

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS  
FACULDADE DE PSICOLOGIA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

SAÚDE MENTAL E SUBJETIVIDADE DE TRABALHADORES-  
ESTUDANTES, MEMBROS DE EMPRESA JÚNIOR, DURANTE A  
PANDEMIA DA COVID-19 NO BRASIL

FABIANA BOTELHO CALDAS

MANAUS – AM

2023

UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS  
FACULDADE DE PSICOLOGIA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA

FABIANA BOTELHO CALDAS

SAÚDE MENTAL DE TRABALHADORES-ESTUDANTES,  
MEMBROS DE EMPRESA JÚNIOR, DURANTE A PANDEMIA DA  
COVID-19 NO BRASIL

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Amazonas como quesito parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Linha de pesquisa: Processos Psicológicos e Saúde

Professor Orientador: Dr. Ronaldo Gomes Souza

MANAUS – AM  
2023

FABIANA BOTELHO CALDAS

SAÚDE MENTAL E SUBJETIVIDADE DE TRABALHADORES-  
ESTUDANTES, MEMBROS DE EMPRESA JÚNIOR, DURANTE A PANDEMIA DA  
COVID-19 NO BRASIL

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-  
Graduação em Psicologia da Universidade Federal  
do Amazonas como quesito parcial para obtenção  
do título de Mestre em Psicologia.

Linha de pesquisa: Processos Psicológicos e Saúde

Manaus, 28 de fevereiro de 2023.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Ronaldo Gomes Souza  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS

Prof.a Dra. Iolete da Silva Ribeiro  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS

Profa. Dra. Alba Cristhiane Santana da Mata  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS

## Ficha Catalográfica

Ficha catalográfica elaborada automaticamente de acordo com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

C145s Caldas, Fabiana Botelho  
Saúde mental e subjetividade de trabalhadores-estudantes,  
membros de empresa júnior, durante a pandemia da covid-19 no  
Brasil. / Fabiana Botelho Caldas . 2023  
96 f.: il. color; 31 cm.

Orientador: Ronaldo Gomes Souza  
Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal do  
Amazonas.

1. Trabalhador-estudante. 2. universitário. 3. empresa júnior. 4.  
saúde mental. 5. covid-19. I. Souza, Ronaldo Gomes. II.  
Universidade Federal do Amazonas III. Título

Ministério da Educação  
Universidade Federal do Amazonas  
Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Psicologia

**Processo nº: 23105.008650/2023-25**

**Interessado: Coordenação do Programa de Pós-Graduação em Psicologia**

**PARECER**

**FABIANA BOTELHO CALDAS**

**“Subjetividade e saúde mental de trabalhadores-estudantes, membros de empresa júnior, durante a pandemia da covid-19 no Brasil”**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Amazonas como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Psicologia na Linha de Processos Psicológicos e Saúde.

Aprovada em 28 de fevereiro de 2023.

**BANCA EXAMINADORA**

**Prof. Dr. Ronaldo Gomes Souza**  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS

**Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Iolete da Silva Ribeiro**  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS

**Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Alba Cristhiane Santana da Mata**  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS

Manaus, 27 de fevereiro de 2023.



Documento assinado eletronicamente por **Ronaldo Gomes Souza, Professor do Magistério Superior**, em 17/03/2023, às 10:00, conforme horário oficial de Manaus, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [https://sei.ufam.edu.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](https://sei.ufam.edu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **1381654** e o código CRC **117B1337**.

Av. General Rodrigo Octávio, 6200 - Bairro Coroado I Campus Universitário Senador Arthur Virgílio Filho,  
Setor Sul, Bloco X - Telefone: (92) 3305-1181 / Ramais 2580 / 2583 / 2585  
CEP 69080-900, Manaus/AM, ppgpsiufam@ufam.edu.br

Referência: Processo nº 23105.008650/2023-25

SEI nº 1381654

## AGRADECIMENTO

Aos meus amigos e amigas do mestrado pelas trocas incríveis que tivemos, as conversas bobas e os diálogos sérios, em especial Carol e Roberta, que me foram um suporte imenso nos momentos difíceis. Meninas, vocês foram essenciais nesta jornada.

Ao meu companheiro de vida pelo cuidado, paciência e apoio, por sempre me dar palavras de ânimo nos momentos que eu mais pensei em desistir porque achava que não seria capaz e que foi alguém essencial para que eu continuasse.

A minha mãe que sempre se esforçou para investir na minha educação e com muito amor cuidou de mim enquanto eu passava horas dentro do quarto estudando e escrevendo principalmente nos momentos finais da escrita.

Aos professores maravilhosos que eu tive durante o mestrado que me ensinaram muito e me fizeram levar mais com mais leveza esse processo. Vocês foram para mim um grande exemplo de conduta como profissionais e de amor à docência.

Ao meu professor orientador que acreditou em mim mais do que eu mesma e sempre me incentivou mesmo quando tudo dava errado e eu inúmeras vezes precisei recomeçar.

Aos membros do Movimento Empresa Júnior que se disponibilizaram a ajudar a pesquisa e que carinhosamente me atenderam.

A FAPEAM pela bolsa de estudos que me possibilitou continuar esta jornada.

A UFAM pela realização deste sonho.

## RESUMO

O trabalho é um indicador social relevante na caracterização dos jovens universitários e na formação da sua subjetividade. Ser trabalhador-estudante significa ser atravessado por múltiplos desafios político-econômicos e socioambientais. Estes trabalhadores-estudantes empenham-se para neutralizar seus déficits, suas condições desiguais de existência e oportunidade. A universidade é vista por estes indivíduos como uma oportunidade de uma formação profissional na expectativa de aumentar suas chances de competição no mercado de trabalho e melhorar suas condições de vida. Dentro contexto universitário surgem as Empresas Juniores, organizações sem fins lucrativos que visam propiciar aos estudantes a oportunidade de aplicar e aprimorar os conhecimentos teóricos adquiridos durante seu curso, que são extremamente atrativas pois são percebidas pelos universitários como diferenciais para a carreira profissional. Todas essas dinâmicas tornam-se únicas devido ao fenômeno ímpar que surge no ano de 2020: a pandemia da Covid-19 que impôs medidas sanitárias de distanciamento e isolamento social que modificaram repentinamente o funcionamento de universidades e suas atividades laborais. Dentro desta conjuntura, trabalhadores-estudantes que participam de empresa juniores empenham-se em cumprir estes diversos papéis em nome de êxito profissional a ser colhido no futuro e aceitam a sobrecarga enquanto normal para a situação em que vivem sacrificando muitas coisas em prol deste objetivo. Mas qual o efeito deste tipo de dinâmica na formação de sua subjetividade e os impactos em sua saúde mental? Deste modo o objetivo do estudo é caracterizar os processos que constituem a subjetividade e a saúde mental de trabalhadores-estudantes universitários, membros da Empresa Júnior, durante a pandemia da COVID-19 no Brasil. Para isto, realizou-se uma investigação descritiva de corte transversal, com abordagem qualitativa. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com 13 participantes através de plataforma online onde os pesquisados foram das regiões norte, nordeste, centro-oeste e sudeste do país, todos estudantes universitários de Universidades Públicas. Para a análise dos dados utilizou-se o Software IRAMUTEQUE. Os resultados apontaram que Empresas Juniores demonstram-se satisfatórias para o desenvolvimento de habilidades técnicas e comportamentais o que favorece a entrada destes universitários no mercado de trabalho de sua área de atuação sendo inclusive um diferencial importante em alguns processos seletivos, também é vista como um importante formador dos processos subjetivos destes universitários ao fato que ocupam um lugar de muito destaque em suas vistas e contribuem substancialmente para sua visão de mundo. Outro fator relevante é quanto a nova dinâmica desencadeada pela pandemia acabou gerando uma nova forma na distribuição de tempo agora mais flexível, por conta das atividades remotas, que ora são vistas como positivas, ora são percebidas como difícil de gerir. Conclui-se que os fatores de sofrimento dos estudantes pesquisados tem uma grande relação com a nova dinâmica que o a pandemia trouxe como o afastamento social, a necessidade de mudanças significativas na rotinas e desenvolvimento das atividades estudantis e laborais o que gerou cargas horárias exaustivas e o excesso de atividade, porém este sofrimento é visto pelos participantes como um sacrifício necessário e que precisa ser superado para se obter sucesso profissional, no entanto tem um impacto substancial na saúde mental destes trabalhadores-estudantes.

**Palavras-chave:** Trabalhador-estudante, universitário, empresa júnior, covid-19, saúde mental.



## ABSTRACT

Work is a relevant social indicator in the characterization of university students and in the formation of their subjectivity. Being a student-worker means facing multiple political, economic and socio-environmental challenges. These student workers strive to neutralize their deficits, their unequal conditions of existence and opportunities. The university is seen by these individuals as an opportunity for professional training in the expectation of increasing their chances of competition in the labor market and improving their living conditions. Within the university context, Junior Companies emerge, non-profit organizations that aim to provide students with the opportunity to apply and improve the theoretical knowledge acquired during their course, which are extremely attractive because they are perceived by university students as differentials for their professional career. All these dynamics become unique due to the unique phenomenon that appears in the year 2020: the Covid-19 pandemic that imposed health measures of distancing and social isolation that suddenly changed the functioning of universities and their work activities. Within this context, student workers who participate in junior companies commit themselves to fulfilling these different roles in the name of professional success to be reaped in the future and accept the overload as normal for the situation in which they live, sacrificing many things in favor of this objective. But what is the effect of this type of dynamic on the formation of their subjectivity and the impacts on their mental health? Thus, the objective of the study is to characterize the processes that constitute the subjectivity and mental health of university student workers, members of the Junior Company, during the COVID-19 pandemic in Brazil. For this, a descriptive cross-sectional investigation was carried out, with a qualitative approach. Semi-structured interviews were carried out with 13 participants through an online platform where the respondents were from the north, northeast, midwest and southeast regions of the country, all university students from Public Universities. For data analysis, the IRAMUTEQUE Software was used. The results showed that Junior Enterprises are satisfactory for the development of technical and behavioral skills, which favors the entry of these university students into the labor market in their area of activity, including being an important differential in some selection processes, it is also seen as an important trainer of the subjective processes of these university students to the fact that they occupy a very prominent place in their views and contribute substantially to their worldview. Another relevant factor is how much the new dynamics triggered by the pandemic ended up generating a new way of distributing time that is now more flexible, due to remote activities, which are sometimes seen as positive, sometimes are perceived as difficult to manage. It is concluded that the suffering factors of the students surveyed have a great relationship with the new dynamics that the pandemic brought, such as social distancing, the need for significant changes in routines and the development of student and work activities, which generated exhausting workloads and the excessive activity, but this suffering is seen by the participants as a necessary sacrifice that needs to be overcome in order to obtain professional success, however it has a substantial impact on the mental health of these student workers.

**Keywords:** Worker-student, college student, junior company, covid-19, mental health.

## **ABSTRACT**

### **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNPJ – Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica

EDL – Encontro de Líderes do Movimento Empresa Júnior

EJ – Empresa Júnior

ENEJ – Encontro Nacional das Empresas Juniores

IES – Instituição de Ensino Superior

MEJ – Movimento Empresa Júnior

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
Justificativa	14
Objetivo geral	15
Objetivo específico	15
Problemas de pesquisa	16
1. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	16
1.1 Ser universitário que trabalha e estuda	16
1.1.1 O contexto universitário e a educação empreendedora.	16
1.1.2 Trabalhadores-estudantes e Estudantes-trabalhadores no contexto universitário.	20
1.1.3 O contexto universitário durante a pandemia da Covid-19 no Brasil.	24
1.2 As Empresas Juniores	27
1.2.1 As Empresa Juniores no Brasil	27
1.2.2 As Empresas Juniores durante a pandemia da COVID-19 no Brasil	34
2. MÉTODO	35
2.1 Percurso metodológico	35
2.1.1 Caracterização da pesquisa	35
2.1.2 Recrutamento e abordagem dos participantes	36
2.1.3 Procedimentos de coleta, tratamento e análise de dados	38
2.1.4 Aspectos éticos	40
3. ANÁLISE DE DADOS	42
3.1 Características dos participantes	42
3.2 Análise de dados pelo Software IRAMUTEQ	44
3.3 As dinâmicas do movimento empresa júnior e a cultura empreendedora	48
3.4 As dinâmicas da flexibilização dos trabalhos e excesso de atividades - um balanço de vida na pandemia	56
3.5 As dinâmicas da educação instrumental e a influência em ser um trabalhador-estudante	65
3.6 Aspectos de sofrimento em ser um empresário júnior que trabalha	70
3.7 Nuvem de palavras	77
CONSIDERAÇÕES FINAIS	78

REFERÊNCIAS	87
APÊNDICE I – ENTREVISTA	96

## INTRODUÇÃO

Em março de 2020, a Covid-19 foi considerada uma pandemia e exigiu medidas de distanciamento social recomendadas pela OMS (WHO, 2020) e entidades governamentais que foram aderidas por todo globo como forma de evitar a propagação do vírus. Essas condições de distanciamento social acarretaram processos de mudanças dentro do espaço educacional e do trabalho exigindo mudanças radicais nas metodologias tradicionais prevalentes até então. De início pensou-se em condições temporárias que pudessem minimamente suprir essa ausência das atividades presenciais com adiantamento de feriados, férias, adição de atividades básicas que pudessem ser realizadas em casa. No entanto, com o passar do tempo, percebeu-se que essa condição se estenderia por muitos meses o que condicionaria a projetos de médio e longo prazo para continuidade das atividades destas instituições.

Dentro do campo do trabalho, novos arranjos precisaram ser urgentemente implementados e o trabalho remoto passou a ser a melhor alternativa para continuar as atividades laborais daqueles que podiam assim cumpri-las, de forma remota, como profissões na área da educação, administrativas e relacionadas a tecnologia da informação.

O trabalho remoto trouxe consigo uma série de problemáticas como condições de trabalho, extensão das horas trabalhadas, no ritmo e qualidade de trabalho, ausência de contato com os colegas e a sobrecarga de atividades vista principalmente em mulheres devido as responsabilidades e cuidado com a família e a casa (BRIDI *et al*, 2020; MONTEIRO E SOUZA, 2020). Em relação à situação socioeconômica em pesquisas feitas com 45.161 participantes, 55,1% relatou diminuição do rendimento familiar, e 7% ficou sem rendimento; 25,8% dos indivíduos ficaram sem trabalhar, sendo o grupo de trabalhadores informais o

mais afetado (50,6%) (ALMEIDA *et al.*, 2020).

Dados de 2021 do ENADE<sup>1</sup> (Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes) indicaram que 70% dos concluintes de instituições privadas afirmaram que suas instituições tiveram uma resposta rápida a pandemia fazendo a oferta de aulas remotas contra 37,8% das respostas de estudantes de instituições públicas. Foram adicionadas 11 novas perguntas a respeito do desenvolvimento das instituições durante o período da pandemia e sendo as respostas dos alunos de IES privada mais positiva que de IES pública. Há uma diferença significativa no desenvolvimento das atividades das universidades públicas em relação as particulares e isto afeta diretamente a vida dos alunos o que também evidencia uma diferença na comparação dos contextos destes universitários de IES pública versus privada.

Os esforços para reduzir a propagação do vírus da COVID-19 entre as populações mais jovens e adultas também levaram ao fechamento generalizado de escolas, universidades e outras instituições de ensino em muitos países. Em março de 2020, 150 países fecharam escolas e instituições educacionais, representando mais de 80% da população estudantil do mundo (SAHU, 2020). As universidades tiveram que se preocupar com metodologias que pudessem ser inseridas dentro do contexto *on-line* o que forçou o desenvolvimento de autonomia da aprendizagem dos estudantes visto que o contexto universitário presencial não seria mais viável. Até então, como forma de alcançar os alunos, as instituições educacionais têm usado programas plataformas de mídia social (ou de televisão nacionais) para a educação (GONZALEZ *et al.*, 2020).

Sobre este contexto de ajuste nas condições estudantis e organizacionais nos deparamos com um público em específico: os universitários que, além de estudar, trabalham. Acerca

---

<sup>1</sup> Estes dados estatísticos foram obtidos por meio do relatório do ENADE de 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/avaliacao-e-exames-educacionais/enade/resultados>

deste público são constatadas diferentes razões para se trabalhar (HALL, 2010). Segundo o autor destaca-se que estas são predominantemente financeiras, embora muitos universitários que trabalham também apontem a necessidade de ganhar experiência, mesmo em áreas não relacionadas aos seus estudos. Visto que os estudos ainda são a melhor forma de conseguir melhores condições de trabalho e financeiras, grande parte dos trabalhadores veem nas universidades uma forma de crescimento profissional ou mudança de carreira, dentro do público mais jovem a universidade é o caminho para entrada no mercado de trabalho. Os estudantes veem no trabalho uma forma de auxílio financeiro para manterem seus estudos, e subsídio além de exercer um papel importante no que tange o aperfeiçoamento profissional (CARDOSO; SAMPAIO, 1994; ERWIN et al., 2022; DANTAS; SILVA, 2016).

Pesquisas realizadas no contexto brasileiro apontam que a gênese da decisão de ingresso no Ensino Superior surge a partir das motivações profissionais (e.g. evolução para um cargo superior), econômicas (e.g. obtenção de um salário superior), pessoais (e.g. obtenção de um diploma) e/ou sociais (e.g. reconhecimento social pelo feito) (PEREIRA, E., 2009; PEREIRA, S., 2017). A estas motivações também podem manter-se como destaque na permanência e engajamento nos cursos de ensino superior incluindo o envolvimento em atividades de desenvolvimento, atividades de pesquisa e de extensão que dentre essas dá-se destaque as empresas juniores.

