showed any type of disease, possibly due the work accumulation. The labor at a junior enterprise offers a possibility of a pleasurable experience due some factors, for instance: acknowledgment between pairs and cooperation, creation possibility, work organization flexibility.

Key-word: mental health and work; pleasure and suffering at work; Psychodynamics of work.

Introdução

A primeira Empresa Júnior surgiu na França, em 1967, na L'Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales de

Paris- ESSEC. Em 1986 já havia mais de 100 empresas juniores francesas, proporcionando a difusão dessa prática para os demais países da Europa. No Brasil, a primeira Empresa Júnior surgiu em 1988, na Fundação Getúlio Vargas, em São Paulo (Carrieri, 2005). Segundo Oliveira (2005), até o ano de 2005 havia cerca de 600 empresas juniores, somando um total de 15.000 empresários juniores.

As empresas juniores podem ser caracterizadas como associações que prestam serviços de assessoria e/ou consultoria, a um preço abaixo do mercado, mas com a busca da mesma qualidade das empresas convencionais. Segundo a Federação de Empresas Juniores do Estado de São Paulo (FEJESP, 2004, s/p), uma Empresa Júnior é: “uma associação civil, sem fins lucrativos e com fins educacionais, formada exclusivamente por alunos do ensino superior”.

As empresas juniores têm como objetivo promover uma aproximação dos alunos do ensino superior com o mercado de trabalho. O aluno deve estar matriculado na Instituição de Ensino à qual a Empresa Júnior esteja vinculada. Desta forma, aluno precisa conciliar seus afazeres acadêmicos com as funções que desempenha na EJ. Há orientação de professores da área de

conhecimento específica da empresa, proporcionando, assim, um maior desenvolvimento profissional e uma maior capacitação para o mercado de trabalho.

A Empresa Júnior (EJ) tem uma estrutura semelhante à de uma empresa convencional, com Diretoria Executiva, Conselho de Administração, Estatuto e Regimento próprios e, apesar de estar dentro da universidade, sua gestão é autônoma em relação à Direção desta (Lima & Cantrotti, 2010). Dessa forma, alguns membros da EJ assumem cargos de liderança, como a presidência e as diretorias, bem como cargos que exigem também muita responsabilidade, como membros do conselho de administração. Os estudantes devem buscar a conciliação entre o papel de empresário júnior com as atividades acadêmicas tradicionais.

Nesta perspectiva, este trabalho tem por objetivo compreender como os universitários que são membros de empresas juniores conciliam ambas as atividades que exigem tempo e dedicação, e como eles lidam com os desafios que se apresentam. Para isso, os seguintes objetivos específicos foram traçados: fazer um levantamento das atividades exercidas pelos empresários juniores; identificar as principais dificuldades e pressões enfrentadas pelos

empresários juniores na realização de suas atividades, no âmbito acadêmico e na Empresa Júnior; compreender as vivências de prazer e de sofrimento na realização destas atividades.

A Empresa Júnior é uma dentre várias formas de expressão do empreendedorismo e pode ser considerada como uma expressão do empreendedorismo social. Ser membro de Empresa Júnior é estar um passo a frente, se preparando para o mercado de trabalho e para seus desafios. As empresas juniores formam profissionais cidadãos mais conscientes e comprometidos na construção de uma sociedade mais justa (Oliveira, 2005). Além disso, a inserção em uma Empresa Júnior proporciona uma ampliação na formação do estudante, oferecendo um espaço de aprendizagem de habilidades que a sala de aula não contempla. Os empresários juniores têm a oportunidade de construir relações, conhecer diferentes realidades e formas de se trabalhar.

Para compreender a forma como esses empresários juniores, que neste trabalho são entendidos como trabalhadores, considerando o caráter profissional das atividades que exerceram nas empresas juniores, lidam com os desafios no exercício das atividades acadêmicas e profissionais,

recorremos aos estudos sobre Saúde Mental e Trabalho na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, que tem em Cristophe Dejours seu precursor. Para Dejours (2004, p. 28):

O trabalho é aquilo que implica, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar, de reagir às situações; é o poder de sentir, de pensar, de inventar, etc. (Dejours, 2004, p. 28)

Desse modo, o autor argumenta que o trabalho transcende seus aspectos concretos como, a remuneração salarial, por exemplo. Ganha seu sentido através de outros fatores, como o engajamento corporal e o exercício psíquico que é preciso aplicar no seu desenvolvimento.

A Psicodinâmica do Trabalho tem como objeto de estudo as relações dinâmicas entre organização do trabalho e processos de subjetivação que se manifestam nas vivências de prazer-sofrimento. Os processos de subjetivação, em que acontece a atribuição de sentido do trabalho pelo sujeito trabalhador (na sua relação com a realidade de trabalho), agem na tentativa de encontrar estratégias para mediar os conflitos e as contradições que existem na organização do trabalho, nas patologias

sociais, na saúde e no adoecimento (Mendes, 2007, p.30).

