

CURSO DE PSICOLOGIA

Camila Daniele Knak

**PRODUÇÃO DE SUBJETIVIDADE A PARTIR DE VIVÊNCIAS EM EMPRESAS
JUNIORES: UM PROJETO QUE (TRANS)FORMA?**

Santa Cruz do Sul - RS

2018

Camila Daniele Knak

**PRODUÇÃO DE SUBJETIVIDADE A PARTIR DE VIVÊNCIAS EM EMPRESAS
JUNIORES: UM PROJETO QUE (TRANS)FORMA?**

Artigo apresentado ao Curso de Psicologia da
Universidade de Santa Cruz do Sul, como parte
dos requisitos necessários a obtenção do título
de Bacharel em Psicologia.

Orientador(a): Dr^a. Karine Vanessa Perez

Santa Cruz do Sul - RS

2018

PRODUÇÃO DE SUBJETIVIDADE A PARTIR DE VIVÊNCIAS EM EMPRESAS JUNIORES: UM PROJETO QUE (TRANS)FORMA?

Camila Daniele Knak¹, Karine Vanessa Perez²

Resumo. Este estudo tem por objetivo compreender como a vivência em empresas juniores contribui na produção de subjetividade de futuros profissionais. Entende-se que as atividades extracurriculares na graduação podem proporcionar conhecimentos para a vida profissional. Entre essas atividades, estão as empresas juniores que articulam a teoria da graduação com as práticas de trabalho. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, na qual adotou 8 entrevistas semiestruturadas para o levantamento de informações. A análise dos resultados se deu a partir da análise de conteúdo, em que foram levantadas as categorias mais significativas, sendo elas o (re)pensar da profissão; a articulação do saber-fazer a partir da prática; e a produção de subjetividade. Revelaram-se que as vivências em empresas juniores auxiliam na formação acadêmica e profissional, gerando conhecimentos além da graduação. Também, este estudo mostrou que a produção de subjetividade é constituída por diversos elementos incluindo o desenvolvimento pessoal, o reconhecimento e o sofrimento no trabalho e as relações estabelecidas nesse contexto. Observou-se que as empresas juniores proporcionam o desenvolvimento de competências, satisfações e a vivências de dificuldades e desafios.

Palavras-chave: Empresa Júnior. Produção de Conhecimento. Centralidade do Trabalho. Formação Profissional. Subjetividade e Trabalho.

PRODUCTION OF SUBJECTIVITY FROM LIVING IN JUNIOR COMPANIES: A PROJECT THAT (TRANS) FORM?

Abstract. This study aims to understand how the experience in junior companies contributes to the production of subjectivity of future professionals. It is understood that extracurricular activities during the graduation period can provide insights into working life. Among these activities are junior companies that unite graduation theories with work practices. This is a qualitative research, in which he adopted 8 semi-structured interviews to collect information.

¹ Acadêmica do curso de Psicologia na Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC, e-mail: camiladknak@gmail.com

² Psicóloga. Doutora em Psicologia Social e Institucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS. Docente na Universidade de Santa Cruz do Sul - UNISC, e-mail: karinevanessaperez@gmail.com

The analysis of the results was based on the analysis of content, in which the most significant categories were raised, being them the (re) thinking of the profession; the articulation of know-how from practice; and the production of subjectivity. It was revealed that the experiences in junior companies help in the academic and professional formation, generating knowledge beyond graduation. Also, this study showed that the production of subjectivity consists of several elements including personal development, recognition and suffering at work and the relationships established in that context. It was observed that junior companies provide the development of competencies, satisfactions and experiences of difficulties and challenges.

Keywords: Junior Company. Knowledge Production. Centrality of Work. Professional qualification. Subjectivity and Work.

1 INTRODUÇÃO

O conceito de Empresa Júnior foi criado na França, em 1967, pensando na relação teórico-prática, no dinamismo e nas competências das diversas áreas. Este projeto visava disponibilizar a empresas e instituições, serviços baseados no conteúdo de sala de aula, com preços acessíveis e agilidade (SILVA; PINTO, 2011). No Brasil, o Movimento Empresa Júnior foi trazido em 1988 e acabou se expandindo mais rápido do que em seu país de origem sendo apoiado, inclusive, por leis que regem sua criação (CAMPOS et al., 2014).

A necessidade de experiências curriculares para a colocação no mercado de trabalho torna-se ainda mais evidente quando se trata do primeiro emprego. A participação em projetos na dimensão universitária, normalmente torna-se o diferencial para a contratação dos candidatos e nestas a Empresa Júnior recebe grande destaque. Segundo Valadão Júnior, Almeida e Medeiros (2014), esses projetos provocam reflexões que, junto aos cursos de graduação, contribuem na formação de seus alunos, preparando-os para a vida profissional.

Nesse aspecto, a produção de conhecimento, de subjetividade e os conceitos acerca do trabalho buscam agregar informação na vida desses jovens. Desse modo, este trabalho tem como objetivos compreender como a vivência em empresas juniores contribui na produção de subjetividade de futuros profissionais, bem como identificar de que modo as empresas juniores contribuem na formação acadêmica e profissional além de verificar como se dá a produção de subjetividade dos sujeitos a partir da vivência em empresas juniores. Tal fator envolve a ideia de que as universidades proporcionam significativas vivências aos

acadêmicos, sendo estas importantes oportunidades para agregar conhecimentos teórico-práticos.

O indivíduo, em sua constituição, acumula informações durante sua trajetória histórica e humana para que possa então, faz uso deste conhecimento em vida profissional. Nesse caso, a subjetividade é um fator determinante por contribuir no desenvolvimento de competências e, conseqüentemente, no seu crescimento pessoal (SILVA; COSTA; DIAS, 2014). Exercer uma profissão não é apenas produzir, mas transformar a si mesmo através da subjetividade e da realização (DEJOURS, 2004).

Neste sentido, essa pesquisa se mostra relevante para os estudos da psicologia, uma vez que abrange a produção de subjetividade, de conhecimento e a dimensão da centralidade do trabalho desde o momento da formação universitária. Além disso, proporciona refletir e observar como as atividades de desenvolvimento acadêmico contribuem para a formação dos sujeitos que transitaram pelo projeto das empresas juniores e participaram dessa pesquisa.

2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Empresa Júnior: um breve histórico

Em 1967, na França, surgiu a ideia de uma estrutura onde os estudantes pudessem colocar em prática as teorias de sala de aula. Esta proposta refere-se à transformação da prática em projetos que seriam disponibilizados para empresas a preços acessíveis (SILVA; PINTO, 2011). No momento em que o conceito de Empresa Júnior (EJ) se difundiu novas empresas foram criadas e, rapidamente, diversos países contavam com pelo menos uma instituição (MATOS, 1997).

