

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO RIO GRANDE DO SUL  
UNIDADE UNIVERSITÁRIA EM TAPES  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**EDUARDA EBLING**

**OS IMPACTOS DO SISTEMA DE METAS EM ESTUDANTES MEMBROS DE  
EMPRESAS JUNIORES FEDERADAS DO RIO GRANDE DO SUL**

**TAPES  
2020**

**EDUARDA EBLING**

**OS IMPACTOS DO SISTEMA DE METAS EM ESTUDANTES MEMBROS DE  
EMPRESAS JUNIORES FEDERADAS DO RIO GRANDE DO SUL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração da Universidade Estadual do Rio Grande do Sul – Unidade em Tapes como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Me. Carlos Alberto Frantz dos Santos.

**TAPES**

**2020**

## Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

E16i Ebling, Eduarda.

Os impactos do sistema de metas em estudantes membros de empresas juniores federadas do Rio Grande do Sul / Eduarda Ebling – Tapes, 2020.

62 f.; il.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Universidade Estadual do Rio Grande do Sul, Curso de Bacharelado em Administração, Unidade em Tapes, 2020.

Orientador: Prof. Me. Carlos Alberto Frantz dos Santos

1. Empresa Júnior. 2. Impactos. 3. Metas. I. Santos, Carlos Alberto Frantz dos. II. Título.

Ficha catalográfica elaborada pela bibliotecária Lucy Anne R. de Oliveira - CRB10/1545.

**EDUARDA EBLING**

**OS IMPACTOS DO SISTEMA DE METAS EM ESTUDANTES MEMBROS DE  
EMPRESAS JUNIORES FEDERADAS DO RIO GRANDE DO SUL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração da Universidade Estadual do Rio Grande do Sul – Unidade em Tapes como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Me. Carlos Alberto Frantz dos Santos.

Aprovado em:     /     /

**BANCA EXAMINADORA**

---

Orientador: Prof. Me. Carlos Alberto Frantz dos Santos  
Universidade Estadual do Rio Grande do Sul (UERGS)

---

Profª Dra. Francielle Molon da Silva  
Universidade Federal de Pelotas (UFPEL)

---

Profª Dra. Betina Magalhães Bitencourt  
Universidade Estadual do Rio Grande do Sul (UERGS)

**TAPES  
2020**

*À Viviane, Victor, Ilse, Toby e Adora  
que são a melhor família que eu  
poderia ter.*

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço à minha família em primeiro lugar, que sempre esteve comigo, sempre me apoiou e sempre acreditou em mim.

Aos meus cachorrinhos, que também são da família e eu os amo demais.

Ao professor Carlos por ter aceitado me orientar e ter me preparado ao longo do curso para que eu fizesse um TCC do qual eu me orgulho. Sem ele, não teria sido a mesma coisa.

A todos empresários juniores que tornaram a minha pesquisa possível.

À professora Taís, que sempre me deu a oportunidade para mostrar o meu potencial e crescer cada vez mais como pessoa.

Aos demais professores, funcionários e colegas da universidade, que sempre me apoiaram e fizeram parte da minha jornada.

Às minhas amigas, que estão comigo desde o ensino fundamental e médio e que sempre acreditaram que eu conseguiria.

Aos meus ídolos que me fizeram ser quem eu sou.

E por último a mim mesma, por ter concluído este TCC com muita satisfação.

Muito obrigada a todos, do fundo do meu coração!

*“Ninguém é digno de contribuir para a ciência se não usar suas dores e insônias nesse processo. Não há céu sem tempestade.”*

Cury (2014, p. 44)

## RESUMO

A meta é uma ferramenta que pode ser usada por qualquer gerência, incluindo a de uma Empresa Júnior (EJ), para desafiar os colaboradores em busca de resultados que sejam benéficos para a empresa. Todavia, há uma linha tênue entre uma meta desafiadora e uma meta estressante. Baseado nisso, o presente trabalho tem como objetivo geral analisar quais são os impactos gerados através do sistema de metas em estudantes que atuam dentro de Empresas Juniores federadas do Rio Grande do Sul. Como objetivos específicos, descrever a percepção dos empresários juniores sobre o sistema de metas; identificar os impactos do sistema de metas nos estudantes colaboradores de empresas juniores; propor ações gerenciais que auxiliem os empresários juniores a trabalharem de maneira saudável com o sistema de metas. A pesquisa é caracterizada como *survey*, descritiva e de natureza quantitativa. A amostra da pesquisa se caracteriza por uma amostra probabilística e como população a ser pesquisada, optou-se pelos integrantes das Empresas Juniores federadas do Rio Grande do Sul. Os dados foram coletados por meio de um questionário e depois de tabulados, a análise dos dados foi feita por meio da estatística descritiva. De acordo com as respostas, 10% (n = 7) dos respondentes identificaram impactos na dimensão física como tendinite, insônia, sono desregulado, problemas físicos, perda de aulas, exaustão física, cansaço; 32% (n = 23) identificaram impactos na dimensão psicológica como ansiedade, insuficiência, depressão, raiva, *burnout*, estresse, incapacidade, inutilidade; e 47% (n = 34) identificaram impactos na dimensão emocional, como sobrecarga, febre emocional, crises emocionais, agitação, pressão, exaustão emocional, culpa, perda de amizades. Apesar dos impactos negativos, também foi verificado que no geral os empresários juniores se mostram favoráveis ao sistema de metas, sendo que 92% dos empresários (n = 67) afirmam que estipular metas facilita o seu trabalho.

**Palavras-chave:** Empresa Júnior. Impactos. Colaboradores. Metas.



## ABSTRACT

The goal is a tool that can be used by any management, including that of a Junior Enterprise (JE), to challenge employees in search of results that are beneficial to the company. However, there is a fine line between a challenging goal and a stressful goal. Based on this, the present work has the general objective of analyzing what are the impacts generated by the goal system on students who work within Junior Enterprise federated in Rio Grande do Sul. As specific objectives, describe the perception of junior entrepreneurs about the system of goals; identify the impacts of the goal system on student collaborators from Junior Enterprises; propose management actions that help junior entrepreneurs to work in a healthy way with the goal system. The research is characterized as a survey, descriptive and quantitative in nature. The research sample is characterized by a probabilistic sample and as a population to be researched, members of the Junior Enterprise federated in Rio Grande do Sul were chosen. Data were collected through a questionnaire and after tabulation, data analysis was done using descriptive statistics. According to the responses, 10% (n = 7) of the respondents identified impacts on the physical dimension, such as tendonitis, insomnia, unregulated sleep, physical problems, missed classes, physical exhaustion, tiredness; 32% (n = 23) identified impacts on the psychological dimension, such as anxiety, insufficiency, depression, anger, burnout, stress, disability, uselessness; and 47% (n = 34) identified impacts on the emotional dimension, such as overload, emotional fever, emotional crises, agitation, pressure, emotional exhaustion, guilt, loss of friendships. Despite the negative impacts, it was also found that in general junior entrepreneurs are favorable to the goal system, with 92% of entrepreneurs (n = 67) feeling that stipulating goals facilitates their work.

**Key Words:** Junior Enterprise. Impacts. Collaborators. Goals.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 – Síntese dos Impactos.....	24
Quadro 2 – Síntese das Questões.....	27
Quadro 3 – Gênero.....	31
Quadro 4 – Cursos que frequentam.....	31
Quadro 5 – Cargo que ocupa na Empresa Júnior.....	38
Quadro 6 – Questões do bloco 1 relacionadas aos três aspectos identificados.....	47
Quadro 7 – Impactos evidenciados a partir das respostas do questionário.....	48
Gráfico 1 – Idade dos respondentes.....	30
Gráfico 2 – Tipo de Universidade.....	32
Gráfico 3 – Quanto tempo atuam na Empresa Júnior.....	33
Gráfico 4 – Município onde a empresa está localizada.....	34
Gráfico 5 – O quanto os respondentes se identificam com a função que exercem atualmente na Empresa Júnior.....	35
Gráfico 6 – Satisfação com o trabalho que realizam na Empresa Júnior.....	35
Gráfico 7 – Por quanto tempo se veem colaborando na Empresa Júnior.....	36
Gráfico 8 – O quanto o <i>feedback</i> recebido pelo trabalho na Empresa Júnior é satisfatório.....	37
Gráfico 9 – Sobre sentirem a necessidade de ter um cargo com mais responsabilidades na Empresa Júnior.....	38
Gráfico 10 – Se existem momentos que pensam em desistir de colaborar na Empresa Júnior.....	39
Gráfico 11 – Sobre ser fácil conciliar os estudos com a Empresa Júnior e a vida pessoal.....	40
Gráfico 12 – Se os respondentes sabiam como funcionava o trabalho de uma Empresa Júnior antes de entrar em uma.....	41
Gráfico 13 – O quanto se sentem pressionados com seus afazeres da Empresa Júnior.....	42
Gráfico 14 – Como sentem que trabalham com prazos rigorosos a serem cumpridos.....	42
Gráfico 15 – Se os respondentes acreditam que estipular metas facilita o trabalho deles na Empresa Júnior.....	43

Gráfico 16 – Se já tiveram algum problema físico por conta de questões relacionadas à Empresa Júnior.....	44
Gráfico 17 – Se já tiveram algum problema psicológico por conta de questões relacionadas à Empresa Júnior.....	45
Gráfico 18 – Se já tiveram algum problema emocional por conta de questões relacionadas à Empresa Júnior.....	46
Figura 1 – Palavras usadas pelos respondentes ao descreverem os problemas físicos, psicológicos e emocionais que tiveram por conta de questões relacionadas à Empresa Júnior.....	47
Figura 2 – Palavras-chave usadas para definir a experiência dos respondentes na Empresa Júnior.....	49
Figura 3 – Palavras-chave usadas para definir a experiência na Empresa Júnior lidando com as cobranças impostas no sentido de metas.....	50

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	12
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA .....	13
1.2 OBJETIVO GERAL .....	13
1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	13
1.4 JUSTIFICATIVA .....	14
<b>2 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	16
2.1 AS EMPRESAS JUNIORES.....	16
2.2 CONCEITO DE METAS ORGANIZACIONAIS.....	18
2.3 OS IMPACTOS CAUSADOS PELO SISTEMA DE METAS.....	22
<b>3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b> .....	26
3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA .....	26
3.2 SELEÇÃO DA AMOSTRA.....	26
3.3 TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS .....	26
3.4 TÉCNICAS DE ANÁLISE DE DADOS .....	29
<b>4 ANÁLISE DE RESULTADOS</b> .....	30
4.1 DESCRIÇÃO DO PERFIL DA AMOSTRA.....	30
4.2 ANÁLISE DA MOTIVAÇÃO PESSOAL PARA ATUAÇÃO EM EMPRESAS JUNIORES.....	34
4.3 ANÁLISE DOS IMPACTOS DO SISTEMA DE METAS .....	41
4.4 PROPOSTAS DE AÇÕES GERENCIAIS SAUDÁVEIS PARA TRABALHAR COM O SISTEMA DE METAS EM EJ's .....	51
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	54
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	56
<b>APÊNDICE A — Questionário</b> .....	58

## 1 INTRODUÇÃO

O ser humano provavelmente frequenta o ambiente de trabalho por um bom tempo durante a sua vida. Segundo Silva (2015a, p. 10), independentemente do cargo que a pessoa ocupa, o ambiente de trabalho é “um palco glórias e desastres, de conquistas e tragédias, de expectativas e frustrações”. Sentimentos como realização, tristeza, alegria, insegurança e medo fazem parte do ser humano, logo, podem ser desencadeadas no ambiente de trabalho por inúmeras razões. Mas, quando sentimentos ruins aparecem por conta do próprio trabalho, se tornam um problema que pode ser causado, ou até mesmo resolvido, pelo próprio empregador.

Quando um colaborador se sente desafiado, pode ser algo positivo para a empresa. Porém, depende o tipo de pessoa que ele é, quais foram suas experiências anteriores e como ele reage a certas situações que podem ser cruciais para o desenvolvimento do seu trabalho. Existem maneiras de instigar o colaborador a se esforçar cada vez mais, como por exemplo, oferecendo recompensas. Mas, para que haja recompensa, normalmente é preciso haver uma troca, ou seja, resultados.

A meta é uma ferramenta que pode ser usada por qualquer gerência para desafiar os colaboradores em busca de resultados que sejam benéficos para a empresa. Assim, pode fazer o funcionário sentir que precisa se esforçar para ser recompensado. Ribeiro; Martins e Santos Neta (2017), afirmam que ao definir e avaliar as metas, os administradores geralmente moldam o comportamento dos seus colaboradores com o que a empresa necessita, para que assim eles atinjam determinado objetivo. Dessa forma, é preciso levar em conta o perfil do trabalhador.

Todavia, nem sempre é feito dessa maneira. Há uma linha tênue entre uma meta desafiadora e uma meta estressante. É preciso agir com cautela, pois o colaborador que se sentir desafiado fará de tudo para alcançar seu objetivo. Contudo, o profissional que se sentir estressado, ou até mesmo ansioso, pode ser prejudicado por não conseguir trabalhar sob pressão. Então, ao invés de gerar resultados positivos, a própria meta pode acabar prejudicando a empresa ao deixar um funcionário desconfortável com o método de trabalho.

Essas cobranças também acontecem em Empresas Juniores (EJs). As EJs são um local aonde os acadêmicos de determinado curso podem adquirir experiência sobre o mercado de trabalho. E dependendo de quais os impactos causados, estes podem refletir no desempenho e na carreira dos estudantes em outras futuras empresas.

Nas empresas juniores podem ocorrer cobranças em forma de metas, ainda que em escalas diferentes de outras organizações. Pode ser que o estudante se sinta pressionado, pois está na busca de aprovação pelos seus colegas, pelos professores e até mesmo pela própria universidade. A sua permanência na empresa júnior não depende que ele alcance uma meta, mas às vezes pode se tornar algo que mude o olhar dos seus colegas, ou até mesmo dos clientes e sobre si. Todavia, os mesmos motivos podem levá-lo a trabalhar cada vez mais para se destacar. Muito provavelmente há uma pressão, porém não se sabe até que ponto ela pode motivar o estudante e até que ponto ela pode ser maléfica para a sua saúde física ou mental, e como isso pode afetar seu futuro no mercado de trabalho.

### 1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Para contribuir com o assunto, este trabalho de conclusão de curso, apresenta o seguinte problema de pesquisa: Quais são os impactos do sistema de metas nos membros das Empresas Juniores federadas do Rio Grande do Sul?

### 1.2 OBJETIVO GERAL

O presente trabalho tem como objetivo geral analisar quais são os impactos gerados através do sistema de metas em estudantes que atuam dentro de Empresas Juniores federadas do Rio Grande do Sul.

### 1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Como objetivos específicos, pretende-se descrever a percepção dos empresários juniores sobre o sistema de metas; identificar os impactos do

sistema de metas nos estudantes colaboradores de empresas júniores; propor ações gerenciais que auxiliem os empresários júniores a trabalharem de maneira saudável com o sistema de metas.

