

Impacto das metas em empresários juniores federados do Rio Grande do Sul

Impact of goals on federated junior entrepreneurs in Rio Grande do Sul

*Eduarda Ebling **Carlos Alberto Frantz dos Santos

Informações do artigo

Recebido em: 25/09/2022

Aprovado em: 24/05/2023

Palavras-chave:

Empresários juniores.
Empreendedorismo. Aprendizagem.

Keywords:

Junior entrepreneurs.
Entrepreneurship. Learning.

Autores:

*Graduação em Administração -
Universidade Estadual do Rio Grande
do Sul
eduardaebbling@hotmail.com

**Mestre em Administração; Professor
Assistente na Universidade Estadual do
Rio Grande do Sul
carlos-santos@uergs.edu.br

Como citar este artigo:

EBLING, Eduarda; SANTOS, Carlos
Alberto Frantz dos. Impacto das metas
em empresários juniores federados do
Rio Grande do Sul. **Competência**, Porto
Alegre, v. 16, n. 1, jun. 2023.

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 benéficos para a empresa. Dessa forma, este artigo tem como objetivo geral analisar quais são os impactos gerados pelo sistema de metas em estudantes que atuam dentro de Empresas Juniores federadas do Rio Grande do Sul. A pesquisa é caracterizada como survey, descritiva e de natureza quantitativa. Foram analisadas as respostas de 72 integrantes de empresas juniores federadas do Rio Grande do Sul. De acordo com as respostas, 10% (n = 7) dos respondentes identificaram impactos na dimensão física, tais como tendinite, insônia, sono desregulado, problemas físicos, perda de aulas, exaustão física e cansaço. 32% (n = 23) identificaram impactos na dimensão psicológica, como ansiedade, insuficiência, depressão, raiva, burnout, estresse, incapacidade e inutilidade. Além disso, 47% (n = 34) identificaram impactos na dimensão emocional, tais como sobrecarga, febre emocional, crises emocionais, agitação, pressão, exaustão emocional, culpa e perda de amizades. Apesar dos impactos negativos, também foi verificado que, de forma geral, os empresários juniores mostraram-se favoráveis ao sistema de metas, uma vez que 92% dos empresários (n = 67) afirmam que estipular metas facilita o seu trabalho.

Abstract

The goal is a tool that can be used by any management, including that of a Junior Company (EJ), to challenge employees in search of results that are beneficial to the company. Thus, this article has the general objective to analyze what are the impacts generated through the goal system in students who work within Federated Junior Companies of Rio Grande do Sul. The research is characterized as a survey, descriptive and quantitative in nature. The responses of 72 members of federated junior companies in Rio Grande do Sul were analyzed. According to the answers, 10% (n = 7) of the respondents identified impacts on the physical dimension such as tendinitis, 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, worthlessness; 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 in favor of the goal system, with 92% of entrepreneurs (n = 67) saying that setting goals makes their work easier.

1 INTRODUÇÃO

Os indivíduos frequentam o ambiente de trabalho por um longo período de suas vidas. Segundo Silva (2015, p. 10), independentemente do cargo que a pessoa ocupa, o ambiente de trabalho é “um palco de glórias e desastres, de conquistas e tragédias, de expectativas e frustrações”. Sentimentos como realização, tristeza, alegria, insegurança e medo fazem parte do ser humano. Portanto, podem ser desencadeados no ambiente de trabalho por inúmeras razões. No entanto, quando sentimentos ruins surgem devido ao próprio trabalho, tornam-se um problema que pode ser causado, ou até mesmo resolvido, pelo próprio empregador. Quando um colaborador se sente desafiado, isso pode ser positivo para a empresa. No entanto, isso depende das experiências anteriores do colaborador e de como ele reage a determinadas situações que podem ser cruciais para o desenvolvimento de seu trabalho.

A meta é uma ferramenta que pode ser utilizada por qualquer gerência para desafiar os colaboradores em busca de resultados benéficos para a empresa. No entanto, há uma linha tênue entre uma meta desafiadora e uma meta estressante. É preciso agir com cautela, pois o colaborador que se sente desafiado poderá fazer de tudo para alcançar seu objetivo. Contudo, o profissional que se sente estressado, ou até mesmo ansioso, pode ser prejudicado por não conseguir trabalhar sob pressão.

Essas cobranças também acontecem em empresas juniores (EJs). As EJs são locais onde os acadêmicos de graduação podem adquirir experiência sobre o mercado de trabalho. Dependendo dos impactos causados, essas experiências podem refletir no desempenho e na carreira dos estudantes em futuras empresas. Nas empresas juniores podem ocorrer cobranças em forma de metas, embora em escalas diferentes de outras organizações. É possível que o estudante se sinta pressionado, pois ele está em busca de aprovação dos colegas, dos professores e até mesmo da própria universidade. A permanência do discente na empresa júnior não depende do alcance de uma meta, mas às vezes pode se tornar algo que mude a percepção dos seus colegas, ou até mesmo dos clientes. 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 prejudicial para a sua saúde física, psicológica ou mental, e como isso pode afetar seu futuro no mercado de trabalho.

Com base nessa problemática, o presente artigo tem como objetivo geral analisar quais são os impactos dos sistemas de metas em estudantes que atuam dentro de Empresas Juniores federadas do Rio Grande do Sul. Como objetivos específicos, pretende-se descrever a percepção dos empresários juniores sobre o sistema de metas e identificar os impactos do sistema de metas nos empresários juniores.

Este trabalho justifica-se por contribuir para a literatura sobre EJs, pois a maioria das pesquisas sobre Empresas Juniores analisam os aspectos positivos de ingressar em uma EJ (BARBOSA *et al.*, 2015; FRANCO; SEIBERT, 2018; LANGHI; PETEROSSO; NASCIMENTO, 2019). Entretanto, é relevante pesquisar os possíveis aspectos negativos da atuação nas EJs. Um estudante membro de uma EJ está se preparando desde a graduação para ingressar em um mercado de trabalho competitivo após sua formação. Portanto, é importante que ele tenha experiências saudáveis. Caso contrário, esta experiência pode influenciar negativamente na trajetória futura do estudante.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

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” (FEJERS, 2021, p. 1). Este movimento teve seu início em 1967, na França, quando os alunos perceberam a necessidade de aplicar os conhecimentos adquiridos durante a sua formação. 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. 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).

