

**Área Temática: Empreendedorismo, startups e inovação**

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

## 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.

## 1 INTRODUÇÃO

Os indivíduos frequentam o ambiente de trabalho por um longo período da 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.

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. No entanto, 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.

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 são os impactos causados, estes podem refletir no desempenho e na carreira dos estudantes em 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 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 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.

Baseado nesta 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.

O artigo justifica-se pelo fato de que 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.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção apresenta um breve referencial sobre Empresas Juniores e 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 perceberam que havia uma necessidade de que os 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.

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 vê em sala de aula, pode ser aplicado com perfeição em uma empresa. Imprevistos acontecem, o cenário econômico muda constantemente, as demandas do consumidor 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, 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. Além disso, a empresa júnior contribuirá para o desenvolvimento da sociedade, com serviços de baixo custo, sem comprometer a qualidade.

Segundo a Lei Nº 13.267 (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.

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 clientes.

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 irá traçar planos, estratégias 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

As metas são ferramentas importantes, tanto para orientar o funcionário quanto para mensurar o desempenho da empresa (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.

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 o trabalhador, como por exemplo a realização profissional. Realização essa que, segundo Silva (2015b), também diz respeito ao esforço que o indivíduo faz para viver em concordância com as metas da sua carreira, que ele mesmo estabeleceu.

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).

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 NETO, 2017).

## 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, um profissional pode se sentir desafiado a se dedicar 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, em cansaço, em 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 ou conseguem pedir ajuda.

No contexto acadêmico, desde o início, o estudante é ensinado que precisa tirar boas notas para passar de ano, avançar nos estudos e ser alguém bem sucedido. Às vezes, tal tópico pode ser revertido na falta total de interesse do aluno, ou até em problemas físicos ou psicológicos. 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).

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 em que os ganhos pessoais não se tornam mais importantes (CARLOTTO; NAKAMURA; CÂMARA, 2006). O quadro 1 (abaixo), apresenta a síntese de alguns impactos evidenciado 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.	<i>Baik 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: Autores (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).

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

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. 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 a partir de um questionário estruturado com perguntas fechadas, com perguntas ordenadas e respondidas sem a presença dos autores. 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 atuação em Empresas Juniores e o terceiro sobre a caracterização da amostra.

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 no dia 23/09/2020 e a última em 16/10/2020.

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. Ao todo foram obtidas 75 respostas, sendo que 2 respostas inválidas foram descartadas no tratamento dos dados. Então, os dados apresentados referem-se a 73 respostas válidas (27,8%).

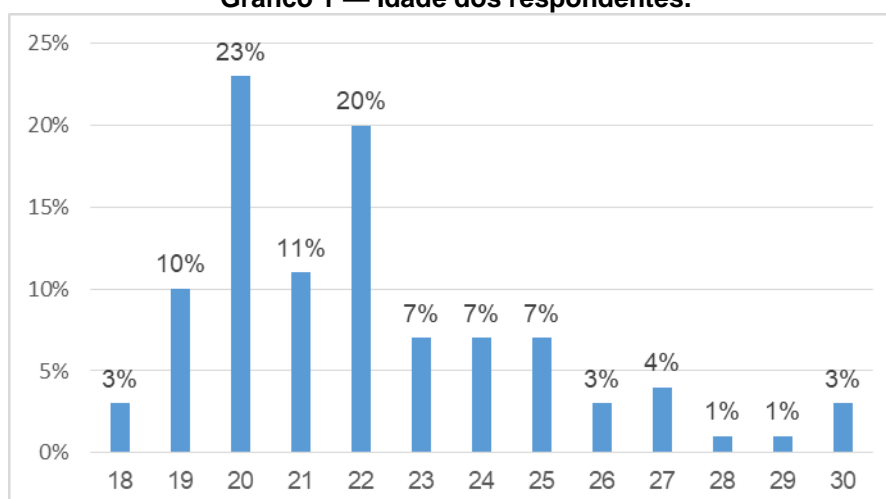
Os dados foram analisados por meio da estatística descritiva. Os resultados foram tabulados no Excel. Também foi usado o site *Word Art Edit* para a elaboração de nuvens de palavras para algumas respostas. Dessa forma, os resultados foram descritos com a utilização de gráficos, quadros e figuras.

### 4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Esta seção apresenta 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 e impactos do 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: Autores (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, 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.

No quadro 2 abaixo, estão os dados referentes ao gênero dos respondentes.

**Quadro 2 — Gênero.**

Gênero	Porcentagem
Feminino	55%
Masculino	45%
Prefiro não dizer	0%
Não sei responder	0%
Outros	0%

Fonte: Autores (2020).