Historicamente, as Empresas Júniores (EJs) surgiram com intuito de promover capacitações profissionais a fim de preparar melhor os estudantes para o mercado de trabalho e oferecer ao mercado consumidor, serviços de qualidade com valores acessíveis. A partir desta necessidade surgem projetos visando ajudar estes estudantes do ensino superior, buscando facilitar de alguma forma sua inserção no mercado de trabalho através do desenvolvimento de competências profissionais.

Dados da Brasil Júnior<sup>2</sup> apontam a existência no Brasil de mais 1.500 empresas Juniores presentes em 300 Instituições de ensino superior com um faturamento, por meio de seus projetos, de 71 milhões. As EJs são de livre iniciativa dos alunos e apesar de estarem locadas dentro das universidades são projetos geridos de forma autônoma por estes e orientadas tecnicamente por seus professores.

As EJs acabam se tornando organizações altamente desafiadoras no exercício das atividades, pois exigem dos membros tanta dedicação quanto empresas privadas. As empresas juniores são avaliadas tanto na quantidade de produtos e serviços ofertados quanto na qualidade destes para seus clientes. Apesar do custoso trabalho desenvolvido pelos estudantes, as empresas juniores apresentam um grau significativo de engajamento explicitado pela dedicação às atividades das EJs desde sua criação, estruturação de projetos, captação e prospecção de clientes ao desenvolvimento de suas atividades propriamente ditas, além de participação de cursos de aperfeiçoamento e eventos.

Esse contexto, acrescido das novas dinâmicas advindas da pandemia, coloca o indivíduo em condições de desenvolvimento de suas atividades, que podem ser geradoras de uma série de problemáticas relativas a condições de trabalho e os impactos a saúde devido a extensão das horas trabalhadas, quantidade e qualidade de trabalho, além da ausência do social como o contato com os colegas.

Há uma dinâmica única entre esses contextos de se trabalhar, estudar e fazer parte de uma Empresa Júnior, uma vez que afetam suas formas de sentir, pensar e agir nos diferentes espaços que atuam. O modo como esses indivíduos experienciam e gerem estes papéis também tem muita influência sobre as suas condições de saúde e aqui objetivou-se o contexto

---

<sup>2</sup> Estes dados estatísticos foram obtidos por meio do relatório de legado 2021 da Brasil Júnior. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/18icPtjhayi5qF4TJTCLwOcQYfrmcDSc/view>.



de saúde mental, no qual o trabalho também tem como suportes a seguinte definição:

Saúde mental é um estado dinâmico de equilíbrio interno que permite indivíduos utilizarem suas habilidades em harmonia como valores universais da sociedade. Habilidades cognitivas e sociais básicas; habilidade de reconhecer, expressar e modular as próprias emoções, assim como exercitar empatia para com as emoções dos outros; flexibilidade e habilidade para lidar com os eventos adversos da vida e exercer as funções sociais; e ter um relacionamento harmonioso entre corpo e mente representam componentes importantes de saúde mental que contribuem, em diferentes proporções, para o estado de equilíbrio interno (GALDERISI *et al.*, 2015, p. 231-232).

No entanto, o trabalho busca se aproximar também de um prisma de saúde mais ampliado considerando não apenas fatores individuais. Esta perspectiva de saúde se apoia nos trabalhos de Santos (2011) e Souza e Sawaia (2016) que ressaltam um conceito que abarca a organização social, política e mobilização coletiva, como estratégias de promoção de saúde. Souza e Sawaia (2016) entendem o conceito de saúde como ético-político que retira uma visão unicamente biológica e de condições materiais para uma dimensão de condições sociais que aparece na forma de sentimento de ser sujeito da ação, aquele que muda seu ambiente e sua condição de vida.

Segundo Pereira (2019), no que tange essa perspectiva ético-política, não dá para falar de saúde demarcando apenas a ausência de doença, demarcando apenas condições biológicas de vida, porque ter potência para lutar em momentos de dificuldade é ter saúde. A autora citando Sawaia (1995) escreve que saúde é ter no corpo potência que permita a cada sujeito lutar. Lutar contra o que lhe entristece. Lutar contra a angústia que toma conta de si.

Diante dessas ampliações e contribuições sobre saúde, defendemos que saúde mental vai além de aspectos individuais e/ou uma matriz de normalidade, mas ele se vale também de condições sociais que promovam condições para uma autonomia deste sujeito na busca e desenvolvimento da sua saúde tanto física quanto mental. Essa relação também é reafirmada,

pela Organização Pan-Americana da Saúde/Organização Mundial da Saúde (OPAS/OMS), que traz a conceituação sobre saúde mental mais ampliada: “um ambiente que respeite e proteja os direitos básicos civis, políticos, socioeconômicos e culturais é fundamental para a promoção da saúde mental” (OPAS/OMS, 2016)

Sobre o que tange os aspectos de subjetividade, Rey e Patiño (2017) afirmam que ela nos permite uma concepção da mente que é inseparável da história, da cultura e dos contextos atuais da vida social humana. Subjetividade existe a partir de quando a emoção se torna sensível aos registros simbólicos, permitindo ao homem uma produção sobre o mundo em que vive, e não apenas adaptação a ele. Por conseguinte, entende-se que as análises a respeito do público de trabalhadores-estudantes que fazem parte de uma empresa júnior, deve contemplar os aspectos a respeito de cada contexto ao qual estes são submetidos como o Movimento Empresa Júnior, o contexto universitário e o contexto do trabalho remunerado ao qual pertencem. Portanto, tem-se que a interação entre esses diferentes contextos que constituem a subjetividade dos trabalhadores-estudantes se dá de forma dialógica, dinâmica e complexa. Mitjáns-Martínez et al. (2019) afirma o desenvolvimento subjetivo resulta da complexa articulação de diversas configurações subjetivas nos espaços sociais nos quais emergem as ações humanas, levando ao desenvolvimento de novos recursos da subjetividade que impactam diferentes esferas da vida de um indivíduo ou de um grupo social. Estas dinâmicas contextuais apresentadas neste estudo indicam um público com dinâmicas contextuais ímpares visto que ainda temos um recorte *sui generis* relativo à pandemia.

Esta pesquisa está dividida na parte introdutória, juntamente com justificativa, objetivos e problema de pesquisa. Logo após sucede-se a fundamentação teórica com um panorama do contexto pesquisado, elucidando sobre a conjuntura a respeito das universidades e as empresas juniores no cenário da pandemia da Covid-19, no qual são

abordados os conceitos discutidos ao longo da pesquisa como o de trabalhador-estudante. Na parte seguinte, apresenta-se a análise de dados realizada pelo Software IRAMUTEQ correlacionando com o referencial teórico e ao fim as considerações finais.

## **Justificativa**

Ser estudante universitário que trabalha significa ser atravessado por múltiplos desafios político-econômicos e socioambientais. Tais desafios são vivenciados pelos trabalhadores-estudantes de forma singular, impactando negativamente na saúde mental deles. Conciliar estudo com trabalho é sinônimo de cansaço, exaustão, falta de tempo para realizar outros planos e atividades. É lidar com a dura autocobrança, cobrança das pessoas próximas e da sociedade para se destacar no mercado e poder usufruir do aumento do poder de consumo. É sentir-se inseguro nas decisões das escolhas dos cursos, dificuldades de conciliar trabalho, estudo, família e lazer, é não passar o tempo de descanso para estudar e o tempo de estudar resolvendo demandas do trabalho (LIMA *et al*, 2018).

Ser um trabalhador-estudante que faz parte de uma empresa júnior significa ser transpassado por diversas demandas exigidas por cada um dos papéis exercidos. Os contextos de trabalhar e estudar já apresentam indicadores de que estes podem favorecer os aspectos de adoecimento. Os estudos relativos à saúde de universitários também apontam para um contexto que pode possibilitar também prejuízos à saúde mental (GOMES *et al*. 2020). Membros de Empresas juniores estão imersos em um ambiente de muita responsabilidade. Ao olharmos os universitários que trabalham e ainda dedicam parte de seu tempo a algumas atividades de extensão, que visam a aprendizagem prática, como as das Empresas Juniores, isto nos incita a entender quais as particularidades da subjetividade deste público e principalmente quais as condições de saúde mental destes.

O mapeamento dos fenômenos diretamente envolvidos no desenvolvimento das atividades em contextos adversos como destes universitários que exercem atividade remunerada favorecerá o levantamento de fatores influentes a esta condição e que possam trazer contextos organizacionais e universitários, visto que também se debruçou sobre o contexto da universidade, menos desfavoráveis a universitários que trabalham. No caso das Empresas Júniores, que são organizações sem fins lucrativos, mas tem uma base em aspectos de desenvolvimento acadêmico e social, a pesquisa pode ajudar a identificar aspectos organizacionais relevantes para o desenvolvimento das atividades de seus membros trabalhadores-estudantes e estimar os de estudantes não-trabalhadores de forma a contribuir para o desenvolvimento de projetos e melhorias organizacionais e de saúde e bem-estar. Para os trabalhadores-estudantes a pesquisa pode favorecer o autoconhecimento através da percepção dos fenômenos que tem influência direta ou indireta com seu desenvolvimento. No conjunto, desejo contribuir para um aprofundamento crítico dos fatores que levam a ser um estudante universitário que trabalha através da análise da sua subjetividade, singularidade e saúde mental, através do resgate de outras dinâmicas relacionadas a esse contexto, além de trazer um olhar para a conjuntura acerca do Movimento Empresa Júnior.

## **Objetivo Geral**

A pesquisa tem como objetivo caracterizar os processos que constituem a subjetividade e saúde mental de trabalhadores-estudantes universitários, membros de Empresa Júnior, durante a pandemia da COVID-19 no Brasil.

## **Objetivo Específico**

- Descrever e analisar as dinâmicas, as singularidades e os principais desafios percebidos pelos trabalhadores-estudantes universitários, membros de empresa júnior, no contexto da pandemia da COVID-19 no Brasil.

- Indicar e discutir as fontes de sofrimento e as relações de saúde/adoecimento percebidos pelos sujeitos participantes.

## **Problemas de Pesquisa**

Quais são as singularidades dos processos da constituição da subjetividade e saúde mental dos trabalhadores-estudantes, membros de empresa júnior, no contexto da pandemia da COVID-19 no Brasil?

## **1. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **1.1 Ser universitário que trabalha e estuda**

#### **1.1.1 O contexto universitário e a educação empreendedora.**

No início do século XX, a universidade tinha um papel elementar como “mantenedora do status/poder/ social das classes que se formavam ao redor do modelo econômico que se ergueu no Brasil durante aquela época” Brito e Cunha, (2009). Contudo, com o intenso processo de industrialização do Brasil ampliou-se a camada média da população e aumentou-se as demandas de educação profissional, forçando assim reformas significativas no campo da educação o que permitiu a entrada da classe média no contexto universitário e uma ligeira democratização da educação que antes era exclusiva das elites.

É amplamente reconhecido que hoje o nível educacional adquirido deve qualificar os estudantes universitários para o exercício de uma atividade profissional, que por sua vez deve

satisfazer as exigências de capital humano requerido pelo setor produtivo. Deste modo, as universidades têm sido geralmente instituições a serviço do mercado de trabalho como formadora de mão-de-obra qualificada para a absorção de empresas públicas ou privadas.

Vieira (2014) elucida que Theodore Shultz e Gary Becker desenvolveram as Teorias do Capital Humano, nas quais deram destaque à importância do capital humano no crescimento econômico, ao passo que, Jacob Mincer desenvolveu o modelo Mincer, no qual concluiu que o aumento do nível médio de escolaridade era determinante no aumento do rendimento salarial, o qual contribuía para o crescimento econômico e, conseqüentemente, para uma melhoria do nível de vida.

Outras ideias que abrangem essa perspectiva de crescimento econômico é a de que através da educação existe a possibilidade de ascensão de classe e melhoria de vida. Lehmann (2009) elucida que as suas razões para frequentar a universidade é vista principalmente em termos de mobilidade social. Estes universitários buscam a própria fonte de suas vantagens morais, transpor dificuldades financeiras e trabalho físico árduo é precisamente do que eles desejam escapar, as mesmas perspectivas são vistas em Dantas e Silva (2016).

Silva e Silva (2019) relata que embora não haja correlação significativa em estudos empíricos, criou-se como uma forte e eloquente afirmação que a escolarização plena de uma parcela significativa da população de determinado país tende a induzir o desenvolvimento econômico. Os autores citam a economia da educação, como campo científico, que se fundou nas proposições dos economistas clássicos, arquitetando estabelecer uma relação causal entre o aumento da produtividade de determinada empresa ou o crescimento econômico de um certo país ao coeficiente de escolaridade da mão de obra empregada pela empresa ou dos anos de estudo dos cidadãos do certo país.

Com os indícios de que a formação empreendedora contribuiria para o surgimento de

novas empresas, para a criação de novos postos de trabalho e para o desenvolvimento da inovação nas organizações em geral, houve um aumento no interesse pela disposição de uma educação com foco empreendedor (GUERRA; GRAZZOTIN, 2010).

Dolabela (1999) cita algumas razões para disseminar a cultura empreendedora nas escolas e universidades, como: 1) auto realização: pesquisas apontam que o empreendedorismo oportuniza elevados graus de realização pessoal, aliando trabalho e prazer; 2) formação de líderes: é através da liderança, capacidade e perfil que constituirá o processo de desenvolvimento; 3) formação de micro e pequenas empresas: com potencial de crescimento e inovações, em detrimento de grandes corporações; 4) amplia a base tecnológica: pesquisadores, professores e alunos possuem potencial para criação de empreendimentos baseado no conhecimento criado em sala de aula; 5) resposta ao desemprego.

Um ponto consensual entre alguns autores é que a educação empreendedora como tema transversal vai além da sala de aula, ela precisa oportunizar ao aluno integração com a comunidade empresarial externa, contar com a presença de incubadoras de empresas, aceleradoras de negócios, empresas juniores, órgão de fomentos, associações comerciais e empresariais, consultoria, assessoria e treinamento, vivência empresarial na comunidade e integração do corpo docente da instituição (ANDRADE; TORKOMIAN, 2001; TAVARES *et al.*, 2013).

Tschá e Cruz Neto (2014) ressaltam que as universidades contribuem para o desenvolvimento da cultura empreendedora por meio de uma educação empreendedora, que incentive tanto professores quanto alunos a despertarem dentro de si o espírito empreendedor e a explorarem o espaço potencial para o empreendedorismo, transformando realidades por meio dos empreendimentos que podem desenvolver economicamente e socialmente um país

e uma sociedade.

A partir destes novos direcionamentos do mercado em que se visa o aperfeiçoamento do indivíduo não apenas para o mercado de trabalho formal, mas também para o mercado empreendedor, isto traz consigo um novo prisma a respeito das competências e dinâmicas a respeito do trabalhador. Sennett (2009) traz o conceito de capitalismo flexível como sendo um período no qual se exige do trabalhador uma maior capacidade de adaptação às novas formas de produção. Basicamente esta configuração de capitalismo traz consigo uma economia da educação baseada no esforço do indivíduo em se adaptar e se diferenciar o suficiente para se tornar atraente ao mercado.

Silva e Silva (2019) traz a alegoria de que “o trabalhador passa de produtor de mercadoria a se oferecer no mercado de trabalho como portador de capital humano, este torna-se, pois, a própria mercadoria que será disputada por possíveis compradores”. Logo, uma diferenciação deve ser feita a partir deste marco no que tange algumas características do trabalhador anteriormente solicitado pelo mercado e o atual, esta diferenciação é elucidada por Muniz (2021) que traz como alegoria o conceito de empreendedor de si mesmo onde este difere-se de outras formas de sujeitos produtores no capitalismo por se constituir enquanto uma nova forma de sujeito em relação ao trabalho – sobrevivência e reprodução ligadas aos frutos de seu trabalho, não determinação contratual da relação de trabalho, autogestão do seu trabalho e produção, combinação com estratégias e gestão típica de mercado etc.

Souza-Duarte (2020) elucidada que o discurso neoliberal traz consigo o contexto em que são muitas as ofertas e propagandas de cursos rápidos e coaching voltados para uma formação empreendedora ou, o que para o autor é particularmente mais assustador, para despertar um suposto “espírito empreendedor”. Nestas propagandas, é possível perceber a prevalência de termos como: “alta performance”, “autorresponsabilidade”, “inteligência emocional e



financeira”, “viabilidade de sonhos”, “foco no agora”, “flexibilidade” e “motivação intrínseca”, fundamentalmente alinhados aos valores e princípios da noção de “empresa de si”.

Guerra e Grazziotin (2010) salientam que o empreendedorismo se configura como uma alternativa que possibilita maior quantidade de indivíduos entrantes no mercado de trabalho, por meio de pequenas e médias empresas inovadoras que geram novos empregos e que contribuam para o aumento da arrecadação de tributos. Entretanto, para estimular os indivíduos a empreender, torna-se necessário instrumentaliza-los desde a juventude.

### 1.1.2 Trabalhadores-estudantes e Estudantes-trabalhadores no contexto universitário.

O acúmulo da atividade laboral e a prática acadêmica tem se tornado cada vez mais comum devido a diferentes fatores. Os estudos realizados da década de 70 em diante trataram logo de reconhecer não só a heterogeneidade do estudante que estava ingressando na universidade, como também de mostrar que boa parte desses estudantes concilia o trabalho com sua formação superior (CARDOSO; SAMPAIO, 1994).