No Brasil, o Movimento Empresa Júnior (MEJ), foi trazido em 1988, com a mesma proposta do movimento europeu. Nesse quesito, o MEJ brasileiro acabou expandindo-se rapidamente, contemplando 100 empresas em sete anos (CAMPOS et al., 2014). Gerido pela Confederação Nacional de Empresas Juniores - a Brasil Júnior - é uma das confederações mais atuantes na expansão do MEJ, bem como uma das maiores do mundo. Com isso, se fez necessária a criação de Federações e Núcleos, com o intuito de propagar e engajar as EJs.

Juntamente com o início do MEJ no Brasil, nasceu a Empresa Júnior FGV, vinculada a Fundação Getúlio Vargas, em São Paulo. Segundo dados da FEJERS (2017), no Rio Grande do Sul, na década de 1990, a PS Júnior, a Objetiva Jr., e a UniJúnior, foram as pioneiras. Na sequência, em 2000, foi criada a Federação de Empresas Juniores do Rio Grande do Sul, que

visa regularizar e organizar a criação, o desenvolvimento e o impacto gerado por cada EJ, bem como divulgar o trabalho empreendedor realizado no estado.

Com o surgimento e consolidação das EJs em 1996, criou-se a Lei nº 9.394, que estabelece as diretrizes e as bases da educação nacional, propondo que as Instituições de Ensino Superior (IES) oferecessem extensão, o que contemplava o projeto Empresa Júnior (BRASIL, 1996). Entretanto, apenas em 2016, foi aprovada a Lei da Empresa Júnior com funcionamento perante as IES e com objetivo de melhorar as condições de ensino da graduação, visando colocar em prática as teorias aprendidas em sala de aula (BRASIL, 2016).

Até 2017, 24 Federações, 700 EJs e mais de 22 mil membros de empresas juniores atuavam no Brasil, sendo 130 delas no Rio Grande do Sul, com mais de 1,4 mil empresários envolvidos diretamente (BRASIL JÚNIOR, 2017). A partir dessa considerável expansão evidencia-se a busca pela contribuição com a formação de diversos universitários.

Produção de conhecimento por meio da experiência em empresas juniores

As EJs têm por objetivo complementar a formação acadêmica e preparar para a vida profissional. Nesse sentido, visa gerar impactos sociais e econômicos, promovendo mudanças no desenvolvimento de competências que são contempladas durante a realização de serviços no âmbito da EJ (CAMPOS et al., 2014). É, portanto, um espaço de capacitação e preparação para a vida profissional. Por isso, contribui para a formação de profissionais mais capazes e habilitados para se desenvolver no mundo do trabalho a partir das constantes mudanças e das exigências impostas. Com isso, as empresas juniores

[...] participam efetivamente da preparação de futuros profissionais durante seu processo de formação acadêmica, a identificação e o acompanhamento da satisfação no trabalho de estudantes-empresários juniores que a elas se vinculam, evidencia-se como uma forma de potencializar sua experiência no contexto júnior e no próprio contato com o mercado de trabalho. (CAVALHERI; KRAWULSKI, 2013, p. 184).

Segundo Valadão Júnior, Almeida e Medeiros (2014), a constante necessidade de formação de competências entre os acadêmicos e o número de empresas juniores que vêm crescendo no país, provoca reflexões. Neste quesito, o questionamento principal tem se voltado a como esses projetos, junto às IES, têm formado seus alunos e preparando-os para a formação profissional.

Nesse sentido, pode-se dizer que várias mudanças surgiram no mercado. Antes, a obtenção do diploma era a garantia de trabalho, em que as empresas esperavam do trabalhador

uma postura cumpridora de regras, ordens e processos pré-estabelecidos (SILVA; PINTO, 2011). Atualmente, as vagas oferecidas estão tornando os diplomas cada vez mais necessários e insuficientes, exigindo aspectos cruciais para a contratação de pessoal. Vislumbram, portanto, pessoas com empenho individual, insatisfeitas com o ensino voltado apenas à teoria (ZILIOOTTO; BERTI, 2012).

Diante disso, as EJs e as Pequenas e Médias Empresas (PME), servem umas às outras. As EJs, enquanto desenvolvedora de serviços com valores mais baixos, e as PME proporcionando vivências profissionais para o mercado de trabalho. Portanto, Brum e Barbos (2009) afirmam que, esse projeto torna-se efetivo quando desperta o empreendedorismo no acadêmico em formação, inserindo-os no mercado de trabalho ou levando-os a estabelecer seu próprio empreendimento.

Apesar de algumas dificuldades estruturais perante as IES, as EJs têm grande potencial de expansão, consolidação e como instrumento de formação profissional. São fortes estratégias para disseminar e transferir conhecimento, integrando equipes multi e interdisciplinares. Da mesma maneira, proporcionando conhecimentos inovadores e de cunho tecnológico para que, em diferentes contextos e situações, possa inserir no mercado de trabalho profissionais cada vez mais competentes.

A centralidade do trabalho e a produção de subjetividade no meio acadêmico

O acadêmico, em seu processo de aquisição de habilidades para um cargo, atravessa vários obstáculos a fim de fortalecer suas relações pessoais e, ao mesmo tempo, tornar-se protagonista dos processos educacionais. Nesse sentido, age em função dos grupos que pertence, seja no âmbito do trabalho ou na instituição educacional e elaboram a vida social, educacional e profissional de maneiras, muitas vezes, dissociadas (VASCONCELOS; GOMES, 2016).

Os programas de aperfeiçoamento pessoal são onde os jovens encontram o complemento necessário para ingressar no mercado de trabalho com mais facilidade. Nessa lógica, as EJs são as organizações em que os acadêmicos buscam suprir essas demandas, aspirando qualificação sem interesse em capital e trabalho assalariado (WILHELM; PERRONE, 2012).

Por sua vez, o indivíduo está sempre ligado às suas questões subjetivas e estabelecidas, contemplando sua trajetória histórica e as influências institucionais. Atualmente, com as condições corporativas mais flexíveis fazem com que os jovens sujeitam-

se a condições de trabalho e empregos que nem sempre são desejáveis (ALVES; ALBANESE, 2016). Neste sentido, é importante mencionar que a produção de subjetividade se dá no contexto social, a partir das relações que os sujeitos vão estabelecendo entre si e com os acontecimentos da vida. Um desses acontecimentos é o mundo do trabalho onde ele consegue encontrar valor e significado através da execução de uma função.