O sofrimento no trabalho surge quando a relação do sujeito com a organização do trabalho é bloqueada. Entende-se por organização do trabalho a divisão de trabalho, o conteúdo da tarefa e as relações de poder que envolvem o sistema hierárquico, as formas de comando e as questões de responsabilidade. Já as condições de trabalho se diferem da organização do trabalho por se tratarem do ambiente físico, envolvendo o ambiente químico, as condições de higiene, de segurança (Mendes, 2007).

Assim, a organização temporal do trabalho, a escolha das técnicas operatórias, os instrumentos e os materiais empregados permitem ao trabalhador, dentro de certos limites, adaptar o trabalho às suas aspirações e às suas competências (Dejours, 1992, p.52). Quando essa adaptação é possível, isto permite que o trabalhador organize de forma mais livre seu trabalho, afastando-o da possibilidade de adoecimento e/ou sofrimento, permitindo que ele experimente de forma prazerosa a vivência laboral. Quando não se torna possível essa adaptação, o ambiente laboral se torna um lugar propenso ao adoecimento. Assim, quanto mais rígida é a organização do

trabalho, menor é o significado que o indivíduo imprime ao trabalho, menor é a autonomia sob sua atividade e maior se torna a possibilidade de sofrimento (Dejours, 1992).

Mendes e Tamayo (2001) apontam que o prazer se torna possível quando há, na vivência do indivíduo, o reconhecimento pelo trabalho; por outro lado, o sofrimento se torna presente quando o indivíduo não se satisfaz com o trabalho, quando ele experimenta o cansaço e o descontentamento, bem como quando não há o reconhecimento e a valorização pelo trabalho realizado. Codo, Sampaio e Hotomi (1993, p.190) colocam que “quando trabalhamos em condições gratificantes, gostamos do produto realizado, alguns até se apaixonam por ele, como os escritores. Mas quando trabalhamos subjugados, imprimimos raiva ao produto”.

Isso também nos remete à questão da sobrecarga de trabalho, que advém do acúmulo de funções e das pressões advindas do contexto de trabalho, sendo importante compreendê-la na perspectiva de como pode influenciar no tipo de vivência que o indivíduo terá em relação ao trabalho. “Na verdade, um trabalho vai ser desgastante ou não dependendo do grau de carga psíquica

que gera para o sujeito” (Lautert, 1999, p.55).

Neste cenário, pretende-se compreender as vivências de prazer e sofrimento dos empresários juniores na conciliação das atividades acadêmicas e profissionais.

Método

Neste trabalho, adotou-se a perspectiva qualitativa de investigação. Nesse tipo de pesquisa, “a compreensão de um significado de um comportamento ou evento só é possível em função da compreensão das interrelações que emergem de um dado contexto” (Alves- Mazzotti e Gewandsnajder, 1999, p. 131). Segundo Goldenberg (2004), com o objetivo de compreender os indivíduos em seus próprios termos, a pesquisa qualitativa busca descrições detalhadas das situações que estão sendo estudadas.

Como método foi realizado o estudo de caso que, segundo Goldenberg (2004, p. 33) “é uma análise holística, a mais completa possível, que considera a unidade social estudada como um todo, seja um indivíduo, uma família, uma instituição ou uma comunidade, com o objetivo de compreendê-los em seus próprios termos”.

Através do estudo de casos de empresários juniores, buscou-se compreender como estes sujeitos lidam com a conciliação das atividades acadêmica e da Empresa Júnior, procurando entender suas vivências de prazer e de sofrimento.

Os sujeitos de pesquisa foram cinco empresários juniores (maiores de 18 anos) das EJ's inclusas no Núcleo de Empresas Juniores (NEJ) do Estado de Goiás localizado na cidade de Goiânia. Diante de uma lista oferecida pelo NEJ com os nomes e contatos dos empresários juniores das 12 EJ's pertencentes ao Núcleo, eles foram contactados aleatoriamente, sendo convidados a participarem da pesquisa. Dos cinco sujeitos entrevistados, quatro estavam em cargos de liderança na época da realização da entrevista e um já havia assumido um cargo de liderança no passado.

A coleta de dados se deu a partir de entrevistas semiestruturadas. Essas entrevistas são pouco estruturadas, sem uma ordem rigidamente estabelecida (Alves-Mazzotti e Gewandsnajder, 1999). Foram realizadas na Clínica Escola de Psicologia da Universidade Federal de Goiás. As entrevistas foram gravadas, tendo tido uma duração média de uma hora e, posteriormente foram transcritas para serem analisadas.

Para manter em sigilo a identidade dos entrevistados, eles serão designados pela inicial E (de empresário), seguida de um

número que corresponde à ordem cronológica em que as entrevistas foram realizadas.