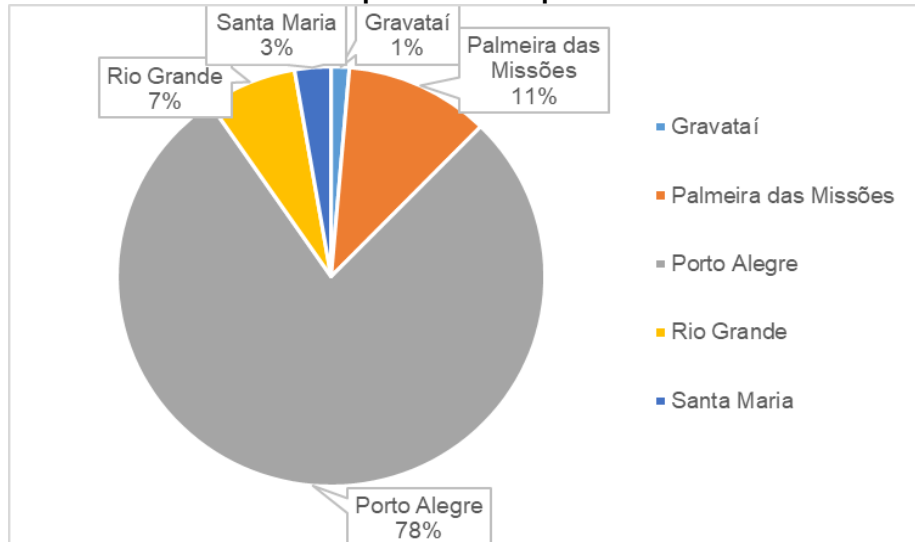
É possível notar que a maioria das respostas vieram de pessoas do gênero feminino, sendo 55% (n = 40) da totalidade, o que é significativo mesmo com os 45% (n = 33) do gênero masculino.

Em relação aos cursos, 66% das respostas (n = 49) foram fornecidas pelas engenharias. 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).

O questionário também identificou por quanto tempo as respondentes atuam na empresa júnior. 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.

O gráfico 2, na próxima página, mostra os municípios onde as empresas juniores, cujos respondentes fazem parte, está localizada.



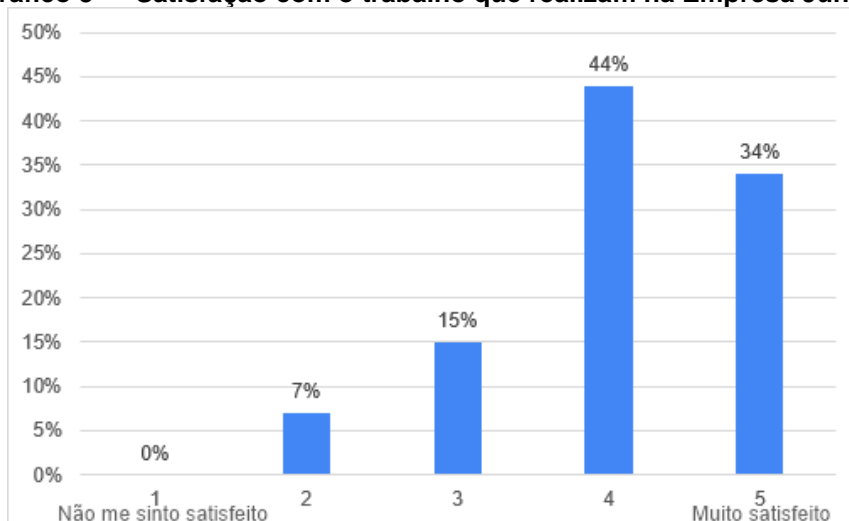
**Gráfico 2 — Município onde a empresa está localizada.**

Fonte: Autores (2020).

Portanto é possível observar que a amostra apresenta cidades da região metropolitana, da região Sul (Rio Grande), Centro (Santa Maria) e Norte (Palmeira das Missões) do Estado do Rio Grande do Sul.

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

Nesta subseção serão apresentados os resultados referentes a motivação pessoal para atuar em empresas juniores. O gráfico 3 abaixo, diz respeito à satisfação dos respondentes com o trabalho realizado na empresa júnior.