#### 1.4 JUSTIFICATIVA

Um estudante que faz parte de uma Empresa Júnior está se preparando desde a graduação para ingressar em um mercado de trabalho competitivo depois que se formar. Então, é importante que ele tenha boas experiências e que possa se sentir motivado com suas tarefas, assim, as desempenhando da melhor maneira possível. Caso contrário, se ele vivenciar experiências ruins, isso pode implicar na trajetória futura de maneira negativa, o que não é bom para o profissional, nem para o seu empregador, nem para a EJ e nem para a universidade.

Baseado nisso, é fundamental entender o que o empresário júnior sente ao ser desafiado pela gerência ao cumprir metas. Pois essa ferramenta pode ser positiva ou não, dependendo do perfil do profissional. Assim, é preciso analisar este assunto do ponto de vista dos próprios profissionais, pois eles não podem ser considerados como números, mas sim pessoas, com suas individualidades. Além disso, ao entender como os seus funcionários se sentem, a Empresa Júnior tem uma grande vantagem na formação de profissionais, pois pode estabelecer planos que consigam incentivar a todos os seus colaboradores.

A maioria das pesquisas sobre Empresas Júniores analisam os aspectos positivos de ingressar em uma EJ (BARBOSA *et al*, 2015; FRANCO; SEIBERT, 2018), e sem dúvida eles existem e são muito importantes para o estudante. Entretanto, é relevante conhecer também os possíveis aspectos negativos. Obter tal conhecimento não tem o intuito de fazer com que o aluno desista de fazer parte de uma Empresa Júnior, e sim, informar tanto o estudante colaborador, como o estudante gerente, sobre os impactos do sistema de metas e cobranças. Sendo assim, este trabalho pode vir a ter grande importância devido à pouca literatura encontrada sobre o assunto. No período de escrita desde trabalho de conclusão, foi encontrado apenas o artigo Molina e Sela (2020). Em seu artigo, Molina e Sela (2020) analisam os níveis de

Síndrome de *Burnout* nas empresas juniores da Universidade Estadual de Maringá. Visto que atuam em “um ambiente complexo, no qual os membros desenvolvem uma diversidade de tarefas e funções” (MOLINA; SELA, 2020, p. 220). A pesquisa revelou que a maioria das empresas juniores possui indicadores baixos de *Burnout*, e que ao segmentar por sexo, notou-se que a Síndrome está mais presente no feminino.

Após esta introdução sobre o assunto, incluindo os objetivos e a justificativa, a próxima seção se trata do referencial teórico utilizado como base para a construção do trabalho.



## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Como os objetivos do estudo são relacionados à metas, saúde mental e Empresas Juniores, a seção do referencial teórico apresenta as referências necessárias para o entendimento da pesquisa: Empresas Juniores, conceitos de metas e seus impactos.

### 2.1 AS EMPRESAS JUNIORES

De acordo com a Federação das Empresas Juniores do Rio Grande do Sul (FEJERS), o Movimento Empresa Júnior (MEJ) é “o maior movimento de empreendedorismo jovem do mundo e tem como propósito a busca por um Brasil mais empreendedor”. Este movimento teve seu início em 1967, na França, quando os alunos viram que havia uma necessidade dos conhecimentos adquiridos durante a sua formação, fossem utilizados também durante a formação. Pois, naquela época, os alunos só poderiam de fato aplicar seus conhecimentos assim que se formassem e fossem trabalhar em uma empresa relacionada à sua área. Destaca-se que isso ainda é um grande desafio da esfera acadêmica.

Desde então, o movimento se expandiu para outros países ao redor do mundo e chegou ao Brasil em 1988. Porém, somente em 1989 surgiu, de maneira formal, a primeira Empresa Júnior da América Latina, em São Paulo, chamada de “Empresa Júnior Getúlio Vargas” (PALASSI; MARTINELLI; PAULA, 2020).

Na esfera nacional, há uma Confederação Brasileira de Empresas Juniores, a Brasil Júnior, que tem como objetivo auxiliar e apoiar as Empresas Juniores, promovendo representatividade, vivência empresarial e formação de empreendedores (MOLINA; SELA, 2020). A Brasil Júnior serve como uma assessoria norteadora para as Empresas Juniores, principalmente aquelas que estão começando e necessitam de auxílio. Visto que, assim como as demais empresas, é preciso cumprir certas formalidades, obter registros e ter pessoas responsáveis nos processos de formação de cada EJ. Ademais, isso também vale para os trabalhos realizados pelas empresas, os quais devem se comprometer em cumprir a legislação.

Por vezes, nem sempre o que se vê em sala de aula, pode ser aplicado com perfeição em uma empresa. Imprevistos acontecem, o cenário econômico muda constantemente, as demandas do consumidor hoje podem não ser as mesmas da semana passada e os custos sobem e descem. E mesmo que todos esses fatores possam ser previstos no papel, viver a realidade é ainda mais desafiador. Portanto, possivelmente há uma necessidade de que os estudantes vejam isso e sintam como é ser um empresário “realmente”. De acordo com Franco e Seibert (2018), a empresa busca ter funcionários aptos para atingir os seus objetivos da melhor maneira possível. Algo que a experiência de atuar em uma Empresa Júnior pode proporcionar ao estudante.

Conforme a FEJERS, há em torno de 150 Empresas Juniores no estado do Rio Grande do Sul, com cerca de 800 empresários juniores e mais de 7 mil projetos realizados. A FEJERS frisa que uma EJ tem o objetivo de formar estudantes com capacidade de empreender e participar do processo de criar e manter uma empresa. E essa empresa júnior contribuirá para o desenvolvimento da sociedade, com serviços de baixo custo, sem comprometer a qualidade.

Segundo a Lei Nº13.267, de 6 de abril de 2016 (BRASIL, 2016), as empresas juniores, embora sejam prioritariamente de fins educacionais, podem cobrar pelos serviços prestados, contudo, os membros da empresa não podem usufruir desse dinheiro para questões pessoais, como um salário. Ainda, a Lei diz que a renda ganha pelos projetos deve ser revertida na capacitação dos estudantes, ou para objetivos que atendam às necessidades de trabalho da empresa como um todo. Por exemplo, se os empresários precisarem fazer uma viagem para atender o cliente, as passagens podem ser pagas como este valor obtido com trabalhos anteriores. Além disso, deve haver professores mentores para as atividades e a Universidade deve reconhecer a Empresa Júnior (EJ), para que ela de fato atue no mercado. E, se possível, ceder um espaço em suas instalações para que os empresários trabalhem com condições favoráveis e alcancem resultados (BRASIL, 2016).

De acordo com Barbosa *et al.* (2015) é possível perceber que uma EJ é uma empresa como qualquer outra, com limitações, direitos, deveres, tarefas e objetivos organizacionais. E o principal propósito de uma empresa é produzir e alcançar resultados satisfatórios. É uma excelente e criativa oportunidade para

os acadêmicos ainda não formados entender como o mercado de trabalho funciona, adquirir ainda mais experiência e desenvolver características empreendedoras. Estando em uma Empresa Júnior, é possível ter noção de como um trabalho real, na área de formação do aluno, é feito, como funcionam as negociações e quais competências são necessárias para um profissional da área. Além de contribuir para o empreendedorismo jovem brasileiro, que segundo Wunderer (2001 apud BARBOSA *et al.*, 2015), o empreendedorismo é “um processo de geração e agregação de valor através de novas combinações ou recombinações de recursos em ambientes incertos e ambíguos”.

Ao ingressarem em uma EJ, os estudantes podem agregar experiências, tanto na sua formação acadêmica, quanto na formação profissional e ainda têm “a possibilidade de participar de decisões como líderes de uma empresa”. (BARBOSA *et al.*, 2015, p. 117). Sendo assim, dependendo do cargo assumido na EJ, o estudante terá poder de decisão e deverá agir em benefício da empresa e dos clientes. É necessário contornar crises econômicas, aplicar planos de ação e conduzir diferentes cenários que a empresa enfrentará. Pois a EJ sofrerá os impactos das mudanças do ambiente externo, além de também precisar lidar com as suas questões internas.

Segundo Ribeiro; Martins e Santos Neta (2017), qualquer empresa precisa gerar os resultados satisfatórios para permanecer no mercado. Existem várias maneiras de alcançar esses objetivos e um desafio dos empresários juniores é definir como a empresa fará isso e traçar planos, caminhos e metas.

As metas organizacionais são uma ferramenta que podem servir até como fator de motivação para o funcionário (MOURA; SILVA, 2019). E dentro de uma EJ, elas podem ser muito bem utilizadas, de maneira correta, não somente para alcançar os objetivos, mas também como um fator de motivação.

## 2.2 CONCEITO DE METAS ORGANIZACIONAIS

Quando se trabalha em uma empresa, independente da área de atuação, existem cobranças e objetivos a serem atingidos. De acordo Fayol, na Teoria Clássica da Administração, “as metas pessoais dos funcionários não deveriam ficar acima das metas da empresa com um todo” (CHIAVENATO, 2011, p. 80).

E mesmo que o olhar para os funcionários tenha mudado e evoluído desde aquela época, isso permanece até os dias de hoje. Todavia, não há como ignorar a percepção do colaborador sobre os objetivos organizacionais a serem atingidos, pois o funcionário é uma parte importante da organização. Quando ele traz resultados, é benéfico para empresa, porém quando ele encontra algum problema ou dificuldade, as consequências podem ser significativamente ruins para a organização.

As metas são ferramentas importantes, tanto para orientar o funcionário para o rumo que a empresa busca, como até para medir o desempenho da empresa como um todo (REIS NETO; COUTO; GONÇALVES, 2011). Atingir as metas significa que a empresa alcançou determinado objetivo e, ao traçar novas metas, é possível visualizar a direção à qual a empresa deseja seguir, sendo assim um desafio para os líderes das organizações.

Em uma empresa, as metas estabelecidas podem se tornar um problema no processo de controle estratégico, justamente por servirem como comparativos de desempenho. Elas traçam padrões a serem alcançados e, se não forem, há de se descobrir o motivo, o que cria uma nova questão que precisa ser resolvida (NEVES JUNIOR *et al.*, 2007). E só quando estas questões são resolvidas, que se pode dar continuidade à caminhada da empresa ao alcance dos seus objetivos.

Segundo Ribeiro; Martins e Santos Neta (2017), dentre os diversos objetivos, as empresas precisam cada vez mais buscar resultados que garantam sua permanência no mercado, que é um ambiente competitivo. Logo, elas exigem resultados dos seus colaboradores, seja estipulando prazos ou de fato delimitando metas a serem atingidas. Ainda, os autores afirmam que os objetivos estabelecidos visam garantir resultados positivos e satisfatórios para a empresa, isso quando são passíveis de serem cumpridos.

Moura e Silva (2019), afirmam que além da questão de alcançar resultados, as metas podem buscar desenvolver competências, aprendizagem, aprimoramento do trabalho e muitos outros benefícios para o trabalhador, como por exemplo a realização profissional. Realização essa que, segundo Silva (2015b apud MOURA; SILVA, 2019), também diz respeito ao esforço que o indivíduo faz para viver em concordância com as metas da sua carreira, que ele mesmo estabeleceu. Ou seja, foi descrito um olhar para as metas pessoais

do indivíduo, normalmente delimitadas por si mesmo, mas que não deixam de ter os mesmos objetivos de uma meta organizacional, porém esta última é orientada para o alcance dos objetivos da empresa.

Mais do que uma simples ordem, as metas também são uma importante ferramenta para ampliar a produtividade, isso, se usadas de maneira apropriada. Afinal, até mesmo fora do ambiente de trabalho, se alguém estabelece uma meta e por algum motivo ela não é cumprida, gera frustração. Frustração essa, no caso de trabalhadores, que pode não ser apenas da gerência, que estava em busca de resultados, e sim no próprio colaborador, o desmotivando no trabalho (REIS NETO; COUTO; GONÇALVES, 2011).

Levando em consideração que “a definição de um sistema de metas na organização é uma ferramenta de gestão que pode apresentar efeito significativo sobre a motivação e o desempenho dos empregados” (RODRIGUES; REIS NETO; GONÇALVES FILHO, 2014), o gestor deve tomar cuidado ao fazer certas escolhas no sentido de estabelecer metas, visto que, segundo Gondim (2007) o perfil dos colaboradores, será um fato importante para o sistema gerar resultados positivos.

Além disso, é importante destacar que é necessário que o funcionário tenha claro o que deve buscar, pois assim, se torna mais fácil visualizar o caminho que ele precisará percorrer para alcançar o objetivo (RODRIGUES; REIS NETO; GONÇALVES FILHO, 2014). Esse caminho pode ser traçado pelo próprio gestor de acordo com as intenções da empresa, como pode ser traçado pelo próprio funcionário, tornando o trabalho mais flexível. Essa flexibilidade pode ser positiva ou negativa, pois depende, novamente, do perfil profissional do colaborador.

Latham e Locke (1979), enfatizam que o desempenho do colaborador pode ser afetado por três grupos de fatores, o primeiro deles são os fatores moderadores, sendo eles: o comprometimento do empregado com a meta (até que ponto ele está disposto à cumpri-la); a importância que os funcionários atribuem às metas (o que pode variar de pessoa para pessoa); e o *feedback* recebido pelo empregado sobre seu desempenho com as metas (a maneira como a gerência irá recompensá-lo, seja elogiando ou, por exemplo, com uma bonificação monetária). Já o segundo grupo se refere às metas em si, como: a especificidade (o quão ampla ou específica a meta é); a dificuldade (se a meta

é possível de ser cumprida dentro das especificações estabelecidas); e a natureza (se refere aos prazos e objetivos da meta). E o terceiro grupo é constituído por outras questões, sendo elas: a escolha da tarefa; direção; esforço do empregado na execução; persistência; e a estratégia utilizada (RODRIGUES; REIS NETO; GONÇALVES FILHO, 2014). Então, nota-se que o sistema de metas interfere na motivação, que interfere na qualidade do trabalho, logo, sendo uma questão a qual a empresa precisa dar atenção.

Em uma Empresa Júnior o fator motivação é relevante, pois o trabalho em si não é remunerado e o estudante provavelmente tem outras responsabilidades igualmente importantes, como a sua formação universitária, além de estar comprometido com a Empresa Júnior. Além disso, a motivação também é um fator importante para a manutenção de um bom Clima Organizacional, para que assim haja uma convivência harmoniosa e saudável entre os colaboradores (RIBEIRO; MARTINS; SANTOS NETA, 2017). Então, é recomendado ter muito cuidado ao delimitar metas e solicitar trabalhos que precisam ser feitos. A motivação pode se transformar em frustração e isso não é bom para o estudante colaborador e nem para a empresa. Inclusive, pode até trazer consequências mais sérias para ambas as partes.

A realização pessoal também pode ser alcançada a partir do cumprimento de metas que não necessariamente são indicadas pela própria pessoa. E, de acordo com Moura e Silva (2019), o processo e a maneira com as quais as pessoas buscam atingir seus objetivos, não é necessariamente imutável e varia de acordo com suas características. Contudo, a realização profissional continua sendo um grande fator que faz com que as pessoas delimitem suas metas. E de fato é benéfico quando o colaborador alcança, ou sente que está no caminho de alcançar a realização, mas quando isso não acontece, pode se tornar um problema e trazer consequências indesejadas.