A contribuição da psicologia acerca da subjetividade está na peculiaridade com que compreende a vida como um todo. Desse modo, voltamos ao pressuposto de que o ser humano pode participar, subjetivamente, da construção da sua própria vida e do coletivo. Além disso, é uma parte da constituição do sujeito que os torna únicos a partir das vivências e comuns pelo campo da objetividade que se forma com as experiências (BOCK; FURTADO; TEIXEIRA, 1999).

As mudanças recorrentes no cenário mundial permitem reestruturações, também, no campo do trabalho. Dar conta da subjetividade a partir das relações com o trabalho é um recurso onde o próprio sujeito é responsável por si em relação ao valor de mercado, como um processo de autovalorização, dando ênfase e continuidade ao seu processo de formação. Essa, permite ao indivíduo atingir altos padrões de desempenho, incluindo o jovem nos ideais da empresa, abrindo espaço para seu papel naquilo que se refere às tecnologias e nos meios sociais, dando uma nova visão ao seu capital de mercado (WILHELM; PERRONE, 2012).

Com isso, a subjetividade e sua relação com o trabalho é manifestada quando o sujeito busca adquirir ou aperfeiçoar os conhecimentos para a inserção no mercado profissional. Assim, a vivência nas EJs proporciona aos indivíduos uma visão de mundo mais aprofundada sobre os ideais institucionais e empresariais, fazendo com que aprenda a lidar com o coletivo e, ao mesmo tempo, desenvolva aspectos relativos a competências individuais.

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa foi desenvolvida a partir do método qualitativo, já que se optou por realizar entrevistas semiestruturadas. As pesquisas qualitativas trabalham de forma subjetiva com a realidade social. Utilizam a linguagem para contextualizar as ações e aquilo que não é quantitativo. Coloca-se como um conjunto de dados descritivos de características que compõem a parte teórica do que será pesquisado (MINAYO, 2004).

A entrevista semiestruturada pode conter perguntas abertas e fechadas onde o pesquisador precisa ter um roteiro de questões pré-definidas, seguindo-o semelhantemente a uma conversa informal. O entrevistador necessita manter sua atenção voltada aos pontos de

interesse, incluindo novas perguntas quando for necessário para que as informações fiquem claras. Esse formato de entrevista é utilizado para obtenção de uma determinada quantidade de dados, direcionando o assunto com a intenção de alcançar os objetivos (BONI; QUARESMA, 2005).

Em consonância com método qualitativo, nesta pesquisa, para análise e compreensão dos dados utilizou-se a Análise de Conteúdo, em que suas fases são caracterizadas de forma cronológica. Na pré-análise organizam-se os dados; lê-se todo o conteúdo inicial; escolhe-se os documentos que serão analisados e se estabelecem os critérios; de exploração do material onde conclui-se e prepara-se o material para análise, decompondo-os ou enumerando-os a partir das regras estabelecidas. Para finalizar, faz-se o tratamento do material, onde determina-se os temas e sub-temas a partir das categorias de análise (BARDIN, 2010).

Além disso, para auxiliar no registro dos dados, foi realizado o diário de campo. Segundo Minayo (2004) o diário de campo é um instrumento no qual podemos colocar nossas reflexões, observações, questionamentos e informações que não puderam ser obtidas na utilização de outras técnicas. O pesquisador utiliza-o para poder agregar detalhes que considera importantes na constituição da pesquisa. Essa ferramenta é empregada desde o início do estudo e quanto mais informações conterem, mais rico é o seu auxílio na construção da análise dos dados.

Durante as entrevistas, foram realizadas 20 perguntas, abertas e fechadas, para que o participante pudesse responder todas as questões de acordo com os objetivos da pesquisa. As entrevistas semiestruturadas foram realizadas com 8 indivíduos, entre homens (4) e mulheres (4), de faixa etária entre 20 e 28 anos, ex-membros de empresas juniores de universidades do Rio Grande do Sul e tendo sua trajetória, nestas instituições, encerrada nos últimos 5 anos. Como critérios de exclusão, podemos citar menores de 18 anos, pós-juniores de outros estados, indivíduos que ainda estejam atuando na EJ e ainda pessoas que não tenham vivenciado este projeto.

Os entrevistados foram selecionados visando pouco ou nenhum vínculo com a entrevistadora, para que não houvessem interferências subjetivas no momento da conversa. Cada entrevistado trouxe suas peculiaridades sobre a experiência, tendo seu tempo de permanência na EJ variando de 8 meses até 4 anos. A descoberta do projeto, normalmente, deu-se a partir de divulgação de vários meios, incluindo palestras, redes sociais e influência de colegas. Atualmente, a maioria deles ainda são alunos da graduação ou possuem algum vínculo acadêmico, sendo suas áreas de formação: Administração, Engenharia Civil, Engenharia de Alimentos, Jornalismo, Publicidade e Propaganda e Psicologia.

A pesquisa foi considerada de risco mínimo, não envolvendo nenhuma pergunta que pudesse causar desconforto ou mal-estar ao participante, salvo da sua garantia de anonimato e tornando a referida pesquisa segura. Em consentimento com os princípios éticos, utilizou-se o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, garantindo os direitos dos participantes e assegurando a pesquisadora. O projeto foi enviado, via Plataforma Brasil, para análise do Comitê de Ética e Pesquisa, sendo aprovado com o CAAE nº 81301417.4.0000.5343.

4 DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS

Nesse capítulo será apresentada a descrição dos resultados sinalizando como foi guiada a linha de raciocínio e a organização dos dados, revelando a pesquisa em si. O material foi transcrito na íntegra, lido e relacionado com as anotações feitas no diário de campo. Juntamente com este, foi realizado fichamento da teoria que tinha coerência com a abordagem de cada momento das entrevistas para, então, determinar as categorias.

Após, foram selecionados trechos literais significativos e incluídos na pesquisa conforme relevância dos temas abordados. Por último, visou-se estabelecer relação entre os trechos selecionados das entrevistas e teoria levantada para contextualizar as categorias, sendo elas: o (re)pensar da profissão; a aquisição do saber-fazer a partir da prática; e a produção de subjetividade.

As categorias foram elencadas devido a frequência com que os entrevistados abordaram as referidas temáticas. Além disso, a definição das três categorias tem relação direta com o objetivo geral e com os objetivos específicos abordados nessa pesquisa, de acordo com as informações obtidas durante as entrevistas e replicadas abaixo na análise.

Na primeira categoria intitulada: “O (re)pensar da profissão”, são abordadas questões da vida acadêmica sob a ótica da profissão e sobre a construção de uma vida profissional. Nesta parte do texto, leva-se em consideração o ingresso na universidade, o currículo acadêmico, a troca de curso da graduação, a trajetória no projeto Empresa Júnior e a experimentação para uma vida profissional, bem como suas influências e o desejo de empreender.

