

Relações entre as atuais vivências no mercado formal de trabalho e as experiências anteriores em Empresas Júniores, à luz da psicodinâmica do trabalho

Relationships Between Current Experiences in the Formal Labor Market and Previous Experiences in Junior Companies, in the Light of the Psychodynamics of Work

Ana Raquel Silva Rocha¹

Ana Cristina Batista dos Santos²



Resumo


Esta pesquisa objetivou analisar a relação entre as atuais vivências no mercado formal de trabalho e as experiências anteriores em Empresas Júniores, à luz da Psicodinâmica do Trabalho. A revisão de literatura contempla a análise do Movimento Empresa Júnior e da lente teórica Psicodinâmica do Trabalho. A metodologia foi de natureza qualitativa, com quatro entrevistas narrativas com pós-juniores graduados em administração pela Universidade Estadual do Ceará, atuantes no mercado formal. A técnica da análise dos núcleos de sentido permitiu a compreensão das narrativas e a conclusão de que há uma intensa relação entre as vivências dos sujeitos em ambos os âmbitos. Destaca-se a constatação de uma lacuna existente entre a missão do movimento e a real trajetória dos pós-juniores.


Palavras-chave: Movimento Empresa Júnior, Mercado Formal, Psicodinâmica do trabalho.

Abstract

This work aims to understand the relationship between the current experiences in the formal job market and previous experiences in Júnior Enterprise from the perspective of the Psychodynamics of Work. The literature review includes the analysis of the Júnior Enterprise Movement and the Psychodynamics of Work. The methodology was qualitative, with four narrative interviews with post-junior's business management graduates from the Universidade Estadual do Ceará, working in the formal market. The analysis of sense nuclei facilitated the understanding of narratives and concluded that there is an intense relationship between the subjects' experiences. It is worth mentioning the existence of a gap between the mission of the movement and post-juniors' trajectory.

Keywords: Júnior Enterprise Movemen, . Formal Market, Psychodynamics of work.

¹ ana.raquel9910@gmail.com, Universidade Estadual do Ceará - Fortaleza/CE [Brasil] -  **ORCID Id:** <https://orcid.org/0000-0001-8477-2590>

² ana.batista@uece.br, Universidade Estadual do Ceará - Fortaleza/CE [Brasil] -  **ORCID Id:** <https://orcid.org/0000-0001-8838-6937>

Recebido em: 21/03/2020

Aprovado em: 27/10/2020

Introdução

Diante das constantes mudanças no mercado de trabalho, muitas organizações tentam captar pessoas com diferenciais competitivos, que tenham, além de potencial, capacitação ou experiência profissional prévia (Reis, 2013). Parte dessa busca ocorre dentro das instituições de ensino superior (IES), onde o estudante tem acesso a experiências de desenvolvimento e capacitação ao se envolver em projetos e movimentos que auxiliam o alcance de seus objetivos profissionais. A presente pesquisa tem como foco, dentre os campos de vivências dos universitários, as Empresas Júniores.

Uma empresa júnior (EJ) é uma associação civil, com o propósito de realizar projetos que contribuam para o desenvolvimento acadêmico e profissional dos graduandos que a compõem, capacitando-os para o mercado de trabalho (Lei nº 13.267, 2016). Assim, abrem-se canais de comunicação universidade-sociedade, universidade-empresa e universidade-universidade (Silva, 2015).

Existem EJs nos mais diversos cursos de graduação. Nelas, são prestados serviços de consultoria, com projetos voltados para os âmbitos externo e interno, objetivando o crescimento e o amadurecimento da própria EJ e de seus membros. O trabalho no Movimento Empresa Júnior (MEJ) é voluntário e o dinheiro arrecadado com os projetos é utilizado para suprir gastos e realizar investimentos. Posteriormente, espera-se, esse trabalho voluntário seja a chave para o ingresso dos indivíduos nas organizações.

De fato, essa nova geração de jovens pós-Júniore que ingressa no mercado de trabalho traz consigo vivências e realidades diferentes das que as gerações mais antigas costumam observar. Assim, torna-se interessante avaliar como as novas gerações, na condição de pós-Júniore, descrevem e relacionam suas vivências enquanto empresários Júniores e suas vivências após saírem do movimento e ingressarem no mercado formal de trabalho.

O objetivo da pesquisa foi, então, compreender a relação entre as atuais vivências no mercado formal de trabalho e as experiências anteriores em Empresas Júniores, à luz da Psicodinâmica do Trabalho. A lente escolhida para tal avaliação é a Psicodinâmica do Trabalho (PDT), termo que foi desenvolvido na França na década de 1980 por Christophe Dejours, um médico do trabalho, psiquiatra e psicanalista radicado em Paris, que propôs estudar duas dimensões: de contexto, como condições de trabalho, organização do trabalho e relações sociais de trabalho; e de conteúdo, como carga psíquica, vivências de prazer-sofrimento, estratégias de enfrentamento ou defensivas e reconhecimento (Dejours, Abdoucheli, & Jayet, 1994; Mendes, 2007; Silva, 2015).