Ao conceituarem a síndrome de *burnout*, Maslach; Schaufeli e Leiter (2001 apud MOLINA; SELA, 2020), indicam que um dos indicadores de *burnout* é representado pela diminuição da realização pessoal no trabalho. Sendo esse um dos grandes impactos negativos nos trabalhadores e estudantes e que não se sentem confortáveis trabalhando com o sistema de metas.

### 2.3 OS IMPACTOS CAUSADOS PELO SISTEMA DE METAS

Os funcionários procuram atingir as metas por inúmeras razões, desde bonificações, até a permanência no emprego. E assim como as razões são distintas, os impactos que essas metas causam nos funcionários também são distintos. Afinal, as pessoas são diferentes entre si, possuem limitações, habilidades e personalidades diferentes. Outro fator importante diz respeito às pessoas possuírem perfis profissionais diversos. Então, com um mesmo objetivo traçado, uma profissional pode se sentir desafiado a correr atrás e atingir os resultados esperados. Por sua vez, outro profissional pode se sentir pressionado ao ponto de simplesmente não conseguir obter resultados. Os impactos ainda podem ir além de uma simples frustração. Silva (2015a), afirma que a falta da confiança na própria capacidade, pode ser revertida em falta ou excesso de sono, cansaço, fadiga e muito outros malefícios à saúde física e mental.

Avançando nesta discussão, problemas sérios podem ser desenvolvidos a partir da frustração, como a própria depressão e a ansiedade. Cury (2014) afirma que “a depressão e a ansiedade são os males do século XXI”. O autor explica que a sociedade adoeceu coletivamente e que transformou coisas simples, como o “ritmo de construção de pensamentos” em grandes consequências contra ela mesma. Estas consequências atingem alunos, professores, cientistas, pesquisadores e muitas outras categorias profissionais. Infelizmente, ninguém está livre delas e nem todos podem pedir ajuda.

Para que essas consequências possam ser evitadas no ambiente de trabalho, é importante conhecer o perfil do cargo para qual o funcionário está designado e o perfil dele próprio, o que as empresas têm dificuldade de fazer (GONDIM, 2007). Quando se coloca um colaborador que se sente motivado, este pode vir a trazer resultados maiores do que o esperado. Simplesmente porque aquilo funcionou para ele. E quando isso acontece, é muito bom para a organização (REIS NETO; COUTO; GONÇALVES, 2011).

Cury (2014) ainda diz que muitos empresários do país, acertam em muitas das atividades gerenciais e são muito bons no que fazem, porém pecam com o que mais importa, que é a saúde mental. A saúde mental não tem um

valor que possa ser medido em dinheiro, por isso que muitas vezes não é percebida. Mas o autor afirma que ela é muito valiosa.

Já no contexto acadêmico, o cenário não é tão diferente assim. Desde o início o estudante é ensinado que precisa tirar boas notas para passar de ano, avançar nos estudos e ser alguém bem sucedido. A preocupação pela busca dessas notas acaba sendo tão grande, que às vezes se sobrepõe a preocupação em absorver o conteúdo e isso pode ser muito ruim, ainda mais em um contexto de ensino superior, aonde o grande objetivo é a formação de um profissional para o mercado de trabalho. Às vezes, tal tópico pode ser revertido na falta total de interesse do aluno, ou até em problemas físicos ou psicológicos. Segundo Baik *et al.* (2017) os jovens que estão na universidade enfrentam níveis de ansiedade e depressão maiores do que os demais jovens, justamente por conta de pressões como tensão financeira, preparação acadêmica, isolamento social, controle parental, saúde física fraca e expectativas. Já o bem-estar, que é quando o estudante se sente mentalmente bem, tem a ver com as relações positivas, autonomia, competências, motivações interiores e crescimento pessoal. Tal estado não é impossível de ser alcançado, todavia se trata de algo muito pessoal e que por vezes não pode ser percebido facilmente.

Muitos trabalhadores formados acabam evoluindo sem deixar para trás as repercussões da pressão sofrida no período acadêmico. Talvez isso seja um grande fator na hora do colaborador reagir sobre uma meta imposta, se considerar que na fase universitária a pressão se torna maior, ao estar entrando em uma “vida adulta” (SILVEIRA *et al.*, 2011). Novamente, assim como pode fazer com que ele se motive para ser diferente e buscar resultados, pode surtir o efeito oposto. Por isso, é importante que haja atenção no tipo de pessoa com a qual está lidando. A saúde mental é frágil e os danos a ela causados podem ser difíceis de serem revertidos.

Ao ingressar em uma Empresa Júnior, além das responsabilidades da vida pessoal, o estudante terá responsabilidades com o curso e com a empresa em si. Uma das consequências dessa realidade é a Síndrome de *Burnout*, que segundo Molina e Sela (2020) é formada por três dimensões: “exaustão emocional”, que é um momento aonde o estudante se sentirá esgotado e sem energia emocionalmente; “despersonalização”, a diminuição da sensibilidade



em respostas e afastamento da personalidade; e a “baixa realização profissional”, que é o momento aonde os ganhos pessoais não se tornam mais importantes (CARLOTTO; NAKAMURA; CÂMARA, 2006). Em uma Empresa Júnior, estes são três aspectos importantes, pois o estudante não está sendo pago para desempenhar o trabalho e sim se voluntariando. Se ele se sente esgotado e não realizado, o que pode fazer com que ele permaneça?

Segundo Molina e Sela (2020), simplesmente se desligar do serviço “estressante”, não se mostra uma solução efetiva. Normalmente, quando as consequências são mais profundas, o indicado é que o trabalhador procure ajuda profissional. A Síndrome de *Burnout*, que é uma decorrência comum de frustrações no trabalho, pode impactar seriamente um estudante que está se preparando para entrar no mercado de trabalho. Inclusive, não somente pode causar consequências que são percebidas imediatamente e sim, consequências futuras que afetarão a carreira profissional do estudante formado. Como por exemplo, o estudante pode se tornar uma pessoa retraída, isolada, que não gosta de trabalhar em equipe e desenvolver diversas outras características que não serão bem aceitas pela empresa. Contudo, pode ser que ele consiga reverter a situação, embora nem sempre seja possível fazer isso sem ajuda profissional.

No quadro 1 (abaixo), segue a síntese de alguns impactos evidenciados, de acordo com o referencial teórico pesquisado:

**Quadro 1 – Síntese dos Impactos.**

<b>Dimensões dos Impactos</b>	<b>Exemplos dos Impactos</b>	<b>Autores</b>
Física	Cansaço, fadiga, falta de sono, excesso de sono, isolamento social, saúde física fraca.	Silva (2015a) Baik <i>et al.</i> (2017);
Psicológica	Stress, depressão, ansiedade, distanciamento de personalidade.	Baik <i>et al.</i> (2017); Cury (2014);
Emocional	Falta de motivação, falta de realização, exaustão emocional.	Carlotto; Nakamura e Câmara (2006); Molina e Sela (2020);

Fonte: Autora (2020).

É possível notar no quadro 1 que as três dimensões mais afetadas são a física (que diz respeito ao corpo e às necessidades fisiológicas), a psicológica (questões pessoais dos seres humanos, que podem vir a provocar problemas ainda mais sérios) e a emocional (também individual, mas que é ainda mais difícil de ser percebida por terceiros e de ser resolvida por eles). As três dimensões demonstram impactos que podem vir a ser impor.

A separação dos impactos nas três dimensões no quadro 1, tem o objetivo de facilitar o olhar sobre cada uma das consequências, todavia, elas podem estar relacionadas entre si, podendo uma pessoa apresentar mais de um impacto, ou até um sendo consequência de outro.

Depois de apresentados os temas do referencial teórico, a próxima seção se trata dos procedimentos metodológicos utilizados.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A seguir, nesta seção é explicada a metodologia da pesquisa, quanto a sua classificação, seleção de amostra, técnicas de coleta dos dados e como foram realizadas as análises.

#### 3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

O artigo é caracterizado como uma pesquisa *survey* de natureza quantitativa, que segundo Manzato e Santos (2012, p. 7), busca estimar as respostas em valores e as reunir em dados estatísticos.

Quanto aos objetivos, trata-se de uma pesquisa descritiva, que de acordo com, Manzato e Santos (2012, p. 4), “observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis) sem manipulá-los”. Logo, o principal objetivo é justamente extrair a percepção dos entrevistados, sem a interferência da pesquisadora e mensurar as respostas de maneira que sejam estatisticamente atestadas para a análise de dados.

#### 3.2 SELEÇÃO DA AMOSTRA

A amostra da pesquisa se caracteriza por uma amostra probabilística, aonde “cada elemento da população pode ser selecionado para compor a amostra e tem uma chance conhecida e diferente de zero” (OLIVEIRA, 2011). Ou seja, dentro da população escolhida, todos que fazem parte dela tiveram a oportunidade de responder a pesquisa.

Como população a ser pesquisada, optou-se pelos integrantes das Empresas Juniores Federadas do Rio Grande do Sul, sem restrição para a idade, gênero e demais características dos respondentes.

#### 3.3 TÉCNICAS DE COLETA DE DADOS

Os dados foram coletados a partir de um questionário estruturado (Apêndice A) com perguntas fechadas, com perguntas ordenadas e respondidas sem a presença da autora (MANZATO; SANTOS, 2012). As

perguntas feitas levam em conta o tema abordado (os impactos causados por metas) e o público-alvo do estudo. O questionário é composto por 24 perguntas, divididas em três blocos, sendo o primeiro sobre os impactos das metas, o segundo sobre motivação pessoal para a atuação em Empresas Juniores e o terceiro sobre a caracterização da amostra. Um fator importante que deve ser considerado, é que os respondentes não são identificados.

Abaixo segue o quadro 2 sobre os materiais que serviram como embasamento para a construção das questões utilizadas no questionário.

**Quadro 2 – Síntese das Questões.**

<b>Autores do Referencial</b>	<b>Questões</b>
Silva (2015a).	1.1 (impactos das metas); 1.4 (impactos das metas);
Rodrigues; Reis Neto; Gonçalves Filho (2014).	1.2 (impactos das metas);
Reis Neto; Couto; Gonçalves (2011).	1.3 (impactos das metas);
Baik <i>et al</i> (2017).	1.4 (impactos das metas); 1.5 (impactos das metas); 2.7 (motivação pessoal);
Cury (2014).	1.5 (impactos das metas);
Carlotto; Nakamura; Câmara (2006).	1.6 (impactos das metas);
Molina; Sela (2020).	1.6 (impactos das metas); 1.7 (impactos das metas); 1.8 (impactos das metas); 1.9 (impactos das metas); 2.6 (motivação pessoal);
Barbosa <i>et al</i> (2015).	2.1 (motivação pessoal); 2.2 (motivação pessoal); 2.3 (motivação pessoal); 2.5 (motivação pessoal); 2.8 (motivação pessoal);
Palassi; Martinelli; Paula (2020).	2.4 (motivação pessoal);

Fonte: Autora 2020.

Baseado no quadro 2 (acima), é possível evidenciar as questões que estão ligadas aos determinados materiais de estudo, sendo elas do bloco 1 (impactos das metas) e do bloco 2 (motivação pessoal). As questões do bloco 3 (caracterização da amostra) não foram colocadas no quadro, por se tratar de questões apenas com o intuito de caracterizar os respondentes do questionário.

Foi realizada a etapa de pré-teste do instrumento de coleta de dados, com pessoas que participam ou já participaram de Empresas Juniores não federadas, antes que o questionário fosse enviado para a população determinada. A população do pré-teste foi escolhida com o intuito de não

precisar excluir nenhuma EJ federada da amostra. Houve três fases do pré-teste, a primeira foi o envio do pré-teste para três pessoas no dia 23/09/2020, onde verificou-se o tempo necessário para responder o questionário e se fez alguns ajustes nas questões referentes à amostra (“3.7 Município onde a empresa está localizada”; “3.6 Quanto tempo atua na Empresa Júnior?”). A segunda fase foi um envio para cinco pessoas no dia 08/10/2020 onde foram feitos mais alguns ajustes no bloco da amostra (“3.2 Gênero”) e no bloco sobre a motivação pessoal (“1.4 Já teve algum problema físico por conta de questões relacionadas à Empresa Júnior?”; “1.5 Já teve algum problema psicológico por conta de questões relacionadas à Empresa Júnior?”; “1.6 Já teve algum problema emocional por conta de questões relacionadas à Empresa Júnior?”; “1.7 Cite quais os problemas físicos, psicológicos e emocionais que você teve por conta de questões relacionadas à Empresa Júnior?”).

Por fim, a última fase foi com o envio do questionário no dia 16/10/2020 para uma pessoa e mais uma pergunta foi inserida no bloco de motivação pessoal (“2.8 Você sabia como funcionava o trabalho de uma Empresa Júnior antes de entrar em uma?”).

Durante a realização das etapas do pré-teste, o diretor da FEJERS foi contatado no dia 24/09/2020 para a obtenção dos contatos necessários para o envio do questionário. Baseado nas informações dadas por ele, foi usada a lista de empresas juniores federadas no site da FEJERS, para encontrar os e-mails e as redes sociais de cada uma delas. Logo, todas as 62 empresas juniores federadas do Rio Grande do Sul foram contatadas por suas redes sociais disponíveis e foi pedido o contato de cada um dos seus membros. Foram obtidos os contatos de 263 empresários juniores. Optou-se pelo envio dessa maneira por motivos de controle da população e da amostra.

Após a realização do pré-teste, os questionários foram enviados para o e-mail ou *Whatsapp* de cada um dos 263 empresários juniores entre os dias 22/10/2020 e 08/11/2020, cujos contatos foram cedidos pelas empresas. Três empresas juniores optaram por elas mesmas fazerem o envio para seus membros, todavia, cederam as informações necessárias para o controle de população e amostra (número de membros para quais pesquisa seria enviada).

Ao todo foram obtidas 75 respostas, um número considerado satisfatório para o andamento da pesquisa, sendo que 2 respostas inválidas foram

descartadas na filtragem e no tratamento dos dados. Então, os resultados apresentados são referentes às 73 respostas válidas (sendo o retorno de 27,8%).

### 3.4 TÉCNICAS DE ANÁLISE DE DADOS

Ainda sobre os dados, estes foram analisados por meio da estatística descritiva. Os resultados foram tabulados no Excel, com o objetivo de facilitar a representação e a verificação das relações entre eles (MANZATO; SANTOS, 2012). Este método foi escolhido, pois segundo Marconi e Lakatos (1996, apud OLIVEIRA, 2011) “o objetivo da estatística descritiva é o de representar, de forma concisa, sintética e compreensível, a informação contida num conjunto de dados”. Também foi usado o site *Word Art Edit* para a elaboração de nuvens de palavras para algumas respostas. Dessa forma, os resultados foram descritos com a utilização de gráficos, quadros e figuras.