Na segunda categoria “A aquisição do saber-fazer a partir da prática” são tratados conteúdos em relação aos objetivos da Empresa Júnior enquanto projeto de extensão. Nessa perspectiva, a escrita é guiada por reflexões sobre o desempenho da teoria na prática, na troca de conteúdos entre os colegas de projeto, nos aprendizados extracurriculares proporcionados nesse ambiente e sobre a importância da graduação nesse processo.

Na terceira e última categoria nomeada: “A produção de subjetividade”, aspectos em relação a percepções, opiniões e sentimentos são abordados. Nesse quesito, a desorganização da equipe, a valorização do trabalho, a frustração frente aos obstáculos e a dificuldade de entendimento do projeto são colocados em estudo.

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nessa seção, serão apresentadas a análise e a discussão dos resultados a partir dos relatos e das informações obtidas através das entrevistas realizadas. Além disso, também serão apresentadas as categorias temáticas, conforme a organização dos objetivos e resultados da pesquisa.

Dessa maneira, essa parte revela a pesquisa em si, sendo o material analisado advindo, essencialmente, das entrevistas. Assim, os comentários fragmentados foram, em certos momentos, relacionados com a teoria para que fosse possível fundamentar teoricamente esse estudo.

Os fragmentos das entrevistas estão identificados com nomes fictícios afim de preservar o anonimato dos indivíduos. O nome das empresas juniores foi alterado para “Empresa Júnior” quando citado durante a entrevista, também, para manter o sigilo em relação a uma possível identificação dessas instituições e os entrevistados.

Alguns trechos das entrevistas contêm colchetes em seu início para facilitar a compreensão do texto e a essência da temática tratada. Porém, vale reforçar que houve um total cuidado em manter o discurso literal das entrevistas analisadas. Além disso, os comentários selecionados estão vinculados com as fundamentações teóricas e observações realizadas pós-entrevistas no diário de campo.

O (re)pensar da profissão

Conforme os relatos, constatou-se que os pós-juniores entrevistados trouxeram com suas vivências, uma singularidade própria que foi evidenciada durante as falas. Com isso, foi possível identificar que houve uma percepção diferenciada acerca do seu curso de graduação e do ingresso no mercado de trabalho, a partir daquilo que foi vivido junto as empresas juniores.

A Empresa Júnior tem como essência, desenvolver os membros e as pessoas envolvidas, em aspectos técnicos, acadêmicos, profissional e/ou pessoal. Porém, em função da

variedade de estruturas, modelo de gestão, culturas e outros fatores, o aproveitamento do que pode ser oferecido, em função do seu objetivo principal, torna-se diferenciado (MORETTO NETO et al., 2004).

Ao relatar as possibilidades que a Empresa Júnior trouxe para sua vida acadêmica, Tânia revela que decidiu mudar de curso. Gostava de aprender sobre as diversas áreas, mas não gostava de realizar projetos na área da graduação e enfatiza:

Eu mudei de curso e isso foi uma coisa muito boa na minha vida porque eu consegui me descobrir dentro da Empresa Júnior, o que eu realmente gostava de fazer. E, eu realmente eu pretendo trabalhar em alguma coisa que envolva empreendedorismo mas na minha área de Empresa Júnior, sabe. (TÂNIA).

Já Isabel, teve um ponto de vista, ao mesmo tempo que semelhante, com seus contrapontos. Conseguiu um emprego por ter colocado a vivência da Empresa Júnior no currículo, mas percebeu que não era exatamente o que ela queria, conforme relatado abaixo.

Direcionou o que eu espero do meu curso, né... pra minha profissão que recursos humanos e psicologia do trabalho é uma coisa que hoje não me interessam que eu vi que não era isso que eu queria fazer. Então, como profissional e uma parte organizacional da psicologia eu acho que eu não entraria hoje. Eu não sairia da faculdade formada e faria alguma coisa na empresa organizacional. (ISABEL).

Oliveira (2005), ressalta que a EJ influencia diretamente no contato profissional, uma vez que desenvolve habilidades e competências que são necessárias para a competitividade no mercado de trabalho. Dessa maneira, justifica-se a importância das empresas juniores na construção do campo profissional, dando ênfase ao aproveitamento teórico-prático.

Nessa perspectiva, Dejourns (2005) reforça que existe uma forma habitual de realização do trabalho onde contém uma certa incoerência naquilo que está prescrito e no que realmente acontece. Assim, a Empresa Júnior vem com o intuito de ser um laboratório de experimentação para o mercado de trabalho, onde os alunos estão amparados pela estrutura da universidade e pelos professores e, ao mesmo tempo, vivenciam o real do trabalho.

Em concordância com os autores, a entrevistada Cristina comenta que pretende utilizar os conhecimentos adquiridos na EJ em sua vida profissional da forma como puder, entendendo que a experiência no projeto lhe trouxe uma prévia de habilidades que são necessárias para o mercado de trabalho. Neste sentido, destaca que

[...] realmente, parece muito um treinamento, assim, para o que tu vai viver aqui fora, assim. É, realmente, uma prévia do que tu vai encontrar no mercado de trabalho porque, como tu lida com clientes reais, mas num ambiente mais

controlado, como é o da universidade, né, é uma boa... é uma boa oportunidade para tu ter esses erros, essas incertezas e esses crescimentos que, às vezes, no mercado de trabalho, assim, real, digamos, é mais difícil de tu poder errar, enfim. (CRISTINA).

Porém, durante as informações extraídas pós entrevistas e refletidas no diário de campo em relação a esse treinamento para o mercado de trabalho, houve um embate quanto a transmissão de informações e engajamento no projeto advindas pelos professores. Atualmente, por considerarem o projeto como concorrência, alguns docentes evitam se envolverem no projeto, uma vez que possuem sua própria empresa e vendem algum produto que a Empresa Júnior também se propõe a vender.

Também, foi identificado que existem diversas áreas de atuação em que o pós-júnior pode ser contratado devido a sua capacidade. Há uma grande influência do MEJ nos empregos atuais visando, na maioria das vezes, a busca pelo trabalho em consultoria (OLIVEIRA; RIBEIRO, 2013).

Confirmando a percepção dos autores, o entrevistado Edson reforça que sua experiência na Empresa Júnior trouxe aprendizados significativos, inclusive porque lhe guiou na escolha da escola de especialização em consultoria no momento em que realizou seu intercâmbio, influenciado especialmente pela sua experiência no projeto.