O trabalho é um indicador social relevante na caracterização dos jovens universitários e dentro do recorte de estudantes que trabalham existe uma diferença significativa nas suas dinâmicas de vida dada a partir das motivações em se trabalhar, podendo ser devido a questões majoritariamente financeiras ou devido a busca de desenvolvimento profissional. Esse movimento é um processo constituinte da subjetividade destes trabalhadores-estudantes. Esta subjetividade é vista por Rey (2009) como um sistema em desenvolvimento permanente, implicado sempre com as condições de sua produção, embora com uma estabilidade que permite definir os elementos de sentido constituintes das configurações dominantes do

sujeito em relação às principais atividades e posições que ocupam em cada momento concreto da vida.

De acordo com Cardoso e Sampaio (1994) jovens que trabalham por uma necessidade financeira tem a probabilidade maior de sua precoce inserção no mercado de trabalho, através do exercício de uma ocupação de pouco prestígio e baixa remuneração enquanto jovens que buscam experiência profissional tendem a postergar sua entrada no mercado engajar-se na sua formação até conseguir oportunidades de inserção no mercado específico da sua área profissional e aumentar as chances de ocupar cargos de prestígio e a obter salários mais elevados.

A pesquisa australiana feita por Hall (2010) com um recorte longitudinal de 1994 a 2009 mostra um aumento no trabalho de meio período por estudantes em período integral, além de que se constatou uma diminuição constante nas horas de estudo fora do horário normal de aula e no tempo gasto em atividades de lazer. James *et al.* (2007) aponta em sua pesquisa que 59,1% dos graduandos em tempo integral relataram que sua situação financeira era uma fonte de preocupação para eles e apenas 24,4% desses estudantes relataram que trabalhavam para progredir em suas carreiras.

Outra condição importante a respeito de universitários que trabalham é a categoria de regimes jurídicos trabalhista a que pertence. Há duas hipóteses em que o trabalhador pode ter uma série de benefícios por estar estudando, sendo a primeira o caso do trabalhador aprendiz e o segundo, do estagiário (GARCIA, 2018). Nesta pesquisa nos ateremos a condição de estágio e CLT, visto que, nenhum dos participantes faz parte da categoria de jovem aprendiz.

O contrato de estágio possui previsão legal na lei nº 11.788/08 (lei do estágio), cujo artigo primeiro conceitua o estágio como:

Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

Dois conceitos são dados para categorizar a relação do estudar e trabalhar o de estudante-trabalhador e de trabalhador-estudante. Para o conceito de estudante-trabalhador Foracchi (1977) citado por Furlani (1998) enfatiza a ideia de que o estudante trabalhador é aquele que dispõe do trabalho como atividade secundária enquanto o trabalhador-estudante esse trabalho seria a atividade primária. O trabalhador-estudante, de acordo com o autor, é regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mas ainda que esses trabalhadores possuam direitos e deveres garantidos pela lei, não existe nenhuma concessão especial por serem estudantes. Foracchi (1977) salienta que o trabalhador tem uma visão do curso como importância acessória, pois a jornada de trabalho absorve todas suas energias. No entanto, esta divisão por nível de desgaste ou dedicação a atividade acaba sendo muito frouxa e pouco abarca a complexidade das dinâmicas contemporâneas a respeito de se trabalhar e estudar, visto que, novas configurações de trabalho foram desenvolvidas ao longo do tempo e em alguns casos a um limiar entre o que seria de cunho laboral e o que seria acadêmico vão se dissolvendo como no exemplo de Empresas Juniores.

Furlani (1998) faz essa diferenciação de trabalhador-estudante e estudante-trabalhador a partir da caracterização de renda sendo o trabalhador-estudante aquele em que há necessidade do seu sustento e sustento da sua família, portanto é um perfil que lhe acarreta grandes responsabilidades e dependência total de seu trabalho, já que sua contribuição econômica para a família é primordial, já o estudante-trabalhador seria aquele que trabalha, no entanto recebe ajuda da família.

No estatuto de trabalhadores-estudantes de Portugal ponto 1 do Artigo 89.º do Código

do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro considera trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses. A lei também impõe que as entidades empregadoras devem elaborar horários de trabalho especiais para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas. Esta seria outra forma divisão, a partir dos regimes jurídicos trabalhistas a que os universitários poderiam ser inseridos como citado na Lei n.º 7/2009 esta classificaria os trabalhadores-estudantes, portanto as categorias remanescentes classificariam-se em estudantes-trabalhadores, ou seja, aquele que caberiam a Lei de estágio e de jovem aprendiz.

No Brasil não há nenhuma Lei que garanta atender as especificidades de quem trabalha e estuda o que suscita problemas como a sobrecarga de atividades a ser realizada ao longo do dia por estes trabalhadores e o baixo desempenho em uma ou em ambas as atividades desenvolvidas. Outro fator relevante é a baixa percepção de vantagem dos empregadores com relação ao esse processo de aperfeiçoamento educacional. As organizações são pouco flexíveis as demandas de horários de seus funcionários que estudam. Além disso, sem uma legislação específica, os trabalhadores-estudantes podem ter dificuldades na garantia de alguns direitos como realização de provas, participação e atividades extracurriculares.

Ao longo das pesquisas sobre os termos trabalhador-estudante e estudante-trabalhador o que se percebe é que os termos são usados de maneira sinônima para se referir a estes indivíduos que estudam e exercem alguma atividade remunerada. A diferença dos termos pode variar de acordo com o autor, contexto ou o país da pesquisa. A diferenças destes termos pode ser baseado na quantidade de horas trabalhadas e estudadas. Estudante- trabalhador é

na maioria das vezes caracterizado como aquele que estuda mais tempo do que trabalha, enquanto o trabalhador-estudante é considerado como alguém que trabalha mais horas do que estuda. Filho (2007), por exemplo, considera apenas o termo estudantes-trabalhadores podendo estes serem estagiários, jovens aprendizes ou CLT. Nesta pesquisa vamos utilizar o termo trabalhadores-estudantes com base na Lei portuguesa n.º 7/2009.

### 1.1.3 O contexto universitário durante a pandemia da Covid-19 no Brasil.

O surto da COVID-19 iniciado no final de 2019 em Huanan na China e espalhado por todos os continentes do globo levou a maioria dos países a optar por medidas de confinamento populacional e distanciamento social como forma de controlar a disseminação do vírus o que segundo a Unesco a pandemia afetou mais de 1,5 bilhões de estudantes e jovens, dentro deste número os alunos mais vulneráveis socialmente foram os mais atingidos. A pandemia da COVID-19 trouxe implicações para outras esferas como a organização familiar, fechamento de escolas, empresas e locais públicos, mudanças nas rotinas de trabalho, isolamento, levando a sentimentos de desamparo e abandono, além de aumentado a insegurança devido às repercussões econômicas e sociais (Ornell *et al.*, 2020).

As medidas de distanciamento social trouxeram consigo uma nova realidade para as condições de estudos para alunos, novos espaços, regras, métodos, a necessidade de um rearranjo repentino de espaços antes domésticos como a cozinha, sala e quartos para dar espaço a área escolar e universitária. Williamson *et al.*, (2020) diz que a medida que as escolas fecham devido ao surto da COVID-19 e muitos professores procuram meios digitais para se conectar com seus alunos, os formuladores de políticas de educação estão começando a perceber que a retórica sobre os jovens serem nativos digitais é incorreta, e agora alguns

jovens são excluídos de grande parte da sua educação e suas redes sociais. Segundo o Portal de acompanhamento da Covid-19<sup>3</sup>, do Ministério de Educação – MEC, dentre as 69 Universidades Federais, 53 haviam interrompido as aulas de Graduação, 10 delas estavam realizando atividades remotas e fazendo uso de Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) e outras 6 realizavam atividades parciais.

Algumas tensões importantes expostas por Williamson são comentadas por Dussel (2020) algumas destas são a tensão da forma escolar com as desigualdades, a dissolução dos limites da escola e casa que passaram a existir no mesmo espaço, e a perda de espaços de conversação. Sobre as desigualdades no acesso às tecnologias digitais Dussel (2020) cita que devido a sua gravidade várias das medidas de política pública têm procurado amenizá-las, seja por meio de negociações com as empresas de celular para os dados gratuitos para plataformas educacionais, o uso de televisão ou rádio para distribuição de conteúdo, distribuição de aparelhos digitais, entre outras possibilidades. Apesar de existir medidas que tentem de alguma forma amenizar esta problemática ainda há condições muito específicas relacionadas ao Brasil como sua grande extensão territorial, o acesso a veículos digitais com celular, tablet e computador e a dificuldade de pontos de internet em regiões distantes como a Amazônica que antes conseguiam ter o desenvolvimento de universidades através de campus dispostos naquelas regiões que atendiam de forma presencial ou disponibilizavam espaço e materiais para aulas EAD. Hodges *et al.*, (2020) aponta que universidades que já haviam construído ações como uso de banco de aulas virtuais, ou que já haviam incorporado o uso de dispositivos móveis às atividades de ensino, puderam repensar novos desenhos instrucionais e novas possibilidades de construção de conhecimento mais rapidamente.

---

<sup>3</sup> Dados estatísticos obtidos no portal do Ministério da Educação. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/coronavirus/>. Acesso em: 14 jun. 2022.

Outro fator de grande impacto nos estudantes devido as medidas de distanciamento social foram os efeitos psicológicos. A atual pandemia já mostrou sintomas psicológicos significativos relacionados à ansiedade, estresse e depressão (TANG *et al.*, 2020; WANG *et al.*, 2020). Antes do início da pandemia da COVID-19 já haviam alguns estudos relacionados ao adoecimento mental de estudantes universitários caracterizados por transtornos mentais comuns e intenso sofrimento psíquico (GOMES *et al.*, 2020; GUNDIM *et al.*, 2021; GRANER; CERQUEIRA, 2019). Sobre os efeitos psicológico durante o período pandêmico o estudo de TANG *et al.*, (2020) indicou que os alunos do último ano de graduação apresentaram mais sintomas de depressão e de Transtorno do estresse pós-traumático (TEPT) do que os alunos dos outros anos. Segundo o autor a hipótese é que como esses alunos devem concluir seus estudos durante a pandemia a incerteza sobre o efeito desta pode ter aumentado sua preocupação em se formar, encontrar um emprego ou se matricular em novos estudos.

A pesquisa de Odriozola-González *et al.* (2020) em uma amostra de universitários espanhóis aponta que, em relação às respostas psicológicas iniciais dos membros da Universidade de Valladolid de 28 de março a 4 de abril de 2020, duas semanas após o bloqueio da população espanhola devido à pandemia COVID-19, 34,19% dos participantes relataram sintomas moderados a extremamente graves de depressão; 21,34% dos participantes relataram sintomas de ansiedade moderados a extremamente graves; e 28,14% relataram sintomas de estresse moderado a extremamente grave.

Gênero feminino, status de estudante, sintomas físicos específicos (por exemplo, mialgia, tontura, coriza) e autoavaliação do estado de saúde ruim foram significativamente associados a um maior impacto psicológico do surto e a níveis mais elevados de estresse, ansiedade e depressão (WANG *et al.*, 2020).

Dentro do contexto brasileiro, a revisão sistemática de Gundim *et al.*, (2021) relativa à

saúde mental de estudantes universitários durante a pandemia da COVID-19 observou reações emocionais descritas por estresse, ansiedade, luto, raiva e pânico, associadas à preocupação com o atraso das atividades acadêmicas e ao medo de adoecer.

O estudo de Gonzalez *et al.* (2020) analisou os efeitos do confinamento provocados pela COVID-19 sobre o desempenho de aprendizagem autônoma de alunos do ensino superior e trouxe dados curiosos que vão na contramão do que se esperava dado o contexto pandêmico. Especificamente na Universidade Autónoma de Madrid os resultados de que esse confinamento teve um efeito positivo significativo no desempenho acadêmico dos alunos, o que ajudou a melhorar as estratégias de aprendizagem dos alunos para um hábito mais contínuo, melhorando sua eficiência. Nas instituições brasileiras verificou-se que no aspecto acadêmico 57,97% dos alunos das IES particulares afirmaram satisfação com as medidas adotadas pelas instituições, enquanto 44,64% dos alunos das IES públicas mencionaram estar insatisfeitos com as medidas adotadas (SANTOS; PAIVA; PEREIRA, 2022).

## **1.2 As Empresas Juniores**

### **1.2.1 As Empresa Juniores no Brasil**

De acordo com o Conceito Nacional de Empresa Junior, criado pela Confederação Brasileira de Empresas Juniores – Brasil Júnior (2015), a organização é constituída pela união de alunos matriculados em cursos de graduação em instituições de ensino superior, organizados em uma associação civil com o intuito de realizar projetos e serviços que contribuam para o desenvolvimento do país e de formar profissionais capacitados e comprometidos com esse objetivo.

Apesar do termo empresa as empresas juniores possuem uma estrutura diferente tanto na composição de seu quadro quanto nos seus objetivos. A Empresa Junior (EJ) não é uma



empresa propriamente dita, apesar de sob a ótica jurídica do Brasil a lei que a baseia ter sido revogada, o conceito, porém, ainda é vigente, empresa é uma atividade produtiva organizada com objetivo principal de auferir e distribuir lucros, o que não ocorre na EJ.

A EJ pode ser definida estatutariamente como:

Uma organização, sem fins lucrativos, constituída e gerida exclusivamente por estudantes de graduação da faculdade ou da universidade onde ela se insere, tendo como objetivo principal propiciar aos estudantes a oportunidade de aplicar e aprimorar os conhecimentos teóricos adquiridos durante seu curso (MATOS, 1997).

As EJs segundo a Brasil Júnior (2011) têm a finalidade de promover o desenvolvimento técnico e acadêmico de seus associados; promover o desenvolvimento econômico e social da comunidade, através de suas atividades; fomentar o espírito empreendedor de seus associados; promover o contato dos alunos com o mercado de trabalho e promover o desenvolvimento pessoal e profissional.

De acordo com a história descrita pela Brasil Júnior (2015) a primeira Empresa Júnior surgiu em Paris, na França em que alunos da ESSEC – L'École Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales, conscientes da necessidade de complementarem os seus conhecimentos por meio da aplicação prática dos mesmos, criaram a Junior Enterprise, uma associação que proporcionasse realidade empresarial, antes da conclusão dos cursos que estavam realizando. Em pouco menos de dois anos, as universidades francesas, seguindo a ESSEC, vivenciam um alto surgimento e fundação de novas empresas juniores sendo em 1969 fundada a CNJE – Confédération Nationale des Junior-Enterprises. Sendo assim, começam a aparecer a partir deste momento as primeiras moções do Movimento Empresarial Júnior (MEJ) objetivando defender e disseminar a marca “Empresa Júnior”, e visando assegurar a qualidade dos estudos realizados por estas associações. No começo dos anos 1980, o CNJE era composto por mais de cem empresas juniores.

O Movimento Júnior surgiu através do estudante Bernard Caioso que idealizou uma estrutura administrada feita por estudantes, que pudessem colocar à disposição das empresas tradicionais a elaboração de estudos a preços razoáveis e com agilidade. Essa concepção foi mantida para os modelos de EJs atuais (NETO *et al.*, 2004). Em 1992 é criada a JADE (Junior Association for Development of Europe), hoje chamada como European Confederation of Junior Enterprises (Confederação Europeia de Empresas Júniores) (BRASIL JUNIOR, 2015).

No Brasil, a ideia de empresa júnior foi trazida pela Câmara de Comércio França-Brasil no ano de 1987, quando esta publicou um anúncio no jornal convocando jovens interessados em implantar uma empresa júnior em suas faculdades (NETO *et al.*, 2004). Em 1988, o Brasil passou a contar com sua primeira Empresa Júnior em que João Carlos Chaves, Diretor da Câmara de Comércio Franco-Brasileira, orienta alunos de Administração da Fundação Getúlio Vargas de São Paulo a fundarem a primeira EJ do Brasil, a Empresa Júnior – EJFGV (BRASIL JUNIOR, 2020a). Posteriormente em 2003 é fundada a Confederação Brasileira de Empresas Júniores (Brasil Júnior) que se tornaria o órgão representante máximo do movimento empresa júnior no território nacional.

O Brasil é um dos países com maior crescimento de Ejs no mundo, no ano de 2018, o Movimento Empresa Júnior (MEJ) brasileiro realizou em conjunto 18.301 projetos, faturando em conjunto 29,3 milhões de reais aproximadamente com aproximadamente 805 EJs confederadas e cerca 22.219 empresários júniores (BRASIL JUNIOR, 2018). Dados da Brasil Júnior<sup>4</sup> no ano de 2021 apontam a existência no Brasil de mais 1.500 Empresa Júniores presentes em 300 Instituições de ensino superior com um faturamento por meio de seus

---

<sup>4</sup> Estes dados estatísticos foram obtidos por meio do relatório de legado 2021 da Brasil Júnior. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/18icPtjhayi5qF4TJTCLwOcQYfrfmCDSc/view>.

projetos de 71 milhões. Porém o foco das EJ não é no lucro, a moeda de troca das EJ's é o conhecimento, já que ele é almejado em cada projeto realizado pelos alunos empresários (BATISTA *et al.*, 2010). Esse cenário preparatório para o mercado de trabalho assume a função de uma experiência profissional, e se mostra de alto aproveitamento para a preparação dos alunos pelo fato de complementar o ensino das salas de aula e auxiliar a inclusão do aluno no mercado de trabalho, ampliando os seus conhecimentos técnicos e profissionais (NETO *et al.*, 2004).