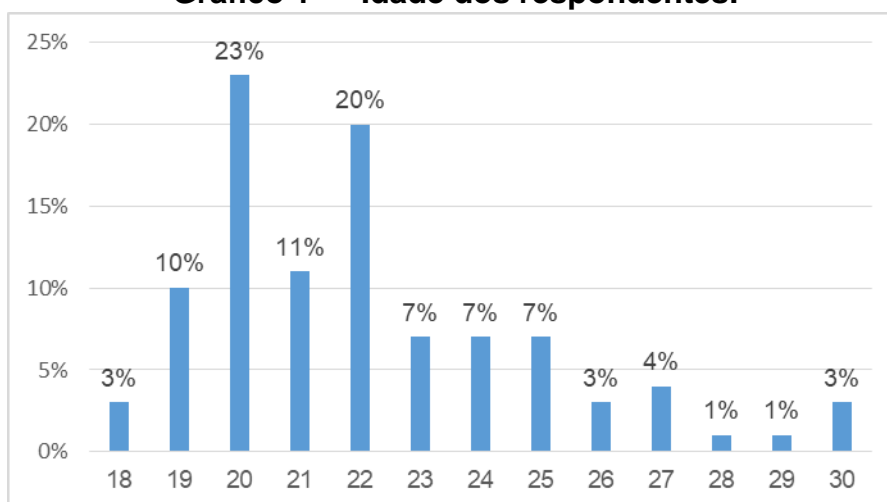
## 4. ANÁLISE DE RESULTADOS

Nesta seção será apresentada a análise dos resultados obtidos com as respostas do questionário. A seção está dividida em: perfil da amostra; motivação pessoal para atuação em empresas juniores; impactos do sistema de metas; e propostas de ações gerenciais que auxiliem os empresários juniores a trabalharem de maneira saudável com o sistema de metas.

### 4.1 DESCRIÇÃO DO PERFIL DA AMOSTRA

Nesta subseção serão apresentados os dados do perfil dos respondentes, divididos conforme as questões do questionário. A começar com a idade no gráfico 1:

**Gráfico 1 — Idade dos respondentes.**



Fonte: Autora (2020).

Segundo o gráfico 1, é possível notar que a maioria dos respondentes, mais precisamente 64% ( $n = 47$ ), está na faixa de 19 a 22 anos de idade. Esta é a faixa etária de quem termina o ensino médio e ingressa na faculdade pouco tempo depois, o que indica a grande participação de calouros em empresa juniores. Apesar disso, há também uma quantidade significativa de 33% ( $n = 24$ ) pessoas na faixa de 23 a 30 anos, mostrando que não há idade para trabalhar em uma EJ e é uma experiência para todos.

No quadro 3 abaixo, estão os dados referentes ao gênero dos respondentes:

**Quadro 3 — Gênero.**

<b>Gênero</b>	<b>Porcentagem</b>
Feminino	55%
Masculino	45%
Prefiro não dizer	0%
Não sei responder	0%
Outros	0%

Fonte: Autora (2020).

É possível notar que a maioria das respostas vieram de pessoas do gênero feminino, sendo 55% (n = 40) da totalidade, o que é significativo mesmo com os 45% (n = 33) do gênero masculino.

Sabe-se que o feminismo é um tema muito debatido e necessário. Segundo a Universidade Federal de Santa Cruz (UNISC, 2020), em 2016 as mulheres ocuparam 44% das vagas no mercado de trabalho e por mais que a tendência é o crescimento desta porcentagem, mesmo que em ritmo lento, os desafios continuam ainda maiores. Então por isso, é importante ver cada vez mais mulheres superando esses desafios e atuando no meio dos negócios, principalmente em cargos de liderança.

No quadro 4, abaixo há a representação dos cursos frequentados pelos respondentes e conseqüentemente, a área nas quais as empresas juniores são atuantes.

**Quadro 4 — Cursos que frequentam.**

<b>Curso</b>	<b>Porcentagem</b>
Engenharia de Alimentos	18%
Engenharia de Energia	14%
Engenharia Hídrica	11%
Zootecnia	11%
Engenharia Ambiental	10%
Engenharia Química	5%
Engenharia Física	4%
Geologia	4%
Administração	3%
Ciências Econômicas	3%
Economia	3%
Sistemas da Informação	3%
Agronomia	1%
Engenharia de Materiais	1%
Engenharia de Produção	1%
Engenharia Mecânica	1%
Engenharia Metalúrgica	1%



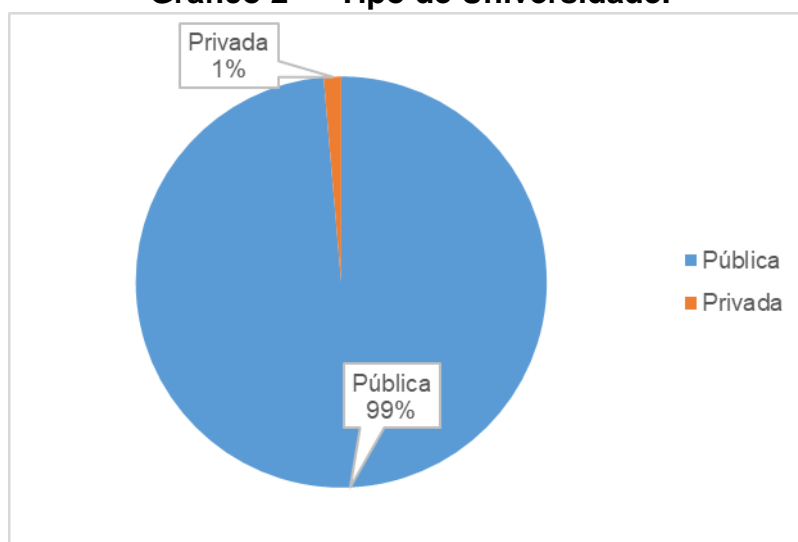
Estatística	1%
Jornalismo	1%
Letras	1%
Logística	1%

Fonte: Autora (2020).

Cerca de 66% (n = 49) das respostas são ocupadas pelas engenharias, fazendo a porcentagem se cursos da área das exatas ser maior neste quadro sem contar com as demais da mesma área. No entanto, também há representação da Zootecnia 11% (n = 8), Geologia 4% (n = 3), Administração 3% (n = 2), Jornalismo 1% (n = 1), Letras 1% (n = 1) e da área de ciências econômicas 6% (n = 4).

No gráfico 2 (abaixo), é representado o tipo de universidade as quais os empresários juniores fazem parte.

**Gráfico 2 — Tipo de Universidade.**



Fonte: Autora (2020).

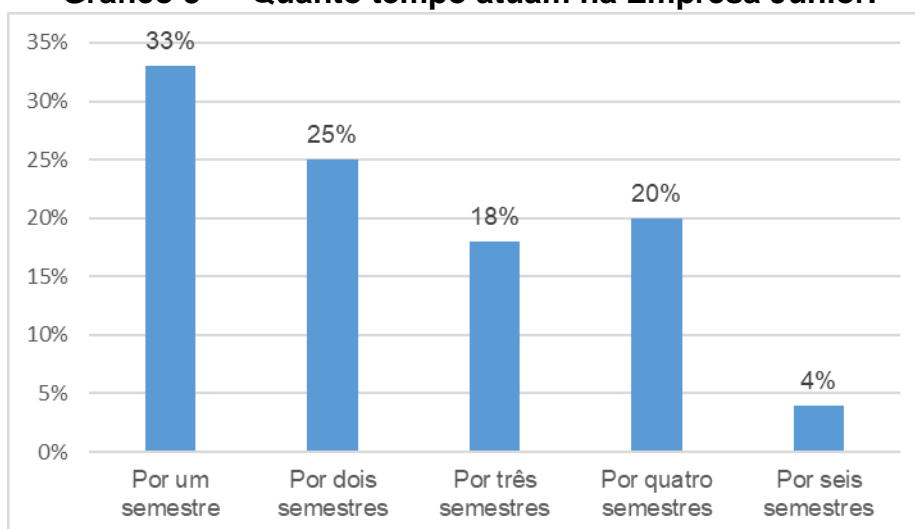
Percebe-se que 99% (n = 72) dos respondentes são de universidades públicas e 1% (n = 1) de universidade privada, apenas. Os resultados podem se referir a questão de que universidades públicas possuem mais incentivo para investir em projetos de extensão, como é o caso de muitas EJs que surgiram através de um. Isso se deve ao fato de que os professores universitários da rede pública possuem maior incentivo à dedicação exclusiva para atuar com ensino, pesquisa e extensão.

Outro ponto a se considerar é que projetos como empresas juniores também podem se mostrar mais presentes de universidade públicas, pois em

universidades particulares há a necessidade de pagar a mensalidade. É uma possibilidade que o aluno precise de um trabalho remunerado para isso. Logo, não poderia se comprometer com uma empresa júnior, cujos fins são educacionais e a remuneração ganha pelos projetos vendidos é destinada somente às necessidades da empresa e capacitação dos seus membros.

O gráfico 3, a seguir, é demonstrado por quanto tempo as respondentes atuam na empresa júnior.

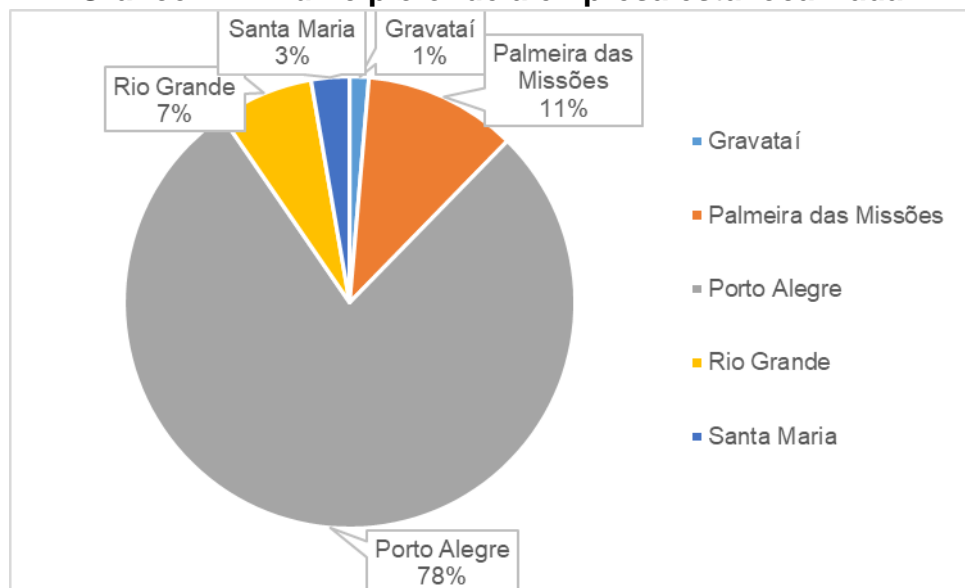
**Gráfico 3 — Quanto tempo atuam na Empresa Júnior.**



Fonte: Autora (2020).

De acordo com o gráfico 3, a maioria dos respondentes está por um semestre, 33% ( $n = 24$ ), ou dois semestres, 25% ( $n = 18$ ). Poucos respondentes atuam por quatro ou mais semestres, mais precisamente 24% ( $n = 18$ ). Isso pode se dever ao fato que há grande rotatividade dentro da EJ, afinal, além dos estudos o aluno deve ter outras questões de sua vida pessoal ao estar ou estar começando a vida adulta. Ou até mesmo, pode ser que ao atuar poucos meses em uma EJ o aluno consiga um emprego devido à experiência adquirida.

O gráfico 4 na próxima página, mostra os municípios aonde as empresas juniores, cujos respondentes fazem parte, está localizada.

**Gráfico 4 — Município onde a empresa está localizada.**

Fonte: Autora (2020).

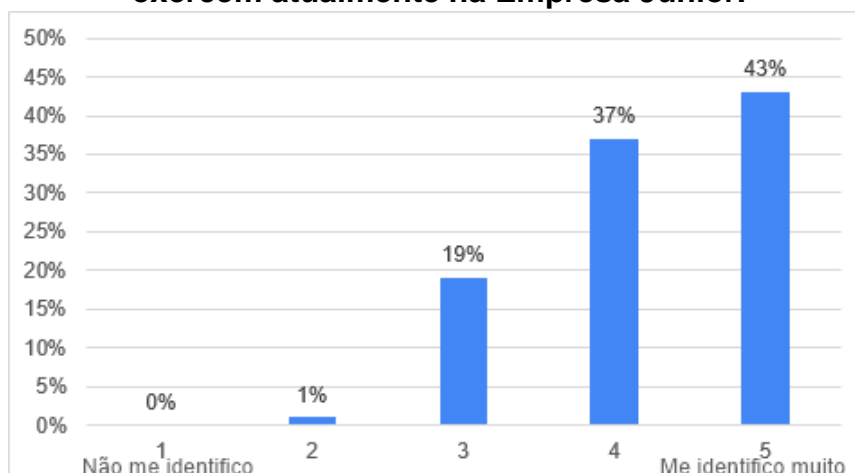
É possível notar que na questão que pergunta aonde a empresa júnior está localizada, mais precisamente 84% ( $n = 57$ ) responderam ser em Porto Alegre, a capital do Rio Grande do Sul. Além disso, 7% ( $n = 5$ ), 3% ( $n = 2$ ) e 1% ( $n = 1$ ) disseram que as EJs são de Rio Grande, Santa Maria e Gravataí, respectivamente. Ou seja, uma cidade grande que se aproxima de 200.000 habitantes e duas que ultrapassam esse número, estimado pelo IBGE (2016). Apesar disso, não há como desconsiderar a representação das EJs em Palmeira das Missões, que é uma cidade pequena em relação às demais, mas que mesmo assim foi representada por 12% ( $n = 8$ ) das respostas.

Com a última questão, sendo a do município, encerra-se a subseção sobre o perfil e caracterização da amostra, passando para a análise da motivação pessoal.

#### 4.2 ANÁLISE DA MOTIVAÇÃO PESSOAL PARA ATUAÇÃO EM EMPRESAS JUNIORES.

Nesta subseção serão apresentados os resultados referentes ao segundo do bloco do questionário, que continha perguntas sobre a motivação pessoal para atuar em empresas juniores. A começar pelo gráfico 5 na próxima página:

**Gráfico 5 — O quanto os respondentes se identificam com a função que exercem atualmente na Empresa Júnior.**



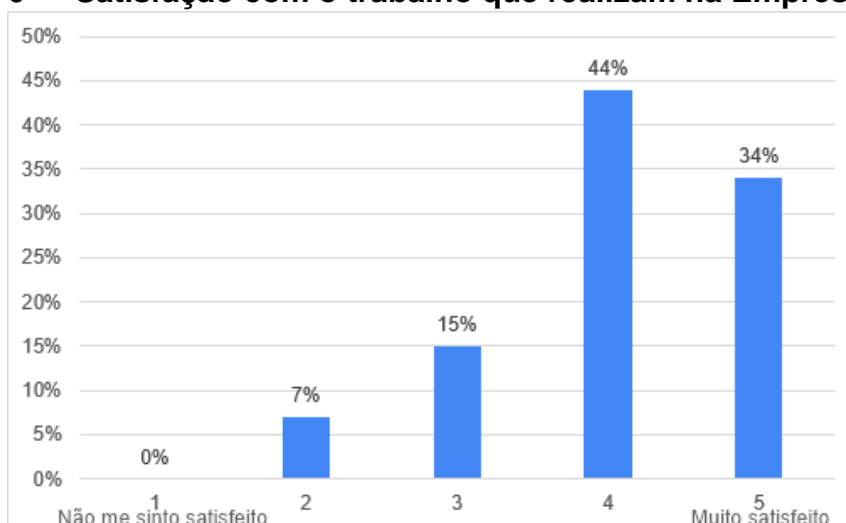
Fonte: Autora (2020).