A pesquisa se mostra relevante, uma vez que os estudos envolvendo o MEJ são escassos, bem como os estudos da PDT no campo da Administração. Logo, observa-se a quase inexistência de estudos que relacionam o MEJ e a PDT, sendo um construto com possibilidades de ampliação teóricas e práticas.

O trabalho é estruturado em cinco tópicos, iniciando-se com esta introdução; seguida da fundamentação teórica; o terceiro tópico apresenta a metodologia; o quarto tópico contém a análise e discussão dos resultados; seguido do quinto com a conclusão da pesquisa.

Revisão de literatura

O Movimento Empresa Júnior surgiu no final da década de 60 na França, onde os estudantes do curso de administração da L'École Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales criaram a empresa JR ESSEC, com o intuito minimizar a lacuna existente entre a teoria apresentada nas salas de aula e as habilidades necessárias para um bom desempenho profissional. Logo na segunda metade da década de 80, as EJs tiveram grande expansão pela Europa e o conceito chegou ao Brasil em 1987, por meio da câmara de comércio Brasil-França (Marassi, Vogt, & Biavatti, 2014).

Segundo dados da Brasil Júnior (2020) o MEJ brasileiro conta com uma confederação que é a instância representante do MEJ no país, além de mais de 900 empresas Júniores, 33 federações, que regem o movimento em nível estadual, e mais de 22.000 empresários juniores. Esses empresários são movidos pelo propósito de transformar o país por meio do desenvolvimento da rede e do impacto gerado para o ecossistema com a formação de empreendedores de alta performance para atuar no mercado.

As empresas juniores brasileiras, embora possuam estrutura jurídica própria, possuem seu espaço físico na instituição de ensino a qual pertencem seus cursos, recebendo a estrutura necessária para a maior parte de suas atividades (Govender, 2010). Cabe salientar que as EJs favorecem a propagação de conhecimentos práticos e atuais para as IES (Rodrigues, Macedo, França, da Silva, & Cheiran, 2017) além de praticarem preços competitivos no mercado e acessíveis para os clientes que são, em geral, micro e pequenas empresas, fato explicado pelo trabalho ser voluntário e não demandar custos com salários e bonificações (Rodrigues, 2011).

As EJs proporcionam uma contribuição diferenciada e oferecem melhor preparação para o acadêmico enfrentar as incertezas e necessidades do mercado (Dias, Quixabeira, & Scheuer, 2015). O voluntariado muitas vezes enobrece o indivíduo e agrega ao mesmo um diferencial competitivo permeado por competências e aprendizados ligados à motivação, liberdade de atuação e reconhecimento, por exemplo. Segundo Palassi, Martinelli e Paula (2019), a rotina das EJs demanda bastante envolvimento dos sujeitos e, apesar da alta rotatividade, quanto mais tempo o sujeito permanece na empresa, mais ele se sente conectado ao propósito do movimento e se reconhece como parte do mesmo.

Alguns empresários Júniores se tornam empreendedores, conforme o propósito do movimento, mas muitos se utilizam de sua qualificação para ingressar em renomadas organizações. O membro sai da EJ não só com experiências, mas também com uma rede de contatos que pode facilitar sua entrada no mercado (Carvalho, 2015).

Objetivando o estudo das relações entre as atuais vivências no mercado formal de trabalho e as experiências anteriores em Empresas Júniores, utilizando a Psicodinâmica como lente teórica, os princípios da PDT estarão sendo utilizados para melhor compreender essa relação e as perspectivas envolvidas nessa conjuntura.

A PDT teve origem na França, na década de 1980, com Christophe Dejours, médico do trabalho, psiquiatra e psicanalista. As pesquisas de Dejours investigavam as doenças mentais advindas do conflito entre o sujeito e as restrições do seu contexto de trabalho, causando ora prazer e ora sofrimento, e aos seus desdobramentos (Gernet, 2016).

Após a categorização da literatura consultada referente à PDT, os seguintes temas foram identificados: Relação Homem-Trabalho, Prazer-Sofrimento, Estratégias de Enfrentamento, e Reconhecimento.

A relação homem-trabalho é permeada por aspectos que impactam diretamente nas expectativas e na formação profissional e pessoal dos indivíduos. Para Aguiar (2013), o trabalho pode gerar transformações nos sujeitos e no mundo, por ser uma ação humana que, conforme aponta a administração moderna, aspira mudanças e conquistas.

Dejours (1992) conceitua a organização do trabalho como a divisão do trabalho, a essência da atividade, a hierarquia, as formas de comando e de poder, atuando em nível do funcionamento psíquico. Com as mudanças estruturais ocorridas nos últimos anos, fortemente caracterizadas pela competitividade e disputas por mercados, novas adaptações aos modelos de organização do trabalho foram estabelecidas, sendo comum tanto o prazer como o sofrimento dos indivíduos, principalmente na área mental (Guimarães Júnior, 2017).