Por vezes, nem sempre o que se aprende em sala de aula pode ser aplicado com perfeição em uma empresa. Imprevistos acontecem, o cenário econômico muda constantemente, as demandas dos consumidores de 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, vivenciar a realidade é ainda mais desafiador. Portanto, é necessário que os estudantes tenham essa experiência e sintam como é ser um empresário “de verdade”. De acordo com Franco e Seibert (2018), a empresa busca colaboradores capacitados para atingir seus objetivos, e a algo que a experiência em uma Empresa Júnior pode proporcionar ao estudante.

Segundo a FEJERS (2021), existem cerca de 150 Empresas Juniores no estado do Rio Grande do Sul, com aproximadamente 800 empresários juniores e mais de 7 mil projetos realizados. A FEJERS (2021) destaca que uma EJ tem o objetivo de formar estudantes com capacidade de empreender e participar do processo de criação e manutenção de uma empresa. Além disso, a

empresa júnior contribuirá para o desenvolvimento da sociedade, oferecendo serviços de baixo custo, sem comprometer a qualidade.

Conforme a Lei Nº 13.267 (BRASIL, 2016), as empresas juniores, embora sejam prioritariamente voltadas para fins educacionais, podem cobrar pelos serviços prestados. No entanto, os membros da empresa não podem utilizar esse dinheiro para fins pessoais, como um salário. Além disso, a Lei determina que a renda obtida pelos projetos deve ser reinvestida na capacitação dos estudantes ou em objetivos que atendam às necessidades de trabalho da empresa como um todo.

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 decisório e deverá agir em benefício da empresa e dos clientes.

Segundo Ribeiro, Martins e Neta (2017), qualquer empresa precisa gerar resultados satisfatórios para permanecer no mercado. Existem várias maneiras de alcançar esses objetivos, e um desafio dos empresários juniores é definir como a empresa irá traçar planos, estratégias e metas. As metas organizacionais são uma ferramenta que pode servir até mesmo como fator de motivação para os funcionários (MOURA; SILVA, 2019). E dentro de uma EJ, elas podem ser muito bem utilizadas, de maneira correta, não apenas para alcançar os objetivos, mas também como um fator de motivação.

2.2 CONCEITO DE METAS ORGANIZACIONAIS

As metas são ferramentas importantes, tanto para orientar o funcionário quanto para mensurar o desempenho da empresa (NETO; COUTO; GONÇALVES, 2011). Atingir as metas significa que a empresa alcançou determinado objetivo e, ao traçar novas metas, é possível visualizar a direção que a empresa deseja seguir, representando assim um desafio para os líderes das organizações.

No contexto empresarial, as metas estabelecidas podem se tornar um problema no processo de controle estratégico, uma vez que servem como comparativos de desempenho. Elas estabelecem padrões a serem alcançados e, caso não sejam atingidas, é necessário identificar os motivos, criando assim uma nova questão a ser resolvida (NEVES JÚNIOR; GARCIA; MORGAN, 2007). Somente quando essas questões são resolvidas, que se pode dar continuidade ao caminho da empresa em direção aos seus objetivos.

Moura e Silva (2019), afirmam que além da questão de alcançar resultados, as metas podem desenvolver competências,

aprendizagem, aprimoramento do trabalho e muitos outros benefícios para os trabalhadores, como a realização profissional. Essa realização também está relacionada ao esforço que o indivíduo faz para viver em concordância com as metas da sua carreira, estabelecidas por ele mesmo (SILVA, 2015).

Mais do que uma simples ordem, as metas também são uma importante ferramenta para aumentar a produtividade, desde que sejam utilizadas adequadamente. Afinal, mesmo fora do ambiente de trabalho, se alguém estabelece uma meta e, por algum motivo, não a alcança, isso pode gerar frustração. No caso dos trabalhadores, essa frustração pode afetar não apenas a gerência, que buscava resultados, mas também o próprio colaborador, desmotivando-o no trabalho (NETO; COUTO; GONÇALVES, 2011).

Em uma empresa júnior, a motivação é importante pois o trabalho 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 relevante para a manutenção de um bom clima organizacional e para proporcionar uma convivência saudável entre os colaboradores (RIBEIRO; MARTINS; NETA, 2017).

2.3 OS IMPACTOS CAUSADOS PELO SISTEMA DE METAS

Os funcionários buscam alcançar as metas por várias razões, desde recompensas até a manutenção do emprego. No entanto, assim como as razões variam, os impactos dessas metas nos funcionários também são diferentes. Afinal, as pessoas têm características, habilidades e personalidades distintas. Além disso, é importante considerar que as pessoas possuem perfis profissionais diversos. Portanto, mesmo com o mesmo objetivo estabelecido, um profissional pode se sentir motivado a se dedicar e atingir os resultados esperados, enquanto outro profissional pode se sentir pressionado a ponto de não conseguir obter resultados. Os impactos podem ir além da simples frustração. De acordo com Silva (2015), a falta de confiança na própria capacidade pode levar a problemas como falta ou excesso de sono, cansaço, fadiga e outros efeitos negativos na saúde física e mental.

Aprofundando essa discussão, a frustração pode levar a problemas mais sérios, como depressão e ansiedade. Cury (2014) afirma que a ansiedade é o mal do século XXI. Segundo o autor, a sociedade como um todo está doente e transformou coisas simples, como o ritmo de pensamento, em grandes consequências negativas para si mesma. Essas consequências afetam estudantes, professores, cientistas, pesquisadores e muitas outras categorias profissionais. Infelizmente, ninguém está imune a esses problemas e nem todos podem ou conseguem buscar ajuda.

No contexto acadêmico, desde o início, os estudantes são ensinados de que precisam obter boas notas para avançar nos

estudos e alcançar o sucesso. Às vezes, esse foco excessivo nas notas pode levar à perda total de interesse do aluno ou até a problemas físicos ou psicológicos. Muitos profissionais formados continuam carregando as repercussões da pressão vivenciada durante a vida acadêmica. Isso pode ser um fator importante quando se trata da reação dos colaboradores diante de metas impostas, considerando que a pressão geralmente aumenta durante a fase universitária, quando estão ingressando na vida adulta (SILVEIRA *et al.*, 2011).