De acordo com o gráfico 5 apenas 1% ( $n = 1$ ) não se identifica muito com a função que exerce na empresa júnior. Já 80% ( $n = 58$ ) se identificam ou se identificam muito e 19% ( $n = 14$ ) não estão em nenhum dos extremos.

É interessante saber que a maioria dos estudantes se identifica com suas funções, visto que o contrário poderia se tornar um elemento para gerar a frustração e a baixa realização profissional. Quando o funcionário está satisfeito e se identifica com o que faz, o trabalho tende a fluir melhor e ele passa a ter mais motivação, o que é um ponto positivo para a empresa que deseja cumprir suas metas.

O gráfico 6 abaixo, diz respeito à satisfação dos respondentes com o trabalho realizado na empresa júnior.

**Gráfico 6 — Satisfação com o trabalho que realizam na Empresa Júnior.**



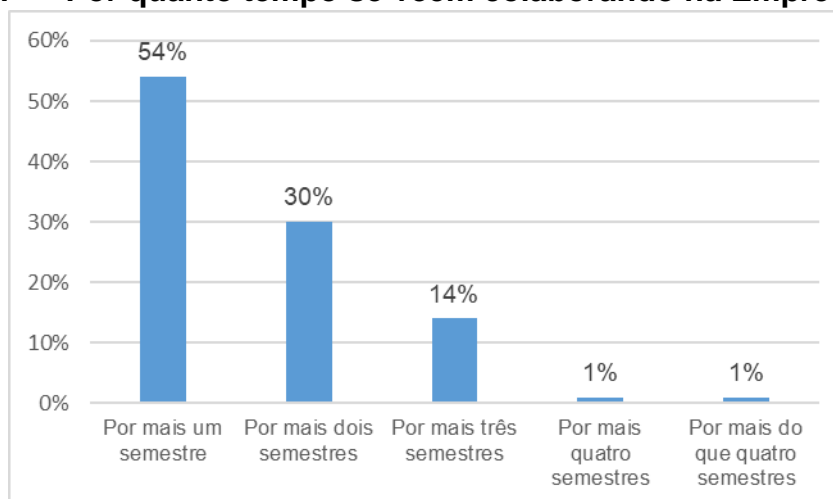
Fonte: Autora (2020).

Nota-se que 78% (n = 59) dos respondentes estão satisfeitos ou muito satisfeitos, 7% (n = 5) não se sentem satisfeitos, 15% (n = 11) não se sentem satisfeitos e nem não satisfeitos. Nenhum respondente se sente nem um pouco satisfeito.

Novamente, dados positivos em relação à satisfação. Todavia, quando se trata de questões emocionais como esta, números não são apenas números, pois cada um desses cinco respondentes não se sente muito satisfeito por alguma razão. Não estar satisfeito com o trabalho que exerce, pode levar até a não realização e à frustração. Por isso é importante que casos como esse tenham a atenção devida de suas gerências em qualquer tipo de empresa.

No gráfico 7 abaixo, estão as respostas de por quanto tempo mais os respondentes se veem colaborando na empresa júnior.

**Gráfico 7 — Por quanto tempo se veem colaborando na Empresa Júnior.**



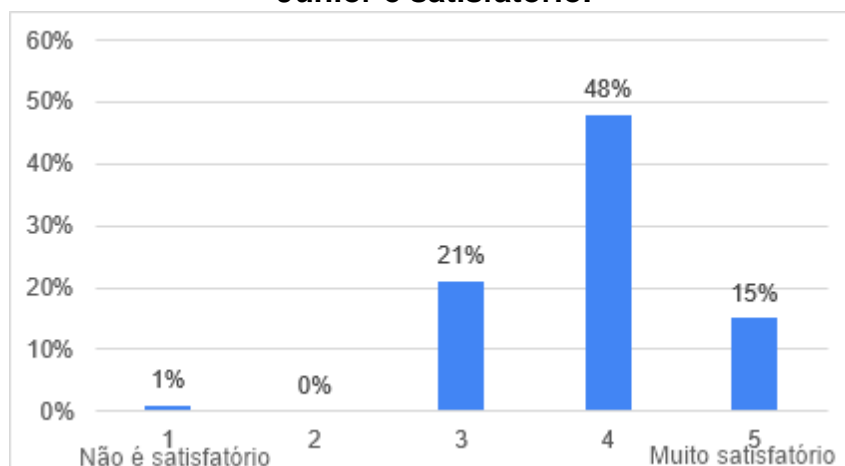
Fonte: Autora (2020).

Por mais que a maioria se identifique com a sua função na empresa júnior e esteja satisfeita com o trabalho que exerce, a maioria não se vê colaborando por muito tempo. Apenas 2% (n = 2) respondeu que pretende colaborar em um período mais longo, de quatro a seis semestres.

Essa questão pode ser por inúmeras razões, que não necessariamente impactos negativos causados pelo sistema de metas das empresas juniores. Contudo, o período de tempo que um funcionário se vê em uma empresa, é um dado interessante para a gerência.

O gráfico 8 na próxima página, mostra o quão satisfatório é o *feedback* recebido pelo trabalho dos respondentes em empresas juniores.

**Gráfico 8 — O quanto o *feedback* recebido pelo trabalho na Empresa Júnior é satisfatório.**



Fonte: Autora (2020).

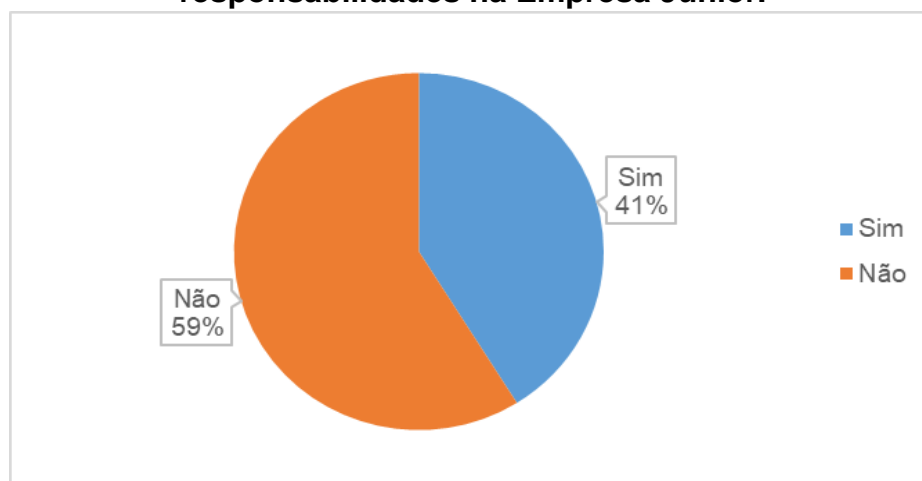
Também é um ponto positivo que cerca de 63% ( $n = 62$ ) se sente satisfeito com o *feedback* recebido, pois é uma parte significativa de todo o trabalho e claramente serve como um fator de motivação. Principalmente como um recurso para que o funcionário se sinta motivado a alcançar metas, ou até mesmo depois que ele as alcança.

Embora a maioria se sinta satisfeita com o *feedback*, 21% ( $n = 10$ ) não estão em nenhum dos extremos, positivos ou negativos, e 1% ( $n = 1$ ) respondeu que é o *feedback* não é satisfatório. Moura e Silva (2019) falam sobre a relação com o cumprimento de metas e realização profissional, logo o *feedback* por um trabalho bem feito, sempre é muito relevante para que haja engajamento. Caso contrário, impactos negativos como a falta de motivação e realização evidenciada no quadro 1 na dimensão emocional, podem trazer consequências indesejadas.

Então, por mais que o trabalho realizado pelo funcionário não seja satisfatório, é importante que ele tenha consciência disso e receba um *feedback* para melhorar o seu desempenho. E se o desempenho for bom, é recomendado incentivar com um *feedback* positivo.

A seguir na próxima página, o gráfico 9 mostra se os respondentes sentem a necessidade de possuir um cargo com mais responsabilidades na empresa júnior.

**Gráfico 9 — Sobre sentirem a necessidade de ter um cargo com mais responsabilidades na Empresa Júnior.**



Fonte: Autora (2020).

As respostas foram divididas com 59% (n = 43) dizendo que não sentem a necessidade de possuírem um cargo com mais responsabilidades e 41% (n = 30), afirmando que sentem. Normalmente a palavra “responsabilidades” traz a impressão de que será preciso se preocupar com mais assuntos e isso não é algo que todos querem para si. No entanto, um cargo com mais responsabilidades também exige pessoas que estejam preparadas para tal.

Além de mais responsabilidades, há outros pontos positivos como o maior aprendizado. Embora ainda não seja algo que todos almejem, pois pode variar dependendo do perfil de cada pessoa. E segundo Gondim (2007), é muito importante que as empresas tenham conhecimento do perfil dos seus funcionários, principalmente ao decidirem trabalhar com o sistema de metas. O que pode ser motivador para alguns, pode ser frustrante para outros.

Outro fator que pode ocasionar os 59% de respostas negativas, pode estar relacionado ao quadro 5 abaixo, que evidencia os cargos ocupados pelos respondentes:

**Quadro 5 — Cargo que ocupa na Empresa Júnior.**

Cargo	Porcentagem
Consultor(a)	48%
Diretor(a)	30%
Presidente	6%
Analista	3%
Assessor(a)	3%
Setor Jurídico	3%
Trainee	3%

Gerente	1%
Gestão de Pessoas	1%
Marketing	1%
Vice-presidente	1%

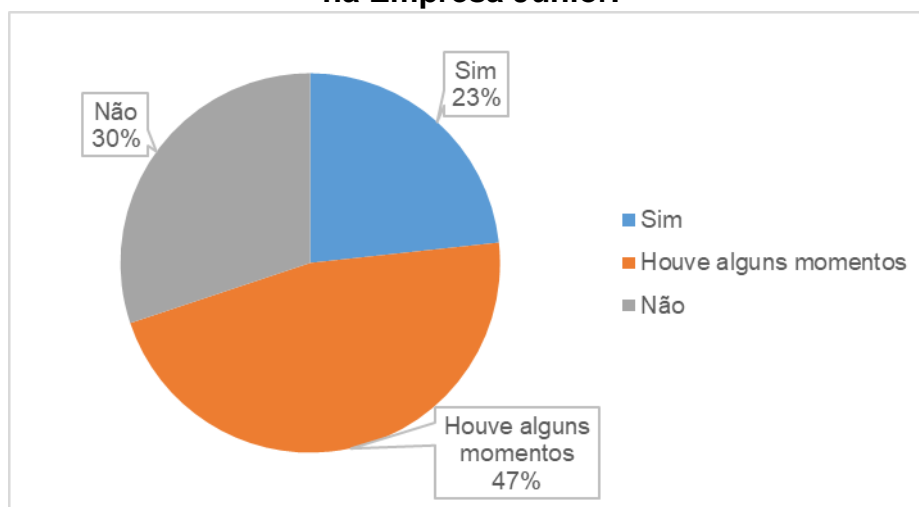
Fonte: Autora (2020).

Muitos dos respondentes já possuem cargos com alta responsabilidade, como por exemplo, 6% (n = 4) são Presidentes, 30% (n = 22) são Diretores e 48% (n = 35) são Consultores. Ou seja, quando se já tem um certo grau de responsabilidade, pode ser que não se deseje ter mais.

No entanto, 3% (n = 2) dos respondentes ainda são Trainees. Logo, pode ser que desejem cargos com maior poder de decisão e que exija maior preparação, mas que por outro lado demande mais atenção e prudência.

No gráfico 10 estão as opiniões dos respondentes sobre terem pensado em desistir de colaborar na empresa júnior em algum momento.

**Gráfico 10 — Se existem momentos que pensam em desistir de colaborar na Empresa Júnior.**



Fonte: Autora (2020).

Somente porque a experiência é boa e satisfatória, não quer dizer que não há momentos estressantes que façam a pessoa parar para refletir se deseja mesmo seguir em frente.

No gráfico 10 acima, 30% (n = 22) não pensaram em desistir, no entanto 70% (n = 51) responderam que sim ou por alguns momentos. É normal que principalmente no início da vida adulta, considerando a faixa etária dos respondentes haja uma pressão maior por conta de inúmeras questões

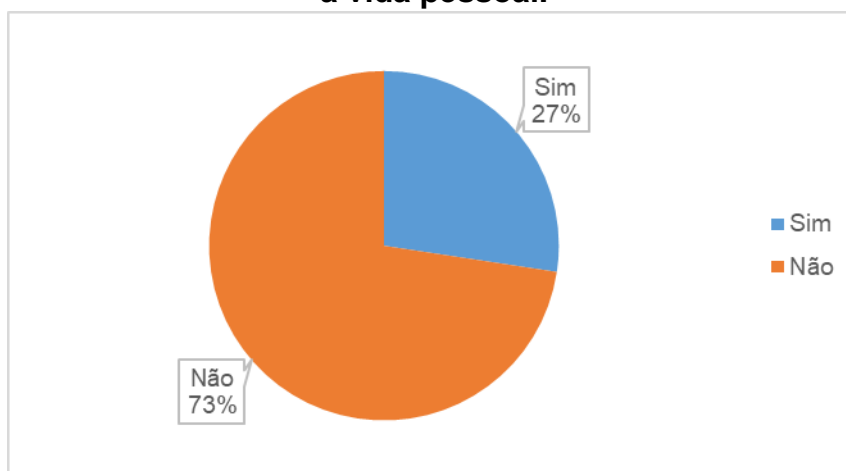


apontadas por Baik *et al.* (2017), como tensão financeira, preparação acadêmica e expectativas. Portanto, não é surpreendente que haja questionamentos sobre desistir ou não.

Apesar disso, pode ser que os pensamentos de desistência estejam ligados diretamente a experiências e impactos negativos. Por isso, possivelmente é importante saber o que se passa na empresa e como estão os seus funcionários.

No gráfico 11 abaixo, segue as respostas sobre a facilidade ou dificuldade de conciliar os estudos com a empresa júnior e a vida pessoal:

**Gráfico 11 — Sobre ser fácil conciliar os estudos com a Empresa Júnior e a vida pessoal.**

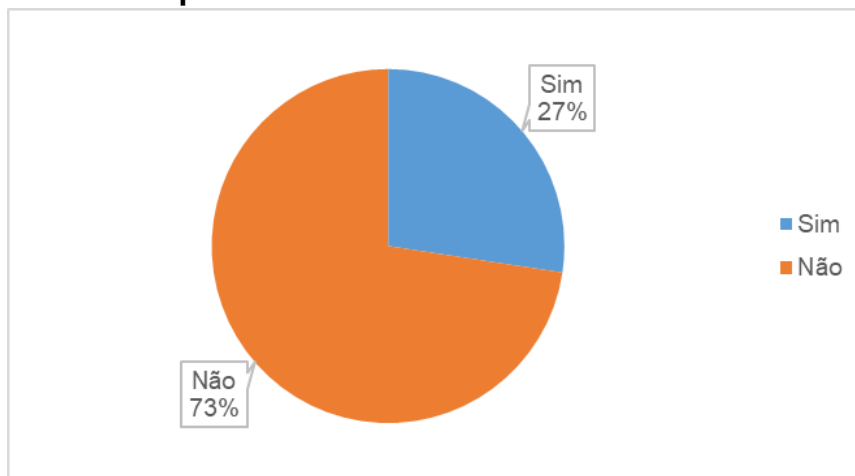


Fonte: Autora (2020).