Cabe salientar que o trabalhar expõe o sujeito às resistências do mundo social, pois suas funções implicam em um processo colaborativo que atinge as relações de trabalho (Gernet, 2016). Para a PDT, o trabalho está no engajamento e constante transformação da subjetividade do trabalhador, confrontada com a organização e as relações de trabalho que mobilizam não somente o corpo físico, mas também as relações de afeto. Essa transformação impulsiona os indivíduos a optarem por formas de trabalho, como o voluntariado, de modo a destacar que antes mesmo da relação empregatícia e salarial, tem-se o “trabalhar”, ou seja, um modo específico de engajamento da personalidade (Dejours, 2012).

O indivíduo está exposto às mais diversas situações no trabalho, sejam elas ligadas ao prazer, ao sofrimento e, principalmente, às tentativas de transformação desse último no primeiro. Dejours et al. (1994) afirmam que os indivíduos carregam consigo sua história de vida e reagem de diferentes maneiras às dificuldades das situações com as quais se deparam no trabalho.

No tocante ao prazer, Mendes (2007) destaca que ele pode ser identificado quando o sujeito tem a oportunidade de inovar, de interagir com os demais, de adquirir novos conhecimentos e, desse modo, socializar e transformar o trabalho, já que o âmbito laboral, independente de ser lucrativo ou não, é onde os indivíduos passam boa parte do cotidiano.

De fato, é no trabalho que o sujeito pode construir sua identidade e alcançar realizações profissionais, sendo fonte de prazer e estabilidade mental (Hoffmann, Zanini, Moura, Costa, & Comoretto, 2017). Porém, o sofrimento é elemento constituinte do processo de trabalho que auxiliam no alcance do prazer. Os esforços empregados para lutar contra o sofrimento, por vezes desembocam nas descobertas e criações úteis para a humanidade e é nesse ponto que o sofrimento adquire um sentido positivo (Figueiredo & Alevato, 2013).

Cabe salientar que, segundo Dejours e Deranty (2010), o sofrimento pode ser patológico, afetando o sujeito de forma física e/ou mental, ou criativo, permitindo que o sujeito lide com as divergências entre o prescrito e o real do trabalho, bem como alcance o reconhecimento dos demais, por meio de sua criatividade e inventividade.

Prazer e sofrimento são como um pêndulo na relação homem-trabalho; se o indivíduo não refletir sobre onde está inserido e o que executa, o mesmo aliena-se de todo o processo de produção, permanecendo por longos períodos num tempo/espaço sem sentido (Figueiredo & Alevato, 2013).

Com o surgimento da psicodinâmica do trabalho, Dejours et al. (1994) passaram a pesquisar o sofrimento e o prazer no trabalho sob a ótica da normalidade, tentando identificar as estratégias de defesa usadas pelos trabalhadores para preservar o equilíbrio psíquico. Tais mecanismos ou estratégias de defesa apontadas pela PDT funcionam como um disfarce do sofrimento para a consciência, transformando a percepção do sujeito acerca das pressões existentes em seu contexto de trabalho, principalmente quando o mesmo é inflexível (Gernet, 2016).

Nesse contexto, em situações de sofrimento no âmbito laboral, cada sujeito pode fazer uso de sua subjetividade para definir qual estratégia ou mecanismo de defesa utilizará, e se a mesma será individual ou coletiva, de acordo com cada caso (Dejours & Deranty, 2010). De acordo com Lamb et al. (2017) as estratégias de defesa buscam preservar o equilíbrio psíquico de diversas formas, como pelo conformismo, negação, individualismo e agressividade, tanto individualmente como coletivamente.

Dentre as formas de transformação do sofrimento em prazer, a PDT aponta o reconhecimento. Para Dejours e Gernet (2012), para que ocorra o prazer no trabalho o sujeito depende da retribuição ligada a sua capacidade de superação do real do trabalho, bem como ao reconhecimento da qualidade de seus resultados, gerando uma compensação moral que atinge o ego e favorece a concepção da identidade do trabalhador.

Para a PDT, existem dois tipos de reconhecimento: o reconhecimento baseado no julgamento de utilidade, advindo dos superiores e dos clientes, e o reconhecimento de estética, advindo dos colegas (Figueiredo & Alevato, 2013). Tendo em vista que o trabalho é algo subjetivo, tais julgamentos são importantes pelo fato de indicar ao sujeito como o seu trabalho está sendo avaliado pelos demais, de modo a constatar as falhas e intensificar o bom desempenho. Assim, o reconhecimento possibilita que o sofrimento no trabalho seja transformado em prazer e realização (Guimarães Júnior, 2017).

Procedimentos metodológicos

A pesquisa foi de natureza qualitativa, tendo em vista que esse método se debruça sobre a análise de um nível da realidade para o qual é necessário aprofundamento no mundo dos significados (Minayo, 2004). A narrativa dos sujeitos, a partir e sobre as suas vivências, foi o principal conteúdo para a coleta de informações no campo.

Com base nos objetivos da pesquisa, a tipologia aplicada foi de classe exploratório-descritiva, com pesquisa de campo, o qual foi composto pelos sujeitos pós-juniores atuantes no mercado formal de trabalho e a coleta de dados ocorreu por meio de entrevistas semiestruturadas, de cunho narrativo, possibilitando um maior contato com histórias de vida profissional.