O objetivo principal de criação das EJs é torná-las uma extensão das atividades universitárias onde seus membros teriam a oportunidade de aplicar os estudos teóricos no campo prático e aperfeiçoar as diversas habilidades voltadas ao empreendedorismo. O desdobramento da “Vivência Empresarial” se dá em três frentes principais: na realização de projetos e serviços de qualidade, na experiência e o aprendizado por meio do desenvolvimento da gestão das empresas e na promoção da cultura empreendedora ao universitário (BRASIL JUNIOR, 2015).

Segundo Silva e Pinto (2011) a natureza peculiar da Empresa Júnior, que assume como missão o desenvolvimento dos membros, permite a criação de um vínculo com os estudantes que difere da relação entre funcionários e empresas convencionais. O senso de propriedade ultrapassa o sentido de ser dono de uma parcela do capital da empresa, uma vez que, na Empresa Júnior, o importante é o desenvolvimento do membro e da empresa, que servirão para o desenvolvimento de outros estudantes, que assumirão a organização no futuro.

As associações de estudantes oferecem oportunidades para que estes se envolvam ativamente não apenas em seus estudos, mas também em atividades extracurriculares e aprendam na prática como administrar uma organização e gerenciar equipes ativamente, já antes de se formar. A experiência na EJ possibilita que o estudante organize eventos,

workshops e faça grandes planos - e então desenvolva a capacidade de ajustar e reiterar planos até que se tornem realidade (SANTOS, 2013; SILVA; PINTO 2011).

Segundo Busseri *et al.* (2010), estudantes inseridos em tais atividades possuem menor probabilidade de evasão, maior satisfação com o curso e com a IES, além de apresentarem maior integração ao contexto da universidade, elementos considerados importantes para a adaptação acadêmica.

Sobre o vínculo do estudante com as Ejs este deve, segundo a Brasil Júnior (2011), ser composto por um quadro social por membros associados, que serão vinculados à empresa júnior como voluntários. As empresas juniores não podem, de nenhuma forma, captar recursos financeiros para seus integrantes ou para a instituição de ensino a que estiver vinculada, por intermédio da realização de seus projetos ou qualquer outra atividade. A renda obtida com os projetos e serviços prestados pelas EJs nos seus respectivos segmentos de atuação deverão ser reinvestida na atividade educacional de associação (BRASIL JUNIOR, 2020a).

Sobre os serviços prestados pelas EJs estes devem segundo a Brasil Junior (2015) cumprir ao menos uma das seguintes características: 1. Estejam inseridos no conteúdo programático do(s) curso(s) de graduação a que ela for vinculada; 2. Sejam fruto de competências ou qualificações decorrentes do conteúdo programático do(s) curso(s) de graduação a que ela for vinculada; 3. Sejam atribuições da categoria de profissionais, determinados por lei regulamentadora das categorias profissionais, à qual os alunos de graduação do(s) curso(s) de graduação a que ela for vinculada fizerem parte. A principal atividade desenvolvida pelas empresas juniores para atingir suas finalidades dá-se sob a forma de projetos de consultoria orientados por docentes (OLIVEIRA, 2004). Os serviços de consultoria são prestados, principalmente, para micro e pequenas empresas; em alguns casos

a prestação de serviços ocorre para grandes empresas, como unidades da Administração pública e algumas ONG's (PICCHIAI, 2008).

Além de desenvolver uma postura séria em relação aos problemas apresentados pelos clientes, a EJ ainda proporciona aos acadêmicos o desenvolvimento da responsabilidade, da capacidade de negociação e do trabalho em equipe (OLIVEIRA, 1997). Em muitos casos, os alunos são absorvidos pelas empresas nas quais trabalharam como consultores por intermédio da EJ. As empresas costumam ver com bons olhos os alunos que participaram de uma EJ, assimilando-os mais facilmente (MATOSKI; FRANÇA, 2006).

Bervanger e Visentini (2016) fizeram o levantamento de algumas contribuições mensuradas em sua pesquisa que vão ao encontro de outros estudos relacionados as habilidades desenvolvidas pelos membros das EJs durante suas atividades, como o desenvolvimento do espírito de liderança, o desenvolvimento pessoal, a construção de novos conhecimentos ingresso no mercado de trabalho e o desenvolvimento de características empreendedoras. Os resultados destes estudos também indicam que a principal motivação para o surgimento das EJs foi a necessidade de aliar a teoria à prática, bem como a colaboração no desenvolvimento da carreira profissional de seus egressos.

Um das principais dificuldades das EJs é relacionada a inexperiência da maioria dos membros, já que os alunos são novos para o exercício profissional, e ainda não estão tão bem qualificados. A questão é que as EJ's são compostas de alunos iniciantes, e estes não podem assumir trabalho de amplitude e complexidade maiores, visto que eles ainda não possuem total conhecimento teórico e não têm experiência de trabalhos anteriores. (BERVANGER; VISENTINI, 2016). Na mesma direção, Peres *et al.* (2004) enfatiza que a orientação e supervisão dos professores são importantes, pois estas estimulariam no aluno a capacidade de agir, refletir e propor soluções inovadoras, em contraposição à postura esquematizada

baseada em experiências prévias.

Segundo Neto *et al.*(2004), as EJs por abarcarem um público universitário apresentam algumas características bem específicas quando se trata da gestão de seus recursos humanos umas destas seria a alta rotatividade de pessoal, o que implica em uma dificuldade de construção de conhecimento devido ao déficit que a empresa sofre quando da saída de seus colaboradores. Existem vários fatores que implicam nestes resultados como a dificuldade em administrar as atividades da graduação, aspectos familiares a necessidade de exercer uma atividade remunerada e dar conta das responsabilidades da EJ.

Em 2019, o Movimento Empresa Junior brasileiro, por meio de 385 empresas juniores, realizou 4060 projetos (14,45% de todos os projetos) que impactam diretamente no ODS 3 – Boa Saúde e Bem-Estar. Realizando, também 13.386 projetos (47,66% do total) impactando diretamente no Objetivos de desenvolvimento Sustentável (ODS) 8 – Emprego Digno e Crescimento Econômico, que ajuda os micros e pequenos negócios a se manterem firmes, principalmente em momentos de incerteza como esse. Em 2020, o MEJ brasileiro, realizou 649 projetos (13,71%) que impactam no ODS, 2542 projetos (53,71%) que impactam diretamente no ODS 8. Em 2022, 13 EJs bateram a marca de R\$ 1 milhão de reais em um ano<sup>5</sup>. Dados da Brasil Júnior<sup>6</sup> de 2021 apontam a existência no Brasil de mais 1.500 Empresa Juniores presentes em 300 Instituições de ensino superior com um faturamento por meio de seus projetos de 71 milhões.

Os associados destas organizações devem possuir vínculo de estágio ou voluntário, de acordo com as leis pertinentes, não havendo a possibilidade de vínculo empregatício com

---

<sup>5</sup> Estes dados estatísticos foram retirados do relatório de legado de 2020 e 2021. Disponível em: <https://brasiljunior.org.br/portal-da-transparencia>

<sup>6</sup> Estes dados estatísticos foram obtidos por meio do relatório de legado 2021 da Brasil Júnior. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/18icPtjhay5qF4TJTCLwOcQYfrmcDSc/view>.

carteira assinada. As Instituições de Ensino e as Empresas Juniores devem proporcionar bolsas de estudos para facilitar o acesso de estudantes de menor poder aquisitivo, além de incentivar o seu corpo funcional, evitando uma rotatividade que possa vir a ser prejudicial à organização Brasil Júnior (2011).

### 1.2.2 As Empresas Juniores durante a pandemia da COVID-19 no Brasil

Em 2020, mais especificamente no período da COVID-19 as EJs tiveram que enfrentar não apenas as dificuldades naturais pela dinâmica organizacional, mas também aquelas impostas pelas restrições devido as medidas de segurança contra a corona vírus SARS-CoV2.

Andrade (2020) expõem em matéria a TXT, revista eletrônica da UFSM, as dificuldades descritas por membros das EJs durante a pandemia estas expõem as mudanças adotadas pelas universidades como forma de dar continuidade as atividades estudantis como a adoção de metodologias a distância o que acabou sobrecarregando alguns alunos que continuaram com a quantidade de disciplinas do modo presencial. Algumas EJs não conseguiram dar continuidade as suas atividades por conta das dificuldades, outras EJs apenas deram continuidade aos projetos já iniciados parando a captação de novos clientes.

O período de isolamento social prejudicou de forma significativa o desenvolvimento das atividades planejadas para o ano de 2020. Dessa forma segundo Cadoná *et al.*, (2021) a empresa júnior necessitou de uma nova estruturação interna para organização dos membros ao oferecer novos serviços. O autor que elucida os desafios de uma EJ no meio rural e relata a dificuldade de aderência do público as ferramentas e serviços digitais sendo necessário, devido a necessidade de assistência aos produtores rurais, a EJ dar continuidade aos seus serviços essenciais de maneira presencial.

As normas de distanciamento social impulsionaram a utilização de meios de

comunicação digitais que trouxeram muitas vantagens como o incentivo a utilização de ferramentas em que os processos pudessem ser desenvolvidos a distância, de forma mais rápida, porém houveram muitas desvantagens como a dificuldade de fornecimento de serviços on-line já que os clientes estavam acostumados com os serviços presenciais.

Segundo a Brasil Júnior, (2020b) a pandemia trouxe uma forte necessidade de adaptação também na jornada de suporte às empresas juniores, núcleos e federações do MEJ. Em maio e agosto de 2020, eventos que anteriormente eram realizados de forma presencial ganharam novo formato, digital, gamificado, com trilhas de conteúdo pré e ao vivo, conexão entre as lideranças e com parceiros da Brasil Júnior e facilitações de desenho de produtos e estratégia. Em 2020, o MEJ atingiu 100% das 12 metas estabelecidas, atingiu um número de projetos de 34.366 dos 28.000 estabelecidos, Faturamento da Rede de R\$49.273.445,54 dos R\$43.000.000 estabelecidos.

## **2. MÉTODO**

### **2.1 Percurso metodológico**

#### **2.1.1 Caracterização da pesquisa**

O presente projeto de pesquisa se propõe a investigação da subjetividade como um dos seus eixos de investigação, portanto, a melhor abordagem metodológica que abarcaria este processo seria a qualitativa. Sendo este um estudo descritivo de corte transversal com abordagem qualitativa. A abordagem de cunho qualitativo para Yin (2016), pode ser caracterizada por cinco pontos: estudar o significado da vida das pessoas, nas condições da vida real; representar as opiniões e perspectivas das pessoas de um estudo; abranger as condições contextuais em que as pessoas vivem; contribuir com revelações sobre conceitos



existentes ou emergentes que podem ajudar a explicar o comportamento social humano; e esforçar-se por usar múltiplas fontes de evidência em vez de se basear em uma única fonte. Mitjáns-Martínez et al (2019) vê a pesquisa qualitativa como forma importante para compreender a subjetividade. Para ele, a subjetividade é construída socialmente e historicamente através de nossas relações interpessoais e com a cultura, e a pesquisa qualitativa é uma forma de acessar essas construções subjetivas e compreender como elas funcionam, pois permite acessar e compreender as perspectivas únicas e complexas dos indivíduos sobre sua realidade.

Os participantes da pesquisa são estudantes universitários que trabalharam de maneira formal ou informal concomitantemente com as atividades de membro de uma EJ de qualquer região do Brasil durante o período pandêmico da covid-19 a partir do ano de 2020 até o ano de 2022. Vale ressaltar que os 3 anos em que há esse recorte temporal houveram dinâmicas significativas, visto que, existiram grandes diferenças quanto flexibilização do isolamento social e uso de máscaras no Brasil sendo assim os anos de 2020, 2021 e 2022 trazem entre si diferentes processos. Os critérios de inclusão são: ser membro de Empresa Júnior nos últimos 4 anos por tempo mínimo de 6 meses, estudante regularmente matriculado em ensino superior, maior de 18 anos, exercendo atividade profissional formal ou informal durante o exercício de suas atividades na Empresa Júnior. Os critérios de exclusão são: comprometimento psicológico ou estar sob efeito de substâncias lícitas ou ilícitas durante o desenvolvimento da pesquisa de modo a comprometer seu desempenho e a validade das questões apresentadas.

### 2.1.2 Recrutamento e abordagem dos participantes

Para coleta dos termos de anuência, a pesquisadora entrou em contato com as EJ através

de e-mail e redes sociais onde foi feito o convite para participação da pesquisa e envio do link. O acesso ao perfil das EJs deu-se através de pesquisa via google da lista de EJs disponível nos sites das federações das 5 regiões do país. Através do Instagram foi realizado o convite para as empresas, porém como inicialmente não houve interessados foi proposto para as empresas posteriormente contatadas a realização de uma palestra com temas como: gestão de tempo, produtividade e inteligência emocional em que no final seria mais bem explicado a pesquisa e feito o convite com o objetivo de aumentar o número de interessados através de maior contato com a pesquisadora.

As palestras foram bem aceitas pelas EJs e tiveram uma boa aderência dos membros. Ao final da apresentação era feita a exposição da pesquisa e o convite aos participantes, os diretores eram responsáveis pela divulgação do link para preenchimento de um formulário para os interessados. Junto com o formulário online havia o TCL em que os participantes poderiam dar o aceite ou não ao consentimento de participar da pesquisa, feito isto eles poderiam baixar uma cópia devidamente assinada pela pesquisadora responsável. Após o aceite no TCLE os participantes foram direcionados ao final onde receberam o convite para participação da entrevista. Caso alguém tivessem interesse em participar da entrevista estes colocariam o contato de e-mail e/ou WhatsApp para agendamento. Alguns participantes da entrevista também indicaram colegas que preenchiam aos requisitos para realização de entrevistas. Ao total houve 56 inscrições via formulário, deste 11 se disponibilizaram em realizar a entrevista e 2 outros participantes foram via indicação de outros entrevistados. Foram Conduzidas 13 entrevistas com membros 8 Empresas Juniores de 4 regiões do Brasil durante um período de 3 meses. Apenas na região sul não houve participação de nenhum empresário júnior.

Salienta-se a dificuldade de participação do grupo proposto na pesquisa, pois além de

representar apenas 27,5% do total de empresários juniores<sup>7</sup> as EJs possuem um grau relativamente alto de rotatividade de pessoas o que dificulta contatos a médio e longo prazo com a diretoria levando sempre a necessidade de refazer o contato e rerepresentação da atividade proposta para a nova equipe responsável. Esta dificuldade foi percebida no início do contato com as EJs feita de janeiro a março de 2022, devido a necessidade de aprovação do comitê de ética para a realização das entrevistas esta obtida apenas em junho de 2022. Houve muitas perdas no número de EJs interessadas em participar devido a troca de direção destas ou por estarem no período de seleção ou por estarem no período de troca de gestão. A entrada de uma nova diretoria solicita maior foco em ajustar as equipes de trabalho de forma técnica para fazer a EJ funcionar do que em atividades extras como aquelas voltadas ao desenvolvimento pessoal e participação em pesquisas. Outro fator relevante de se destacar são os excessos oriundos do contexto pandêmico, houve uma super estimulação das interações de forma remota para muitas atividades como participar de pesquisas, responder formulários, participar de cursos e palestras e, talvez, por causa disso, podemos supor esta como sendo uma variável importante para a baixa adesão.

### 2.1.3 Procedimentos de coleta, tratamento e análise de dados

A coleta de dados deu-se através de entrevista semiestruturada que conforme Duarte (2004) é uma via de acesso aos aspectos subjetivos dos entrevistados, suas percepções sobre a temática apresentada a partir do discurso sendo assim esta ferramenta a que melhor abrangia os objetivos desta pesquisa. Optou-se pela entrevista semiestruturada que é guiada pelo roteiro de questões, o qual permite uma organização flexível e ampliação dos

---

<sup>7</sup> Estes dados estatísticos foram obtidos por meio da plataforma da Brasil Júnior 2021. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiaZTY3YTY2MmItZjAzMS00MWE1LTgwNGItOTE5NjA0MzFhZWJhIiwidCI6IjZlNTRhOTVhLWY0ZWEtNGQ2Ni1hZDIzLTRmOTYyYWMxYmMxNCJ9>

questionamentos à medida que as informações vão sendo fornecidas pelo entrevistado (LÜDKE; MARLI, 1986). As entrevistas foram realizadas de forma individual e online e ocorreram de setembro a novembro de 2022.

Sobre as análises qualitativas alguns críticos tem ressaltado a ausência e/ou a fragilidade dos critérios de análise dos dados textuais o que esmaece os parâmetros de cientificidade deste modelo. Para suporte na análise dos dados neste trabalho foi usado o Software Iramuteq que permite a sistematização e produção de conhecimento no manejo de grandes volumes de dados textuais. Este tratamento feito pelo software segundo Souza e Bussolotti, (2021) auxilia o pesquisador, em um primeiro momento, a não incorrer no equívoco de estabelecer categorias em função das primeiras entrevistas tratadas e não no seu contexto geral, sobretudo pelo cansaço e exaustão do tratamento manual.

O software oferece um amplo número de ferramentas para a análise de dados qualitativos com base na estatística textual, ou lexicometria. A análise lexical segundo Justo e Camargo, 2014), se vale de cálculos efetuados sobre coocorrências de palavras em segmentos de texto. No guia para uso do Software Camargo e Justo, (2021) as autoras elucidam que na análise de conteúdo, tradicionalmente usada nas pesquisas qualitativas, dá-se primeiro a interpretação e depois a sistematização dos dados, na análise lexical o caminho é inverso: primeiro os dados textuais são sistematizados a partir da identificação e organização do seu vocabulário para depois serem interpretados.

Para que as narrativas fossem analisadas pelo software as entrevistas precisaram ser transcritas e tratadas de acordo com as orientações referente a construção do corpus descritas em Camargo e Justo (2021). O corpus foi construído de maneira monotemática e nomes de instituições e pessoas foram mudados para o resguardo das identidades.