Segue o quadro que caracteriza os sujeitos da pesquisa:

	Sujeito E1	Sujeito E2	Sujeito E3	Sujeito E4	Sujeito E5
Cargo ocupado atualmente na EJ	Colaboradora de Recursos Humanos	Diretor de Marketing	Diretora Presidente	Diretora Presidente	Diretor de Relações Públicas
Tempo na EJ	3 anos e meio	8 meses	2 anos e 7 meses	2 anos	1 ano
Idade	21 anos	21 anos	22 anos	20 anos	21 anos
Outras atividades (além das atividades acadêmicas e da Empresa Júnior)	- Estágio; - Iniciação Científica; - Curso de Inglês.	- Associação Atlética	- Estágio - Projeto externo	- Estágio extracurricular - Projeto de Pesquisa (voluntária) - Secretária do Centro Acadêmico.	- Centro Acadêmico - Associação Atlética

Tabela 1: Caracterização dos sujeitos de pesquisa

A análise de dados foi feita através da técnica de análise de conteúdo. Segundo Bardin (1977, p.42) a análise de conteúdo é “um conjunto de técnicas de análise das comunicações, visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos, a descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens”. A análise de conteúdo é hoje um dos mais valiosos recursos de interpretação de dados, e para que ela alcance resultados significativos, é importante que se tenha bem

claro o que se pretende investigar (Goulart, 2002).

Resultados e Discussão

A partir do tratamento das entrevistas, submetidas à análise de conteúdo, quatro importantes categorias emergiram e serão apresentadas e discutidas a seguir: (1) O trabalho na Empresa Júnior; (2) A conciliação das atividades acadêmicas e da Empresa Júnior; (3) Vivências de prazer no trabalho da Empresa Júnior; e (4) Vivências de sofrimento no trabalho da Empresa Júnior.

O Trabalho na Empresa Júnior

Primeiramente, é preciso analisar a forma de ingresso dos jovens estudantes nas empresas juniores. Dos cinco sujeitos, três estavam diretamente envolvidos com a criação da Empresa Júnior da qual fazem parte. Estiveram engajados na divulgação, nos processos de recrutamento e seleção de membros, na legalização e em outros diversos processos burocráticos necessários para a configuração legal da empresa. Houve um intenso comprometimento com a causa da Empresa Júnior: “Bom, eu entrei na Empresa Júnior como membro fundador. [...] A gente viu que era possível realizar esse projeto [...]. Então nós fomos atrás” (E2).

O envolvimento com a criação da EJ se revela como importante fator motivador para a entrada do estudante, e em alguns casos, motivam sua permanência. Contudo, surgiram nas entrevistas outros aspectos motivacionais para a entrada na EJ: a possibilidade de conhecimento, a vivência da realidade empresarial antes da formação acadêmica e o aprimoramento do currículo.

A possibilidade de estar em contato com o mercado de trabalho e de vivenciá-lo

ainda dentro do ambiente acadêmico, onde há a segurança das supervisões e orientações dos professores, mostrou-se extremamente motivadora para o trabalho na Empresa Júnior:

Eu vi a importância no sentido da gente se desenvolver como profissional, e que às vezes, [...] a gente fica muito preso na questão acadêmica né, eu acho que eu também queria ver como que era a parte mais profissional, mais atuante no mercado [...] até mesmo pelas coisas que a gente aprende [...] e também porque serviria como uma experiência profissional caso eu vá trabalhar no mercado. (E5).

Os empresários juniores aprendem a criar novas formas para solucionar os problemas que emergem, ao invés de meramente reproduzirem conhecimentos. Os entrevistados enaltecem o desafio de assumirem cargos nas EJ's. A maioria deles sentia que assumia responsabilidade por algo que não tinham conhecimento, possibilitando novas experiências. Os cargos de liderança assumidos proporcionaram vivências inéditas.

A gente tá aprendendo [...]. Assim, a Empresa Júnior em si não é algo fácil, estar com pessoas que também não têm ideia do que estão fazendo, se estão fazendo certo, não é... Não tem nenhum porto seguro, não tem alguém que fala ‘Não, é assim!’ Ninguém sabe. Então dá medo e a gente pega muita

responsabilidade, a gente não sabe como lidar com isso, mas é... Empresa Júnior é meio você vai fazendo e com o tempo você vai aprendendo, você vai pegando, o que tiver errado, tá errado. (E4).

Lewinski, Pilatti, Kovaleski e Frasson (2009) acreditam que a Empresa Júnior é uma possibilidade para o aluno se aprimorar e expandir seu contato profissional, além de ser uma espécie de “laboratório”, na qual o estudante pode modelar seu comportamento profissional. Devido ao seu caráter flexível, na EJ há a valorização do erro como possibilidade de aprendizado e a criação de estratégias e de planejamentos para superar as dificuldades. Há um amadurecimento profissional e uma maior capacitação para o mercado de trabalho. Segundo Chiavenato (2004), na atual configuração do mundo do trabalho, a chamada Era da Informação, as organizações exigem uma postura em que a agilidade, a mobilidade e a inovação são ferramentas valiosas e requisitadas nos processos organizacionais. As vivências nas Empresas Juniores podem preparar os futuros profissionais para estas novas exigências.

A possibilidade de desenvolver o empreendedorismo foi outro atrativo para o ingresso na EJ. Esta característica é um requisito básico para os empresários juniores. Para o sujeito E2, a possibilidade

de se desenvolver como uma pessoa empreendedora se destaca: “Bom, o sentido seria no caso, eu estar aprendendo... desenvolvendo muito o meu lado empreendedor, aprendendo novas áreas. [...] a gente não tinha essa oferta dentro da faculdade, pra parte empreendedora [...]”.