**Gráfico 3 — Satisfação com o trabalho que realizam na Empresa Júnior.**

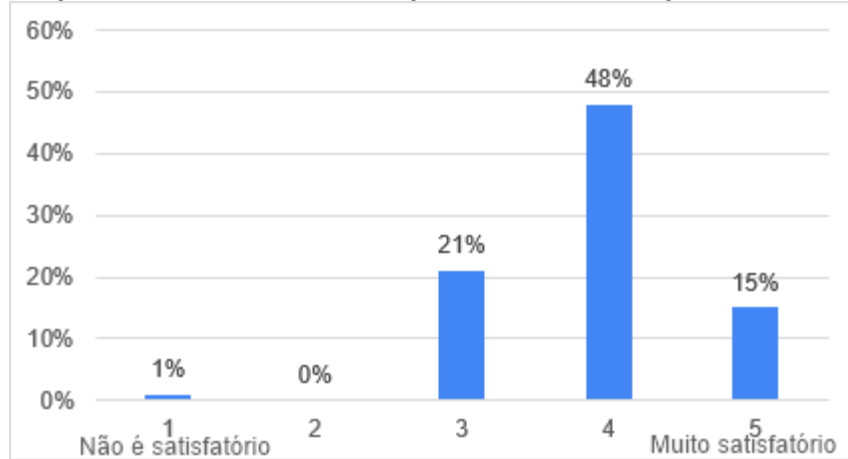
Fonte: Autores (2020).

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. Os dados são positivos em relação à satisfação. Todavia, cinco respondentes não se sentem muito satisfeitos por alguma razão. Por isso é

importante que casos como esse tenham a atenção devida de suas gerências em qualquer tipo de empresa.

O gráfico 4 mostra o quão satisfatório é o *feedback* recebido pelo trabalho dos respondentes em empresas juniores.

**Gráfico 4 — O quanto o *feedback* recebido pelo trabalho na Empresa Júnior é satisfatório.**



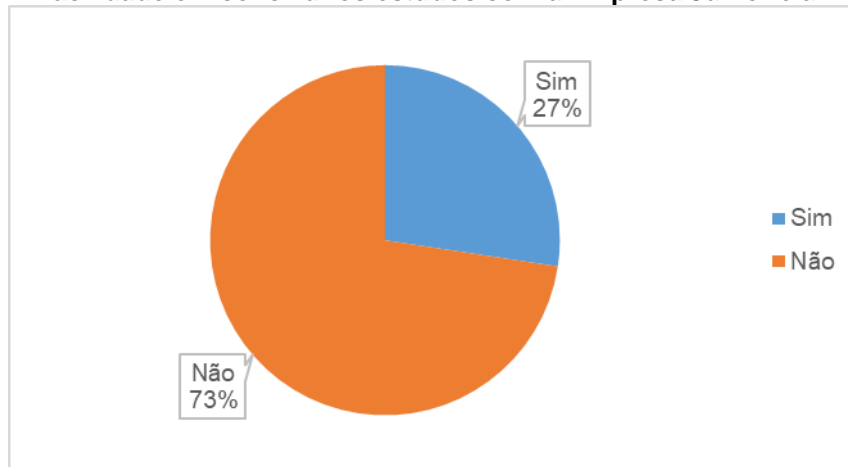
Fonte: Autores (2020).

Também é um ponto positivo que cerca de 63% (n = 62) se sente satisfeito ou muito 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.

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.

No gráfico 5 abaixo, segue as respostas sobre a facilidade ou dificuldade de conciliar os estudos com a empresa júnior e a vida pessoal:

**Gráfico 5 — Facilidade em conciliar os estudos com a Empresa Júnior e a vida pessoal.**



Fonte: Autores (2020).

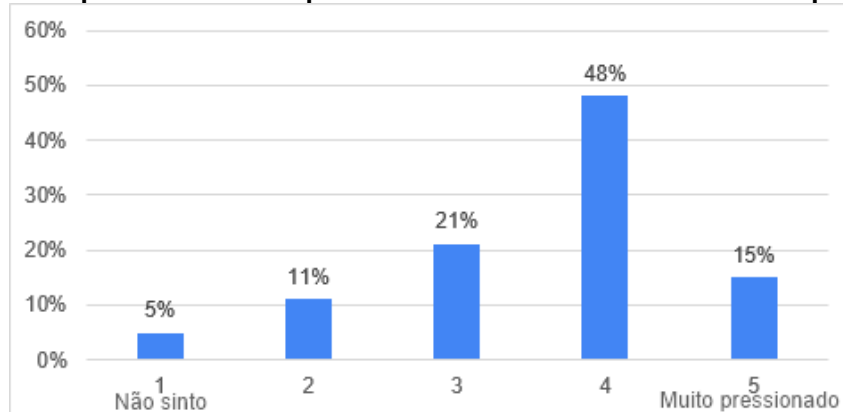
Baik *et al.* (2017) afirmam sobre a pressão do início de vida adulta, 73% (n = 53) dos respondentes disseram que não é fácil conciliar os estudos com a empresa júnior e a vida pessoal. E de acordo com Silveira *et al.* (2011), as repercussões da

pressão sofrida no período acadêmico podem ser sentidas mais tarde, trazendo experiências negativas para a pessoa onde quer que esteja trabalhando.