O software até data de análise de conteúdo deste trabalho reunia um conjunto variado

de procedimentos lexicométricos, tais como: estatísticas textuais clássicas, Análise de Especificidades, Classificação Hierárquica Descendente (CHD), Análise Fatorial por Correspondência (AFC), análise de similitude, análise prototípica de evocações e nuvem de palavras. Para a pesquisa em questão foi utilizado a nuvem de Palavras, Classificação Hierárquica Descendente (dendograma) e seus arquivos correlatos.

A nuvem de palavras agrupa as palavras e as organiza graficamente em função da sua frequência. Elas são apresentadas com tamanhos diferentes: as palavras maiores são aquelas com maior frequência (ou outro indicador escolhido) no corpus, e as menores apresentam frequências inferiores. As primeiras são colocadas no centro do gráfico (CAMARGO; JUSTO, 2021).

A Classificação Hierárquica Descendente (CHD), permite-se obter uma classificação estável em que os segmentos de texto são distribuídos em classes lexicais homogêneas segundo o vocabulário utilizado (NASCIMENTO; MENANDRO, 2006). Por meio dela, foi possível compreender quais são os grandes temas (ou categorias) que os participantes mencionam em suas narrativas acerca da temática.

Segundo Flament (1981) citado por Camargo e Justo (2021) a Análise de similitude ancora-se na teoria dos grafos e é realizada com base na coocorrência de palavras em segmentos de texto o seu resultado traz indicações da conexidade entre as palavras, auxiliando na identificação da estrutura do conteúdo de um corpus textual o que evidencia a maneira como o conteúdo discursivo de um tópico de interesse se estrutura.

#### 2.1.4 Aspectos éticos

Esta pesquisa será realizada sob os aspectos éticos com base na Resolução 466, de 12 de dezembro de 2012 do Conselho Nacional de Saúde (CNS)/Ministério da Saúde (MS), sob

a ótica dos aspectos éticos da pesquisa envolvendo seres humanos, para que seja conservada a eticidade da pesquisa e que seja observado as exigências de pesquisas no qual abarca qualquer área do conhecimento envolvendo seres humanos. No que se refere aos riscos aos participantes, conforme a Resolução nº 466/12, todas as pesquisas com humanos envolvem riscos em níveis diferentes. Assim, identifica-se que os riscos os participantes deste estudo estão relacionados a alguma sensibilidade aos temas envolvidos na pesquisa durante a entrevista a ser realizada. Em situação de constrangimento ou incômodo dos participantes, será prestada assistência imediata pela própria pesquisadora. Caso necessário, a participante poderá ser encaminhada para o Centro de Serviços de Psicologia Aplicada (CSPA), vinculado à Faculdade de Psicologia (FAPSI/UFAM), a fim de ser assistido.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) e o Conselho Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) instituiu restrições quanto a realização de pesquisa com seres humanos no contexto da pandemia da COVID-19 sendo recomendando a utilização de veículos digitais para sua realização quando possível, portanto, todas as etapas da pesquisa desde o contato com os participantes, a divulgação da pesquisa, a coleta de dados – preenchimento de formulário e entrevista –, foram realizadas integralmente de forma não presencial, não havendo qualquer compartilhamento de espaço físico entre a pesquisadora e os participantes. Conforme descrito no Carta Circular Nº 1/2021/CONEP/SECNS/MS, relativa a orientações para procedimentos em pesquisas com qualquer etapa em ambiente virtual, os procedimentos que envolvam o contato com participantes e/ou coleta de dados em qualquer etapa da pesquisa em ambiente virtual têm como objetivo preservar a proteção, segurança e os direitos dos participantes de pesquisa. Visto isto, a pesquisa descrita no método como integralmente em ambiente virtual não apresenta risco a segurança no que tange os aspectos de saúde. As entrevistas foram realizadas por meio de plataformas de vídeo conferência e gravadas a partir do consentimento

expresso dos participantes. A plataforma utilizada foi o Google Meet em que foi facultativo aos participantes a abertura da webcam. Para gravação do conteúdo foi utilizado aplicativos de gravação dispostos no celular no qual só houve a gravação do conteúdo em áudio. As entrevistas foram conduzidas de forma semiestruturada (Apêndice A) de acordo com os problemas de pesquisa.

### 3. ANÁLISE DE DADOS

#### 3.1 Características dos participantes

Os dados a seguir analisados visam caracterizar quem são os discentes participantes da pesquisa a fim de compreender a caracterização deste público investigado.

Quadro 1. Características dos participantes.

<b>Entrevistado</b>	<b>Sexo</b>	<b>Curso</b>	<b>Estado</b>	<b>Áreas de estudo</b>
Entrevistada 1	Feminino	Arquitetura e Urbanismo	Goiás	Ciências Sociais
Entrevistada 2	Feminino	Administração	Amazonas	Ciências Sociais
Entrevistada 3	Feminino	Agronomia	Amazonas	Ciências Agrárias
Entrevistado 4	Masculino	Agronomia	Espírito Santo	Ciências Agrárias
Entrevistado 5	Masculino	Engenharia Elétrica	Pernambuco	Engenharias
Entrevistada 6	Feminino	Arquitetura e Urbanismo	Goiás	Ciências Sociais
Entrevistado 7	Masculino	Engenharia de Alimentos	Tocantins	Ciências Agrárias
Entrevistada 8	Feminino	Economia	São Paulo	Ciências Sociais
Entrevistada 9	Feminino	Engenharia Elétrica	Pernambuco	Engenharias
Entrevistado 10	Masculino	Engenharia Elétrica	Pernambuco	Engenharias

Entrevistada 11	Feminino	Direito	Minas Gerais	Ciências Sociais
Entrevistado 12	Masculino	Publicidade e Propaganda	Minas Gerais	Ciências Sociais
Entrevistada 13	Feminino	Moda	Goiás	Outros

Fonte: Autora (2023).

Ao analisar a classe de trabalho ao qual os entrevistados pertencem verificou-se que 77% são beneficiados pela Lei de estágio, 8% são CLT e 15% pertencem a categoria outros pois são trabalhadores sem vínculo empregatício formal porém realizam suas atividades laborais em negócios de suas famílias. “Negócio familiar” é uma expressão adotada para definir organizações em que o comportamento dos atores e a natureza dos relacionamentos entre eles são influenciados pela visão familiar orientada para a perseguição intergeracional e controlada por uma coalizão dominante familiar (CHUA et al, 1999). No caso dos dois participantes que fazem parte de empresas familiares todos estão envolvidos em áreas acadêmicas que tem uma ligação direta com os negócios de suas famílias e suas atividades estão ligadas a processos de gestão e administração.

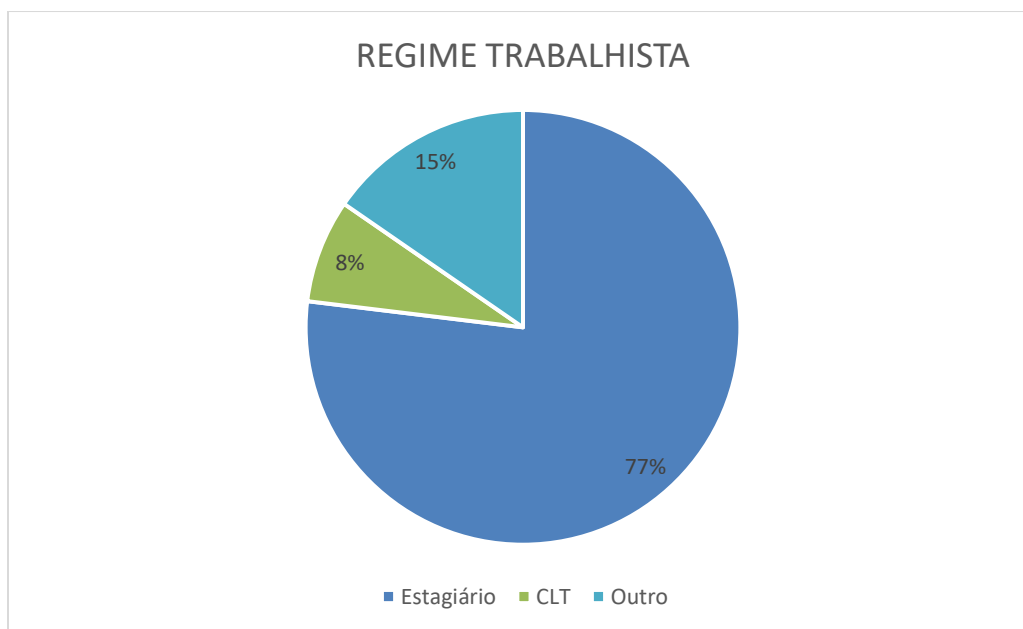


Gráfico 1. Regime de trabalho dos Participantes.

Fonte: Autora (2023).



Ao analisar as áreas de estudos 31% são das engenharias, 39% são das ciências sociais aplicadas e 15% são das ciências agrárias e os outros 15% de outras áreas do conhecimento. Todos os participantes da pesquisa fazem parte de universidades públicas. Dentro do Movimento Empresa Junior 90,5% da EJs são de IES pública enquanto 9,17% são de IES privadas e 0,33 são de outras<sup>8</sup>. É importante salientar que dentro do método de captação a escolha das empresas juniores foi aleatorizada não havendo preferência por nenhum curso ou IES específica, no entanto, não houve dentre os entrevistados participantes de IES particular.

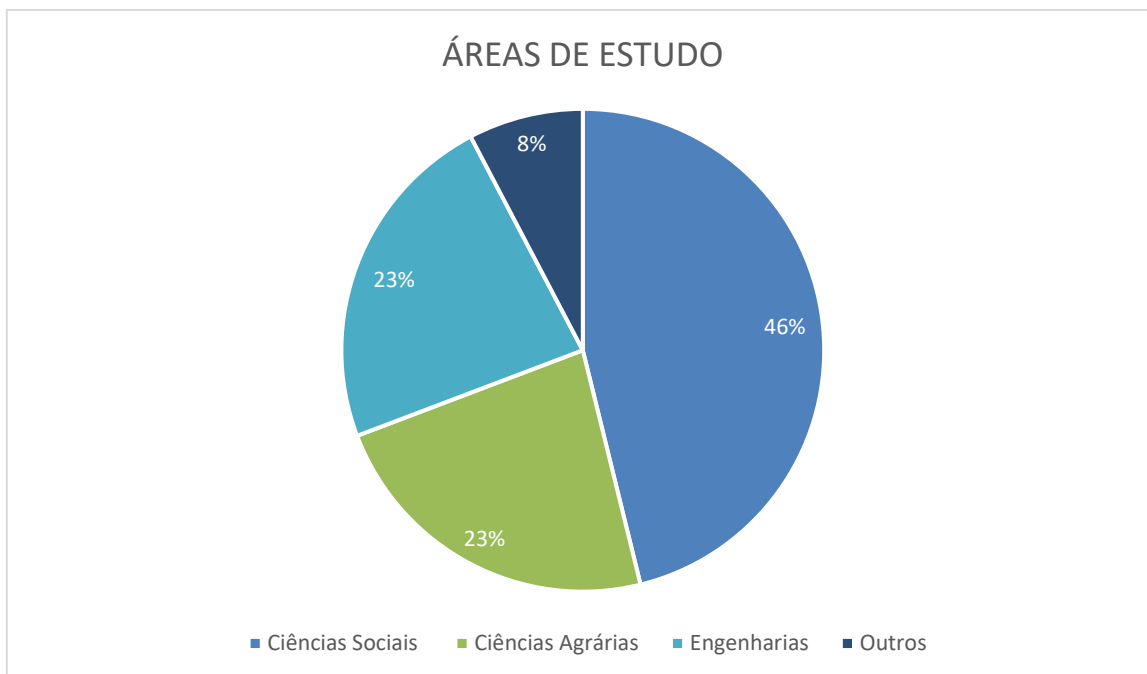


Gráfico 2. Áreas de estudo dos Participantes.

Fonte: Autora (2023).

### 3.2 Análise de dados pelo Software IRAMUTEQ

O Software IRAMUTEQ usado na pesquisa requer um tratamento específico do

<sup>8</sup> Estes dados estatísticos foram obtidos por meio da plataforma da Brasil Júnior 2021. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoicjZTY3YTY2MmItZjAzMS00MWE1LTgwNGItOTE5NjA0MzFhZWJhIiwidCI6IjZlZmVhLWY0ZWEtNGQ2Ni1hZDIzLTRmOTYyYWMxYmMxNCJ9>

material analisado sendo necessário ajustes no texto para uma melhor análise. Após a transcrição de todo o material em áudio foram feitas as correções de erros de digitação, ortográficos e gramaticais e a retirada das falas da pesquisadora ficando apenas as falas dos entrevistados. Alguns termos importantes como “movimento empresa júnior”, “empresa júnior” e “processo seletivo” tiveram seus espaços em branco substituído pelo traço *underline* por se entender que são termos que não devem ter suas palavras contabilizadas como separadas ficando assim movimento\_empresa\_júnior, empresa\_júnior e processo\_seletivo. Uma diferenciação importante foi a locução pronominal “a gente”, que semanticamente é equivalente a nós, e o substantivo gente, que é relativo a pessoas. Houve uma preocupação de que o software não contabilizasse as palavras como a mesma classe no corpus gerando resultados inverídicos, para isto a locução “a gente” foi trocada por nós. Outra diferenciação foi referente ao “só que” que é um introdutor de construção adversativa e o adjetivo “só”, neste caso a palavra “só que” teve seu espaço substituído por *underline* ficando: só\_que.

Número de Textos	13
Número de Segmentos de texto	1416
Número de formas	4497
Número de Ocorrências	50929
Retenção de Segmentos de texto	97,10%

Quadro 2. Características do corpus de texto inserido no software IRAMUTEQ.

Fonte: Autora (2023).

O corpus textual foi submetido inicialmente a Classificação Hierárquica Descendente (CHD - Método de Reinert) com o intuito de determinar as classes de discursos com seus respectivos vocábulos, representados em um dendograma de classes.

As análises do tipo CHD para serem úteis à classificação de qualquer material textual, requerem uma retenção mínima de 75% dos segmentos de texto segundo Camargo e Justo (2021). O corpus da atual pesquisa teve um aproveitamento de 97,10% dos segmentos de

texto. Foram selecionadas as palavras de acordo com seu percentual de ocorrência que é relativo à porcentagem de ocorrência dos segmentos de texto que contem a palavra nessa classe,  $\chi^2$  (teste que serve para avaliar a significância da associação observada entre categorias numa tabela cruzada ou de contingência) neste caso da associação dos segmentos de texto que contem a palavra com a classe, e o eff. total que representa o número de segmentos de texto no corpus que contém, ao menos uma vez, a palavra para a interpretação da classe.

A primeira análise feita no *software* foi a classificação das classes dos discursos conforme a figura 1. As classes de palavras serão analisadas a seguir, sendo subdivididas de 1 a 6.

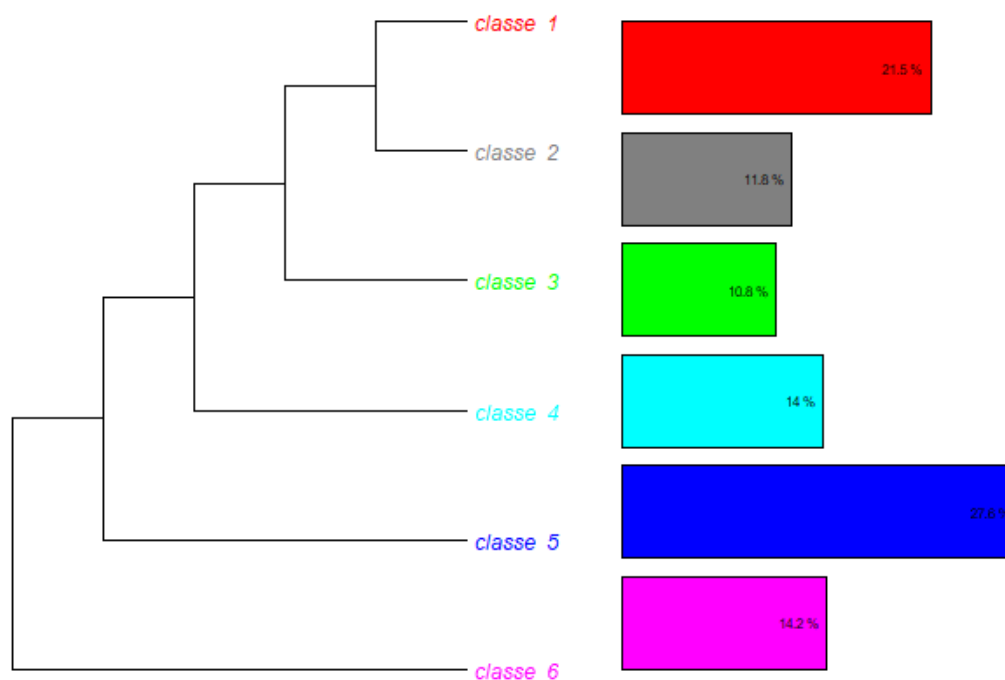


Figura 1. Classificação do Corpus em Classes.  
Fonte: Autora (2023).