Ao ingressar em uma empresa júnior, além das responsabilidades pessoais, o estudante terá compromissos com o curso e com a própria empresa. Uma consequência dessa realidade é a Síndrome de Burnout, que, de acordo com Molina e Sela (2020), é caracterizada por três dimensões: “exaustão emocional”, em que o estudante se sente esgotado e sem energia emocionalmente; “despersonalização”, que envolve a diminuição da sensibilidade e o distanciamento da própria personalidade; e “baixa realização profissional”, momento em que os ganhos pessoais deixam de ser importantes (CARLOTTO; NAKAMURA; CÂMARA, 2006). O **Quadro 1** apresenta uma síntese dos impactos identificados na literatura nacional.

Quadro 1: Síntese dos impactos físicos, psicológicos e emocionais		
Dimensões dos Impactos	Exemplos dos Impactos	Autores
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: Elaborado pelos autores

É possível observar no **Quadro 1** que as três dimensões mais afetadas são a física (relacionada ao corpo e às necessidades fisiológicas), a psicológica (envolvendo questões pessoais dos indivíduos, que podem levar problemas ainda mais sérios) e a emocional (também de natureza individual, mas é mais difícil de ser percebida e resolvida por terceiros).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O artigo é caracterizado como uma pesquisa do tipo *survey* de natureza quantitativa. Quanto aos objetivos, trata-se de uma pesquisa descritiva. A população pesquisada foram os integrantes das Empresas Júniores Federadas do Estado do Rio Grande do Sul. A amostra da pesquisa se caracteriza por uma amostra probabilística. A amostra foi intencional e direcionada aos empresários júniores que atuam em EJs federadas no estado do Rio Grande do Sul. Inicialmente, entrou-se em contato com o diretor da Federação das Empresas Júniores do Estado do Rio

Grande do Sul (FEJERS) para obter a lista da população de EJs federadas. A listagem de todas as EJs foi obtida no site da FEJERS (2020). Na data de 24/09/2020, todas as 62 EJs federadas do Rio Grande do Sul foram contatadas através de suas redes sociais e e-mails disponíveis publicamente. Para todas as EJs foi solicitado o contato de cada um dos seus respectivos membros. Ao total, foram obtidos os contatos de 263 empresários júniores de 62 EJs. Optou-se pelo envio dessa forma por motivos de controle da população e da amostra. O questionário ficou disponível para coleta de dados entre os dias 22/10/2020 e 08/11/2020. No total foram obtidas respostas de 75 empresários júniores pertencentes a 21 EJs. Três respondentes duplicaram suas respostas e, portanto, a segunda resposta de cada um foi excluída durante o tratamento dos dados. Portanto, o banco de dados final apresenta 72 respostas válidas. Este número corresponde a 27,4% do total de questionários enviados e um total de 33,8% das EJs federadas na data.

O envio do questionário foi precedido por três rodadas de pré-testes para ajustes e validação das questões. O pré-teste foi realizado com empresários júniores que participam ou já participaram de empresas júniores não federadas. Esse público foi selecionado com o intuito de não ser necessário excluir nenhuma EJ federada da amostra. Os dados foram coletados por meio de um questionário estruturado com perguntas fechadas, utilizando uma escala do tipo Likert, e perguntas abertas. Os dados foram coletados por meio do envio de um link para acesso a um formulário online.

O questionário apresentou 23 questões divididas em três blocos. O primeiro bloco continha questões relacionadas à caracterização da amostra. O segundo bloco abordava os impactos das metas, enquanto o terceiro se referia à motivação pessoal para atuar em empresas júniores. Todas as questões relacionadas aos impactos das metas e motivações pessoais foram retiradas da literatura (SILVA, 2015; RODRIGUES; NETO; FILHO, 2014; NETO; COUTO; GONÇALVES, 2011; BAIK *et al.*, 2017; CURY, 2014; CARLOTTO; NAKAMURA; CÂMARA, 2006; MOLINA; SELA, 2020; BARBOSA *et al.*, 2015; PALASSI; MARTINELLI; PAULA, 2020). A análise dos dados utilizou ferramentas função estatística descritiva do Excel, gráficos, análise de medidas de tendência central e de medidas de variabilidade.

4 RESULTADOS

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Nesta seção, são apresentados os dados descritivos da caracterização da amostra, ou seja, a idade, o gênero, o curso de graduação, a área de conhecimento, o cargo dos alunos, o tempo de atuação e a cidade onde está localizada a EJ.

Por se tratar de uma variável numérica, é possível

realizar uma análise das medidas de localização e das medidas de variabilidade da média. A idade média é de 22,04 anos. A média representa uma característica importante dos empresários juniores: são jovens. A moda representa o valor que ocorre com maior frequência (20 anos), a mediana (21,5 anos), o limite inferior (18 anos) e o limite superior (30 anos) contribuem para evidenciar essa característica da amostra, a juventude. Os dados estão concentrados em um intervalo de apenas 12 anos de diferença entre os respondentes mais jovens (18 anos) e o respondente mais velho (30 anos). O desvio padrão, que é de 2,8 anos, é uma das medidas de variabilidade da amostra. Esse valor significa que cada respondente varia, em média, 2,8 anos em relação à média de 22,04 anos. Apesar de uma boa parcela dos respondentes estar concentrada entre 20 e 22 anos, existem respondentes com idades variadas entre 18 e 30 anos. Essa característica da amostra pode contribuir para que o desvio padrão seja de 2,8 anos.

A maioria dos respondentes, 67% (n = 49), está na faixa de 19 a 22 anos de idade, o que indica a grande participação de calouros em empresas juniores. Apesar disso, há também uma quantidade significativa de pessoas, 33% (n = 23), na faixa de 23 a 30 anos. Portanto, uma possibilidade de análise desses dados é que as EJs podem ser uma porta de entrada para jovens acadêmicos (18 a 22 anos) no mercado de trabalho. Por sua vez, apenas 11% dos respondentes (n = 9) têm mais de 25 anos. Os resultados indicam que a maioria da amostra é do gênero feminino, representando 54,2% (n = 39) dos respondentes, enquanto 45,8% (n = 33) são do gênero masculino. O **Quadro 2** apresenta os diferentes cursos de graduação de cada um dos respondentes.