Concretizei algumas coisas já que eu queria fazer, assim, depois do movimento Empresa Júnior. Abriu muitas portas pelo Movimento Empresa Júnior, também. Por exemplo, o estágio que eu tô, hoje em dia, entrei por uma indicação de um colega meu de Empresa Júnior que é algo que acontece muito. Acontece muito, também, de pessoas empreendendo e chamando outras pessoas de Empresa Júnior. (EDSON).

Segundo Dolabela (1999), existem outras particularidades do empreendedor que torna necessário a definição do que aprender e quando aprender, praticando, errando, tentando novas formas e criando, independente do ambiente e suportando as incertezas. Isso porque o empreendedorismo pode ser desenvolvido em qualquer campo do saber, desde que haja uma base educacional significativa para o desenvolvimento de todo o potencial humano.

O mais relevante é a forma com que o sujeito busca esse conhecimento e coloca em prática. No primeiro momento, recebe as informações em sala de aula e os utiliza durante sua vivência na Empresa Júnior e, depois, reforça ou adquire outros conhecimentos na constituição do seu próprio negócio ou na empresa onde trabalha.

Então, eu acho que isso também é uma coisa que aflora em muitas pessoas que tão na Empresa Júnior e já tive “n” experiências depois disso, tanto profissionais quanto tentativas de empreendimentos, tanto de empreendimentos também e eu acho que

tudo isso foi fortalecido pela Empresa Júnior que é um sentimento que tu não consegue deixar ele morrer. (TALLIS).

Essa experiência possibilitou aos estudantes um aprendizado experimental de acordo com o mercado de trabalho. A partir dos relatos, pode-se perceber que cada indivíduo ressignificou e concebeu novas estratégias para construir uma vida profissional mais prazerosa, seja ela na mudança da formação ou no desenvolvimento profissional.

O trabalho compreende a subjetividade do sujeito, quando falamos de sentimentos em relação ao que não está determinado, institucionalizado e apaziguado. De forma contrária, trabalhar seria uma formação constante para superar aquilo que foi determinado em consenso com os desejos e a realidade (SZNELWARD; UCHIDA; LANCMAN, 2011).

Porém, o treinamento para a realização do trabalho proposto pela Empresa Júnior, em função da prática, é colocado em questão. Existem facilidades e barreiras que propiciam o conhecimento teórico-prático nas atividades desenvolvidas. Portanto, considera-se num segundo momento questionar se o projeto vem cumprindo seu papel: relacionar teoria e prática.

A articulação do saber-fazer a partir da prática

Os conhecimentos adquiridos pelos entrevistados na universidade tiveram uma dimensão bastante diferentes em relação a sua aplicabilidade. Suas características mais próximas receberam destaque enquanto busca de informações para a associação de teoria e prática ou, ainda, em certos momentos, a prática antes da teoria.

Existe um sentido diferente na forma de atribuir a relação de trabalho e a realidade de trabalho. Essas, são apresentadas pelo sujeito, de forma individual ou coletiva, no modo de agir, sentir e pensar. Moraes, Vasconcelos e Cunha (2012) reforçam essas características, ressaltando a importância da confiança e do coletivo para a construção dos saberes.

O trabalho real não se trata somente da experiência de contato com a matéria e os objetos, mas de conhecer o indivíduo pela sua força ao ser contido. Trabalhar é enriquecer suas experiências sociais, perante seus contatos com o outro e em relação ao desenvolvimento da subjetividade e conhecimentos. O real do trabalho é considerado além do mundo objetivo sendo, também, o real do mundo social (DEJOURS, 2004).

No entanto, apesar da formação empreendedora da EJ ser constituída coletivamente, a formação do saber, por vezes é individualizada. E a busca pelas informações necessárias para a execução do trabalho, são extracurriculares. Através dos relatos de Monique, é possível

perceber que foi indispensável a busca pela informação e a prática para a realização do trabalho:

Agora, quando eu comecei a trabalhar na Empresa Júnior, a fazer parte da Empresa Júnior, que eu precisava utilizar essa ferramenta, precisava utilizar ferramentas de edição, de imagem, de vídeo e tudo mais, eu comecei a me desafiar mais, só que nessas áreas, assim, porque era necessário. Era uma coisa que eu já gostava, mas não tinha muito conhecimento então eu fui atrás. Eu acho que, dessa forma, aliou bem teoria com prática, assim, porque, na verdade, explorou mais a prática do que a teoria, sabe. (MONIQUE).

É nesse momento que a inteligência prática surge. Caracterizada pela astúcia, esse tipo de inteligência se sobressai aos conhecimentos teóricos. Também, é intuitiva, uma vez que se estabelece no corpo. Dessa maneira, é possível ressaltar que é a realização do trabalho que gera a inteligência e não o contrário (DEJOURS, 2008).

Bueno e Macêdo (2012) destacam que a inteligência prática utiliza recursos próprios, da resistência aquilo que é dito e produção imaginativa, em função das habilidades e estratégias aos imprevistos. Também, propõe encarar situações desenvolvendo um conhecimento pessoal para contribuir com o coletivo.

Conforme essa produção de experiências entre teoria e prática vai acontecendo, o contato com o coletivo propicia essas trocas de saberes. Nesse contexto, Miguel reconhece que esses momentos eram importantes para o desempenho geral da equipe na execução dos serviços.

A gente tentava incluir o máximo de pessoas possíveis, o máximo de semestres possíveis dentro de um projeto para que todos pudessem ter o mesmo aprendizado. Então, quem tava mais atrasado, mais precoce no curso aprendia com quem tava mais avançado lá na frente. Era bastante legal e dentro do espaço que eu tava lá, nunca foi um problema para quem tava atrasado no curso. Inclusive, foi bastante motivador e gratificante. (MIGUEL).

A realização das tarefas para cada cargo, uma vez que a Empresa Júnior é setorizada, acaba gerando conhecimentos extracurriculares que, inclusive, não constituem a área de formação daqueles indivíduos. Isso acontece, porque algumas empresas juniores são criadas com direcionamento para apenas um curso de graduação.

Nessa perspectiva, Flávio entende que, por ter fundado a EJ do seu curso de graduação, acabou não desenvolvendo a teoria na prática pois precisou aplicar outros conhecimentos. Assim, salienta que percebe uma evolução pessoal

[...] não tanto profissional porque, quanto questões técnicas, assim, eu fiquei muito mais na parte de fundação, gestão e liderança. Ali acabei me envolvendo menos com projetos. (FLÁVIO).