Classe	Análise Lexicográfica			eff. total
	Palavras	%	$\chi^2$	
1. Vivência e reprodução da cultura	Proporcionar	100	29,33	8

organizacional do movimento empresa júnior (21,53%)	Aprender	54,9	34,92	51
	Ajudar	77,78	16,97	14
	Ouvir	70	14,01	10
	Perder	50	12,72	26
	Sozinho	66,67	18,29	15
2. Aspectos emocionais e afetivos relativos ao contexto de trabalhar, estudar e ser membro de EJ (11,8%)	Sentir	66,17	17,33	6
	Pensar	44,88	28,68	34
	Melhorar	66,17	17,33	6
	Sobrecarregar	66,67	8,64	3
	Chateado	83,33	29,45	5
	Complicado	28,57	7,64	28
	Ansioso	60	11,13	5
3. Foco em resultados e a oferta de serviços e produtos (10,76%)	Cliente	45,83	45,83	48
	Vender	48,46	21,17	26
	Comprar	42,86	17,17	13
	Proposta	91,67	82,49	12
	Projeto	16,53	4,59	121
4. O ciclo de vida e nuances das gestões durante a pandemia (14%)	Cargo	80,65	166,31	57
	Assumir	82,61	91,75	23
	Candidatar	100	55,82	9
	Delegar	60	17,77	10
	Presencial	51,72	35,16	29
	Eleitoral	66,67	35,06	15
	Pandemia	26,53	6,68	49
5. Ações referente a gestão de atividades e tempo (27,6%)	Horário	84,09	72,44	55
	Casa	83,72	69,82	43
	Aula	78,26	60,99	46
	Faculdade	54,62	52,25	130
	Estágio	54,37	39,79	103
	Reunião	60	30,01	55
	Flexível	77,78	11,39	9
6. Aprendizado e aplicação de Habilidades técnicas (14,25%)	Projeto	37,19	57,01	121
	Prático	80	90,05	25
	Pesquisa	40	11,01	20
	Trabalhar	21,57	4,82	102

Tabela 1. Dendograma resultante da Classificação Hierárquica Descendente do corpus textual.

Fonte: Autora (2023).

As entrevistas analisadas possuem termos que são utilizados dentro das Empresas Júniores e que não são de uso comum do cotidiano de não-membros, de modo que, optou-se por adicionar o Quadro 3 adaptado de Araújo (2017) com os principais termos utilizados nas entrevistas desta pesquisa, apresentado a seguir:

Termo	Interpretação
Bench	Benchmarking; prática comum entre EJ a fim de aprender ou ensinar para membros ou parceiros do EJ boas práticas de gestão e negócios, por exemplo. É encarado como uma das principais formas de se obter conhecimento devido a semelhança entre os processos das EJ.
Empresa sênior	Empresas do mercado tradicional, que não são empresas juniores.
Membros	Geralmente é o termo utilizado ao se referir aos indivíduos que trabalham ativamente na empresa júnior.

Quadro 3. Termos usados pelos entrevistados.

Fonte: Autora.

A fim de analisar a temática apresentada em cada uma das Classes de Palavras, apresenta-se, a seguir, uma representação destas classes considerando as principais palavras apresentadas e os segmentos de texto presentes nas entrevistas que foram agrupados conjuntamente com o referencial teórico estudado.

### **3.3 As dinâmicas do movimento empresa júnior e a cultura empreendedora**

A principal causa que o MEJ tem, segundo a Brasil Júnior (2015), é formar, por meio da vivência empresarial, empreendedores comprometidos e capazes de transformar o Brasil. Essa vivência empresarial, que defende a transformação do universitário em empreendedor se dá por meio de três vertentes: o aprendizado por projetos, ligado aos projetos externos; o aprendizado por gestão, sobre a gestão interna exercida pelos empresários juniores dentro EJ; e a cultura empreendedora.

O MEJ traz por meio de sua ideologia empresarial a racionalidade instrumental, o entendimento que o progresso da sociedade brasileira está vinculado ao desenvolvimento do capitalismo como modo de produção mais precisamente dentro de viés empreendedor. Para

alegorizar esta afirmativa traz-se as classes levantadas pelo IRAMUTE: A classe 1; vivência e reprodução da cultura organizacional do movimento empresa júnior (MEJ) e a classe 3; foco em resultados e a oferta de serviços e produtos. Estas classes ilustram as percepções dos empresários juniores a respeito do MEJ e a nuances da cultura empreendedora fomentada por esta.

A classe 1: “Vivência e reprodução da cultura organizacional do movimento empresa júnior (MEJ)” representou 21,53% dos dados textuais analisados e revelou elementos característicos da cultura das empresas juniores representadas nas palavras: proporcionar, aprender, ajudar, ouvir, perder, sozinho. O verbo proporcionar está ligado a promover oportunidade de desenvolvimento específicos ao que o mercado exige.

(...) tu basicamente atuas como consultor logo de cara então tu terias que desenvolver essa habilidade situação que a universidade não te proporciona só o Movimento Empresa Júnior tem te proporcionado dentro da universidade (...) são muito mais vantagens do que desvantagens e existem também pessoas que eu conheço hoje em dia que já saíram da universidade empregadas por causa do Movimento Empresa Júnior, pessoas que eu vejo que tem evolução absurdas e o Movimento Empresa Júnior ele te proporciona (Entrevistada 3, agronomia)

Um dos fatores que tornam o envolvimento em uma EJ atrativa é que a participação em uma empresa júnior é percebida pelos universitários como diferenciais para a carreira profissional como também é visto em Medeiros e Miranda (2018) e Bispo *et al.* (2022). Para Aguiar *et al.* (2021) a produção de valor a partir da educação, preferencialmente formal, garante ao portador elementos que tenderão a diferenciá-lo dos demais membros da classe trabalhadora. Esta perspectiva será melhor discutida na classe 6 com a temática sobre as dinâmicas da educação instrumental e a influência em ser um trabalhador-estudante.

Quanto ao verbo ouvir este está associado a uma habilidade desenvolvida pelos empresários relativa as demandas das suas equipes.

(...) foi algo desafiador e saber liderar saber ouvir as pessoas ali saber entender que não existe uma receita que tudo ali era mutável tudo dava um jeito foram desafios bem pesados pra mim e em relação a projetos (Entrevistado 12, publicidade e propaganda)

(...) aprender a ouvir todo mundo a ser mais empática eu acho que a empatia me ajudou muito foi uma vantagem a mais porque quando eu vi que a pessoa não estava conseguindo cumprir uma demanda eu ia atrás dela e perguntava se estava tudo bem se eu podia fazer alguma coisa (Entrevistada 11, direito)

(...) eu aprendi muito por mais que eu fique ansiosa e eu aprendi também muito o autocontrole de saber ouvir mais as pessoas porque eu sempre fui cabeça dura e lá você tem que lidar com diversas opiniões (Entrevistada 9, engenharia elétrica)

Neto et al., (2004) aponta que o empresário júnior é imerso em situações reais, estes momentos acabam indubitavelmente sendo promotores da maturidade profissional dos alunos, levando-os a discutir sobre os fatos e avaliar seus encaminhamentos. O que para os autores uma das riquezas da EJ está exatamente na diversidade de opiniões concentradas num mesmo espaço propiciando debates intelectualmente fantásticos e humanamente enriquecedores, o que dinamiza a vida acadêmica e antecipa certas formas de aprendizado.

Esse ambiente também oportuniza o desenvolvimento de habilidades sociais que é apontado como umas das dificuldades encontradas nos universitários que apresentam indicativos de depressão, que envolvem a expressão de sentimentos positivos e negativos, opiniões, receber e emitir críticas e estabelecer comunicação (SILVA; GUERRA, 2014). As EJs podem propiciar um ambiente favorável a criação de redes de apoio social entre seus membros o que através da interação dos indivíduos pode promover sua autoconfiança e habilidades de enfrentamento dos problemas o que em tese reduzia a instalação de processos adoecedores desencadeados por estes fatores.

Além de receber a oportunidade de se desenvolver dentro da EJ os empresários juniores tem uma forte cultura colaborativa de ajudar os outros membros a também se desenvolverem. O ciclo de impacto do empresário júnior apresenta duas formas de aprendizado: aprender fazendo e aprender compartilhando (ARAUJO, 2017). A passagem de conhecimento de membros mais antigos para os mais novos é um dos pilares para a passagem das funções e o pleno funcionamento das atividades que é afirmado pela palavra ajudar e sozinho que dentro dos segmentos de texto expressam a necessidade de reforçar a coletividade e não estar sozinho conforme os trechos abaixo:

Eu sou uma pessoa que gosta muito de ver as outras pessoas evoluindo então eu ajudei muita gente e ajudo muita gente na minha principal função hoje na empresa além de realizar esse evento e ajudar os demais membros (Entrevistado 4, agronomia)

Eu escolhi fazer isso porque é algo que eu amo fazer de fato eu amo estar criando as experiências para essas pessoas estar ajudando pessoas a se formarem a se capacitarem a serem melhor e eu acho que é isso (Entrevistada 2, administração)

Você não pode deixar com que aquela pessoa que está ali do teu lado esteja sozinha tu tens que puxar ela e falar vem fazer parte de um movimento que é gigante (Entrevistada 3, agronomia)

então essa vantagem de aprender a trabalhar em equipe aprender que todo mundo tem que fazer sua parte que não tem essa de fazer tudo sozinho e eu acabei aprendendo a ser mais coletiva. (Entrevistada 11, direito)

No entanto, nem sempre é um cenário que tem êxito tornando assim algumas vezes a trajetória dentro da empresa um tanto solitária, sendo assim, a palavra: sozinho, nestes segmentos de textos, está ligada ao significado de estar só. Nos discursos em específico o estar sozinho está direcionado a ter que aprender a desenvolver uma atividade sozinho.

(...) como aprovar um CNPJ a gente aprende tudo sozinho e quando eu entrei na empresa a gente tinha uma dívida muito grande de membros passados de trabalhos passados a gente tem tinha que dar um jeito de resolver esse problema pra empresa continuar atuando (Entrevistada 13, moda)

só tem jovem na empresa eu sou uma das mais velhas da empresa então nós não temos esse suporte de guiar, porque nós temos que fazer então a gente



faz tudo sozinho então a gente aprende tudo do zero desde como mandar um documento. (Entrevistada 13, moda)

Quanto ao verbo perder, ele está ligado a perdas ligadas ao período pandêmico onde houve mudanças significativas na disposição da rotina das Ejs.

(...) olha o principal que eu considero foi a perda do contato físico ali o contato humano ficou muito mecanizado eu acho que um certo modo (Entrevistado 12, publicidade e propaganda)

Pesquisas sobre o efeito do isolamento social no contexto organizacional Putro e Riyanto (2020) e Gondim e Borges (2020) apontam que é visto como uma grande desvantagem de se trabalhar em casa a ausência de contato direto com colegas, exclusão de situações de convívio (café, pequenas reuniões, conversas casuais), reconhecidas por reduzir a preocupação e melhorar desempenho, sensação de isolamento, solidão e alienação; ausência de apoio social e ajuda no trabalho; frustração e sentimentos de isolamento profissional.

O mais citado como perda foi referente ao sentimento pelo Movimento Empresa Júnior.

(...) cara acho que mudou tudo e nós perdemos muita coisa nós perdemos o amor pelo movimento empresa júnior muita gente entrou e começou a entrar na empresa júnior, mas não conhecia mais sobre o movimento empresa júnior. (Entrevistada 13, moda)

(...) isso foi muito perdido durante a pandemia hoje nós enquanto movimento empresa júnior enquanto lideranças do Movimento Empresa Júnior nós enxergamos isso de que perdeu o amor o propósito o orgulho de ser Movimento Empresa Júnior. (Entrevistada 2, administração)

Para Araújo (2017) a identidade da empresa júnior é construída, e um legado também é deixado por essas pessoas, através de elementos culturais que são: diretrizes estratégicas (missão, visão, valores e propósito), regras, camisetas, mascotes, identidade visual, hinos, eventos promovidos pelas diferentes instâncias do MEJ que vão desde eventos menores e

menos representativos, até os organizados pela Brasil Júnior ou por instâncias internacionais, como a JADE, confederação europeia de empresas juniores.

Neto et al. (2004) aponta que crises e alta rotatividade conferem maior fragilidade à cultura da empresa assim como põe em risco a cultura do Movimento Empresa Júnior. Neste recorte em específico o que se pode notar é que por conta da nova dinâmica estabelecida pelo trabalho remoto houve uma fragilização no fluxo de compartilhamento da identidade organizacional do MEJ e de seus elementos culturais onde a gestão do período pandêmico pouco pode passar a respeito da cultura anterior a pandemia. O autor reforça que o egresso coletivo e quase generalizado de membros durante a troca de gestão, desprovido de qualquer mecanismo “aculturador”, aporta a EJ nas mãos de gestores estranhos à cultura do Movimento, alheios quanto às regras que permeiam e determinam o certo e o errado.

(...) aquela loucura de torcedor de futebol meio que perdeu aquilo porque elas conheceram Movimento Empresa Júnior de outra forma então eu acho que é isso eu não sei colocar muito em palavras tudo que mudou, mas mudou assim pra quem viveu antes o durante e o depois da pandemia está tudo diferente (Entrevistada 2, administração)

A Classe 3 é intitulada: Foco em resultados e a oferta de serviços e produtos totaliza 10,76% do corpus e é representada pelas palavras: cliente, vender, captar, comprar, proposta, projeto. Com os serviços que podem ser ofertados, os integrantes das EJ têm a responsabilidade de oferecer uma solução para empresários ou indivíduos que procurem a EJ (MEDEIROS; MIRANDA, 2018). O valor cobrado pelo serviço prestado costuma ser abaixo dos praticados por uma empresa sênior e por serem associações civis sem fins lucrativos, o dinheiro recebido acaba unicamente por ser utilizado para investimentos e manutenções na própria empresa júnior ou mesmo no MEJ, de forma que seus membros não recebam nenhum tipo de remuneração, o que para Ribeiro (2022) evidencia o trabalho precário ao qual está sujeita a juventude estudantil.

Antes eu não tinha esse contato, então na EJ eu tive que fazer palestra, eu tive que conversar com pessoas, conversar com o cliente e ir atrás de fornecedor. (Entrevistada 13, moda)

(...) é isso que tu vais fazer a vida inteira tu vais ter que persuadir alguém a comprar o teu produto e isso é uma coisa que tu só desenvolves no movimento empresa júnior ou virando empresário realmente assim na lata e desenvolvendo a força. (...) por que que ela deveria fazer aquilo por que que ela deveria comprar a horta para ela poder cultivar a cebolinha dela o cheiro verde dela entendeu isso é difícil. (Entrevistada 3, agronomia)

Você vai desenvolver oratória, você vai desenvolver a questão de resolver problemas sob pressão, porque é isso que você tem que você tem quando você está na EJ você tem que desenvolver alguma coisa para pagar a conta, você tem que desenvolver alguma coisa porque a proposta do teu cliente que era X virou Y e deu errado e aí você tem que se virar ali em cima da hora, então isso você desenvolve muito, muito bem também. (Entrevistada 13, moda)

De acordo com Bispo et al. (2022) os empresários juniores percebem a presença da prática e de uma visão maior de mercado na EJ do que na graduação em si. Essas ofertas de serviços possibilita a exposição dos estudantes em contextos empresariais que fomentem o desenvolvimento de habilidade focadas em resultados o que está diretamente relacionado aos objetivos das práticas empreendedoras que está essencialmente ligado a oferta de produtos e serviços, estruturação dos projetos e venda aos clientes.

(...) vendas era um mundo ali a parte e foi outra coisa que eu tive que me desdobrar um pouquinho mais e estava totalmente fora da minha zona de conforto. Nunca tinha vendido um pão na vida. Imagine um projeto elétrico, um projeto de energia solar, de não sei quantos mil reais, muito dessa questão era tipo de criar estratégia de acompanhar indicadores. (Entrevistada 9, engenharia elétrica)

(...) nós vamos fazer reuniões junto com o time para poder ver o qual é o problema porque que o time não está conseguindo captar esse financeiro o que que está acontecendo porque que eles não estão vendendo (Entrevistada 3, agronomia)

(...) então nós tínhamos que é fazer escopos de projetos vender e quem mais vendesse isso tudo valia pontos e no final tinha o ganhador (Entrevistada 2, administração)

De acordo com Araújo (2017) as EJs trazem consigo muito fortemente a lógica capitalista, que inclui a preocupação e priorização de alcance de resultados financeiros e em número de projetos de consultoria executados. Embora o funcionamento das EJ não tenha como fim o lucro (todo o faturamento arrecadado deve ser reinvestido na empresa e nos membros), a Brasil Júnior tem como principais índices de maturidade das EJ o faturamento bruto e o número de projetos executados.

Souza-Duarte *et al* (2020) elucida sobre práticas de gestão do novo sujeito que visão fazer com que o sujeito passe a trabalhar para a organização como se trabalhasse para si mesmo. Suas condutas, a intensificação de seus esforços e a busca por maximização da própria eficácia parecem ser comandadas por uma ordem imperiosa de seu próprio desejo. Estas práticas de gestão buscam fazer uma simbiose entre aquilo que a organização quer e o que o sujeito deseja. Usa-se suas emoções, sonhos em favor da organização. Segundo o autor a subjetividade dos trabalhadores passa, então, a ser vista como uma dimensão fundamental para a maximização da produção – sendo objeto de tentativas de apropriação por parte da organização. Se, nos modelos taylor-fordistas, os afetos, desejos e emoções eram negados, nos modelos pós-fordistas passam a ser entendidos como ferramentas poderosas. Deste modo, espera-se um trabalhador inteiramente implicado no processo produtivo, não apenas com competência cognitiva, mas também emocional.

No que tange esse aspecto as EJs parecem proporcionar exatamente esse alinhamento fazendo com que seus membros se envolvam na cultura da organização de forma a embarçar aquilo que é benéfico a organização e aquilo que é benéfico ao sujeito de forma que aparentem ser a mesma coisa, no entanto, envereda-se a suprimir aspectos pessoais favoráveis diretamente ao sujeito em favor dos organizacionais. Estes aspectos são melhor destrinchados nos pontos 3.4 e 3.6.