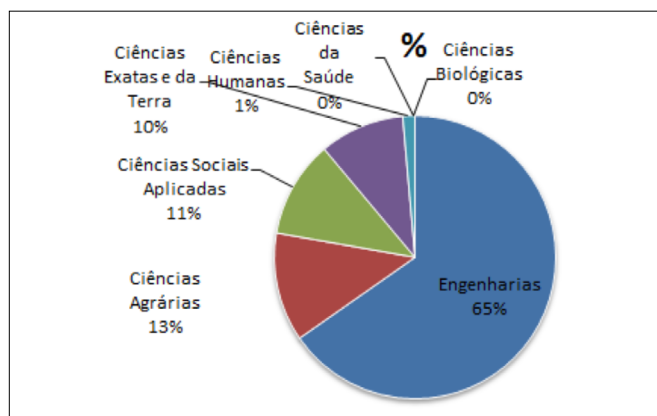
Quadro 2: Cursos de graduação dos empresários juniores			
Curso de Graduação	Nº Absoluto	Porcentagem	Porcentagem Cumulativa
Engenharias	47	65%	65%
Zootecnia	8	11%	76%
Ciências Econômicas	4	6%	82%
Geologia	3	4%	86%
Sistemas de Informação	3	4%	90%
Administração	2	3%	93%
Agronomia	1	1%	94%
Estatística	1	1%	96%
Jornalismo	1	1%	97%
Letras	1	1%	99%
Logística	1	1%	100%
Total	72	100%	-

Fonte: Elaborado pelos autores

Em relação aos cursos, foram obtidas respostas de 5 diferentes áreas de conhecimento e de 20 cursos de graduação. Deste total, 65% das respostas (n = 47) foram fornecidas por cursos da área das Engenharias, principalmente Engenharia de Alimentos (13 respostas) e Engenharia de Energia (11 respostas). Na área de Ciências Agrárias foram obtidas 11% das respostas

(n = 9), dos cursos de Zootecnia (8 respostas) e da Agronomia (1 resposta). Na área das Ciências Sociais Aplicadas foram obtidas 11% das respostas (8 respostas), dos cursos de Administração (3%), Ciências Econômicas (6%), Jornalismo (1%) e Logística (1%). Na área de Ciências Exatas e da Terra foram obtidas 9% das respostas dos cursos de Geologia (3 respostas), Sistemas de Informação (3 respostas) e Estatística (1 resposta). A área com menor percentual foi a de Ciências Humanas (1%) com uma resposta do curso de Letras. Não houveram respostas apenas de cursos das áreas de Ciências da Saúde, e Ciências Biológicas. Portanto, a amostra apresenta boa diversidade de áreas de conhecimento, com uma concentração de respostas na área de Engenharias. O **Gráfico 1** apresenta a distribuição da amostra por área do conhecimento.

Gráfico 1: Distribuição dos cursos por área de conhecimento



Fonte: Elaborado pelos autores

Em relação ao tipo de universidade, a ampla maioria 98,6% dos respondentes (n = 71) são oriundos de universidades públicas e apenas 1,4% das respostas são originadas de universidades privadas. Além disso, por ser uma atividade de conexão entre a academia e a sociedade, as EJs estão alocadas como projetos de extensão das universidades. Portanto, 71 respondentes atuam como extensionistas de universidades públicas através das empresas juniores. O **Quadro 3** exibe os cargos em que os respondentes atuam em suas respectivas EJs.

Quadro 3: Cargo ocupado na empresa júnior			
Cargo	Nº Absoluto	Porcentagem	Porcentagem Cumulativa
Presidente/ Vice-Presidente	6	8,3%	8,3%
Diretor/a	21	29,2%	37,5%
Gerente	3	4,2%	41,7%
Trainee	4	5,6%	47,2%
Analista	4	5,6%	52,8%
Consultor/a	34	47,2%	100,0%
Total	72	100,0%	-

Fonte: Elaborado pelos autores

A grande parte dos respondentes, 47,2% são consultores

(n = 34), seguido por 29,2% que são diretores (n = 21), os demais respondentes (n = 17) assumem os cargos de Presidente/ Vice-presidente, Gerente, Analista e Trainee, conforme é possível verificar no **Quadro 3**. Estes dados refletem de forma satisfatória a estrutura organizacional enxuta das EJs: uma base ampla de atuação no nível operacional de consultores, analistas e Trainees (58,4%), um nível estratégico mais restrito de Gerentes e Diretores (33,4%) e o topo da estrutura com Presidente e Vice-Presidente (8,3%). O **Quadro 4** apresenta os dados referentes ao tempo de atuação dos respondentes nas EJs.

Quadro 4: Tempo de Atuação na EJ			
Tempo (Semestres)	Nº Absoluto	Tempo Total de Experiência (Semestres)	Porcentagem Cumulativa
0	1	0	0%
1	23	23	13,3%
2	17	34	23,19%
3	13	39	57,2%
4	15	60	90,2%
5	1	5	90,7%
6	2	12	100%
Total	72	173	-

Fonte: Elaborado pelos autores (2021)

A maioria dos respondentes está atuando em EJs por um semestre, 31,9% (n = 23), ou dois semestres, 23,6% (n = 17) e, portanto, possuem pouco tempo de experiência em suas atividades. Por sua vez, 38,9% dos respondentes possuem três ou quatro semestres de experiência (n = 28). Apenas três respondentes atuam por cinco ou mais semestres (4,2%). Estas informações sugerem que pode haver rotatividade nas EJs. O **Quadro 4** apresenta as informações sobre quanto tempo a mais os empresários juniores pretendem atuar. A ampla maioria dos respondentes (n = 60) pretende atuar por mais um ou dois semestres (83,3%) e apenas 12 respondentes pretendem atuar entre três e quatro semestres. Estes dados auxiliam a compreender que o tempo de atuação dos empresários juniores é relativamente curto. O cálculo da média ponderada resulta no período de 2,40 semestres. Portanto, este valor também contribui para compreender que o tempo médio de permanência dos estudantes em uma EJ, é entre dois e três semestres.