Os critérios para escolha dos entrevistados foram: o sujeito ser pós-júnior, com no mínimo um ano de vivência no MEJ e seis meses de atuação no mercado formal de trabalho. Tais períodos foram determinados por meio da inferência de que eles são suficientes para a obtenção de narrativas permeadas de vivências dos indivíduos em ambos os cenários de

atuação. Foram entrevistados quatro pós-juniores atuantes em empresas de grande porte, prestadoras de serviços, todos selecionados com base no interesse e disponibilidade em participar da pesquisa e no critério mencionado anteriormente após o contato inicial da pesquisadora, estando caracterizados no quadro a seguir:

Tabela 1

Caracterização dos sujeitos

Sujeito	Sexo	Idade	Tempo atuação no MEJ	Tempo de atuação no Mercado Formal	Cargo Atual
E1	F	22	18 meses	24 meses	Assistente Administrativo
E2	F	21	27 meses	12 meses	Consultora 1
E3	F	23	15 meses	14 meses	Analista Financeiro
E4	M	23	36 meses	12 meses	Analista de Aceleração

Nota. Fonte: Pesquisa de Campo (2018)

As entrevistas foram realizadas ao longo de um mês, e um roteiro semiestruturado foi utilizado. Tal roteiro foi seguido com base em quatro tópicos guias: o primeiro voltado à caracterização dos entrevistados; o segundo voltado às vivências dos sujeitos enquanto empresários juniores no MEJ; o terceiro voltado às vivências dos sujeitos no mercado formal; e o quarto tópico guia foi voltado à comparação entre ambas as vivências estudadas.

As entrevistas foram realizadas fora do local de trabalho dos entrevistados e, com a devida autorização dos mesmos, foram gravadas, transcritas e analisadas. Para tal estudo foi utilizada a técnica de análise e interpretação dos núcleos de sentido (ANS) (Mendes, 2007).

Análise e discussão dos resultados

O MEJ surgiu da necessidade de associação da teoria, presente na sala de aula das Instituições de Ensino Superior, com a prática que as vivências no mercado de trabalho proporcionam, sendo um elo interessante para enriquecer e orientar a formação acadêmica e profissional do indivíduo. Essa motivação inicial ainda é uma das principais influências na decisão dos universitários de ingressar em uma EJ, perdurando até os dias atuais:

Eu achava que se eu entrasse no movimento poderia me clarear um pouco a mente sobre como era a administração e em que área eu gostaria mais. Então o meu objetivo antes de entrar era conhecer, eu tinha uma ideia de querer meio passar por todas as áreas (E1).

Fazer parte de uma Empresa Júnior mostra-se uma proposta atraente, tanto para universitários complementarem sua formação acadêmica como para o mercado de trabalho obter mais mão-de-obra qualificada. O MEJ é uma alternativa interessante no vínculo fundamental entre as IES, o mundo econômico e o mercado de trabalho (Marassi et al., 2014).

Ao ingressar na Empresa Júnior, o sujeito passa a perceber aspectos que caracterizam o MEJ, bem como pode avaliar se as expectativas criadas antes de se tornar um empresário júnior, relacionadas aos aprendizados e capacitação para o mercado de trabalho, são atingidas de fato ao integrar o movimento, como mostra a fala de E4:

O MEJ forma uma coisa que é sensacional, ele forma o teu perfil comportamental de trabalho. A tua inteligência emocional, como se porta, o que tu gosta, tua forma de liderar, tua forma de se posicionar, tua forma de falar. Conhecimento técnico, sinceramente você busca em qualquer lugar do mundo [...] Agora comportamental é muito difícil. E eu já conversei com várias pessoas e elas dizem a mesma coisa. Tipo assim, o perfil de comportamento da galera do MEJ é muito diferenciado (E4).

Conforme abordado, o MEJ revela-se como um verdadeiro laboratório de aprendizado ao proporcionar uma experiência pautada na filosofia de que a melhor forma de aprender é praticando (Govender, 2010).

Outro aspecto importante é que a dedicação ao MEJ ocupa uma considerável parcela da rotina dos empresários Júniores, embora seja caracterizado como um ambiente de gestão mais livre e sem fortes pressões, por ser composto por estudantes universitários. Tal cenário ocorre pelo fato de que os membros da EJ muitas vezes não sabem como gerir essa liberdade dentro do cotidiano, fazendo com que a carga de trabalho seja distribuída ao longo de todo o dia, ao invés de ser executada em determinada carga horária, conforme relata:

Foi um baque muito grande, e na verdade eu até nem esperava sentir tanto esse baque assim, eu não tinha noção do quão acostumada eu tava a uma determinada rotina que era aquela. [...] foi um baque grande porque foi uma mudança de rotina, uma mudança de forma de você atuar dentro do trabalho, porque no momento você tomava decisões, no outro você já tinha que obedecer. Foi negativo na primeira semana, mas depois acho que aconteceu aquilo quando você gosta do ambiente e você já se conforma (E3).