Dentre as informações colhidas no diário de campo foi possível a observação de que o projeto Empresa Júnior visa agregar uma bagagem enriquecedora aos seus participantes. Além dos conhecimentos já adquiridos na execução de serviços para a comunidade, o Movimento Empresa Júnior promove eventos e *workshops*, em diversas cidades do mundo, buscando uma aproximação com os contextos locais e globais.

Desse modo, procura oferecer experiências diversificadas para um maior desenvolvimento dos membros. Em contraponto, torna inviável a ida de algumas equipes por inteiro ou de, pelo menos, um representante por este não possuir um trabalho assalariado ou não ter um poder aquisitivo que financie essa participação, ficando restrita apenas a uma camada da população de universitários.

A realização de treinamentos, curso e *workshops* pelos trabalhadores fazem com que estes executem seu ofício com melhor qualidade. Há uma produção a partir de uma sequência de ações onde os indivíduos dividem as tarefas e se especializam nelas, desempenhando a atividade sem perdas operacionais (GOSDAL, 2016).

Ainda, Miguel salienta que seus maiores conhecimentos foram adquiridos através do aprendizado no projeto e que era um contraste muito grande em relação aquilo que via em sala de aula. Porém, enfatiza que é necessário se conscientizar sobre o propósito do projeto.

O que eu não gostava era, muitas vezes, a Empresa Júnior entrar na frente da minha graduação. Isso é uma coisa que eu não indico para ninguém que faça parte da Empresa Júnior porque é um negócio, ah é muito legal e tudo mais, só que eu acabava esquecendo da graduação e enquanto Empresa Júnior, foi a minha pior fase enquanto estudante. Eu acho que deveria rolar uma conscientização maior de que a empresa júnior é um projeto paralelo e ela não substitui a graduação. Isso eu sentia que faltava muito dentro da Empresa Júnior. (MIGUEL).

Essas formas de compreensão em relação a teoria, demonstram significativamente a construção de uma reflexão acerca do estudo. Quando reforçada na prática, se torna mais fácil de obter um entendimento teórico sobre aquilo que está sendo executado. Por vezes, associados, contribuem ainda mais para a formação profissional e, por assim dizer, na construção da subjetividade relativa ao trabalho desempenhado pelos indivíduos.

A preparação para a vida profissional e a formação acadêmica demandam, também, conforme já abordado, características empreendedoras, mas, acima de tudo, características ímpares de cada indivíduo. É importante que o sujeito se perceba nesses contextos e esteja

preparado para as transformações em função dessa relação entre a universidade e o contexto do trabalho.

A produção de subjetividade

Os indivíduos que passam pela trajetória das empresas juniores têm uma compreensão singular sobre os aspectos que o projeto ofereceu para sua vida acadêmica e profissional. Considera-se possível destacar, também, o crescimento pessoal durante a jornada. Nesse contexto, portanto, a Empresa Júnior tem intuito de provocar influências no crescimento de cada pessoa que passou pela experiência.

A dimensão subjetiva refere-se ao lado interior de cada pessoa, a busca pelo autoconhecimento, a reflexão sobre experiências vividas, sensações, medos e traumas pessoais, que também contribuem para a aprendizagem e muitas vezes não são devidamente abordados no discurso gerencial. Ocorre a idealização de um protótipo de profissional tido como modelo, resultado de um processo essencialmente pragmático e que não leva em consideração a singularidade e a individualidade de cada ser humano (SILVA; COSTA; DIAS, 2014).

Quando colocados a refletir sobre seu desenvolvimento pessoal, os entrevistados trouxeram, de modo semelhante, pontos que foram relevantes para sua carreira. O amadurecimento, o crescimento profissional, a aquisição de responsabilidades e desenvoltura frente as demandas de trabalho, além de um aumento no ciclo de amizades, sendo estes os fatores que ganham destaque no processo de formação.

Conforme Carrieri e Pimentel (2005) trazem que o perfil, juntamente com as normas, valores e objetivos, padrões de comportamento, são elementos institucionalizados que influenciam na construção de significados culturais, atuando nos interesses do grupo de domínio e sobre as características dos sujeitos organizacionais. Nas empresas juniores, os autores alegam que, devido às peculiaridades na forma de trabalho, na equipe e no ambiente, há um predomínio nos valores baseados no sujeito e baseados na organização.

O desenvolvimento pessoal está voltado à reflexão, ao engajamento e ao planejamento, essas características possibilitam a formação de competências e demais processos, gerando maior autonomia, gerenciamento e ação conforme as necessidades do mercado de trabalho. A gestão, a organização e a reflexão são qualidades bastante importantes e ganham destaque quando pensado, também, no desenvolvimento profissional (LUNA et al., 2014).

Neste quesito, porém, existem contrapontos. Foi possível perceber também que a amizade é colocada, muitas vezes, acima do fator competência. Os vínculos pessoais misturam-se facilmente com as relações profissionais, sendo prejudicial ao andamento do projeto. Isso significa que o membro com o maior ciclo de amizades, muitas vezes, possui maior destaque dentro da EJ, concorrendo a cargos mais altos dentro e fora do projeto (núcleos, federações por exemplo) ou sendo representante da empresa em eventos. Tal fato demonstra uma diferença em relação àquele que é mais competente e que, por vezes, não tem um convívio amistoso tão grande.

Quando existem interferências no processo de trabalho, alguns aspectos são ressaltados no discurso dos indivíduos que passaram pela vivência. Mesmo que, em boa parte das entrevistas os participantes reforçam que as atuações positivas se sobressaem, também, revelaram algumas situações negativas. Nessa concepção, Monique traz a sua contribuição positiva sobre o aprendizado adquirido.

Eu acho que a Empresa Júnior me proporcionou aprender a trabalhar em grupo porque, apesar de a gente sempre dizer que a gente sabe trabalhar em grupo, a gente não sabe e a Empresa Júnior fez eu ter essa noção de como é trabalhar em uma equipe diferente da gente. (MONIQUE).

No coletivo do trabalho existem formas de realização dos serviços onde se estipulam formas respeitadas de trabalhar. Isso porque os indivíduos possuem métodos singulares de execução para que a atividade se torne viável. Cooperar presume um comprometimento que é técnico e social. Ao mesmo tempo que é execução é, também, senso de coletivo (DEJOURS, 2004).

Por sua vez, Cristina salienta que se sentia incomodada com a quantidade de membros atuando na mesma empresa e nos mesmos horários. Acredita que se houvesse um fluxo de horários diferenciado e uma melhor organização, a produção do trabalho seria mais efetiva.

Organizar mais o fluxo de trabalho interno porque eu acho que era isso que afetava mais, assim, o todo. Uma falta de organização que poucos tinham, ficavam responsáveis pela organização e muita gente. Então era um pouco complicado. (CRISTINA).