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

Nesta subseção, serão apresentados os dados referentes 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 6 — O quanto se sentem pressionados com seus afazeres da Empresa Júnior.**

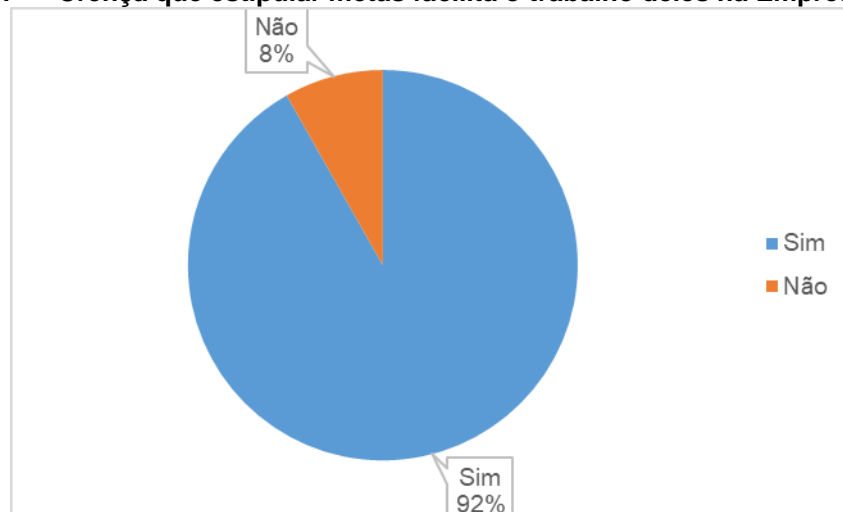


Fonte: Autores (2020).

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.

Logo depois, foi perguntado se eles acreditam que estipular metas facilita seu trabalho na empresa júnior. Segue os resultados no gráfico 7 (abaixo):

**Gráfico 7 — Crença que estipular metas facilita o trabalho deles na Empresa Júnior.**



Fonte: Autores (2020).

No gráfico 7, é possível notar que a maioria dos respondentes, 92% da amostra ( $n = 67$ ), acredita 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. Todavia, 8% ( $n = 6$ ) diz não achar que isso facilita seu trabalho. O quadro 3 (abaixo) apresenta o percentual de respondentes que alegaram terem

sofrido impactos em cada uma das respectivas dimensões, relacionados à Empresa Júnior.

**Quadro 3 — Problemas decorrentes de questões físicas, psicológicas e emocionais.**

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

Fonte: Autores (2020).

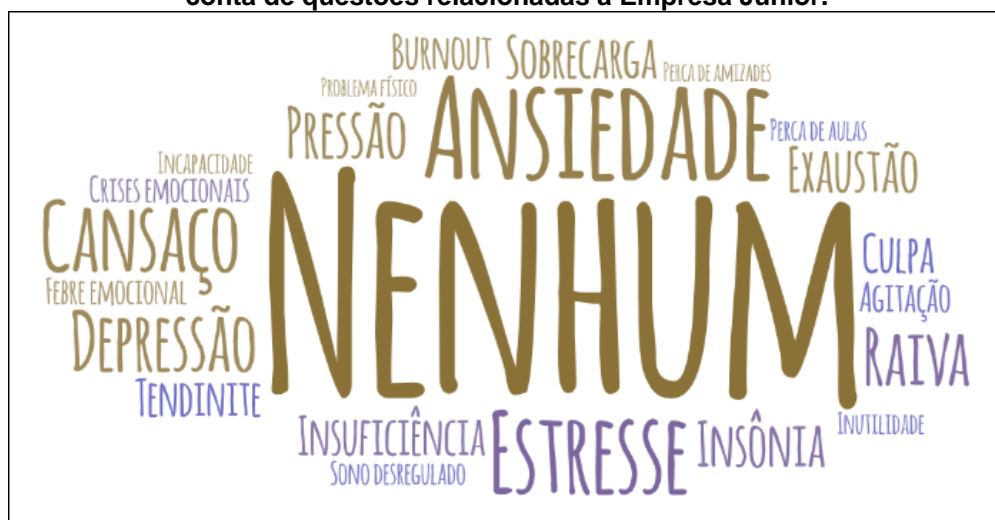
De acordo com o quadro 3, poucos respondentes apresentaram problemas físicos relacionados a empresa júnior. Todavia, mesmo sendo minoria de 10% (n = 7), alguns dos impactos das metas de uma EJ consiste em problemas como cansaço, fadiga, falta de sono, excesso de sono, isolamento social, saúde física fraca, de acordo com o quadro 1 na dimensão física.