Uma vez firmados como pós-juniores, ao iniciar a experiência de serem colaboradores no mercado formal de trabalho os indivíduos se deparam com a necessidade de cumprir horários e atividades pré-estabelecidas, realidade que confronta diretamente a visão de liberdade apresentada algumas vezes pelo MEJ. Nesse cenário, faz-se necessário um novo processo de adaptação do indivíduo que pode ser facilitado de acordo com o novo ambiente de trabalho do mesmo, como ocorre com E3.

Além disso, o MEJ tem uma parcela representativa de participação na construção do diferencial competitivo dos sujeitos que passaram pela EJ, ao proporcionar experiências que contribuem para o desenvolvimento profissional:

Eu sinto que não teria as oportunidades que eu tenho hoje sem ele, realmente eu percebi isso. Tanto que na minha entrevista de emprego contou muito. Porque o que eu aprendi lá foi o que eu precisava no cargo que eu queria. Então fez a diferença (E1).

Assim, é possível inferir que a vivência enquanto empresário júnior possibilita maior empregabilidade, tendo em vista que a EJ tem sido considerada como uma experiência profissional (Silva, 2015) e os próprios sujeitos consideram a EJ como porta de entrada no âmbito formal do mercado.

No tocante à Psicodinâmica do trabalho, os seguintes temas emergiram das narrativas dos participantes: organização do trabalho, relações sociais de trabalho, reconhecimento, patologias e estratégias de defesa.

Dejours (1992) conceitua organização do trabalho não só como a divisão do trabalho e conteúdo das atividades, mas também como uma dimensão que envolve a estrutura hierárquica, as formas de comando, as relações de poder e responsabilidade. Em se tratando da organização do trabalho na EJ, o empírico nos revela como características

principais: ausência de processos bem definidos, autonomia em relação às rotinas e operacionalização excessiva das atividades, conforme exposto:

Não tinha muito padrão sabe? Eu nunca encontrei um padrão muito claro. [...] Então meio que cada um faz sua rotina e cada um se organiza (E₄).

Na minha época de EJ eu estudava de manhã e trabalhava a tarde e a noite praticamente. Então eu passei um tempão sem fazer nenhum esporte, fazendo nada. Só trabalhava. E eu trabalhava muito mais do que as 4 horas que dizia que era pra trabalhar, em toda a minha época do MEJ. Acho que o MEJ tem um problema que é tão dado liberdade, junto com pessoas que não sabem o que tão fazendo, que sempre fica muito desfocado (E₄).

Eu acho que eram mais algumas rotinas de processos internos que não tinham muito propósito [...] Então muitas vezes a gente acabava se perdendo, inchando muitos processos internos, burocratizando algumas coisas que poderiam ser reduzidas, ou simplesmente não existir, porque a pessoa quer colocar aquela ideia para frente, e as outras pessoas acabam comprando, também por não ter conhecimento se vai ter resultado ou não (E₂).

No que tange a organização do trabalho no mercado formal, o empírico nos revela como características principais: rotinas bem direcionadas, autonomia sobre a rotina e sobre o modus operandi, conforme narram E₁ e E₄:

O melhor da empresa também é a questão de ter a rotina, saber o que você tem que fazer, tá ali, ter o que fazer e ter como fazer, e saber o que fazer, e se não souber, saber a quem perguntar. Isso é o melhor da empresa que eu achei em relação ao MEJ, de diferente. Então eu tenho quem me cobre, eu tenho quem me dá suporte (E₁).

É muito melhor, sabe? Tem algumas rotinas mais claras, tem rotina de reunião, tem rotina de entrega de resultados, as metas são mais claras, isso pra mim é muito melhor porque eu sei pra onde eu vou, é uma das coisas diferenciais (E₄).

Além de ser uma atividade, o trabalho é uma relação social, a qual é constituída pela interação existente nas relações interpessoais que ocorrem no âmbito laboral (Dejours, 2012). No tocante às relações sociais na EJ, o empírico nos revela como características principais: interferência das relações de amizade no trabalho, hierarquia fragilizada, imaturidade e perfil profissional ligado ao propósito do MEJ:

Eu fui percebendo ao longo do tempo que dentro do movimento se confunde muito amizade e trabalho. Então a gente se distanciava do chefe da gente, que não era chefe, que a gente não considerava, que era amigo nosso [...] Então às vezes eu sentia que eu não sabia separar, e muita gente também não sabia separar. [...] Eu senti que isso com certeza me atrapalhou em muitas coisas que eu podia ter desenvolvido para a EJ (E₁).

Então como são pessoas muito novas acabam sendo pessoas com uma maturidade menor, que entram em conflito mais rápido, que não tentam resolver as coisas de uma maneira mais plausível, porque não tem certo discernimento, não tem certa maturidade para até proporcionar esse ambiente de trabalho melhor, de gente nova, gente que tá crescendo, de adolescente, digamos assim (E₂).