O relacionamento com outras pessoas e a possibilidade de conhecer alunos de cursos diferentes foram outros aspectos narrados sobre a motivação em fazer parte de EJ. Um dos sujeitos da pesquisa estava optando por sair da empresa e, refletindo sobre sua decisão, disse: “Vai fazer falta o convívio com gente diferente, porque querendo ou não a gente tá... eu tô acostumada a conviver com Agronomia, Engenharia Florestal, Engenharia de Alimentos, então vai fazer diferença” (E3).

Alguns sujeitos ainda apontavam o cargo de liderança que exercem na EJ como um fator de satisfação, pela possibilidade de ensinar algo: “O que mais me motivava, era ver as pessoas que eu trabalhava indo atrás, buscando aprender com os projetos que eu passava, sempre com a meta estabelecida” (E1).

Portanto, o ingresso e a permanência em uma Empresa Júnior decorrem de atrativos que envolvem possibilidades de

ampliação de horizontes em termos de atuação profissional.

Conciliação das Atividades Acadêmicas e da Empresa Júnior

O foco desta categoria é a análise da conciliação das atividades de EJ e da vida acadêmica pelos alunos e das estratégias usadas por eles para conseguirem realiza-las.

A conciliação de ambas as atividades representa um importante desafio para os sujeitos. Alguns optam por dedicar a maior parte de seu tempo a uma atividade, deixando a outra em segundo plano. Algumas vezes, dispensam menos tempo às disciplinas para se dedicarem mais à Empresa Júnior: “É muito complicado, porque quando eu tenho uma demanda mais forte assim, eu tenho algum projeto que demanda mais trabalho, eu tenho que abdicar de outras coisas, não tem como. [...] eu tenho que abdicar um pouco do curso” (E2). Como forma de compensação utilizam a estratégia de aproveitarem ao máximo o momento das aulas, já que não dispõem de muito tempo para se dedicar aos estudos fora deste contexto.

Para que essa conciliação aconteça, esses jovens lançam mão de outras estratégias práticas para poderem gerir o

tempo. A dinâmica da Empresa Júnior auxilia os estudantes no manejo do tempo. A flexibilidade de horários e a ausência da rigidez do trabalho permitem que eles elaborem seus horários de trabalho de acordo com suas necessidades.

Eu acho que dá pra encaixar porque, como não tem horário fixo [...], então normalmente eu pego as disciplinas e vou encaixando meus horários; normalmente todo pessoal da direção é assim, vê qual é o melhor horário pra todos e tenta realizar as atividades, as reuniões, por exemplo, nesse horário (E5).

Nesse gerenciamento de tempo, há também o aproveitamento das “janelas de horários” existentes no decorrer da semana. Os empresários juniores utilizam os intervalos para a resolução de assuntos da empresa e de outras atividades, a fim de maximizar o tempo disponível: “Ah, então, eu entro no estágio oito e meia, fico até o meio-dia, no horário do almoço eu também aproveito pra encaixar algumas atividades do C.A e da Empresa Júnior”. (E4)

[...] Mas a gente sempre pega uma “gaveta”, a gente aprende muito a usar o tempo assim, o tempo que a gente dava como perdido, um intervalo de 15 minutos ali, ou de 20 minutos, sabe, que a gente não ia fazer nada às vezes e vai resolver coisas da Empresa Júnior[...]. (E2)

Houve o relato de que os participantes abdicam da vida pessoal, dos finais de semana e das noites para conseguirem realizar as atividades às quais se dedicam. “Então, quando a gente tem que fazer alguma coisa, tipo processo seletivo, e até algumas reuniões do pessoal [...] tem que ser final de semana. Então assim, nem sempre minha semana acaba na sexta.” (E2) “Não, minha semana nunca acaba [na sexta-feira]. É de domingo a domingo.” (E4)

A conciliação das atividades demanda tempo e esforço. No caso dos empresários juniores, as atividades nem sempre se resumem à vivência de Empresa Júnior e às atividades curriculares da universidade. Alguns ainda cumprem outras demandas, como projetos de pesquisa, Iniciação Científica, participação em clubes acadêmicos e grupos de estudo e estágios extracurriculares. Há momentos nos quais a pressão das demandas fica insuportável e o empresário júnior se vê obrigado a abdicar das atividades da Empresa Júnior: “Nesse semestre tá muito puxado, inclusive eu vou sair da Empresa Júnior no final de janeiro agora, de dezembro pra janeiro, porque eu tô muito sem tempo” (E2).