Referente ao tempo de permanência, o **Quadro 5** apresenta que 83,3% dos discentes pretendem atuar por mais um ou dois semestres nas EJs. Novamente, têm-se resultados de tempo concentrados no período entre um ou dois semestres. Poucos são os respondentes que pretendem atuar por três ou mais semestres (16,7%).

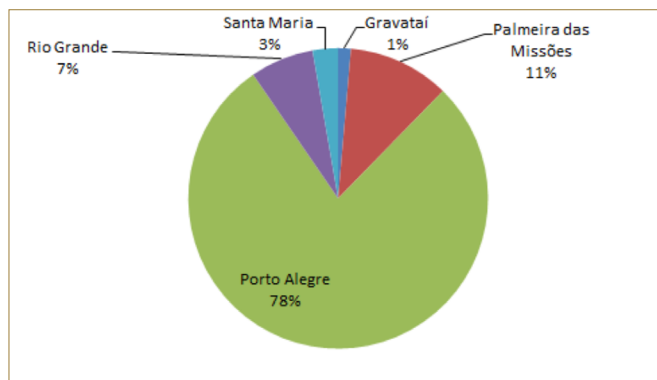
Quadro 5: Tempo que pretende atuar na Empresa Júnior			
Tempo (Semestres)	Nº Absoluto	Porcentagem	Porcentagem Cumulativa
0	0	0,0%	0,0%

1	38	52,8%	52,8%
2	22	30,6%	83,3%
3	9	12,5%	95,8%
4	3	4,2%	100,0%
Total	72	100%	-

Fonte: Elaborados pelos autores

O **Gráfico 2** mostra os municípios onde as empresas juniores, cujos respondentes fazem parte, estão localizadas. Os dados indicam uma concentração de respondentes em apenas cinco municípios, sendo que a maioria destes está na região metropolitana: Porto Alegre concentra 78% da amostra (n = 57) e Gravataí 1% (n = 1). O restante da amostra está em cidades das regiões sul, centro e norte do estado do Rio Grande do Sul: Palmeira das Missões (n = 7), Rio Grande (n = 5) e Santa Maria (n = 2).

Gráfico 2: Município onde a empresa júnior está localizada



Fonte: Elaborado pelos autores

De acordo com a pesquisa, foi possível constatar que os respondentes são predominantemente jovens, pois 67% da amostra têm de 18 a 22 anos. O máximo constatado foi 30 anos de idade. Quanto ao gênero, há uma leve predominância do gênero feminino (54,2%). Quanto ao curso, a maior parte dos respondentes são de engenharias (65%), da qual 98,6% são de universidades federais. Os cargos de consultores e diretores são os mais representativos tendo uma proporcionalidade de 47,2% e 29,2%, e os respondentes em sua maioria atuam até um ano junto a EJs (56,9%) e pretendem trabalhar até mais um ano (83,3%).

4.2 IMPACTO DAS METAS DOS EMPRESÁRIOS JUNIORES

Esta seção realiza as análises das respostas referentes à questão de pesquisa, e são subdivididas nas categorias: impacto de metas e motivação. As primeiras questões são relacionadas com o impacto das metas estipuladas pela EJ. É possível observar que 61,11% dos respondentes (n = 44) sentem-se pressionados ou muito pressionados com os afazeres atribuídos na EJ. Portanto, apenas 18,06% (n = 13) dos respondentes se sentem pouco pressionados ou não sentem a pressão. Quando questionados

sobre como se sentem ao trabalhar com prazos rigorosos estipulados pela EJ, poucos respondentes acreditam lidar bem, sendo eles apenas 9,72% (n = 7) da amostra. Todavia, 48,61% da amostra se sente mal ou muito mal e, 41,67% dos respondentes optaram por uma opção neutra (n = 30).

Quadro 6: Estatística Descritiva Impacto das Metas nos Empresários Juniores		
	O quanto se sente pressionado com seus afazeres da EJ?	Como você sente que trabalha com prazos rigorosos a serem
Média	3,500000	3,458333
Erro padrão	0,125098	0,102659
Mediana	4,000000	3,000000
Modo	4,000000	3,000000
Desvio padrão	1,061490	0,871093
Variância amostra	1,126761	0,758803
Curtose	-0,046608	-0,018312
Assimetria	0,690404	-0,131731
Intervalo	4,000000	4,000000
Mínimo	1,000000	1,000000
Máximo	5,000000	5,000000
Soma	252,000000	249,000000
Contagem	72,000000	72,000000
Nível de confiança (95,0%)	0,249438	

Fonte: Elaborado pelos autores

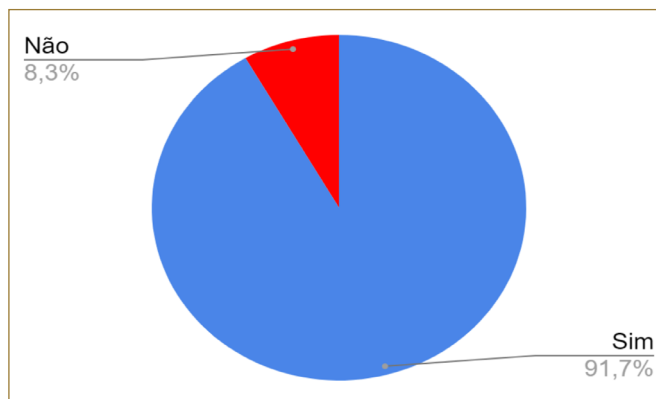
Na análise da estatística descritiva destas duas variáveis numéricas, o **Quadro 6** indica que as médias apresentam uma tendência dos empresários juniores se sentirem pressionados (média = 3,5). A moda (4,0) representa a opção de respostas que ocorre com maior frequência e também reforça a tendência aos empresários juniores se sentirem pressionados. Esta característica também é reforçada pela mediana (4,0). O limite inferior (1,0) e superior (5,0) indicam a variabilidade das respostas, pois os dados estão dispersos entre as cinco alternativas. O desvio padrão = 1,06 também é uma das medidas que indicam a variabilidade destas respostas. Este valor significa que cada resposta varia em média 1,06 em relação à média de 3,5. Apesar de boa parcela dos respondentes ter tendência a se sentir pressionado, existem respondentes com diferentes percepções sobre este aspecto. Os dados desta variável apresentam uma assimetria negativa (-0,69), e indica a curva de respostas inclinada à esquerda, contribuindo para perceber que os respondentes possuem tendência a se sentirem pressionados.