O autor Souza-Duarte *et al* (2020) debruçasse sobre a perspectiva de Dardot e Laval (2016) e diz que todos os domínios da vida passam a ser vistos como recursos para as organizações, na

medida em que se apresentam como potencializadores do desempenho individual. O sujeito é convocado em toda sua subjetividade a entregar-se, motivar-se, transcender-se. Deve fundamentar-se em si mesmo em nome da livre escolha. Tem-se, então, uma instrumentalização da subjetividade por parte da lógica capitalista, tornando assim a identidade do sujeito em um produto consumível

### **3.4 As dinâmicas da flexibilização dos trabalhos e excesso de atividades - um balanço de vida na pandemia**

A classe 4 cujo o nome a ser atribuído foi: o ciclo de vida e as nuances das gestões durante a pandemia que apresentou 14% e é representada pelas palavras cargo, delegar, presencial, eleitoral, pandemia e expressa as percepções acerca do ciclo de vida das lideranças e os desafios referentes a galgar novas funções ou encerrar seu ciclo de atividades na empresa principalmente durante o período da pandemia em que houve a necessidade de adaptação do presencial para o remoto e depois do retorno das atividades para o presencial.

A palavra cargo está relacionada a situações particulares que permeiam as funções exercidas pelos empresários juniores como o primeiro ponto a ser expresso é o curto período de vida nos cargos.

(...) o correto seria você ter 3 meses como trainee 6 meses como colaborador 6 meses como gerente e após ser algum tipo de gerente você vai pra diretoria algum tempo depois a nossa empresa\_júnior ela é bem hierarquizada os cargos. (...) lá tem eleições de seis em seis meses, mas não pros mesmos cargos se for o caso se realmente não conseguir dar conta a gente já tem que ver a possibilidade de abrir vendas e marketing de novo (Entrevistada 13, moda)

(...) como vocês sabem na empresa júnior a gente tem ali um ciclo de vida e de lideranças muito curto, entre seis meses e um ano e meio. (Entrevistado 10, engenharia elétrica)

Segundo Araújo (2017) os membros das EJ percebem como um problema a alta rotatividade dos membros e a diferença de posicionamento de uma gestão para outra o que

significa que uma EJ pode ter um pensamento diferente do que a gestão anterior teve, e isso criará um conflito de interesses.

Para Palassi et al. (2020) as demandas da EJ exigem muito envolvimento nas atividades rotineiras, além do alto índice de rotatividade nessas empresas, porém quando as pessoas passam por um período maior de permanência na EJ, elas se desenvolvem e compreendem o propósito do MEJ, passando a se sentir parte do movimento.

Outra característica levantada pelos empresários é o destaque que a função exercida na empresa pode exercer sendo um diferencial no mercado.

Eu acho que principalmente um cargo de diretoria assim quando você entra numa entrevista ele já pesa bastante então toda essa organização aqui de diretoria pra mim eu já queria estagiar já desde o começo do ano. (Entrevistada 8, economia)

Quanto a palavra eleitoral esta refere-se ao termo “processo eleitoral” que ocorre dentro das EJ para os cargos de gestão. A experiência de passar pelo processo eleitoral também é visto como positivo permitindo troca com pós-juniores ou membros que exercem aquela função em outra EJ.

(...) eu entrei como treinee fiquei um tempo fiz o processo eleitoral e me tornei diretora administrativa financeira que era uma área que eu mais me identificava na empresa porque eu gosto dessa questão das contas e era exatamente o que eu queria fazer. (Entrevistada 3, agronomia)

Eu troquei bench com muita gente que ia tentar a mesma diretoria que eu, gente que já era desse cargo em outras empresas pessoas que já foram nesse cargo na minha própria empresa então meio que tipo eu fui conversando com todo mundo e eu saía pegando a experiência de todo mundo e esse processo em si já foi muito engrandecedor porque eu tive outra visão de consultora e essa transição pra diretora meio que chaveou completamente. Foi aí que eu me apaixonei mais ainda pela empresa se eu já gostava aí quando eu passei pelo processo eleitoral e fui eleita e eu fiquei bichinho do movimento empresa júnior (Entrevistada 2, administração)

NETO et al. (2004) elucida que o uso da eleição para escolha dos membros dos órgãos deliberativos e administrativos também tende a favorecer o desenvolvimento da

aprendizagem organizacional, uma vez que está associado a processos de discussão, reflexão e avaliação de resultados. A prática política certamente tende a favorecer o desenvolvimento da cidadania e ao desenvolvimento de uma cultura mais democrática com valores mais comunitários.

No entanto, em alguns casos específicos como a escassez de candidatos ou por uma necessidade urgente devido a demanda ou tempo os cargos podem ser preenchidos por indicação:

(...) era uma área que eu pensava para ser diretora e aí não teve processo eleitoral na época foi indicação porque não dava tempo nós fazer o processo eleitoral e me indicaram perguntaram se eu gostaria de ser diretora de marketing e comercial. (Entrevistada 3, agronomia)

(...) fui o único a se candidatar ao cargo diretor de marketing recebi a confiança dos demais membros e eu passei a exercer a função de delegar tarefas e fazer o primeiro contato com o cliente então eu entrava em contato com o cliente. (Entrevistado 12, publicidade e propaganda)

Dentro da classe 4 um destaque é dado as influências com relação a trajetória nos cargos de liderança que foi dividido em dois fatores: o primeiro é referente ao sentimento de responsabilidade em que o membro assume a função por uma necessidade da EJ e de ajudar os membros daquela gestão e o segundo é referente ao sentimento de apego pela EJ. As trajetórias em cargos de lideranças pela necessidade ou sentimento de responsabilidade pela EJ são ilustradas pelos discursos a seguir:

Eu assumi o cargo de presidência da empresa muito cedo por necessidade em 2020 na pandemia não tinha o que fazer tive que ficar até o final da pandemia. (Entrevistado 4, agronomia)

(...) era pra meu mandato acabar em um ano, mas quando teve um processo eleitoral depois de mim acabou que ninguém se elegeu pro meu cargo eu passei mais um tempo como diretora até rodar a próxima eleição que está rodando agora e alguém vai ser eleito. (Entrevistada 9, engenharia elétrica)

(...) no ano seguinte eu assumi um cargo de diretoria também pra auxiliar a galera só que ainda como estava em pandemia a jornada estava sendo mais fácil porque eu estava sempre em casa. (Entrevistado 4, agronomia)

Dentre os discursos ligados as trajetórias nos cargos de liderança pelo sentimento pela empresa são:

(...) só que o ano passado que quando eu fui reconduzido ao cargo de diretor era para eu ter saído e eu não consegui eu estava com tanto amor e não ia ter ninguém apesar de eu ter treinado o pessoal (Entrevistado 12, publicidade e propaganda)

(...) eu iria sair da empresa só que eu tenho um apego muito emocional por ela e se eu saísse da empresa agora eu acho que não teria ninguém pra assumir essa responsabilidade (Entrevistada 13, moda)

Só que na EJ o que tinha disponível era financeiro e a presidência e eu gosto muito de números. Depois quando aconteceu isso na gestão de pessoas eu pensei cara eu posso assumir gestão de pessoas eu passo o meu setor pra outra pessoa e vai dar tudo certo e é isso (...). Eu gosto de caçar problemas. (Entrevistado 1)

A palavra delegar evidencia uma importante característica para que os empresários juniores que trabalham continuem exercendo suas atividades dentro da EJ, visto que, com menos atividades técnicas, que são delegadas para os consultores, eles ficam com as atividades de nível mais administrativo e de gerenciamento.

(...) eu acho que se eu fosse consultor hoje eu não aguentaria o que eu faço, mas por estar na área da diretoria eu consigo delegar muito mais atividade do que fazer. (Entrevistado 10, engenharia elétrica)

(...) isso foi a parte de diretora administrativo financeiro de sobrecarga e eu aprendi muito a delegar não quero saber como vai ser feito eu quero que você faça. (Entrevistada 3, agronomia)

Dentro do contexto dos empresários juniores a pandemia foi vista como um fator adicional no desafio de desenvolver as atividades da EJ, pois era um contexto sem precedentes em que todos estavam em uma situação em que pouco se sabia o que fazer.

Em março veio a pandemia e nós tínhamos voltado do EDL nós tínhamos feito imersão planejamento estratégico anual um monte de coisa e foi realmente um baque para nós também, meu deus o que nós vamos fazer agora! (...), mas realmente na época para mim foi “Meu deus! Virar a diretora presidente ter meu nome no CNPJ se tiver dívidas vai tudo para mim” então era uma responsabilidade muito grande, mas eu resolvi assumir



e realmente foi um dos maiores desafios porque a gente ainda estava na pandemia. (Entrevistada 2, administração)

O que se constatou nas entrevistas é que EJ que tinham como base de seus serviços atividades serviços com contato físico do cliente sentiram de forma mais negativa a pandemia enquanto EJ com serviços que poderiam ser ofertados, sem problemas, de forma online foram mais otimistas e adaptáveis.

(...) para mim o maior desafio foi na pandemia porque a gente não tinha como atuar como agrônomo então a gente teve que aprender intermédios diferentes. (Entrevistada 3, agronomia).

O presencial piorou mais porque na pandemia era mais tranquilo porque era remoto porque não tinha contato direto com o cliente era vídeo chamada e agora com o presencial é bem complicado porque tem que ir presencialmente conversar com o cliente, explicar a situação e a gente acaba gastando combustível só pra encontrar com cliente (Entrevistada 11, direito)

(...) na pandemia tinha muita demanda foi o pior e o melhor período da EJ porque tinha muitos projetos fechados e eu acredito que só depois que voltou ao presencial que começou a decair tudo. (Entrevistada 11, direito)

No ano de 2022 boa parte das atividades presenciais foram reestabelecidas e isto foi sentido pelas lideranças das empresas juniores através da perda de qualidade técnica de seus membros que não tiveram a oportunidade de serem expostos aos desafios do presencial e conseqüentemente não haviam desenvolvido muitas das habilidades antes evidenciadas nas EJs.

(...) eu não sei se a galera acostumou muito com o ritmo e depois ficou meio fraca depois da pandemia (Entrevistado 4, agronomia)

(...) foi saindo foi formando e ficou uma galera nova que não tinha conhecimento de nada e não tinha ninguém pra passar esse conhecimento só um ou dois pingados que vieram de antes da pandemia que fazia o serviço (Entrevistada 8, economia).

Outro ponto relacionado a pandemia foi a questão do vínculo que mesmo após o retorno das atividades presenciais ainda foi percebido como deficitário. (...) o vínculo pessoal que antes da pandemia nós tínhamos

acabou se perdendo e que hoje que já está no modo presencial ainda tem uma certa dificuldade de retomar esse contato humano então foi a fase de transição para o online. (Entrevistado 12, publicidade e propaganda)

O vínculo e contato com os membros também foi sentido pelos entrevistados contexto esse também trago na classe 2:

(...) quando nós conseguimos entrar pro presencial eu senti que eu consegui me conectar mais com os membros da empresa e a empresa realmente deslanchou porque no ano de 2021 nós não conseguimos meta. (Entrevistada 13, moda)

(...) então o vínculo pessoal que antes da pandemia nós tínhamos acabou se perdendo e que hoje que já está no modo presencial ainda tem uma certa dificuldade de retomar esse contato humano então foi a fase de transição para o online. (Entrevistado 12, publicidade e propaganda)

O vocabulário típico da classe 5 identificada como: ações referentes a gestão de atividades e tempo permitiu a contextualização das necessidades de ações referente a gestão tempo e atividades, responsável por 27,64 % dos segmentos de texto analisados no âmbito do corpus. As palavras horário, casa, aula, faculdade, estágio, reunião e flexível denotam as principais obrigações dos entrevistados estudados e os espaços onde essas atividades são realizadas perpassando por um contexto importante que é explicitado pelo adjetivo flexível que foi uma característica marcante no desenvolvimento das atividades organizacionais de estágio dos entrevistados.

(...) atualmente eu demando 30 horas semanais no estágio, sim 30, 6 horas dia e mais no básico no básico mais 30, 40 horas de Empresa Júnior e acho que umas 15 horas de aula vou botar assim por baixo sem contar que o professor vira e volta aqui no meu departamento me param pra resolver problema. (Entrevistado 10, engenharia elétrica)

(...) eu tive esse discernimento de o meu estágio está esse horário e depois nesse horário aqui eu vou me dedicar pra Empresa Júnior nesse horário aqui eu vou ter aula da faculdade e esses vão ser os horários que eu vou me dedicar para cada coisa mais ou menos assim. (Entrevistada 2, administração)

A palavra horário remete-se a grande atenção ao tempo gasto nas atividades e sua necessidade de organização. A EJ entra na rotina dos entrevistados como mais uma área com uma grande pressão para o cumprimento de suas demandas.

(...) porque é uma coisa que eu vou carregar pro resto da minha vida então é mais uma questão de organização de eu consegui organizar meus horários minhas responsabilidades, responsabilidades do mês pra eu conseguir focar na minha faculdade. (Entrevistada 13, moda)

Quando eu estou na faculdade às vezes eu saio de uma aula e vou pra empresa nem assisto a aula, não vou mentir, enfim acaba se misturando por estar muito próximo às vezes eu decido estudar porque eu vou fazer uma atividade, mas é meio que é aquele bombeiro, saí apagando fogo. (Entrevistada 9, engenharia elétrica)

Na pesquisa de Araújo (2017) foram relatados muitos atrasos em cursos, trancamento de disciplinas e faltas em aulas para que o trabalho na EJ fosse executado. Palassi et al. (2020) apontaram que para alguns empresários a intensa dedicação, às vezes, prejudica seu desempenho em sala de aula, pois o excesso de investimento de energia em sua participação no MEJ os obriga a priorizar algumas atividades, não sendo possível conciliar diferentes responsabilidades ao mesmo tempo.

Heloani e Piolli (2005) expõem que a nova subjetividade requisitada dos trabalhadores se fixa em “manifestações propositivas” dos indivíduos, como a vontade de aprender, capacidade de enfrentar desafios, a disponibilidade para estudar e adquirir novos conhecimentos fora do horário de trabalho, inclusive nos finais de semana, muito mais do que nas possibilidades e nos limites reais relacionados à disponibilidade de tempo e aos rendimentos do trabalhador. Como é expressado a seguir o empresário júnior também pode ser requisitado a romper alguns limites para dar conta das demandas de sua rotina.

(...) desafios de conseguir me colocar enquanto prioridade que não me coloquei na época e realmente não sei consegui ter horário para tudo e acabar me forçando aos meus limites de deixar de dormir deixar de comer para conseguir executar tudo que eu tinha que executar. (Entrevistada 2, administração)

De acordo com Pinto (2020) a dupla jornada de estudantes que conciliaram vida acadêmica e profissional tem impactos na qualidade de vida no trabalho. Além disso, há uma porcentagem significativa que afirmaram que conciliar estudo e trabalho ao mesmo tempo tem impactos no desempenho no trabalho e nos estudos. A pesquisa de Salgado et al (2016) aponta para resultados parecidos, a qualidade de vida relacionada a saúde dos discentes que trabalham e estudam foi pontuada como sendo regular, podendo também prejudicar seu desempenho em atividades ligadas ao aprendizado.

As palavras conciliar e flexível, nesta classe, estão relacionadas a uma rotina mais maleável que o remoto trouxe, uma flexibilidade no desenvolvimento das atividades visto que estas eram desenvolvidas todas em um mesmo local sem necessidade de grandes deslocamentos.

A minha rotina é bem louca o bom de estar nesse estágio específico é que o horário é super flexível. (Entrevistada 9, engenharia elétrica)

(...) eu ficava assistindo uma aula acabava a aula já fazia alguma coisinha da empresa estava tudo ali do lado ficava mais fácil. (Entrevistado 4, agronomia)

(...) e como estava em casa pra mim não tinha deslocamento então você tinha que fazer alguma atividade que eu ia ali e fazia voltava pro computador fazia mais alguma atividade e ficava assim durante todo o tempo então deu pra conciliar. (Entrevistado 4, agronomia)

Essa dinâmica de trabalho mais flexível trouxe benefícios como a redução do tempo de transporte trabalho-casa-faculdade, flexibilização dos horários tanto da faculdade quanto de trabalho; pode-se trabalhar onde, quando e como preferir. Essa maior disponibilidade de tempo também pode ser positiva para o aumento da produtividade.

Eu tive muita sorte de pegar uma empresa bem flexível eu faço remoto então eu venho pra casa então eu não preciso ir lá na empresa. (...) a minha chefe ela é bem flexível comigo então se eu preciso reduzir a carga de horário pra estudar ela libera. (Entrevistada 8, economia)

(...) quando eu estava online eu conseguia conciliar melhor porque eu trabalhava das 9 às 4 como eu tinha aula gravada eu assistia depois do horário do estágio agora tem que estar lá na faculdade assistindo então eu trabalho a tarde. (Entrevistada 8, economia)

(...) então é um jogo de cintura meu trabalho é um horário flexível então eu consigo ter seis horas na semana para estar, mas ao mesmo tempo eu consigo lidar com isso de outras formas. (Entrevistado 10, engenharia elétrica)

(...) aqui os meninos são bem flexíveis não precisa estar vindo aqui todo dia o expediente. (Entrevistado 5, engenharia elétrica)

Uma característica importante do grupo pesquisado foi referente a esta flexibilidade de horário e a oportunidade de realização atividades de estágio de forma remota, isto possibilitou um afrouxamento na disposição de tempo de dedicação para as atividades desempenhadas, no entanto, a falta de limites também acarretou problemas como o excesso de horas dedicadas tanto a empresa quanto a Empresa Júnior.