Quanto às relações sociais de trabalho no Mercado Formal, tem-se como características principais: relações delimitadas de amizade e de trabalho, profissionalismo, maturidade, competitividade e hierarquia horizontal.

Pessoas mais sêniores, pessoas mais inteligentes, mais maturidade, mais consistência na organização, menos relações pessoais impactando... isso é bom, isso é muito melhor (E₄). Eu sinto que apesar de eu brincar no meu trabalho, apesar de eu ter relações boas com as pessoas no meu trabalho, eu sinto que ali é profissional (E₁).

Em uma empresa de mercado, além dessa questão da falta de empatia, tem uma questão que eu acho péssima que é justamente a questão que as pessoas querem de fato passar por

cima de você [...] então se você trabalha com alguém no mesmo setor, às vezes a pessoa não quer mostrar o que ela sabe, não quer compartilhar o conhecimento dela (E₃).

É muito informal. Muita brotheragem. Meu chefe é resenha total, então isso ajuda pra caramba a ficar descontraído. [...] mas que não tem nenhum bichão que se passa, os diretores são super de boa, todos são acessíveis, eu ligo na hora que eu quiser, é uma organização diferente, não tem aquele CEOzão que tá em uma sala enclausurado que você não vai conseguir falar como brother (E₄).

Já o reconhecimento, para Dejourns e Gernet (2012), é uma compensação moral metafórica concedida ao ego, por sua contribuição à eficácia da organização do trabalho, podendo transformar o sofrimento no trabalho em prazer e realização.

Quanto ao reconhecimento no MEJ, as narrativas indicaram que essa prática ocorre principalmente por meio de palavras e atitudes.

Eu sou uma pessoa um pouco desmotivada. Então se a pessoa me motiva eu vou ficar mais motivada ainda. Eu preciso daquele impulso. Não só pra cobrar, como também pra motivar, entendeu? Então eu senti falta, um pouco, em alguns momentos. Mas eu senti que eu era reconhecida. Quando eu fazia um bom trabalho eu sentia que as pessoas “Eita! Bacana!”. Eu sentia aquilo. Claro que eu ouvi comentários na EJ que me machucaram na época. Porque era uma coisa que eu tava fazendo e ouvia uma pessoa dizendo que não servia pra nada. Você não quer ouvir que seu trabalho não está servindo pra nada. Mas das pessoas que importavam, os diretores que tavam comigo, das pessoas que tavam na minha diretoria e das pessoas que eu tava mais próxima [...] elas tavam gostando do trabalho que eu tava fazendo (E₁).

No que tange ao mercado formal de trabalho, o reconhecimento é uma prática identificada pelos entrevistados no âmbito laboral, mas permeada por particularidades de acordo com o sujeito e com a organização em que atua.

E na empresa onde eu trabalho me sinto muito bem reconhecido. Quando eu mando bem me sinto bem, taxado quando eu mando mal, mas até agora acho que eu mandei mais bem do que mal. Então isso é complicado, isso vai muito mais do teu gestor. Você não tá em holofote, então você é um trabalho de formiguinha ali, é um soldado, então quem vê isso é o teu gestor, tu depende do teu gestor, o perfil dele, esse negócio de reconhecimento (E₄).

O reconhecimento ligado ao mérito, refletindo no plano de carreira, bem como no seu salário, pode ser observado na insatisfação de E₂:

O que não dá certo é você não valorizar a pessoa. Foi a minha motivação número um para eu sair do meu primeiro emprego, a empresa não tinha um plano de carreira, um plano de cargos e salários, não tinha algo definido. [...] eu sei da minha capacidade, vou buscar uma coisa melhor, porque eu sei que aqui as pessoas não vão valorizar o meu trabalho, vão querer, até de certa forma, me explorar (E₂).

Nota-se que, tanto no MEJ como no mercado formal, a dinâmica do reconhecimento é essencial para incentivar os sujeitos no desempenho de suas atividades, comprovando o que foi mencionado pela literatura supracitada.

Considerando que as condições de trabalho podem provocar desgastes à saúde física dos sujeitos e levá-los a dificuldades na realização de suas atividades (Gernet, 2016), desgastes à saúde mental também devem ser considerados. É possível identificar nos discursos dos sujeitos que patologias surgiram ao longo de suas atuações nos âmbitos analisados, como no MEJ, onde os indivíduos se desgastaram fisicamente e

psicologicamente ao priorizar o trabalho que desempenhavam, descuidando da própria saúde, como relata E2:

Isso foi mais pro final, até, do meu percurso, digamos assim, pelo MEJ, que eu já estava mais desgastada. Você também vai crescendo, enxergando coisas que aquele pessoal mais novo não enxerga, e a maioria das pessoas são pessoas menos experientes, acaba gerando conflito, e eu me desgastei muito, mais pro final tiveram situações de acordar e não querer ir para a empresa, me afetar, assim, de uma maneira muito pesada, de eu me sentir mal, de eu ficar com aquela agonia de não saber o que fazer, de sentir o clima pesado, toda aquela coisa me afetava até como pessoa (E2).