Na análise da questão sobre como se sentem em relação aos prazos, observa-se que as médias apresentam uma tendência de os empresários juniores se sentirem mal com os prazos (média = 3,45). Apesar de a moda (3,0) representar a opção de resposta que ocorre com maior frequência e indicar uma aparente neutralidade dos empresários juniores em relação a não se sentirem mal com os prazos estipulados, a média (3,45) acaba sendo representativa. Os limites inferior (1,0) e superior (5,0) indicam a variabilidade das

respostas, pois os dados estão dispersos entre as cinco alternativas. O desvio padrão = 0,87 é uma das medidas que indicam a menor variabilidade dessas respostas em comparação com a variável anterior. Esse valor significa que cada resposta varia, em média, 0,87 em relação à média de 3,45. Os dados são levemente assimétricos negativamente (-0,131) e indicam uma curva de respostas inclinada à esquerda.

O **Gráfico 3** apresenta os resultados que questionavam se estipular metas facilitaria o trabalho na Empresa Júnior.

Gráfico 3: Estipular Metas Facilitaria o trabalho na EJ



Fonte: Elaborado pelos autores

Como é possível observar no gráfico, 91,7% dos respondentes acreditam que as metas facilitam a execução do seu trabalho (n = 66), em contrapartida aos 8,3% (n = 6) que não acham que as metas auxiliam seu trabalho. As questões sobre os impactos das metas apresentam dados relevantes para a pesquisa. Apesar de uma boa parcela dos respondentes se sentir pressionada e não lidar bem com os prazos, a ampla maioria acredita que as metas facilitam o andamento dos trabalhos. Esses resultados, mesmo que parciais, são interessantes para futuras contribuições gerenciais das próprias EJs. É necessário estabelecer metas e os empresários reconhecem isso. No entanto, é preciso observar como esses empresários juniores estão se sentindo em relação à pressão ocasionada pelos prazos para atingir essas metas.

Para avançar na compreensão dos possíveis efeitos dessas pressões, os empresários juniores foram questionados se já tiveram algum problema físico, emocional ou psicológico decorrente de questões relacionadas à Empresa Júnior. Em relação à questão física, a ampla maioria (90,3%) afirma não ter tido problemas físicos no desenvolvimento das atividades da empresa júnior (n = 65), em contrapartida aos 9,7% que afirmam ter tido (n = 7).

No que se refere aos problemas psicológicos, o percentual que afirma não ter tido problemas passou para 68,10% dos respondentes (n = 49). E, conseqüentemente, aumentou para

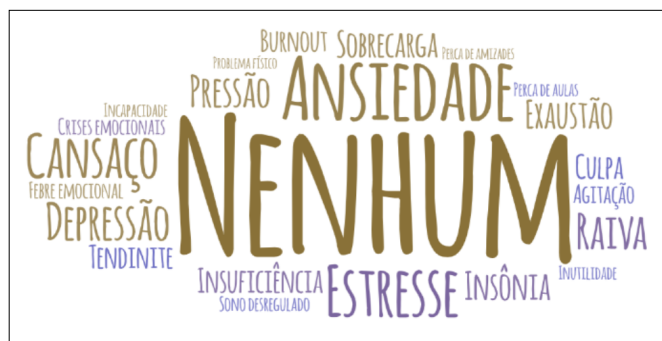
31,9% o percentual de respondentes que afirmaram já ter tido problemas psicológicos devido a questões relacionadas à EJ (n = 23). No que diz respeito aos problemas emocionais, a maioria dos respondentes (52,8%) afirma não ter tido problemas emocionais nas atividades (n = 38). No entanto, foi a questão que teve maior proximidade entre os respondentes, com 34 pessoas afirmando já terem tido problemas emocionais (47,2%). Portanto, percebe-se que problemas emocionais e psicológicos estão presentes na atividade da empresa júnior, com poucos respondentes relatando problemas físicos.

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

Os respondentes foram questionados sobre os impactos relacionados à atuação nas EJs. A partir disso, foi gerada uma nuvem de palavras com essas respostas. A dimensão física é percebida (exaustão, tendinite, sono desregulado), embora nem sempre o impacto classificado como físico possa ser identificado como um efeito de questões relacionadas ao trabalho ou à EJ. Já a dimensão psicológica trata-se de uma dimensão complexa, pois nela se enquadram impactos como ansiedade e depressão, que demandam cuidados e é recomendado que as pessoas recebam tratamento e orientação profissional. Os impactos na dimensão psicológica são mais abrangentes e não se referem necessariamente a questões pontuais relacionadas ao trabalho, podendo incluir uma série de acontecimentos e momentos, não apenas do trabalho, que culminaram em impactos.

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

Figura 1: Problemas físicos, psicológicos e emocionais relacionados à empresa júnior



Fonte: Elaborado pelos autores

4.3 ASPECTOS MOTIVACIONAIS DOS EMPRESÁRIOS JUNIORES

Os empreendedores juniores também foram questionados em relação aos aspectos motivacionais, como, por exemplo, se eles se identificam com a EJ, se pensam em desistir da EJ, se sentem necessidade de ter mais responsabilidades e se conciliam bem as atividades da EJ com os estudos. O objetivo destas questões é possibilitar a criação de futuras categorias para verificar, por exemplo, se determinado grupo que possui níveis de motivação maior, percebe os impactos das metas de forma diferente (ou não) do grupo de respondentes que não se sente motivado. Os dados que descrevem a motivação dos respondentes são exibidos de duas formas, os dados categóricos em gráficos e os numéricos em tabelas.