A sobrecarga de trabalho e a falta de tempo para a realização de todas as atividades se mostram como um grande desafio. Contudo, os participantes apontam

outros fatores que dificultam o trabalho dentro da Empresa Júnior. A falta de apoio institucional foi mencionada pelo sujeito E1, que acredita que a Universidade deveria apoiar mais, compreender melhor qual é o seu objetivo e reconhecer os ganhos que uma EJ podem proporcionar para a comunidade acadêmica e a para a sociedade: “A gente tá tentando conciliar pra pegar projetos com a faculdade, mas ainda não é tão reconhecida, tão apoiada” (E1). Os empresários juniores alegam que alguns professores do próprio curso não apoiam a iniciativa da Empresa Júnior. Os entrevistados dizem que grande parte dessa opinião dos professores vem da falta de conhecimento sobre o que é Empresa Júnior, qual sua finalidade e sua aplicabilidade, tanto para a Universidade quanto para a formação profissional dos que dela participam. Fica claro que esse fator se configura como um obstáculo dos estudantes na conciliação das atividades pois, ao serem questionados sobre fatores que dificultam a realização das atividades acadêmicas e da EJ, E2 e E3 responderam:

A falta de tempo e um pouco aqui é essa oposição que a gente sofre de alguns professores dentro da faculdade. [...] É igual eu falei, muitos professores, a maioria do pessoal nem sabe como que funciona, tem gente que acha que é uma empresa que vai privatizar a faculdade,

ninguém entende como funciona direito, e faz oposição por questões pessoais. E2

Da gente querer mostrar [...] que a gente é, que a gente dá conta, que a gente não tá aí não é de brincadeira, coisa que a gente tem muito apoio da escola [curso] e pouco apoio dos professores... de professor virar pra mim e falar que não entende porque eu tô numa Empresa Júnior, porque tem gente que se formou e se deu bem e não precisou passar na empresa pra se dar bem, então... a gente tá aqui pra tentar provar que a Empresa Júnior vai fazer diferença na vida de todos os membros que passar, que seja um mês, vai fazer diferença. E3

A despeito da falta de apoio e do pouco reconhecimento que o trabalho da EJ ainda tem em relação à Universidade, a pesquisa apontou que a vida acadêmica foi afetada de forma positiva por três dos cinco entrevistados, que consideram que seu desempenho acadêmico melhorou após a entrada na Empresa Júnior.

Mudou [...] pra mais. Antes de eu entrar, por mais que tivesse mais tempo livre, eu estudava menos do que eu estudo hoje, tinha menos gosto pelo curso sabe, menos vontade de estudar do que eu estudo, menos vontade de aprender, de assistir aula, do que tenho hoje. E2

Assim, se você for considerar que eu tinha muita reprovação antes e que minha média era 4, mudou pra melhor. Eu criei mais responsabilidade. [...] Do tempo que eu estou na Empresa Júnior eu tive 4

reprovações de 19. Então foram 15 antes da Empresa Júnior. E3

Ah, então, agora né [...] eu acho que tem me ajudado [...] tá melhorando, porque eu ainda não tenho notas para medir isso, mas eu tô me sentindo mais motivado. E5

Compreende-se então, que para esses empresários juniores, estar na EJ contribui na vida acadêmica, motivando-os a estudar mais. Isso decorre da necessidade que esses jovens têm de conseguirem executar com qualidade os trabalhos da Empresa Júnior e também da possibilidade de verem sentido e aplicabilidade na prática do que estão estudando: “Tudo que a gente faz na Empresa Júnior, a gente aprende na faculdade [...] é muito mais fácil você aprender algo que você pode relacionar com alguns exemplos que você já teve [...] do que só engolir a teoria” (E4).

Outro fator de grande relevância para esses empresários juniores no que diz respeito à conciliação das atividades é a cooperação que é muito ressaltada nas falas dos entrevistados. Ela é vivenciada como uma ferramenta no trabalho dos empresários juniores, mas tem um significado mais amplo. A cooperação torna-se uma forma de se solidarizar com as dificuldades enfrentadas pelos colegas e um meio de criar algo, um produto ou uma idéia, para o

grupo: “Às vezes tem alguém que numa semana tá mais tranquilo, pega as demandas de outras pessoas, [...] a gente tem a liberdade de falar: ‘Olha, não tô conseguindo isso agora, você faz pra mim?’ e a pessoa faz.” (E4).

Além disso, esse fator pode ser compreendido como de grande utilidade na manutenção dos indivíduos dentro do ambiente de trabalho. Mendes (2007) considera que:

Essa cooperação pressupõe valorização e reconhecimento da marca pessoal e do esforço de cada um para realizar o trabalho e para participar do coletivo, fortalecendo a identidade psicológica e social, reafirmando as referências internas e convivendo com a diversidade, de forma a produzir ações com mais poder de transformação do que ações individuais (Mendes, 2007, p.53).

Por meio da cooperação, os indivíduos conseguem contribuir de forma individual e única para a formação da identidade do grupo, formado pelas expressões individuais de todos os membros. O indivíduo torna-se parte integrante do grupo, deixando sua expressão pessoal no trabalho coletivo.

Portanto, na conciliação das atividades acadêmicas e da EJ os sujeitos utilizam estratégias como o manejo do tempo e as trocas cooperativas do grupo

como forma de lidarem com os obstáculos impostos pela sobrecarga de trabalho e pela falta de apoio institucional.