Trazendo novamente o que Baik *et al.* (2017) afirma sobre a pressão do início de vida adulta, 73% (n = 53) dos respondentes disseram que não é fácil conciliar os estudos com a empresa júnior e a vida pessoal. E de acordo com Silveira *et al.* (2011), as repercussões da pressão sofrida no período acadêmico podem ser sentidas mais tarde, trazendo experiências negativas para a pessoa onde quer que esteja trabalhando. É fundamental encontrar maneiras de equilibrar todos os aspectos da vida, no entanto, não são todas as pessoas que conseguem.

Encerrando o bloco sobre motivação pessoal para atuação em empresa júnior, foi perguntado se os respondentes sabiam como funcionava o trabalho de uma EJ antes de entrar em uma. Segue as respostas no gráfico 12 na próxima página:

**Gráfico 12 — Se os respondentes sabiam como funcionava o trabalho de uma Empresa Júnior antes de entrar em uma.**



Fonte: Autora (2020).

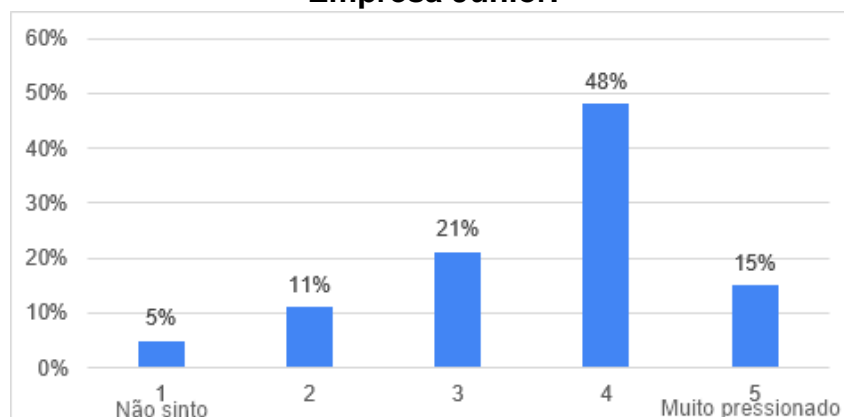
A maioria dos respondentes, 73% (n = 53) não sabia como funcionava o trabalho de uma EJ antes de estar de fato em uma. Contudo, 27% (n = 20) já tinha esse conhecimento.

Neste caso, pode-se citar novamente Baik *et al.* (2017) sobre as expectativas. Às vezes se idealiza algo que de fato não é, o que acaba gerando frustração. Embora, devido às repostas positivas quanto à satisfação do trabalho exercido pelos empresários juniores, pode ser que também a experiência de uma EJ tenha surpreendido os respondentes de forma positiva. A motivação, assim como a frustração, podem se dar de diversas maneiras. Por isso, esta subseção de dados é importante para que a empresa tenha um panorama de o quanto o funcionário está satisfeito. Na próxima subseção, serão vistos os impactos identificados de maneira mais específica.

#### 4.3 ANÁLISE DOS IMPACTOS DO SISTEMA DE METAS

Nesta subseção, serão apresentados os dados do bloco do questionário que se referem aos impactos do sistema de metas em empresários juniores. Ou seja, qual é sua percepção sobre o sistema de metas, como eles se sentem trabalhando com o sistema de metas e quais foram os impactos (e se houveram) causados pelo sistema de metas.

**Gráfico 13 — O quanto se sentem pressionados com seus afazeres da Empresa Júnior.**



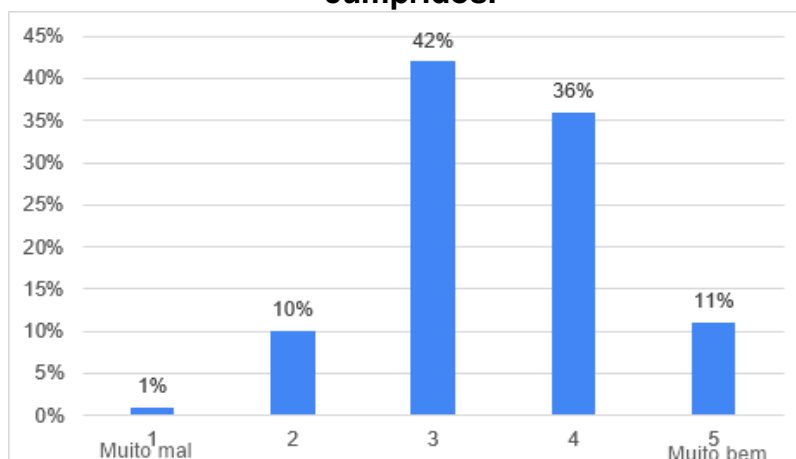
Fonte: Autora (2020).

Relacionado a pressão pelos afazeres relacionados a empresa júnior, as respostas ficaram mais divididas. Cerca de 63% (n = 46) responderam que se sentem pressionados ou muito pressionados. Já 16% (n = 12) não se sentem ou se sentem muito pouco pressionados.

A pressão sentida pelos respondentes pode vir do sistema de metas trabalho pela empresa júnior, ou até mesmo do sistema de metas pessoal de cada um. Ambos são casos delicados e que precisam ser tratado com atenção, pois se sentir pressionado pode não ser bom e, ainda, trazer consequências negativas, ou até mesmo culminar em consequências mais graves por conta do estresse e da tensão, como exaustão, sentimento de culpa por não atingir as metas é até mesmo depressão.

A seguir, o gráfico 14 mostra como os respondentes sentem que trabalham com prazos rigorosos a serem cumpridos.

**Gráfico 14 — Como sentem que trabalham com prazos rigorosos a serem cumpridos.**



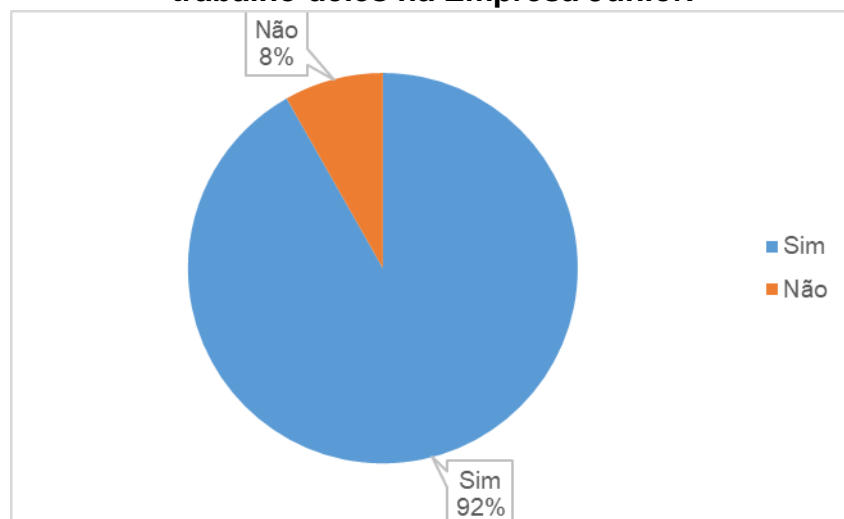
Fonte: Autora (2020).

A maioria dos respondentes sente que trabalha bem com prazos rigorosos, embora isso não queira dizer que não se sintam pressionados. Estipular prazos é uma das estratégias utilizadas em um sistemas de metas, que visa o alcance de certos resultados. Logo, quando um funcionário sente que trabalha bem com estes prazos, é muito bom tanto para a empresa, quanto para ele próprio.

Mas é algo que também pode variar dependendo do perfil da pessoa, pois como é possível notar, 11% (n = 8) dos respondentes não sentem que trabalham bem com prazos rigorosos. Em questões como essa, é preciso levar em conta as pessoas e cada uma de suas opiniões, não apenas os números apresentados, pois se trata de um ponto importante e pessoal.

A partir dessa questão, foi perguntado se eles acreditam que estipular metas facilita seu trabalho na empresa Júnior. Segue os resultados no gráfico 15 (abaixo):

**Gráfico 15 — Se os respondentes acreditam que estipular metas facilita o trabalho deles na Empresa Júnior.**



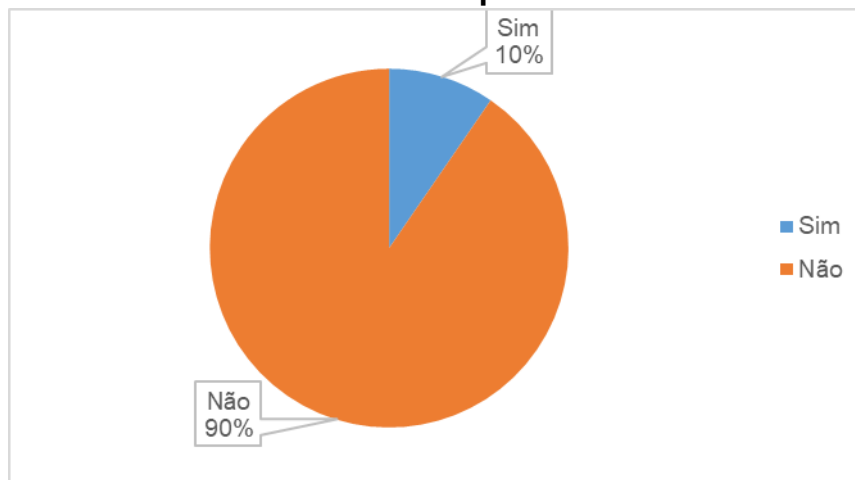
Fonte: Autora (2020).

No gráfico 15 acima, é possível notar que a maioria dos respondentes, 92% da amostra (n = 67), sente que estipular metas facilita o seu trabalho.

É um ponto positivo que a maioria tem facilidade em trabalhar com um sistema que traz bons resultados, desde que administrado da maneira correta, como o sistema de metas. Todavia, 8% (n = 6) diz não achar que isso facilita seu trabalho, talvez por experiências ruins ou talvez por ser sua opinião.

O gráfico 16 (abaixo) apresenta os impactos físicos relacionados a questões da empresa júnior evidenciados pelos respondentes.

**Gráfico 16 — Se já tiveram algum problema físico por conta de questões relacionadas à Empresa Júnior.**

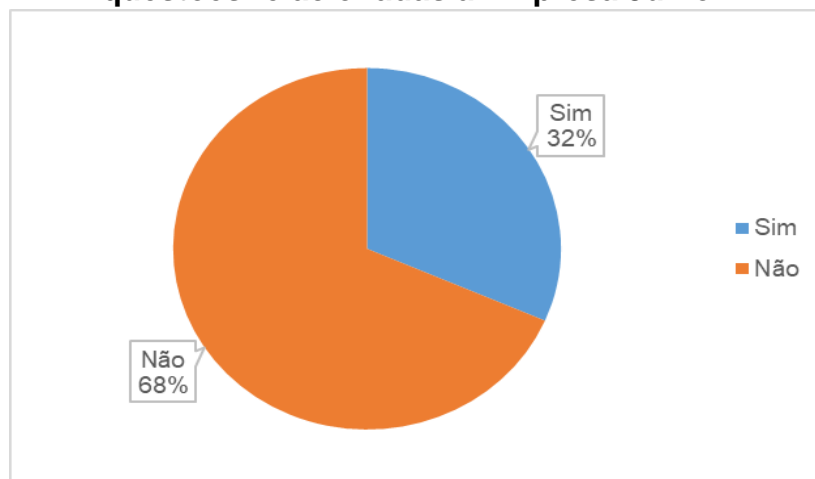


Fonte: Autora (2020).

De acordo com o gráfico 16, pode-se notar que poucos respondentes apresentaram problemas físicos relacionados a empresa júnior. Todavia, é interessante notar que mesmo sendo a minoria de 10% ( $n = 7$ ), alguns dos impactos das metas de uma EJ, faz parte da dimensão dos impactos físicos, que consiste em problemas como cansaço, fadiga, falta de sono, excesso de sono, isolamento social, saúde física fraca, de acordo com o quadro 1 na dimensão física.

O gráfico 17 na próxima página, no entanto, apresenta os impactos psicológicos percebidos pelos respondentes. Que é uma dimensão de impactos mais delicada e que geralmente as pessoas não são abertas à falar sobre, visto que é uma questão muito pessoal.

**Gráfico 17 — Se já tiveram algum problema psicológico por conta de questões relacionadas à Empresa Júnior.**



Fonte: Autora (2020).

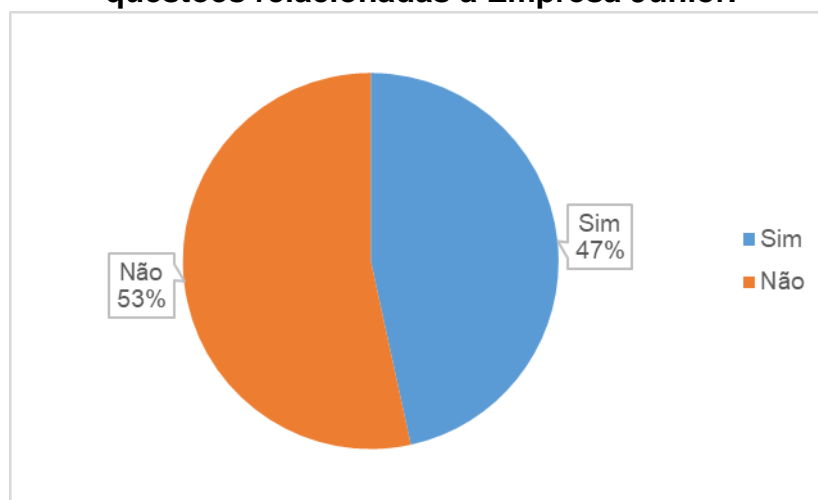
Segundo o gráfico 17, 32% dos respondentes ( $n = 23$ ) disseram que tiveram problemas psicológicos relacionados à empresa júnior. Problemas esses, que segundo o quadro 1, de acordo com Baik *et al.* (2017) e Silva (2015a), pode ir desde stress e distanciamento de personalidade, à ansiedade e depressão.

Baik *et al.* (2017) escreveu que no ambiente acadêmico, o estudante sofre diversas pressões de um começo de vida adulta. Se considerar que o estudante, além de se preocupar com seus estudos, família, amigos e demais questões pessoais, ainda tem mais a responsabilidade de atuar em uma empresa júnior, não é uma total surpresa que ele sinta alguns destes impactos. Embora talvez, os sinta em intensidades diferentes dos demais.

Questões psicológicas dificilmente são resolvidas sozinhas e geralmente requerem a ajuda de um profissional, pois nem sempre são percebidas pelo próprio indivíduo. É importante, ao identificar qualquer sinal de algum desses impactos na dimensão psicológica, saber onde procurar por ajuda. Problemas como esse, se não tratados da maneira correta, podem trazer consequências.

No gráfico 18 na próxima página, é apresentado o número de respondentes que identificou problemas emocionais por conta do trabalho na empresa júnior.