Após, os empresários juniores foram questionados se sentem necessidade de ter um cargo com mais responsabilidades na EJ. De acordo com as respostas, 58,3% dos discentes não sente a necessidade de ter um cargo mais responsabilidade (n = 42), apontando uma conformidade com as atividades e atribuições existentes, em contrapartida de 41,7% que afirmam que sentem essa necessidade (n = 30). Ou seja, é possível observar que por se sentirem pressionados com prazos, a maioria dos empresários juniores não pretende assumir mais responsabilidades.

Quando questionados se já pensaram em desistir de colaborar na Empresa Júnior, os dados indicam que 44,4% dos respondentes afirmam ter pensado em desistir de colaborar na EJ em algum momento (n = 32). Outros 23,6% afirmam que sim (n = 17) e 31,9% afirmam que não (n=23). Portanto, 68% dos respondentes afirmaram ter pensando em desistir pelo menos uma vez de colaborar com a EJ.

Quando questionados se é fácil conciliar os estudos com a Empresa Júnior e a vida pessoal, os dados indicam que 72,2% dos respondentes consideram não ser fácil conciliar os estudos com a EJ e a vida pessoal (n=52), em contrapartida de 27,8% que afirmam que é fácil fazer esta conciliação (n=20).

O Quadro 7 apresenta as informações das medidas de tendência central e de variabilidade destes três aspectos motivacionais: satisfação, identificação e feedback recebido.

Quadro 7: Estatística Descritiva das Variáveis Motivacionais			
	O quanto o feedback recebido pelo seu trabalho na EJ é satisfatório?	Você se identifica com a função que exerce atualmente na EJ?	Você se sente satisfeito com o trabalho que realiza na EJ?
Média	4,34722	4,19444	4,08333
Erro padrão	0,09722	0,09411	0,10230
Mediana	5,00000	4,00000	4,00000
Modo	5,00000	5,00000	4,00000
Desvio padrão	0,82496	0,79857	0,86806

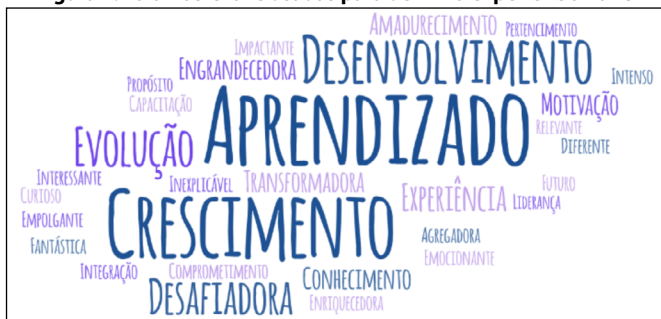
Variância amostra	0,68056	0,63772	0,75352
Curtose	2,35242	-0,70557	-0,15531
Assimetria	-1,35074	-0,53882	-0,69581
Intervalo	4,00000	3,00000	3,00000
Mínimo	1,00000	2,00000	2,00000
Máximo	5,00000	5,00000	5,00000
Soma	313,00000	302,00000	294,00000
Contagem	72,000000	72,000000	72,000000
Nível de confiança (95,0%)	0,19386	0,18765	0,20398

Fonte: Elaborado pelos autores (2021)

As três variáveis apresentam médias semelhantes (feedback 4,34; identificação com a função 4,19; e satisfação com o trabalho 4,08) e estes resultados complementam e reforçam a análise do **Quadro 7** que apresenta aspectos positivos em relação a estas variáveis. O feedback e a identificação possuem moda igual a cinco, o que significa que foi a alternativa mais respondida pela amostra. Em relação à satisfação, a moda (4,0) também foi elevada. Esta concentração de respostas positivas indica uma baixa variabilidade do desvio padrão destas três variáveis (feedback 0,82; identificação com a função 0,79; e satisfação com o trabalho 0,86). A assimetria negativa indica a curva das três variáveis inclinadas para a esquerda, novamente indicando concentração de respostas positivas em relação às três variáveis.

As questões abertas permitiram que os respondentes usassem uma palavra-chave para definir sua experiência na EJ. A **Figura 2** apresenta a nuvem de palavras contendo as respostas de cada um deles.

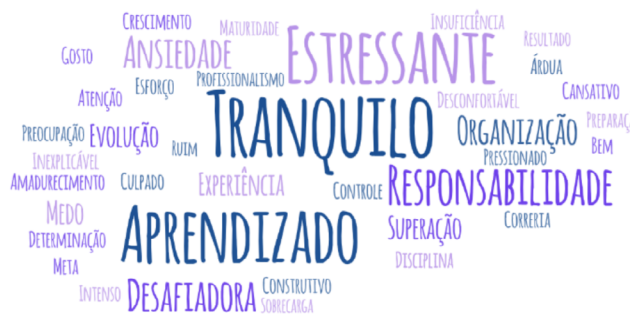
Figura 2: Palavras-chave usadas para definir a experiência na EJ



Fonte: Elaborado pelos autores

Dentre as palavras mais utilizadas, identificadas por aparecerem em um tamanho maior, destacam-se “Aprendizado” em 16% (n = 12) das respostas, “Crescimento” em 12% (n = 9) e “Desenvolvimento” em 11% (n = 8). As demais palavras, embora diferentes entre si, mostram, no geral, uma visão positiva dos respondentes em relação à sua experiência na empresa júnior. A **Figura 3** apresenta a nuvem de palavras-chave usadas pelos respondentes para descrever sua experiência na EJ ao lidar com as cobranças relacionadas às 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: Elaborado pelos autores

A palavra com maior presença foi “Tranquilo”, presente em cerca de 11% (n = 8) das respostas, seguida por “Aprendizado” novamente em 8% (n = 6), “Estressante” em 8% (n = 6), “Responsabilidade” em 8% (n = 6) e “Ansiedade” em 5% (n = 4). As nuvens de palavras foram utilizadas para apresentar as questões abertas e expressar os sentimentos pessoais dos respondentes.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise descritiva dos dados respondeu à questão de pesquisa: Quais são os impactos dos sistemas de metas em estudantes que atuam dentro de Empresas Juniores federadas do Rio Grande do Sul?