Vivências de Prazer no Trabalho da Empresa Júnior

Ferreira e Mendes (2001) relatam que dentro do contexto organizacional as vivências de prazer e sofrimento são dinâmicas, e que podem coexistir no mesmo contexto. Os empresários juniores demonstram, em diferentes momentos de suas falas, vivenciarem tanto a experiência prazerosa quanto o sofrimento em seu trabalho. Barros (2007, p. 268) ressalta a coexistência das vivências de prazer-sofrimento como um constructo único, oriundo das mediações dos trabalhadores para manter a saúde e evitar o sofrimento.

Mendes (2007), ao discorrer sobre as novas formas de organização do trabalho e as reações dos indivíduos frente às adversidades encontradas no ambiente de trabalho, descreve as vivências de prazer e sobre as maneiras de ressignificação do sofrimento:

Um dos sentidos do trabalho é o prazer. Esse prazer emerge quando o trabalho cria identidade. Possibilita aprender sobre um fazer específico, criar, inovar e desenvolver formas para execução da

tarefa, bem como são oferecidas condições de interagir com os outros, de socialização e transformação do trabalho. (Mendes 2007, p.51).

A autora considera que “o trabalho quando funciona como uma fonte de prazer - identidade, realização, reconhecimento e liberdade -, permite que o trabalhador se torne sujeito da ação, criando estratégias, e com essas possa dominar o seu trabalho”. (Mendes, 2007, p.51).

Este aspecto aparece nas reflexões dos entrevistados que consideram que, ao realizar um trabalho desconhecido e conseguirem solucionar o problema apresentado, experimentem a sensação de prazer, conforme expresso nas seguintes falas:

[...] o que me fez uma pessoa realizada foi conhecimento que eu adquire... experiência, eu acho que é uma experiência assim, importantíssima, e eu acho que a sensação de quando você participa de um projeto ou de um trabalho, sabe, que você dispõe muito tempo, muito esforço, e quando você realiza, sabe, quando você vê que dá certo, é muito gratificante. (E2)

Bom, acho que o trabalho [...] eu acho que tem sempre algo novo pra gente aprender, a cada empresa que a gente presta consultoria, que a gente vai conhecer, são casos diferentes que a gente aplica conhecimentos completamente diferentes, e tenta construir ou reconstruir e ajudar a empresa de maneiras

diferentes, então é isso que me motiva vir todo dia, aprender mais, tá com pessoas que eu gosto e que eu sei que gostam de mim, trabalhar juntos. (E4)

Em relação aos aspectos ligados à organização do trabalho favorecedores de vivências prazerosas, a flexibilidade do trabalho na Empresa Júnior possibilita que os sujeitos façam alguns arranjos necessários na organização do trabalho. Esta flexibilidade, entendida como uma característica marcante das empresas juniores, possibilita aos membros trabalharem com autonomia, liberdade e possibilidade de criação.

Dejours (2009) considera que há dois tipos de trabalho: o trabalho equilibrante, que permite que o sujeito encontre vias de descarga psíquicas adequadas, evitando assim o acúmulo de tensões, permitindo a vivência de prazer; e o trabalho fatigante, onde a possibilidade de vias de descarga psíquica não se torna possível, gerando acúmulo de tensão, podendo levar ao adoecimento. Assim, a liberdade é condição necessária para o equilíbrio psíquico, pois permite a autonomia do sujeito, que vai fazer as adaptações necessárias em seu ambiente de trabalho, encontrando sentido no que faz: “Assim, a Empresa Júnior tem um caráter mais flexível. A gente tá aprendendo, então

não tem algo muito rígido, rigoroso. Os nossos chefes somos nós mesmos, e a gente pode ir conversando e modelando o que nós vamos fazer” (E4).

Desta forma, a organização do trabalho das empresas juniores possibilita o exercício da autonomia e da liberdade, aspectos fundamentais para a vivência de prazer no trabalho.

Vivências de Sofrimento no Trabalho na Empresa Júnior

Todos os entrevistados afirmaram ter experienciado alguma situação de sofrimento no seu trabalho. A falta de tempo, o acúmulo de atividades e problemas nos relacionamentos interpessoais foram fatores que se apresentaram como fontes de sofrimento.

No que se refere à falta de tempo e ao acúmulo de atividades, já foram demonstradas as dificuldades encontradas e como os indivíduos elaboram estratégias para lidar com essas questões.

Em relação às dificuldades vivenciadas no âmbito dos relacionamentos interpessoais no trabalho, encontram-se os desafios do papel de líder. Dos sujeitos entrevistados, três se encontravam em função de liderança e apontavam

dificuldades no que se refere a exercer o papel de líder em relação aos colegas de EJ, que muitas vezes também eram colegas de faculdade e de sala de aula. E1 relata ter decidido sair da Empresa Júnior justamente pela dificuldade em conciliar essas relações: “[...] no caso entre escolher amizade e lado profissional, que eu não estava conseguindo lidar muito bem com isso sabe, então eu preferi me afastar um pouco [da empresa]”. As relações entre os membros da EJ ultrapassam o ambiente de trabalho. Há certa confusão em estar com um colega no contexto da sala de aula, na festa da faculdade e no ambiente profissional da EJ. A diferenciação de posturas em função de cada contexto é uma tarefa complexa.