Além disso, como o projeto é realizado de modo voluntário, Dejours (2008) discorre que o reconhecimento pode ser financeiro ou não. É através dele que é dado sentido ao trabalho, possibilitando que o sofrimento se transforme em prazer. O reconhecimento,

portanto, não é apenas a execução da tarefa, mas o fortalecimento da identidade pessoal. Tânia acabou percebendo claramente esse aspecto quando executava alguma função.

Eu acho que uma coisa que eu me sentia, às vezes, um pouco desanimada era esse negócio de valorização do empresário júnior que, às vezes, não era tão aparente. Tipo, a gente trabalhava muito e, às vezes, a gente não via claramente um retorno para nós. (TÂNIA).

Também, houve um posicionamento de desânimo por parte de Monique e Edson quando não conseguiam concluir algum projeto ou as atividades se tornavam mais árduas. Dejours (1992) ressalta que o sofrimento no trabalho faz com que o sujeito desenvolva estratégias defensivas em busca da produtividade, podendo utilizar as estratégias para lidar com o mal-estar que sente no trabalho. Assim, os trabalhadores podem manifestar dificuldades na execução das tarefas em função do sofrimento psíquico. Tais situações podem ser verificadas nas falas abaixo

Era frustrante, assim, a frustração era o que eu não gostava muito, assim. Era bem ruim, assim, profissionalmente falando de tentar chegar a um objetivo e acabar dando com a cara na parede, de novo, assim. Várias e várias vezes. Essa era a parte negativa, assim. Essa frustração que era bem contínua. (MONIQUE).

[...] algumas tarefas que eram mais operacionais, mais de ir pra lá e planilhar por horas e horas ou cotar a inflação horas e horas e tudo mais, umas coisas mais braçais, a gente ficava um pouco mais... não frustrado mas um pouco mais desanimado, assim. (EDSON).

Embora existissem esses desencantos em relação ao andamento do projeto, o entendimento do que era proporcionado nesse ambiente e todas as funções desempenhadas se tornavam um percalço bastante grande e os relatos frente a isso foram unânimes. Com isso, Miguel destaca:

[...] um ponto que tem que ser muito trabalhado ainda em todas as empresas juniores e tal, assim, até para o movimento crescer, cada vez mais, é trabalhar muito na visualização, visibilidade da Empresa Júnior dentro da faculdade que ainda é muito desvalorizada, sabe. (MIGUEL).

Entende-se que muitos outros aspectos poderiam ter sido levantados e abordados na construção da subjetividade. Por sua vez, a subjetividade se constituiu de forma a perceber que a produção coletiva no campo educacional e profissional é um pouco complexa, visto que lida com pessoas. Cada um desses indivíduos possui suas particularidades advindas do seu contato com a cultura, os ambientes e as pessoas que o cercam.

A partir disso, conclui-se que o Movimento Empresa Júnior, frente ao relato dos entrevistados, tem cumprido seu papel. Todos os indivíduos conseguiram desenvolver, dentro das suas possibilidades, reflexões acerca da vida pessoal, acadêmica e profissional. Com isso, os objetivos e características voltados ao empreendedorismo, as competências e habilidades, proporcionam uma construção diferenciada em relação às demais atividades das universidades.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao concluir esta pesquisa, identificou-se que os objetivos propostos inicialmente foram apresentados de acordo com as teorias e os resultados levantados. Evidenciou que a proposta das empresas juniores em produzir conhecimentos e tornar jovens mais preparados para o mercado de trabalho está sendo cumprida. No entanto, percebeu-se que esta vivência produz muito mais do que uma oportunidade de realizar a prática profissional em um ambiente universitário. Esta experiência proporciona aos estudantes um contato com o real do trabalho, antes mesmo de se iniciarem os estágios ou as práticas profissionais, fazendo com que estes desenvolvam competências profissionais a partir do uso da inteligência prática e relações sociais.

Tornou-se possível obter um estudo acerca da produção de subjetividade que o projeto proporciona àqueles que vivenciam essa experiência. Os indivíduos que passaram pelas empresas juniores expressaram seus aspectos potencializadores e as suas dificuldades referentes as contribuições durante o curso de graduação a partir de vivências mediadas pelo trabalho real.

Ainda, identificou-se que há uma produção de conhecimento que o projeto possibilitou aos participantes. Entretanto, as informações coletadas nas entrevistas evidenciaram que as empresas juniores proporcionam o acompanhamento da teoria na prática, sendo que, em muitos casos, a construção da prática acaba ocorrendo antes da teoria. Essa construção se dá na busca pela informação e nas trocas especialmente com os colegas, uma vez que os professores não se envolvem tanto no projeto como proposto.

Além disso, o levantamento acerca da produção de subjetividade dos sujeitos apontou que a Empresa Júnior auxilia na constituição do indivíduo na preparação para o mercado de trabalho, uma vez que destaca dificuldades em lidar com o contexto empresarial em conjunto com a equipe de trabalho.

A pesquisa apresentou limitações em relação a localização dos principais núcleos de empresas juniores do Rio Grande do Sul, dificultando a locomoção da pesquisadora e o acesso aos entrevistados. O tempo despendido de cada entrevistado e a crítica positiva sobre vários aspectos também foi um ponto relevante para uma análise mais aprofundada.

Acredita-se que essa pesquisa foi essencial para se ampliar as informações sobre a psicologia no contexto institucional e do trabalho que, por vezes se restringe a grandes corporações. Nesse quesito, ainda são necessárias pesquisas mais aprofundadas acerca do andamento de cada projeto que tenha como objetivo acrescentar informações profissionais na vida dos acadêmicos. Por fim, refletir sobre o tipo de conhecimento que está sendo gerado dentro das universidades para que os indivíduos se tornem mais observadores e críticos em relação as suas produções.

REFERÊNCIAS

ALVES, D. C. B.; ALBANESE, L. A produção de subjetividade em programas de aprendizagem profissional. **Psicol. Argum.**, Curitiba, v. 34, n. 86, p. 318-332, out./dez. 2016.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. 4. ed. Lisboa-Portugal: Edições Loyola para Edições 70, LTDA., 2010.

BOCK, A. M. B.; FURTADO, O.; TEIXEIRA, M. L. T. **Psicologias: uma introdução ao estudo de psicologia**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 1999. 368 p.

BONI, V.; QUARESMA S. J. Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais. **Revista Eletrônica em Tese**, v. 2, n. 1(3), p. 68-80, 2005. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/emtese/article/view/18027/16976>>. Acesso em: 31 mai. 2018.