**Gráfico 18 — Se já tiveram algum problema emocional por conta de questões relacionadas à Empresa Júnior.**



Fonte: Autora (2020).

De acordo com o gráfico 18 acima, quase metade dos respondentes, 47% (n = 34) identificaram problemas emocionais. Os problemas emocionais não são facilmente percebidos por terceiros, pois são questões muito intrínsecas dos seres humanos. De acordo com os autores Carlotto; Nakamura e Câmara (2006) e Molina e Sela (2020), podem envolver a falta de motivação, falta de realização e exaustão emocional.

Muitas dessas questões no ambiente de trabalho estão ligadas à frustração e baixa realização profissional ao não cumprimento de metas estipuladas, seja pelo próprio funcionário ou pela empresa em si. E segundo Carlotto; Nakamura e Câmara (2006), estas questões também compõem a síndrome de *Burnout*, que é a exaustão e o esgotamento profissional.

A síndrome de *Burnout* seria o estágio máximo das consequências trazidas pela dimensão emocional, psicológica e até mesmo física. Baseado nesta pesquisa, é possível identificar as manifestações físicas, emocionais e psicológicas que antecedem esta síndrome, ou seja, o que tudo o que as pessoas podem sentir antes de resultar em um *Burnout*. Por isso é muito importante identificar estes impactos em si mesmo, antes que chegue a esse estágio. Vale ressaltar que a síndrome de *Burnout* não é irreversível, no entanto é um estado ao qual as consequências são mais profundas e impactantes, e que a ajuda profissional é o recomendado (MOLINA; SELA, 2020).

Abaixo segue o quadro 6 com a síntese comparativa das questões relacionadas às dimensões física, psicológica e emocional.

**Quadro 6 — Questões do bloco 1 relacionadas aos três aspectos identificados.**

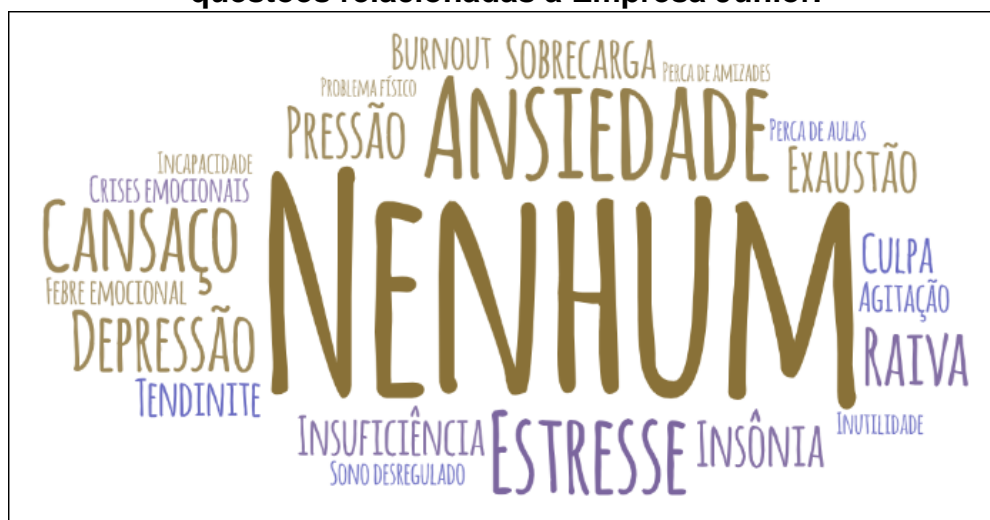
Dimensões	Sim	Não
Problemas na dimensão física por questões relacionadas à Empresa Júnior.	10%	90%
Problemas na dimensão psicológica por questões relacionadas à Empresa Júnior.	32%	68%
Problemas na dimensão emocional por questões relacionadas à Empresa Júnior.	47%	53%

Fonte: Autora (2020)

Percebe-se um aumento entre as pessoas que identificaram problemas físicos e as que identificaram problemas emocionais. Não por isso que uma dimensão deva ser tratada como mais importante do que a outra. As três trazem consequências sérias e que precisam ser tratadas com devida atenção quando identificados seus impactos.

Para ter um parâmetro melhor dos impactos de cada uma das três dimensões foi perguntado aos respondentes quais foram os impactos identificados por eles. Segue abaixo os dados na figura 1:

**Figura 1 — Palavras usadas pelos respondentes ao descreverem os problemas físicos, psicológicos e emocionais que tiveram por conta de questões relacionadas à Empresa Júnior.**



Fonte: Autora (2020).

A nuvem de palavras traz as palavras-chave mais utilizadas quando perguntado quais foram os impactos sentidos pelos respondentes. O tamanho



de cada palavra corresponde a quanto ela for evidenciada (quanto maior, significa que mais vezes foi citada pelos respondentes).

Pode-se notar que a maioria não percebeu nenhum impacto, sendo eles 38% (n = 36) das respostas. Como grande parte das demais respostas contou com mais de um impacto, palavras como “Ansiedade” representa 29% (n = 27), “Estresse” 13% (n = 12) e “Cansaço” 6% (n = 6) de uma totalidade de 106 palavras usadas. Cada uma das palavras mais utilizadas se encaixa em dimensões diferentes, sendo elas a psicológica, a emocional e a física, respectivamente.

Na dimensão física estão também presentes impactos como “Tendinite” 1% (n = 1), “Insônia” 2% (n = 2) e até mesmo a “Perda de aula” 1% (n = 1) por conta de questões relacionadas à empresa júnior. Na dimensão psicológica tem-se “Depressão” 3% (n = 3), “Raiva” 1% (n = 1) e “*Burnout*” 1% (n = 1). E na dimensão emocional “Febre emocional” 1% (n = 1), “Exaustão emocional” 1% (n = 1) e “Culpa” 1% (n = 1).

Abaixo segue o quadro 7, aonde todos os resultados estão sintetizados e classificados dentro das três dimensões utilizadas no quadro 1.

**Quadro 7 — Impactos evidenciados a partir das respostas do questionário.**

Dimensão	Impactos
Física	Tendinite, insônia, sono desregulado, problemas físicos, perda de aulas, exaustão física, cansaço.
Psicológica	Ansiedade, insuficiência, depressão, raiva, <i>burnout</i> , estresse, incapacidade, inutilidade.
Emocional	Sobrecarga, febre emocional, crises emocionais, agitação, pressão, exaustão emocional, culpa, perda de amizades.

Fonte: Autora (2020).

A dimensão física é facilmente percebida, embora nem sempre o impacto que se classifica como físico possa ser identificado como um efeito de questões relacionadas ao trabalho, ou à empresa júnior. Nem sempre as pessoas sabem que tem dor nas costas por ficar muito tempo sentadas, realizando tarefas para a empresa júnior. Ou seja, apesar de ser percebida mais facilmente, nem sempre a causa também é.

Já a dimensão psicológica é mais difícil de ser identificada, tanto pela própria pessoa, quanto pelas pessoas ao redor. Trata-se de uma dimensão mais delicada, pois nela se enquadram impactos como ansiedade e depressão, que demandam muito cuidado e é recomendado que tenham tratamento profissional. Os impactos da dimensão psicológicas, são mais abrangentes e não se referem necessariamente a questões pontuais relacionadas ao trabalho, pode ser também uma série de acontecimentos e momentos, não apenas do trabalho, que culminaram em impactos.

A dimensão emocional é mais fácil percebida pela pessoa que sente e até pelas pessoas ao redor, embora não seja tão precisa. Questões emocionais tendem a ser mais momentâneas que questões psicológicas, no entanto, são igualmente importantes. A falta de realização e motivação, se acumuladas, trazem ainda mais impactos negativos no longo prazo.

Em uma das questões do questionário, foi pedido que os respondentes usassem uma palavra-chave para definir sua experiência na empresa Júnior. Segue abaixo a figura 2 com uma nuvem de palavras contendo as respostas de cada um deles:

**Figura 2 — Palavras-chave usadas para definir a experiência dos respondentes na Empresa Júnior.**



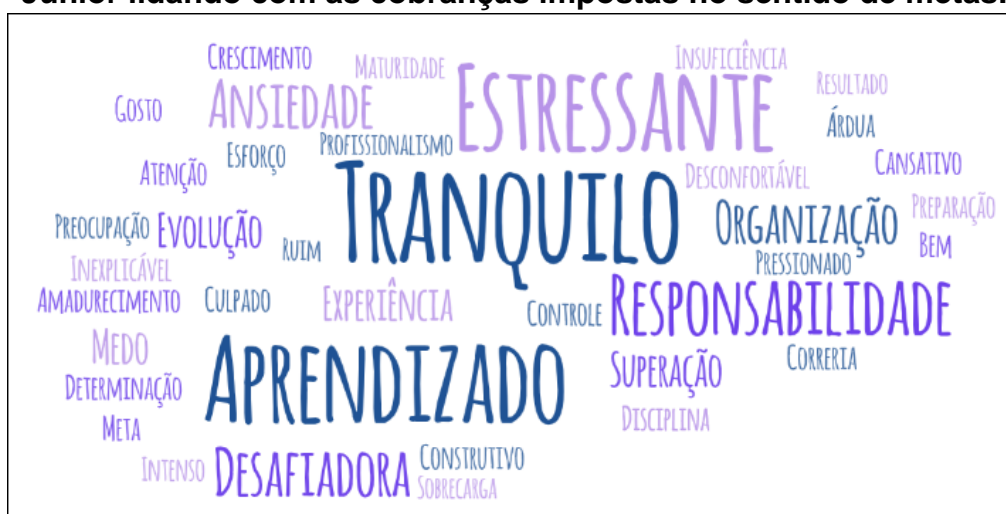
Fonte: Autora (2020).

Dentre as palavras mais utilizadas, e que podem ser identificadas por aparecerem em um tamanho maior, estão “Aprendizado” em 16% (n = 12) das respostas, “Crescimento” em 12% (n = 9) e “Desenvolvimento” em 11% (n = 8).

As demais palavras, apesar de diferentes entre si, mostram no geral uma visão positiva dos respondentes quanto à sua experiência na empresa júnior. O que é muito bom de verificar, visto que é muito importante ter essa boa experiência quando se está ingressando no mercado de trabalho, principalmente na área de formação.

Já na figura 3 abaixo, foi solicitado que os respondentes utilizassem uma palavra-chave para definir sua experiência na empresa júnior, mas desta vez, lidando com as cobranças no sentido de metas a serem atingidas.

**Figura 3 — Palavras-chave usadas para definir a experiência na Empresa Júnior lidando com as cobranças impostas no sentido de metas.**



Fonte: Autora (2020).

A palavra que mais apareceu foi “Tranquilo” em cerca de 11% (n = 8) das respostas, “Aprendizado” novamente em 8% (n = 6), “Estressante” em 8% (n = 6), “Responsabilidade” em 8% (n = 6) e “Ansiedade” em 5% (n = 4).

É possível notar que uma porcentagem significativa, se sente confortável com as cobranças no sentido de metas, o que é um ponto positivo, pois se for bem administrado, é um sistema que traz resultados favoráveis para a empresa.

Apesar disso, também nota-se uma diferença de percepção quando descrito a experiência levando em consideração as cobranças no sentido de metas. Além de “Estressante”, evidenciou-se palavras como “Sobrecarga” em 1% (n = 1) das respostas, “Cansativo” em 1% (n = 1), “Pressionado” 1% (n = 1), “Insuficiência” em 1% (n = 1) e até “Medo” em 1% (n = 1). O que pode ser

preocupante, pois é a parte negativa quando um sistema de metas não funciona como deveria.

Essa mudança de percepção entre as nuvens de palavras (figura 20 e 21) se deve ao fato de que primeiro foi dito para que os respondentes descrevessem sua experiência na empresa júnior. A maioria logo pensou nos pontos positivos, que são os pontos normalmente mais comentados e repassados aos estudantes quando se fala em empresa júnior. É bom ver que nesse quesito a EJ cumpre o papel de aprendizado e experiência que promete promover aos alunos envolvidos.

Todavia, quando perguntado sobre a experiência levando em conta as cobranças no sentido de metas, as percepções mudaram um pouco. Por mais que uma quantidade significativa tenha ainda assim respondido de forma positiva, houve percepções que evidenciam os impactos negativos identificados na bibliografia pesquisada e no questionário. Mostrando assim que existem pontos negativos ao mesmo tempo que existem os pontos positivos.

Após analisar os resultados desta seção, é possível verificar que de um modo geral os respondentes estão satisfeitos com sua colaboração nas empresas juniores e que esta colaboração traz bons resultados como realização pessoal, aprendizado, evolução e crescimento. Estes pontos positivos estão presentes quando se pensa no conceito de uma empresa júnior e é muito bom verificar que eles realmente fazem parte desses impactos. O fato de estarem entre as respostas demonstra o quanto atuar em uma EJ pode ser uma experiência boa para os alunos. No entanto, com estes impactos positivos também vêm os negativos e que não podem ser ignorados.

#### 4.4 PROPOSTAS DE AÇÕES GERENCIAIS SAUDÁVEIS PARA TRABALHAR COM O SISTEMA DE METAS EM EJ's

Nesta subseção estão as sugestões gerenciais que visam cumprir o objetivo específico deste estudo, que é o de propostas que auxiliem os empresários juniores a trabalharem de maneira saudável com o sistema de metas.

O trabalho em uma EJ não é livre de desafios, portanto, não há como ignorar respostas como insuficiência, insônia e sentimento de culpa. Além dos impactos propostos por autores como Carlotto; Nakamura e Câmara (2006); Cury (2014); Silva (2015); Baik *et al.* (2017) e Molina e Sela (2020), verificou-se outros como raiva, tendinite e agitação que também fazem parte da rotina dos empresários juniores. Sem contar com o fato que de ansiedade se mostrou um impacto que atinge 29% (n = 27) dos respondentes, o que é um número grande de pessoas que precisam estar alertas, pois a ansiedade já é prejudicial e ainda pode levar à impactos maiores como a depressão, que também se mostrou presente nas respostas.

Assim, é recomendado ficar atento para todo e qualquer impacto negativo apresentado pelo colaborador, visto que não é assegurando eles se resolvem com o tempo. Então é muito importante que trabalhando com o sistema de metas, também se verifique o que é confortável para cada perfil de colaborador. Como comprovado neste estudo, o que é desafiador e motivador para uns, pode não ser o mesmo para outros. Para alguns é simplesmente frustrante, estressante e pode resultar no efeito contrário do pretendido.

Uma sugestão é manter **um ciclo de palestras sobre o assunto de saúde mental** e até mesmo sobre os impactos físicos que podem ser causados pelo excesso de trabalho e preocupação. Algumas pessoas se sentem acolhidas à medida que o assunto é tratado com naturalidade, visto que, problemas psicológicos e emocionais, principalmente, não é algo que as pessoas costumam falar abertamente.

Às vezes o gestor vai querer que seus colaboradores estejam bem e que separem os problemas pessoais do trabalho, para não comprometê-lo. Mas quando estes problemas são causados pelo próprio trabalho, é difícil ignorar. Portanto, auxiliar os estudantes colaboradores da empresa júnior a se conscientizarem, a ouvirem e conversarem sobre o assunto, cada vez mais ele vai ficando mais natural e os problemas serão mais fáceis de identificar. E com isso, também podem ficar mais fáceis de serem contornado. Também é preciso ter sensibilidade e empatia ao mencionar estes problemas, pois pode fazer a pessoa se sentir ainda mais pressionada.