Os principais resultados encontrados na pesquisa apontam que a amostra de respondentes é jovem e estuda, predominantemente, em universidades públicas. A maioria atuou na empresa júnior por um período recente e tem a intenção de permanecer por até 1 ano. Em relação aos impactos das metas, os respondentes sentem-se pressionados com as metas e prazos estipulados, embora acreditem que a definição das metas facilite a execução do trabalho. Quanto aos problemas na execução das atividades, um percentual significativo de respondentes apontou ter tido problemas emocionais e psicológicos na EJ. Os principais impactos físicos foram exaustão, tendinite e insônia. Os principais impactos psicológicos foram ansiedade, estresse e *burnout*, enquanto os principais impactos emocionais foram raiva, culpa e instabilidade emocional.

Nesse sentido, o teste qui-quadrado auxiliou a constatar diferenças significativas estatisticamente (95% de nível de confiança) na ocorrência de problemas emocionais entre grupos de mulheres e homens: as mulheres relataram maior ocorrência de problemas emocionais do que os homens. Da mesma forma, os alunos que estão atuando em EJs entre um e dois anos apresentaram maior ocorrência de problemas físicos e emocionais. Portanto, o trabalho conseguiu evidenciar que esses grupos

relataram maior ocorrência de problemas físicos e emocionais do que outros grupos.

Sobre as variáveis motivacionais, por um lado, os empresários juniores têm altos níveis de satisfação, reconhecimento nos feedbacks e se identificam muito com as atividades desempenhadas na EJ. Por outro lado, os respondentes afirmam que não é fácil conciliar as atividades da EJ com a vida pessoal e os estudos, e também já pensaram em desistir de atuar nas EJs. Resultados semelhantes foram obtidos com as questões abertas: atuar em uma EJ traz aprendizados, experiências, crescimento e desenvolvimento, mas também gera impactos físicos, psicológicos e emocionais que podem ser prejudiciais aos discentes. Futuras pesquisas podem partir desses termos citados pelos respondentes (ansiedade, estresse, cansaço, insônia, etc.) para criar variáveis numéricas, como por exemplo: indique (em uma escala de 1 a 5) o impacto das metas da EJ no seu nível de estresse. A obtenção de dados numéricos ampliaria a possibilidade de análises futuras com ferramentas estatísticas.

No presente estudo, foram encontradas limitações para aprofundar a análise dos dados. Primeiro, a principal pergunta do questionário (termos que refletem os impactos físicos, psicológicos e emocionais) foi uma questão aberta. Dessa forma, as análises foram limitadas à contagem da frequência dos termos. Como sugestões para futuras pesquisas, observa-se a necessidade de repensar a estrutura do questionário, considerando a possibilidade de alterar algumas questões do formato categórico para numérico, a fim de viabilizar a utilização de novas técnicas estatísticas com o banco de dados pesquisado.

Referências

- BAIK, C.; LARCOMBE, W.; BROOKER, A.; WYN, J.; ALLEN, L.; BRETT, M.; FIELD, R.; JAMES, R. **Enhancing Student Mental Wellbeing: A Handbook for Academic Educators**. 2017.
- BARBOSA, F. L. S.; RABÊLO NETO, A.; MOREIRA, R. N.; BIZARRIA, F. P. A. Empresa Júnior E Formação Empreendedora De Discentes Do Curso De Administração. **Teoria e Prática em Administração**, v. 5, n. 2, 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. 2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/13267.htm. Acesso em: 3 ago. 2020.
- CARLOTTO, M. S.; NAKAMURA, A. P. C.; CÂMARA, S. G. Síndrome de burnout em estudantes universitários da área da saúde. **PSICO**, Porto Alegre, v. 37, n. 1, p. 57-62, 2006.
- 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 (FEJERS). **A FEJERS**. Disponível em: <https://fejers.org.br/a-fejers/>. Acesso em: 27 ago. 2021.
- FRANCO, D. S.; SEIBERT, A. Z. A importância da Empresa Júnior para uma aprendizagem andragógica. **Caderno Profissional de Administração – UNIMEP**, v. 8, n. 1, 2018.
- LANGHI, C.; PETEROSSO, H. G.; NASCIMENTO, R. S. do. Inclusão Profissional de Jovens Aprendizizes a partir de uma Empresa Júnior. **REVASF**, v. 9, n. 18, p. 71-85, 2019.
- MOLINA, A. C. S.; SELA, V. M. Síndrome de Burnout nas Empresas Juniores. **Caderno Profissional de Administração UNIMEP**, v. 9, n. 1, 2020.
- MOURA, A.; SILVA, L. Centralidade do Trabalho, Metas e Realização Profissional: Intersecções entre Trabalho e Carreira. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, n. 1, p. 1-26, 2019.
- NETO, M. T. R.; COUTO, J. H. S.; GONÇALVES, C. A. As limitações do sistema de metas. **Revista de ciências da administração**, v. 13, n. 29, p. 112-132, 2011.
- NEVES JÚNIOR, I. J. D.; GARCIA, S.; MORGAN, B. F. Definição de Metas Para Avaliação de Desempenho de Agências Bancárias. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 8, n. 4, p. 60-80, 2007.
- 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. **Cad. EBAPE.BR**, v. 18, n. 1, 2020.
- RIBEIRO, A. R. S.; MARTINS, P. R.; NETA, M. C. S. Metas organizacionais e gestão estratégica de pessoas: estudo de caso em instituição financeira. **Revista de carreiras e pessoas**, v. 7, n. 2, 2017.
- RODRIGUES, W. A.; NETO, M. T. R.; FILHO, C. G. 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, 2014.
- SILVA, A. **Ansiedade Corporativa**: Confissões sobre estresse e depressão no trabalho e na vida. Rio de Janeiro: Editora Rocco Ltda,

2015.

SILVEIRA, C.; NORTON, A.; BRANDÃO, I.; ROMA-TORRES, A. Saúde mental em estudantes do ensino superior: experiência da consulta de psiquiatra do Centro Hospitalar São João. **Acta Med Port**, v. 24, n. 2, p. 247-256, 2011.