Ao ingressarem no mercado formal, algumas patologias adquiridas pelos sujeitos enquanto empresários juniores perduraram, como a ansiedade:

Eu precisava realmente fazer algo por conta da ansiedade, tinha que esquecer né, então eu comecei a trabalhar em uma loteria, que é do meu pai, que é no interior do Ceará [...] tinham questões que agravavam que era a questão do perigo que rondava, você trabalhar dentro de um ambiente que é foco de muita coisa e tal, então eram várias coisas envolvidas em uma mesma organização né? Então logo de início a minha experiência foi mais tratando no operacional, tendo em vista que eu ainda não estava completamente recuperada e aí depois eu fui desenvolvendo coisas mais abrangentes (E3).

Conforme comentado, uma das formas de transformar o sofrimento em prazer é por meio do reconhecimento. Outra forma de ocorrência dessa transformação, identificada na PDT, é através das estratégias de defesa, que podem ser principalmente de racionalização, conformismo, individualismo, negação e passividade (Dejours, 1992). Ao relatarem sobre as dificuldades enfrentadas na EJ (E2), e no mercado formal (E1), percebe-se tais estratégias.

Eu procurava conversar com outras pessoas que já tinham passado por aquilo, que já tinham saído da empresa, algumas pessoas que eu considerava sempre meus mentores, digamos assim, que eu ia lá e conversava... conselheiros (E2).

Eu sinto uma pressão muito grande. Um duas semanas atrás eu tava pra explodir por causa disso, mas aí também lendo um livro me ajudou muito e eu consegui relaxar mais e perceber que eu não vou morrer se eu não fizer aquilo ali. Mesmo se eu for demitida, isso ali é o pior que pode acontecer? Eu ser demitida? Então eu arrumo uma oportunidade melhor (E1).

Dentre as estratégias de defesa existentes, os sujeitos utilizaram-se da estratégia de racionalização de modo a amenizar o sofrimento, apoiando-se na sensação de ter feito o que estava ao alcance para o cumprimento de suas responsabilidades (Lamb et al., 2017).

Considerações Finais

Diante do objetivo de compreender a relação entre as atuais vivências no mercado formal de trabalho e as experiências anteriores em EJs, à luz da Psicodinâmica do Trabalho, foi possível identificar que existe uma intensa relação entre tais vivências, permeadas por aspectos que ora favorecem o MEJ, ora favorecem o mercado formal.

De modo geral, a experiência de participar de uma EJ é vista como uma porta de entrada para o ingresso do sujeito no mercado formal, onde o mesmo tem a oportunidade de iniciar uma nova fase repleta de vivências que, unindo-se às vivências anteriores no MEJ, contribuem para o desenvolvimento do sujeito e para a construção do seu diferencial no mundo do trabalho.

Um resultado importante é que, ao estudar o MEJ, entende-se que a missão do movimento é formar empreendedores, mas o empreendedorismo pouco é mencionado pelos sujeitos, aparecendo timidamente quando se fala sobre os serviços prestados pela EJ aos micro e pequenos empresários. Mas, quanto aos empresários Júniores tornarem-se empreendedores, nada é comentado, e os discursos são voltados a atuação no mercado de trabalho em grandes empresas, não em empresas próprias.

Compreende-se que esta pesquisa apresenta contribuições para avanço de estudos que envolvam o MEJ, principalmente interligando-o ao Mercado Formal de trabalho. A lente teórica da PDT torna tal estudo ainda mais aprofundado e caracteriza-o como uma investigação interdisciplinar que amplia as possibilidades de novas explorações. Assim, um questionamento que pode motivar estudos futuros é: Se o MEJ é movido pela missão de formar empreendedores, por que o empreendedorismo não é tão destacado nas vivências dos pós-juniores no mercado formal de trabalho?

Esta pesquisa é um estímulo para novos estudos, de modo a contribuir não só para a academia, mas também para as empresas, proporcionando diferentes visões que podem convergir para melhorias em tais cenários.

Referências

- Aguiar, V. B. (2013). *Psicodinâmica da relação gestor-equipe: análise do prazer-sofrimento no trabalho em uma organização pública* (Dissertação de mestrado). Universidade de Brasília, Brasília, Distrito Federal, Brasil. Recuperado de <https://repositorio.unb.br/handle/10482/13631>
- Brasil Júnior. (2020). *Conheça o MEJ*. <https://www.brasiljunior.org.br/conheca-o-mej>
- Carvalho, M. M. (2015). *A influência da empresa júnior na trajetória profissional do pós – júnior* (Trabalho de Conclusão de Curso). Centro Universitário de Brasília, Brasília, Distrito Federal, Brasil. <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/7609/1/21364930.pdf>
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho*. (2a ed.), São Paulo: Oboré.
- Dejours, C., Abdoucheli, E., & Jayet, C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. (2004). Subjetividade, trabalho e ação. *Production*, 14(3), 27-34. <https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300004>
- Dejours, C., & Deranty, J. (2010). The Centrality of Work. *Critical Horizons*, 11(2), 167-180. <https://student.cc.uoc.gr/uploadFiles/181-%CE%92%CE%99%CE%9F%CE%9A275/DejoursWork.pdf>
- Dejours, C. (2012). *Trabalho Vivo – Tomo II: Trabalho e emancipação*. Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C., & Gernet, I. (2012). Travail, Subjectivité et Confiance. *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, 13, 75-91. <https://www.cairn.info/revue-nouvelle-revue-de-psychosociologie-2012-1-page-75.htm>
- Dias, N. S., Quixabeira, E. D. S., & Scheuer, L. (2015, setembro). Análise do comportamento empreendedor dos empresários Júniores do estado do Paraná. *Anais do Congresso Internacional de Administração*. <http://www.admpg.com.br/2015/selecionados.php>
- Figueiredo, J. M., & Alevato, H. M. R. (2013, outubro). A visão de prazer e sofrimento da psicodinâmica do trabalho ante a precarização e a intensificação do trabalho: breve reflexão.