Já os problemas físicos, podem ser consequência dos problemas psicológicos e emocionais. Uma pessoa constantemente preocupada com o

trabalho pode apresentar insônia por conta disso, por exemplo. Então, também é importante que esse assunto seja abordado e tratado com naturalidade.

Outra sugestão é **a criação de canais de apoio para as pessoas que sofrem com alguns dos impactos como ansiedade, depressão e raiva**. Ocasionalmente a pessoa não se sentirá confortável de falar abertamente, como em um ciclo de palestras e discussões. Criar um canal específico para isso, aonde ela se sinta acolhida, pode ser uma solução.

Dependendo do perfil da pessoa, uma simples meta pode ser o suficiente para que ela se sinta pressionada. Por isso, considerando que os impactos negativos podem ser inevitáveis, é interessante criar o canal de apoio. Às vezes, apenas falar sobre os problemas já faz com que as pessoas se sintam melhores. E ter pessoas confiáveis para ouvi-las, além de ser seguro, pode ajudar muito.

A terceira sugestão seria **um estudo de clima organizacional dentro da Empresa Junior**, pois às vezes as pessoas em cargos gerenciais não têm as informações sobre como seus colaboradores estão e como estão sendo afetados pelos afazeres e pelos colegas, podendo ser positiva ou negativamente. Então uma pesquisa de clima organizacional pode vir a ser útil nesse sentido, auxiliando não somente a gerência, mas também, os demais membros da EJ.

As sugestões pensadas são amplas, justamente por serem adaptáveis a realidade de cada EJ. Pois cada uma possui diferenças no seu ambiente interno e externo, seja no número de membros, ou na área de atuação. É importante considerar esses aspectos na hora de implementar medidas como o ciclo de palestras, canais de apoio e estudo de clima organizacional sugeridos nesta seção.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considera-se que o presente trabalho cumpriu o objetivo geral de analisar quais são os impactos gerados através do sistema de metas em estudantes que atuam dentro de Empresas Juniores federadas do Rio Grande do Sul. Foi possível identificar na bibliografia impactos sugeridos pelos autores e sintetizá-los em um quadro separado por dimensões, sendo elas a física, a psicológica e emocional. Baseando-se nisso, a construção do questionário se mostrou mais fluída.

De acordo com as respostas, 10% (n = 7) dos respondentes identificaram impactos na dimensão física como tendinite, insônia, sono desregulado, problemas físicos, perda de aulas, exaustão física, cansaço; 32% (n = 23) identificaram impactos na dimensão psicológica como ansiedade, insuficiência, depressão, raiva, *burnout*, estresse, incapacidade, inutilidade; e 47% (n = 34) identificaram impactos na dimensão emocional, como sobrecarga, febre emocional, crises emocionais, agitação, pressão, exaustão emocional, culpa, perda de amizades.

Apesar dos impactos negativos, também foi verificado que no geral os empresários juniores se mostram favoráveis ao sistema de metas, sendo que a maioria dos respondentes sentem que trabalham bem com prazos rigorosos, apesar de 11% (n = 8) serem contrário a essa opinião. Além disso, foi possível evidenciar que uma parte significativa dos empresários juniores, 63% (n = 43), se sente um pouco pressionada com seus afazeres na empresa, o que é comum principalmente para quem trabalha com o sistema de metas. Todavia, foi possível verificar que 92% dos empresários (n = 67) sente que estipular metas facilita o seu trabalho, sendo esta a percepção dos empresários juniores sobre o sistema de metas.

Como ações gerenciais, propõe-se a ciclos de palestras sobre saúde mental, criação de canais de apoio e uma estudo de clima organizacional, além de um maior cuidado por parte das EJs com o perfil de cada um dos colaboradores ao estipular as metas a serem cumpridas. O estudante já sofre pressão para conciliar os estudos e a vida pessoal. Na faculdade, a carreira profissional é somada à essas preocupações, logo, é necessário ficar atento se os colaboradores se sentem confortáveis trabalhando com o sistema de metas

e com os tipos de metas estipuladas. Além de oferecer apoio aos estudantes que sofreram os impactos negativos, o que é muito comum quando metas não são atingidas, mesmo que eles tenham se sentido motivados por elas. Nestes casos, é necessário considerar que os impactos negativos são inevitáveis, e que o que importa é a maneira de lidar com eles.

Baseado nisso, este estudo pode vir a ser de grande relevância, visto que há pouca literatura sobre a parte negativa de colaborar em uma empresa júnior, no momento que este trabalho de conclusão foi escrito. E apesar de não ter o intuito de fazer com que os estudantes desistam, é necessário a existência de bibliografias que também evidenciem esta parte. Pois como também foi comprovado neste estudo, uma EJ tem muitos pontos positivos.

Dentre as limitações encontradas nesta pesquisa, estão a pouca bibliografia específica do tema e o contato com a amostra. Foi preciso contatar as empresas para conseguir o contato de cada um dos seus membros, o que foi um processo exaustivo e nem sempre houve respostas ou confirmações por parte dos respondentes, resultando em um retorno de apenas 28,2% (n = 75) de 100% (n = 263). Sendo que, duas respostas foram descartadas na filtragem de dados, por se encontrarem incompletas, corrigindo o retorno para 27, 8% (n = 73).

Como sugestão para estudos futuros, indica-se um estudo qualitativo sobre os impactos do sistema de metas em empresas juniores federadas ou não-federadas. Pois de acordo com as respostas obtidas neste estudo, nota-se que há muitas possibilidades a serem analisadas ao fazer entrevistas com cada um dos empresários juniores e ouvir o que eles têm a dizer sobre o assunto, sem as limitações de um questionário com questões fechadas.



## REFERÊNCIAS

BAIK *et al.* **Enhancing Student Mental Wellbeing: A Handbook for Academic Educators.** Australian Government Department, 2017.

BARBOSA, *et al.* Empresa Junior e Formação Empreendedora de Discentes do Curso de Administração. **Teoria e Prática em Administração**, v. 5, n. 2, 2015, p. 167-189, 2015.

BRASIL. **Lei Nº13.267, de 6 de abril de 2016.** Disciplina a criação e a organização das associações denominadas empresas juniores, com funcionamento perante instituições de ensino superior. Disponível em: [CARLOTTO, M. S.; NAKAMURA, A. P. CÂMARA, S. G. Síndrome de \*burnout\* em estudantes universitários da área da saúde. \*\*PSICO\*\*, Porto Alegre, v. 37, n. 1, p. 57-62, 2006, PUCRS.](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13267.htm#:~:text=Disciplina%20a%20cria%C3%A7%C3%A3o%20e%20a,perante%20institui%C3%A7%C3%B5es%20de%20ensino%20superior. Acesso em: 03 ago. 2020.</a></p></div><div data-bbox=)

CHIAVENATO, I. **Introdução à teoria geral da administração.** 8. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

CURY, A. **Ansiedade: como enfrentar o mal do século: a Síndrome do Pensamento Acelerado: como e por que a humanidade adoeceu coletivamente, das crianças aos adultos.** São Paulo: Saraiva, 2014.

FEDERAÇÃO DAS EMPRESAS JUNIORES DO RIO GRANDE DO SUL. **A FEJERS.** Disponível em: <https://fejers.org.br/a-fejers/>. Acesso em: 27 jul. 2020.

FRANCO, D. S.; SEIBERT, A. Z. A Importância da Empresa Junior para uma Aprendizagem Andragógica. **Caderno Profissional de Administração da UNIMEP**, v. 8, n. 1, p. 108-126, 2018.

GONDIM, S. M. G. **Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários.** *Estud. psicol. (Natal)* [online]. 2002, vol.7, n.2, pp.299-309. ISSN 1678-4669. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2002000200011>.

IBGE. **Cidades e Estados 2016.** Disponível em: [www.ibge.gov.br/cidades-e-estados](http://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados). Acesso em: 14 nov. 2020.

LATHAM, G. P.; LOCKE, E. A. Goal setting: a motivational technique that works. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/0090261679900329?via%3Dihub>. Acesso em: 19 jun. 2020.

MOLINA, A. C. S.; SELA, V. M. Síndrome de Burnout nas Empresas Juniores. **Caderno Profissional de Administração da UNIMEP**, v. 9, n. 1, p. 217-238, 2020.

MOURA, A. O. R.; SILVA, L. C. O. Centralidade do trabalho, metas e realização profissional: interseções entre trabalho e carreira. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 20 n.3, 2019. DOI: 10.1590/1678-6971/eRAMG191087.

NEVES JUNIOR *et al.* **DEFINIÇÃO DE METAS PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE AGÊNCIAS BANCÁRIAS**. *RAM, Rev. Adm. Mackenzie* [online]. 2007, vol.8, n.4, pp.60-80. Epub 31-Ago-2020. ISSN 1678-6971. <https://doi.org/10.1590/1678-69712007/administracao.v8n4p60-80>.

OLIVEIRA, M. F. **Metodologia Científica**: um manual para a realização de pesquisas em administração. Catalão — GO: UFG, 2011.

PALASSI, M. P.; MARTINELLI, R. G. O.; PAULA, A. P. P. Entre o discurso empreendedor e a consciência política: estudo exploratório do Movimento Empresa Júnior em uma universidade pública no sudeste do Brasil Marcia. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, jan./mar. 2020.

REIS NETO, M. T. R.; COUTO, J. H. S.; GONÇALVES, C. A. As limitações dos sistemas de metas. **Revista de ciências da administração**, v. 13, n. 29, p. 112-132, 2011.

RIBEIRO, A. R. S.; MARTINS, P. R.; SANTOS NETA, M. C. S. Metas organizacionais e gestão estratégica de pessoas: estudo de caso em instituição financeira. **Revista de carreiras e pessoas**, São Paulo, v. 7, n.2, 2017.

RODRIGUES, W. A.; REIS NETO, M. T.; GONÇALVES FILHO, C. As influências na motivação para o trabalho em ambientes com metas e recompensas: um estudo no setor público. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro, v. 48, n. 1, p. 253-73, jan./fev. 2014.

SILVA, A. **Ansiedade Corporativa**: Confissões sobre estresse e depressão no trabalho e na vida. Rio de Janeiro: Editora Rocco Ltda, 2015a.

SILVA, L. C. **The importance of achieving what you value**: A career goal framework of professional fulfillment. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/33552665.pdf>. Acesso em: 27 jul. 2020.

SILVEIRA *et al.* Saúde mental em estudantes do ensino superior: experiência da consulta de psiquiatra do Centro Hospitalar São João. Disponível em: <https://www.actamedicaportuguesa.com/revista/index.php/amp/article/view/1504/1089>. Acesso em: 25 jul. 2020.

UNISC. **Mulher no Mercado de Trabalho**: Atuação e Importância. 2020. Disponível em: <https://ead.unisc.br/blog/mulher-mercado-trabalho>. Acesso em: 24 nov. 2020.

## APÊNDICE A — Questionário

### Os impactos das metas e cobranças em estudantes membros de Empresas Juniores do Rio Grande do Sul

Meu nome é Eduarda Ebling, sou graduanda do curso de Administração da UERGS - Unidade em Tapes.

O presente questionário tem como objetivo recolher dados o meu TCC, cujo tema se refere aos impactos gerados através do sistema de metas em estudantes que atuam dentro de Empresas Juniores federadas do Rio Grande do Sul. Meu objetivo é identificar esses impactos e estudá-los.

Conto com a sua ajuda para responder o meu questionário :)

**\*Obrigatório**

Endereço de e-mail \*

Seu e-mail \_\_\_\_\_

#### 1 - Impactos do sistema de metas.

1.1 O quanto se sente pressionado com seus afazeres da Empresa Júnior? \*

Não sinto      1      2      3      4      5      Muito pressionado  
                       

1.2 Como você sente que trabalha com prazos rigorosos a serem cumpridos? \*

Muito mal      1      2      3      4      5      Muito bem  
                       

1.3 Você acredita que estipular metas facilita o seu trabalho na Empresa Júnior? \*

Sim  
 Não

1.4 Já teve algum problema físico por conta de questões relacionadas à Empresa Júnior? \*

- Sim
- Não

1.5 Já teve algum problema psicológico por conta de questões relacionadas à Empresa Júnior? \*

- Sim
- Não

1.6 Já teve algum problema emocional por conta de questões relacionadas à Empresa Júnior? \*

- Sim
- Não

1.7 Cite quais os problemas físicos, psicológicos e emocionais que você teve por conta de questões relacionadas à Empresa Júnior? \*

Se respondeu "Não" nas questões anteriores, apenas coloque que não apresentou nenhum problema.

Sua resposta \_\_\_\_\_

1.8 Use uma palavra-chave para definir a sua experiência na Empresa Júnior: \*

Sua resposta \_\_\_\_\_

1.9 Use uma palavra-chave para definir a sua experiência na Empresa Júnior lidando com as cobranças impostas: \*

Sua resposta \_\_\_\_\_

2 - Motivação pessoal para atuação em Empresas Juniores.

2.1 Você se identifica com a função que exerce atualmente na Empresa Júnior? \*

1      2      3      4      5

Não me identifico                        Me identifico muito

2.2 Você se sente satisfeito com o trabalho que realiza na Empresa Júnior? \*

1      2      3      4      5

Não me sinto satisfeito                        Muito satisfeito

2.3 Você se vê colaborando por mais quanto tempo na Empresa Júnior? \*

- Por mais um semestre
- Por mais dois semestres
- Por mais três semestres
- Por mais quatro semestres
- Por mais do que quatro semestres

2.4 O quanto o feedback recebido pelo seu trabalho na Empresa Júnior é satisfatório? \*

1      2      3      4      5

Não é satisfatório                        Muito satisfatório

2.5 Sente a necessidade de ter um cargo com mais responsabilidades na Empresa Júnior? \*

- Sim
- Não

2.6 Existem momentos que você pensa em desistir de colaborar na Empresa Júnior? \*

- Sim
- Houve alguns momentos
- Não

2.7 É fácil conciliar os estudos com a Empresa Júnior e a vida pessoal? \*

- Sim
- Não

2.8 Você sabia como funcionava o trabalho de uma Empresa Júnior antes de entrar em uma? \*

- Sim
- Não

3 - Amostra.

3.1 Idade: \*

Sua resposta \_\_\_\_\_

3.2 Gênero: \*

- Feminino
- Masculino
- Prefiro não dizer
- Não sei responder
- Outro: \_\_\_\_\_

3.3 Curso que frequenta: \*

Sua resposta \_\_\_\_\_

3.4 Tipo de Universidade: \*

- Pública
- Privada

3.5 Cargo que ocupa na Empresa Júnior: \*

Sua resposta \_\_\_\_\_

3.6 Quanto tempo atua na Empresa Júnior? \*

- Por um semestre
- Por dois semestres
- Por três semestres
- Por quatro semestres
- Outro: \_\_\_\_\_

3.7 Município aonde a empresa está localizada: \*

Somente o nome da cidade.

Sua resposta \_\_\_\_\_

**Muito obrigada pela atenção!**