O sofrimento pode acarretar no adoecimento dos sujeitos. Quando questionados sobre a saúde, todos responderam indicando alguma forma de adoecimento:

Eu tive gastrite esse tempo atrás [no momento em que estava decidindo se desligar da empresa pela dificuldade de conciliar amizades e relações profissionais]. [...] Foi gastrite nervosa... (E1)

[...] eu não consigo dormir direito, até pela falta de tempo às vezes. [...] Eu já tenho dificuldade um pouco pra dormir, aí sobrando pouco tempo, então me prejudicou um pouco. Eu sou muito

ansioso [...] é muito difícil eu chegar e dormir. (E2)

Hoje eu tô doente, tava tendo febre semana passada, e acho que grande parte é um pouco do estresse mesmo. (E4)

Eu não tô totalmente saudável porque eu tô obeso [...] muita gente fala 'Ah, você tá pegando coisa demais'. [...] Então eu realmente acho que minha saúde tá um pouco precária. (E5)

E4 acredita que o adoecimento tenha relação com o excesso de atividades e a falta de tempo:

O emocional afeta muito a gente em todos os sentidos, quanto mais coisa você tem, muita coisa na cabeça [...] você fica um pouco triste, um pouco estressada, um pouco nervosa, acho que isso influencia. [...] É, o acúmulo de atividades. Chega um ponto que o corpo não aguenta mais, dormir tarde e acordar cedo, fazer isso durante todos os dias da semana [...] E4.

O sujeito E1, apesar de vivenciar uma gastrite nervosa em pleno processo de afastamento da empresa, deixou claro que não relacionava o adoecimento com o afastamento da EJ. De modo contraditório, E1 disse que estava sendo difícil este desligamento. O sujeito E5 não atribuiu a obesidade ao excesso de atividades realizadas, mas ponderou que a falta de tempo era um obstáculo para que ele cuidasse da sua saúde. Refletiu que necessitava se cuidar para ter mais

disposição, ânimo, para realizar as atividades nas quais havia se comprometido e ser mais produtivo.

Portanto, as vivências de sofrimento e que podem acarretar processos de adoecimento estão relacionadas com dificuldades no manejo dos diversos papéis e do acúmulo de atividades.

Considerações Finais

A pesquisa pretendeu identificar como os empresários juniores lidam com as pressões advindas do acúmulo de atividades da vida acadêmica e da Empresa Júnior. Foram identificadas as principais dificuldades enfrentadas, os fatores motivacionais para a permanência destes estudantes nas empresas juniores e as estratégias utilizadas para conseguirem conciliar as atividades.

Foi possível perceber que os empresários juniores se preocupam em realizar atividades extras em relação às obrigatórias da vida acadêmica. Buscam qualificação, experiência e caminhos diversificados de se aprimorarem acadêmica e profissionalmente. Este tipo postura é compatível com o perfil de proatividade e empreendedorismo de empresários juniores.

No que se refere às dificuldades encontradas na conciliação das atividades, a falta de tempo foi o principal fator apontado. Isso trouxe a necessidade de um melhor gerenciamento do tempo e a utilização de estratégias práticas como: trabalhar no período noturno e nos finais de semana; abdicar de algumas atividades da faculdade e da vida pessoal; exercer a cooperação entre os pares.

Foi apontado que a atuação na Empresa Júnior influenciou positivamente no desempenho acadêmico, sendo esta experiência motivadora para um maior engajamento no curso de graduação. Todavia, eles apontam como um obstáculo a falta de apoio institucional em relação à empresa. Neste sentido, a pesquisa aponta que é necessário outro olhar para a EJ por parte da Universidade, no sentido de tornar-se mais receptiva, diminuindo os entraves burocráticos para o funcionamento das EJ's. A comunidade acadêmica poderia buscar conhecer mais as atividades realizadas e os benefícios que uma EJ presta à sociedade.

Os empresários juniores entrevistados consideram que suas vivências de EJ foram extremamente prazerosas, apesar de toda as dificuldades enfrentadas. Essa vivência se justifica pela organização do trabalho, que é flexível e que permite a

esses indivíduos exercerem sua autonomia e terem liberdade para ajustarem a realidade do trabalho aos seus desejos e necessidades. Isto possibilita o reconhecimento e pode transformar o sofrimento em vivência de prazer.

O forte vínculo que os empresários juniores possuem em relação às EJ's às quais pertencem e a adesão ao movimento de empresas juniores também podem ser apontados como fatores favorecedores do prazer no trabalho. Percebe-se que estes estudantes de fato se reconhecem como empresários juniores e essa identificação possibilita que o trabalho que exercem faça sentido para eles e lhes seja prazeroso.