BRASIL JÚNIOR. Disponível em: <<https://www.brasiljunior.org.br>>. Acesso em: 13 set. 2017.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dez. de 1996. **Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional**. Brasília, DF, dez. 1996.

_____. Lei nº 13.267, de 6 de abr. de 2016. **Disciplina a criação e a organização das associações denominadas empresas juniores, com funcionamento perante instituições de ensino superior**. Brasília, DF, abr. 2016.

BRUM, M. A. C.; BARBOS, R. R. Comportamento de busca e uso da informação: um estudo com alunos participantes de empresas juniores. **Perspect. Ciênc. Inf.**, Belo Horizonte, v. 14, n. 2, p. 52-75, 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-99362009000200005&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 15 set. 2017.

BUENO, M.; MACÊDO, K. B. A clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. **Estudos Contemporâneos da Subjetividade (ECOS)**, v. 2, n. 2, p. 306-318, 2012.

CAMPOS, E. B. D. et al. Empresas juniores como espaços de apoio à formação profissional de estudantes universitários brasileiros. **Rev. Psicol. Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 14, n. 4, p. 452-463, dez. 2014. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000400011&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 13 set. 2017.

CARRIERI, A. P.; PIMENTEL, T. D. Significações culturais: um estudo de caso da UFMG Consultoria Júnior. In: **Revista de Administração Mackenzie**, v. 6, n. 3, p. 137-166, 2005.

CAVALHIERI, K. E.; KRAWULSKI, E. Processo de adaptação de uma escala de satisfação no trabalho ao contexto das empresas juniores: resultados preliminares. **Barbaroi**, Santa Cruz do Sul, n. 39, p. 164-191, dez. 2013. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-65782013000200008&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 28 set. 2017.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**: estudo de psicopatologia do trabalho. 5. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

_____. Subjetividade, trabalho e ação. **Prod.**, São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, set./dez. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132004000300004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 8 jun. 2018.

_____. Inteligência prática e sabedoria prática: duas dimensões desconhecidas do trabalho real. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Orgs.). **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz, Brasília: Paralelo 15, 2005.

_____. Análise psicodinâmica das situações de trabalho e sociologia da linguagem. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Orgs.). **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz, Brasília: Paralelo 15, 2008. p. 143-158.

_____. Addendum: Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Orgs.). **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Ed. Fiocruz, Brasília: Paralelo 15, 2008. p. 57-123.

DOLABELA, Fernando. **Oficina do empreendedor**. São Paulo: Cultura Editores, 1999.

FEJERS. Federação de Empresas Juniores do Estado do Rio Grande do Sul. Disponível em: <<http://fejers.org.br>>. Acesso em: 13 set. 2017.

GOSDAL, Thereza Cristina. Histórico das relações de trabalho e seu reflexo na organização e gestão do trabalho: do assédio moral ao assédio moral organizacional. In: MACÊDO, K. B. et al. (Org.). **Organização do trabalho e adoecimento**: uma visão interdisciplinar. Goiânia: Ed. da PUC Goiás, 2016.

LUNA, I. N. et al. Empresas juniores como espaço de desenvolvimento de carreira na graduação: reflexões a partir de uma experiência de estágio. **Rev. Psicol. Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 14, n. 4, p. 441-451, dez. 2014. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000400010&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 1 jun. 2018.

MATOS, Franco de. **A Empresa Júnior no Brasil e no mundo: o conceito, o funcionamento, a história e as tendências do movimento EJ.** São Paulo: Martin Claret, 1997. p. 199.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade.** 22. ed. Petrópolis: Vozes, 2004. 80 p.

MORAES, R. D.; VASCONCELOS, A. C. L.; CUNHA, S. C. P. Prazer no trabalho: o lugar da autonomia. **Rev. Psicol. Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 217-227, ago. 2012. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572012000200007&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 2 jun. 2018.

MORETTO NETO, L. et al. (Org.). **Empresa Júnior: espaço de aprendizagem.** Florianópolis: Gráfica Editora Pallotti, 2004. p. 237.

OLIVEIRA, Edson Marques. **Empreendedorismo social e Empresa Júnior no Brasil: o emergir de novas estratégias para formação profissional.** São Paulo: UNESP, 2005. Disponível em: <<http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000523.pdf>>. Acesso em: 12 out. 2017.

OLIVEIRA, J. M.; RIBEIRO, F. S. **A Empresa Júnior e a formação de empreendedores.** Anprotec, 2013. Disponível em: <[http://anprotec.org.br/anprotec2014/files/artigos/artigo%20\(49\).pdf](http://anprotec.org.br/anprotec2014/files/artigos/artigo%20(49).pdf)> Acesso em: 30 mai. 2018.

SILVA, A. B.; COSTA, V. P.; DIAS, S. O. M. Determinantes do processo de aprendizagem no programa trainee da Empresa Júnior de Administração (EJA) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB). **RACE - Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 15, n. 1, p. 275-298, mar. 2014. Disponível em: <<http://editora.unoesc.edu.br/index.php/race/article/view/7573>>. Acesso em: 28 set. 2017.

SILVA, R. C. F.; PINTO, S. R. R. Organização de aprendizagem em uma Empresa Júnior. **Administração: Ensino e Pesquisa**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p. 11-39, jan./fev./mar. 2011.

SZNELWAR, L. I.; UCHIDA, S., LANCMAN, S. A subjetividade no trabalho em questão. **Tempo Soc.**, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 11-30, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20702011000100002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 10 jun. 2018.

VALADÃO JÚNIOR, V. M.; ALMEIDA, R. C.; MEDEIROS, C. R. O. Empresa Júnior: espaço para construção de competências. **Administração: Ensino e Pesquisa**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 4, p. 665-695, out./nov./dez. 2014.

VASCONCELOS, I. C. O.; GOMES, C. A. C. Subjetividade e protagonismo de jovens estudantes na universidade em expansão. **Revista Emancipação**, Ponta Grossa, v. 16, n. 2, 2016. Disponível em: <<http://www.revistas2.uepg.br/index.php/emancipacao/article/view/8238>>. Acesso em: 9 nov. 2017.

WILHELM, F.; PERRONE, C. M. Produção de subjetividade frente ao mercado de trabalho no contexto da organização estudantil. **Psicologia & Sociedade**, v. 24, n. 1, p. 160-169, 2012.

ZILIOOTTO, D. M.; BERTI, A. R. A aprendizagem do aluno inserido em Empresa Júnior. **Revista Conexão - UEPG - Universidade Estadual de Ponta Grossa**, Ponta Grossa, v. 8, n. 2, p. 210-217, jul./dez. 2012.