- Anais do Encontro Nacional de Engenharia de Produção*, http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2013_TN_STO_18o_o26_23218.pdf
- Gernet, I. (2016). Actualités de la recherche en psychodynamique du travail. *Annales Médico Psychologiques*, 174(7), 602-605. <https://www.em-consulte.com/en/article/1079413>
- Govender, K. (2010). *Addressing employability and fostering entrepreneurship among university students in South Africa: an analysis of the 'junior enterprise concept'* (Master Thesis). University Kwazulu Natal, Durban. <https://pdfs.semanticscholar.org/1763/d346abf99e9859b48e2315d7b9ecd5cf7072.pdf>
- Guimarães Júnior, E. H. (2017). *Modelo de gestão: uma proposição baseada na psicodinâmica do trabalho* (Tese de doutorado). Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, Goiás, Brasil. <http://tede2.pucgoias.edu.br:8080/bitstream/tede/3709/2/EDWARD%20HUMBERTO%20GUIMAR%C3%83ES%20J%20C%29ANIOR.pdf>
- Hoffmann, C., Zanini, R. R., Moura, G. L., Costa, V. M. F., & Comoretto, E. (2017). Psicodinâmica do trabalho e riscos de adoecimento no magistério superior. *Estudos Avançados*, 31(91), 257-276. <https://doi.org/10.1590/s0103-40142017.3191019>
- Lamb, F. A., Beck, C. L. C., Coelho, A. L. P., Bublitz, S., Aozanel, F., Freitas, P. H. (2017). Estratégias defensivas de trabalhadores de enfermagem de pronto socorro pediátrico. *Revista Rene* 18(4), 453-60. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3240/324053756005/324053756005.pdf>
- Lei nº 13.267, de 6 de abril de 2016. Disciplina a criação e a organização das associações denominadas empresas Júniores, com funcionamento perante instituições de ensino superior. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13267.htm
- Marassi, R. B., Vogt, M., & Biavatti, V. T. (2014, março). A Experiência em Empresa Júnior na Formação Acadêmica e as Possibilidades Empreendedoras na Carreira Profissional. *Anais do Encontro de Estudos em Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas*, Goiânia, Goiás, Brasil, 8. <http://www.egepe.org.br/anais/tema06/350.pdf>
- Mendes, A. M. (2007). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Minayo, M. C. S. (2004). *O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde*. (8a ed.), São Paulo: Hucitec.
- Moraes, R. D. (2013). Estratégias Defensivas. In: Vieira, F. O., Mendes, A. M., & Merlo, A. R. C. *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* (Vol.1). Curitiba: Juruá.
- Palassi, M., Martinelli, R., & Paula, A. (2019). Entre o discurso empreendedor e a consciência política: estudo exploratório do Movimento Empresa Júnior em uma universidade pública no Sudeste do Brasil. *Cadernos EBAP.EBR*, 18(1), 3-12. <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/80105/76544>
- Reis, F. C. (2013). *Preparação dos alunos de administração participantes de empresas Júniores para o mercado de trabalho* (Trabalho de Conclusão de Curso). Universidade federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre/RS. <http://periodicos.uff.br/cge/article/view/12650/8192>
- Rodrigues, L. P. (2011). *Empresa júnior: desenvolvimento de uma carreira* (Trabalho de Conclusão de Curso). Centro Universitário de Brasília, Brasília, Distrito Federal, Brasil. <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/123456789/1075/2/20806502.pdf>
- Rodrigues, P., Macedo, J., França, P., Franz, L., da Silva, J., & Cheiran, J. (2017, october). DevOps adoption in Junior Enterprise: an experience report of software development. *Anais da I Escola Regional de Engenharia de Software*. Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil, 1. <https://sol.sbc.org.br/index.php/eres/article/view/10085/9966>

Silva, M. C. T. (2015). *Empresa Júnior: Uma organização estudantil e a sua influência na formação de pós-juniores empreendedores* (Trabalho de conclusão de curso). Universidade Estadual de Campinas, São Paulo, São Paulo, Brasil. <https://pt.scribd.com/document/346977565/TCC-Empresa-Junior>