É importante salientar que se fazem necessários outros estudos para maior aprofundamento e exploração dessa temática. Por se tratar de um tema ainda não estudado, é necessária a realização de mais pesquisas relacionando Saúde Mental no Trabalho de Empresários Juniores. O fato de todos os participantes terem relatado a presença de algum tipo de adoecimento, por exemplo, foi um fator preocupante, mas como o aprofundamento desta questão fugia ao escopo desta pesquisa, sugere-se que outros estudos sejam realizados no sentido de verificar a relação entre o acúmulo de

atividades e o adoecimento em empresários juniores.

Referências

Alves-Mazzotti, A. J. & Gewandsznajder, F. (1999). *O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa*. São Paulo: Thomson.

Bardin, L. (1977) *Análise de conteúdo* (L. A. Reto e A. Pinheiro, trad.). Lisboa: Edições 70.

Barros, P. C. R. (2007). Sofrimento e defesa no trabalho dos operários terceirizados da construção civil de empreiteira e de cooperativa do Distrito Federal. In A. M. Mendes (org.) *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Carrieri, A. de P. & Pimentel, T. D. (2005). Significações culturais: um estudo de caso da UFMG Consultoria Júnior. *Revista de Administração Mackenzie*, 3 (1), 137-166.

Chiavenato, I. (2004). *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Elsevier.

Codo, W.; Sampaio, J. J. C. & Hitomi, A. H. (1993). *Indivíduo, trabalho e sofrimento - uma abordagem interdisciplinar*. Petrópolis: Vozes, 2 ed.

Dejours, C. A Carga Psíquica do Trabalho. (2009). In: C. Dejours; E. Abdoucheli & C. Jayet. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.

Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho* (5ª ed.). São Paulo: Cortez-Oboré.

Dejours, C. (2004). *Subjetividade, trabalho e ação*. *Revista Produção*, 14(03), 27-34.

FEJESP (2012). Federação de Empresas Júniores do Estado de São Paulo. *Empresa Júnior*. Retirado de: <http://www.fejesp.org.br/mej/empresa-junior> .

Ferreira, M. C. & Mendes, A. M. (2001). “Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor”: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. *Revista Estudos de Psicologia*, 06(01), 97-108.

Goldenberg, M. (2004) *A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em ciências sociais*. Rio de Janeiro: Record.

Goulart, I. B. (2002). Estudos exploratórios em Psicologia Organizacional e do Trabalho. In I. B. Goulart (org.) *Psicologia Organizacional e do Trabalho: teoria e pesquisa e temas correlatos*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Lautert, L. (1999). A sobrecarga de trabalho na percepção de enfermeiras que trabalham em hospital. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, 20(02), 50-64.

Lewinski, S. M.; Pilatti, L. A.; Kovalski, J. L & Frasson, A. C. (2009). Contribuição da Empresa Júnior para desenvolvimento das competências necessárias a formação de Engenheiros de Produção. In: Anais do XVI Simpósio de Engenharia de Produção (SIMPEP). Bauru-SP. Retirado de: [http://www.pg.utfpr.edu.br/ppgep/Ebook/E-book%202009/CONGRESSOS/Nacionais/2009%20-%20SIMPEP/XVI SIMPEP Art 5 a.pdf](http://www.pg.utfpr.edu.br/ppgep/Ebook/E-book%202009/CONGRESSOS/Nacionais/2009%20-%20SIMPEP/XVI%20SIMPEP%20Art%205%20a.pdf)

Lima, T. F. & Cantarotti, A. (2010). A formação e a construção de competências para a atuação do profissional de Secretariado Executivo: um estudo de caso em uma Empresa Júnior. *Revista de Gestão e Secretariado*, 01(02), 94-122.

Mendes, A. M. (2007). Novas formas de organização do trabalho, ação dos trabalhadores e patologias sociais. In A. M. Mendes (org.) *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo, Casa do Psicólogo.

Mendes, A. M. & Tamayo, A. (2001). Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. *Psico-USF*, 06(01), 39-46.

Oliveira, E. M. (2005). *Empreendedorismo Social e Empresa Júnior no Brasil: o emergir de novas estratégias para a formação profissional*. In: Anais do II Seminário de Gestão de Negócios. Curitiba, UNIFAE. Retirado de: http://www.unifae.br/publicacoes/pdf/iiseminario/politicas/politicas_04.pdf

Os autores:

Graziele Alves Amaral é Mestre em Administração pela FEAD (2007). Psicóloga pela UFMG (2003). Experiência em Consultoria e Gestão de Pessoas e atuação nas áreas de Psicologia Organizacional e do Trabalho. É Professora assistente do curso de Psicologia da Universidade Federal de Goiás - Campus de Jataí. e.mail: graziamaral@yahoo.com.br

Karen Machado Borges é Psicóloga organizacional e foi Diretora Presidente da Humaniza Consultoria Junior em Gestão de Pessoa. e.mail: machadopsi@hotmail.com

Érico Douglas Vieira possui graduação em Psicologia pela Universidade Federal de Minas Gerais (2003), especialização em Psicodrama pelo Instituto Mineiro de Psicodrama Jacob Levy Moreno (2004), mestrado em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (2009). Doutorando em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás. Atualmente é professor efetivo do curso de Psicologia da Universidade Federal de Goiás (campus Jataí) e.mail: ericopsi@yahoo.com.br