Além disso, Baik *et al* (2017) afirmam 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 psicológicos. E questões psicológicas dificilmente são resolvidas sozinhas e geralmente requerem a ajuda de um profissional, pois nem sempre são percebidas pelo próprio indivíduo.

Já 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. Segundo Carlotto; Nakamura e Câmara (2006), estas questões também compõem a síndrome de *Burnout*, que é a exaustão e o esgotamento profissional. Também foi perguntado aos respondentes quais foram os impactos identificados por eles nas dimensões: físico, psicológico e emocional.

**Figura 1 — Problemas físicos, psicológicos e emocionais que os respondentes tiveram por conta de questões relacionadas à Empresa Júnior.**



Fonte: Autores (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.

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.

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 tenham tratamento e orientação profissional. Os impactos da dimensão psicológica, 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 facilmente 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.

Os respondentes foram questionados a expressar uma palavra-chave para definir sua experiência na empresa júnior. A figura 2 apresenta as respostas.

**Figura 2 — Experiência dos respondentes na Empresa Júnior.**

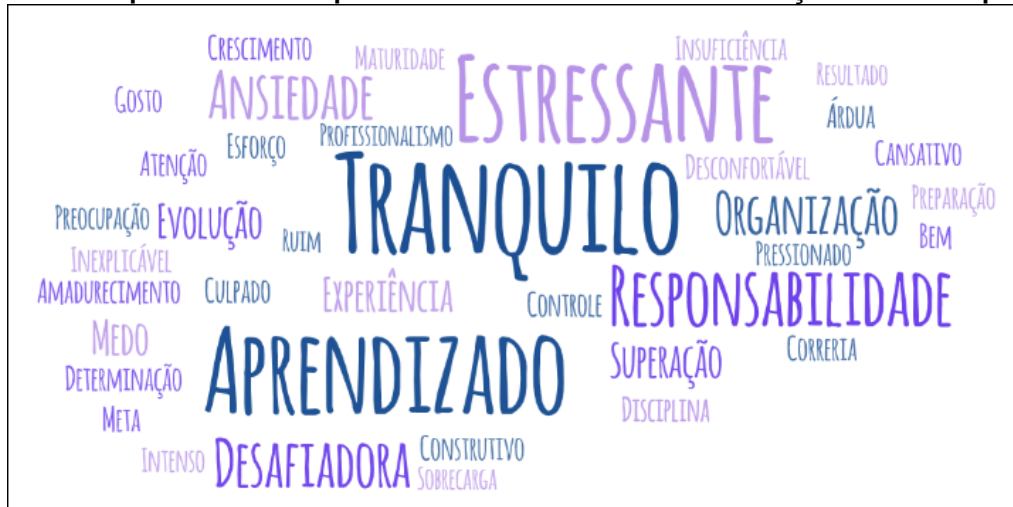


Fonte: Autores (2020).

As palavras, mostram uma visão positiva dos respondentes quanto à sua experiência na empresa júnior. É 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 — Experiência na Empresa Júnior lidando com as cobranças e metas impostas.**



Fonte: Autores (2020).

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 tem impactos negativos nos colaboradores.

Essa mudança de percepção entre as nuvens de palavras (figura 2 e 3) 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.

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

Baseado na análise dos dados, a primeira 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.

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.

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.

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. E é importante considerar esses aspectos na implementação das medidas como o ciclo de palestras, canais de apoio e estudo de clima organizacional sugeridos nesta seção.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo atingiu 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 dimensões físicas, psicológica e emocionais.

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 sente 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 os aspectos negativos de colaborar em uma empresa júnior. E apesar de não ter o intuito de fazer com que os estudantes desistam de participar de uma EJ, é necessária a literatura científica que também evidenciem estes aspectos.

Dentre as limitações encontradas nesta pesquisa, está a pouca bibliografia específica do tema e o contato com a amostra. 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: [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.](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.

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.

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.

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.

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>.

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.

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.