(...) é uma rotina que é puxada porque você praticamente precisa estar com o celular o tempo todo conversando as vezes por ligação e por vídeo chamada. eu comentei que eu perdi dois ônibus porque eu estava num vídeo chamada. (Entrevista 11)

Essa nova realidade organizacional nos permite questionar algumas definições como a de próprio estudante-trabalhador e trabalhador-estudante embasada no nível de dedicação e gasto de energia a essas atividades. A nova configuração de trabalho e a dissolução de horários fixos para execução de atividades permite uma maior dinamicidade no nível de dedicação para cada uma dessas áreas tendo diferentes critérios para a atenção dada a cada uma e não se prendendo a horário e mais as demandas.

### 3.5 As dinâmicas da educação instrumental e a influência em ser um trabalhador-estudante

A classe 6 é definida como aprendizado e aplicação de habilidades técnicas e traz as palavras projeto, prático, ensino, pesquisa, seguir, trabalhar. As palavras pesquisar e projeto são vistas nos exercícios dos cargos. Há uma necessidade constante na busca de conhecimento devido os projetos e serviços que são oferecidos pelas Ejs tendo estas como clientes outras empresas de pequeno e médio porte e que cobram um desempenho na realização destes serviços e projetos tanto quanto cobrariam de uma empresa sênior. Sendo assim, o que os empresários percebem que nem tudo que eles precisam saber para atuar está presente no que eles aprendem na universidade, portanto é necessário buscar estas respostas através da pesquisa.

(...) recentemente a gente teve um projeto de instalação de rede de computadores nunca tinha executado esse serviço então lá fui eu por exemplo pesquisar como é que ele poderia fazer isso e comprar equipamento pra fazer isso (...) então eu tive que pesquisar os equipamentos pensei comprar esses equipamentos e isso tudo demandou tempo e tipo acompanhar a instalação das coisas (...) nós realmente conseguimos colher frutos de projetos na área e normalmente são projetos de alto ticket normalmente cronogramas apertadíssimos e clientes extremamente rigorosos. (Entrevistado 10, engenharia elétrica)

Então tipo no começo foi muita questão de pesquisa, né? Porque eu faço engenharia e eu estava indo trabalhar na área de marketing. Então eu tinha que conhecer um pouco mais sobre isso, um pouco mais sobre as estratégias e tudo mais. (Entrevistada 8)

(...) tu tinhas que adaptar na tela e a gente começava a ter que pesquisar muito sobre a importância por exemplo da pessoa cultivar o próprio alimento. (Entrevistada 3, agronomia)

O trecho acima se refere a necessidade de buscar novos serviços para empresa durante a pandemia o que levou os membros as *hortbox* que permitem as pessoas terem hortas em

casa e esse novo serviço levou os empresários buscar entender mais sobre como fazer o cultivo dos próprios alimentos para poder oferecer esse produto.

Para Rey e Patiño (2017) a educação é entendida como processo dialógico voltado para o desenvolvimento subjetivo de seus atores em qualquer contexto relacional não se limitando a pedagogia tradicional. Dentro das Empresas Juniores seus membros são inseridos em situações complexas que envolvem a mobilização de múltiplas habilidades para lidar com os desafios que precisam ser enfrentados, visto que, apesar de ainda estarem aprendendo eles são cobrados com gestores de uma empresa normal. O verbo trabalhar e prática, inserido na classe 6, expressa essa característica prática-técnica da empresa júnior que é vista como muito agregadora pois traz o contato com situações de empresas a nível sênior. Outro fator também característico é trago por Oliveira *et al.* (2016), que diz que a participação em uma EJ causa um sentimento de pertencimento à categoria profissional na qual o universitário irá se enquadrar após finalizar a graduação, o que também promove a identificação com o curso e favorece sua permanência na IES. Amaral e Frick (2021) evidenciaram que quanto mais os estudantes se sentem bem consigo e no ambiente universitário, mais se engajam emocionalmente nos estudos, o que estimula o desenvolvimento cognitivo e tem uma relação positiva com a saúde mental.

(...)um dos objetivos da empresa júnior também é meio que mostrar a parte prática da sua área para ver se realmente você está no curso certo. (Entrevistado 5, engenharia elétrica)

(...) não queremos ser só um aluno simples, a gente quer ter aquele viés de empreendedor. A galera que quer trabalhar mais na parte de empresa quer ter mais noções de como funciona pra não sair do mercado cru. (Entrevistado 6, arquitetura e urbanismo)

A prática do mercado com o que que você vai ter que lidar trabalhar planejamentos e é muito bom se for para aconselhar alguém a fazer conselho muito porque é uma prática muito boa para saber o que você quer pro seu futuro em si (...). para quem não conhece a empresa júnior e faz parte de algum curso que tem empresa júnior eu aconselho a entrar

pra saber como que é a prática ali em si do seu futuro. (Entrevistado 7, engenharia de alimentos)

(...) dentro da empresa júnior aprendi bastante principalmente relacionada à parte técnica quando você está na graduação você vê muita teoria e o grande benefício de você tá numa empresa júnior é que você alia isso a prática (Entrevistado 5, engenharia elétrica)

Porém um ponto relevante é a ênfase dada a esse ensino mais instrumental que tem como foco o mercado, Costa e Saraiva (2012) apontam que ao se envolverem com essas atividades os universitários, minimizam a importância da educação formal, questionando a aplicabilidade dos cursos oferecidos, confundindo com a educação técnica e empresarial, uma vez que se observa em seus discursos centralidade de um formato de atuação única, voltada para a aquisição de resultados monetários. Esta afirmação pode ser ilustrada também no discurso abaixo:

(...) eu não vou pra área da pesquisa, eu queria coisas de mercado, de legislação, queria ver norma, queria ver o pau quebrando ali (...) um assunto que eu já vi que não é meu lado (sobre a área de pesquisa) eu gosto é do mercado mesmo, eu vejo na empresa júnior isso de passar experiência de mercado, mas que é um playground, que é um local que eu posso fazer experimentações, que eu posso me desenvolver sem o peso de eu vou quebrar uma empresa se eu errar nisso, mas sempre tentando fazer o meu melhor, então é um campo de treinamento muito bom, é um laboratório muito bom em geral. (Entrevistada 1, arquitetura e urbanismo)

As expectativas presentes nos discursos são relativas ao desenvolvimento econômico e do mercado de trabalho a referência primordial para a estruturação das carreiras, do currículo, das disciplinas e que se organizam como as preferências dos alunos. Goergen (2010) aponta que esse é o ambiente no qual se estrutura o ensino e a formação dos jovens universitários. De acordo com Mori e Abdalla (2021) as pessoas manifestam e exprimem processos da sociedade em que vivem por meio de sentidos subjetivos produzidos pela configuração subjetiva individual de suas vivências. Alguns aspectos sociais notoriamente aparecem nas expressões destes indivíduos.



Outro ponto levantado pelos entrevistados é a oportunidade que as empresas juniores dão em relação a poder errar em que esta é vista como uma oportunidade de aprendizado que em uma empresa sênior seria visto com muito menos tolerância. Esse processo seria importante para o desenvolvimento de autonomia, confiança e mais segurança na hora de atuar no mercado de trabalho.

(...) eu diria que é uma grande oportunidade de pôr em prática o que aprendi em sala de aula um lugar que você ainda é permitido errar porque uma vez que tá com o seu CREA. (Entrevistado 5, engenharia elétrica)

(...) dentro da empresa júnior você tem a possibilidade de fazer o que você quiser como também de errar aquilo que você pode pensar em errar. Então você entra com muito mais segurança, você entra com muito mais proatividade dentro do mercado de trabalho e você entra muito mais alinhado, sabe do seu valor, sabe do seu preço. (Entrevistado 7, engenharia de alimentos)

As universidades têm servido como instituição a serviço do mercado de trabalho formando mão-de-obra qualificada para a absorção de empresas e as Ejs tem desempenhado a função de intermediação e aperfeiçoamento sendo uma ponte entre a universidade e as empresas ativas no mercado. A experiência de estar em uma empresa júnior é tido como uma vitrine, conforme citado pelo entrevistado:

Ela é uma porta de entrada tanto para o mercado de trabalho quanto para grupo de pesquisa normalmente os professores trabalham muito com essa visão de vitrine dentro do departamento. A gente possui uma boa parceria com o departamento então professores confiam no nosso trabalho, nós executamos projetos com os professores, os professores nos indicam, nós executamos projetos para empresas públicas, por exemplo, nós hoje executamos projeto da própria universidade federal. (Entrevistado 10, engenharia elétrica)

Apesar da Análise do CDH não conseguir ser sensível a alguns contextos específico do grupo a partir das palavras uma questão importante é a confirmação que as empresas juniores tem um papel importante com relação a esse estudante no mercado de trabalho servindo como ponto e proporcionando *networking*, pois em alguns casos, os alunos são

escolhidos para trabalhar nas empresas nas quais prestam serviço como consultores da EJ visto que as empresas costumam ver com bons olhos os alunos que participaram de uma EJ, assimilando-os mais facilmente (MATOSKI e FRANÇA, 2006).

(...) surgiu a oportunidade de estar participando desse novo projeto de pesquisa que iria se iniciar no departamento e eu participei, mas acho que na primeira semana de capacitações eu tive o prazer de conhecer um dos diretores da empresa e num papo de 30 minutos ele gostou de mim, gostou de mais e umas 5 pessoas e nos convidou a fazer estágio. (Entrevistado 10, engenharia elétrica)

E em agosto eu comecei o estágio. Essa empresa era uma empresa que tinha parceria com a empresa\_júnior (...). Eles foram notando que eu tinha uma afinidade com essa área e eles me viram até numa publicação do Instagram da empresa que eu tinha gravado um vídeo falando sobre energia solar e tudo mais e eles me chamaram pra fazer a entrevista. (Entrevistada 9, engenharia elétrica)

(...) foi através do networking também que eu consegui o meu primeiro estágio de energia solar porque eu trabalhava na empresa de consultoria e engenharia e também foi por isso que eu vim parar aqui nessa empresa porque um dos pré requisitos é ter participado de empresa júnior. (...) A empresa é mais estruturada têm assim a questão da inovação, que eu prezo muito e aqui eles sempre querem fazer as atividades de forma diferente todos já foram de empresa júnior, então ajuda bastante inclusive o dono da empresa já foi da minha atual empresa júnior também. (Entrevistado 5, engenharia elétrica)

O conhecimento técnico desenvolvido dentro das empresas juniores principalmente de ferramentas utilizadas no mercado é visto como um diferencial e traz mais vantagens competitivas em vagas.

Eu só consegui entrar no meu estágio primeiro por causa da empresa júnior por exemplo antes eu não conhecia não tinha habilidade em um certo software que chama Revit e pra conseguir um curso desse só é mais de 4.000,00 reais por exemplo entrando na empresa\_júnior eu consegui fazer o básico, consegui apenas o básico e já consegui um estágio super bom. (Entrevistada 6)

O fator ser membro de uma empresa júnior foi muito favorável a inserção destes universitários no mercado e conseqüentemente a se tornarem universitários que trabalham e participam de EJs. Porém, um fator importante a ser observado é que todos os participantes

que relataram essa vantagem competitiva por ser de EJ são da área de engenharia ou de ciências aplicadas não sendo muito enfatizado pelos participantes de outras áreas o que carece de melhor investigação sobre o quanto que participar de uma EJ pode mesmo tornar esse universitário atrativo para o mercado dependendo da área de estudo.

### **3.6 Aspectos de sofrimento em ser um empresário júnior que trabalha**

A Classe 2 é intitulada: Aspectos emocionais e afetivos relativos ao contexto de trabalhar, estudar e ser membro de EJ que é representada pelas palavras: sentir, sobrecarregar, chateado, complicado e ansiedade. Um dos pontos relacionados ao verbo sentir é o aspecto das mudanças devido a pandemia. No contexto da pandemia da COVID-19, alguns dos principais estressores estão relacionados à duração da quarentena, ao distanciamento social, à frustração e ao tédio, bem como ao acúmulo de tarefas, incluindo a realização de atividades normalmente feitas fora de casa (Enumo *et al.*, 2020).

(...) então essa parte de engajamento e o contato humano foi uma situação que nós sentimos muito. (Entrevistada 12 falando sobre as mudanças devido a pandemia)

O outro ponto trago é referente a sentir falta de casa, do convívio com família e dos aspectos que abrangem a sua cultura.

(...) eu fiquei muito feliz porque é perto da minha cidade e são três horas de viagem e eu estava sentindo muita falta porque eu sou do Norte (do estado) e a cultura é outra. (Entrevistada 11, direito)

Eu diria pra pessoa se atentar à família sabe por que eu vejo uma questão que tem ficado bem prejudicada comigo é que eu quase não convivo com a minha família mais, eu vivo fora de casa estudo de manhã, trabalho a tarde, chego a noite tem reunião, então ter um olhar pra dar prioridade em algum momento, pelo menos uma vez na semana, de estar com a família. (Entrevista 6)

Dentro desta pesquisa a entrevistada 11 foi a que mais apresentou aspectos relativos

a sofrimento devido ao ritmo imposto, é importante salientar que esta entrevistada apresentada algumas diferenças com relação ao resto da amostra, pois se trata de uma universitária que possui uma deficiência auditiva e que além de estar em uma EJ também participa de uma outra organização dentro no MEJ que orienta EJs e que teve seu nome trocado para TM por motivos de confidencialidade.

o desafio do TM foi mais a questão do ritmo mesmo porque não consegui acompanhar e eu me sentia muito atrasada até mesmo inútil porque eles pareciam que estavam sabendo o que estavam fazendo e eu me sentia que estava só (...) atrapalhando e eu ficava mal e eu ficava muito ansiosa perguntando o que eu estava fazendo ali no TM porque eles me escolheram e eu como pessoa com deficiência eu ficava ansiosa perguntando se eles me escolheram por pena ou por questão de cota. (Entrevistada 11, direito)

A ansiedade, vista no discurso anterior, também começa a aparecer em outras falas podendo ser associado a pandemia ou a situações dentro do MEJ relativas ao cumprimento de metas.

(...) era um palitinho mulher e engordei bastante eu senti muito isso que eu estou mais ansiosa e essa questão da alimentação não sei se teve relação também pode ser coisa de pandemia (Entrevistada 9, engenharia elétrica)

É uma situação que também já tive um momento que eu não gosto de lembrar muito é que eu tive uma crise de ansiedade durante a aula (...) e eu fiquei muito mal porque o TM estava me cobrando porque se a gente não subir no palco vai ser humilhante e eu fiquei muito mal, eu tive uma crise porque o tempo estava acabando. Eu chorei, minha professora de direito ambiental teve que me acolher tirar da sala me acalmar na hora (Entrevistada 11, direito)

Araújo (2017) traz que uma perspectiva de produtividade percebida dentro das Ejs é a de que por meio da execução de mais (quantidade) e melhores (qualidade) projetos é que se formarão mais e melhores pessoas. Essa busca crescente por metas, execução de projetos pode ser um fator que favoreça o sofrimento dos empresários. Sadir *et al.* (2010) aponta como estressores do ambiente organizacional o autoritarismo, as pressões, cobranças, falta de segurança e fatores relacionados ao ambiente.

Quando o estresse está ligado ao trabalho, diversos autores atribuem as pressões diárias do novo ambiente competitivo, digital e globalizado como fatores causadores do estresse. Griffin e Moorhead (2015) citam as extensas jornadas, prazos e pressão pela produtividade. No contexto acadêmico, Lameu *et al.* (2016) aponta a prevalência dos sintomas de estresse entre os graduandos de uma Universidade pública. Para o autor alguns desses estressores foram entendidos como externos ao estudante, incluindo as avaliações disciplinares, prazos a cumprir, metodologia do professor, moradia, etc.

A palavra sobrecarregar está relacionada a situação de que os entrevistados acabam por uma má distribuição das atividades tendo um excesso de atividades a desempenhar e consequentemente sentindo uma sobrecarga essa sobrecarga acaba sendo um fator de vulnerabilidade a saúde mental destes estudantes-trabalhadores.

(...) o que aconteceu foi que as tarefas do evento se sobrecarregaram em cima de mim por conta de o pessoal também ter as tarefas da faculdade. (Entrevistado 4, agronomia)

(...) então fica muito difícil porque o trabalho não fica distribuído igualmente e muitas pessoas se sobrecarregam enquanto outras pessoas só estão ali para ser a cara da empresa não estão fazendo efetivamente nada. (...) então a diretoria se sobrecarregou ao extremo pra conseguir nós desabafávamos um com o outro no grupo do direct mesmo aquela coisa mais informal possível porque nós estávamos chegando num ponto de estresse muito grande de tipo eu e alguns outros da diretoria dormia 3 horas só por dia. (Entrevistada 3, agronomia)

Alguns aspectos relativos a esse contexto o software não foi sensível, mas serão pontuados para melhor caracterização da classe; como por exemplo a abdicação de horas de sono que também foi pontuada no discurso anterior.

Olha antes eu tinha visão que era crescimento. Que tudo que eu fiz ali, todo o estresse que eu passei, todo as noites de sono perdida executando alguma uma demanda, era para o meu crescimento, mas hoje eu olho mais na parte eu precisava tirar tempo para mim porque eu me dediquei tanto eu perdi muita noite de sono cresci bastante, cresci, mas a qual custo. (Entrevistado 12, publicidade e propaganda)

O cansaço e a falta de tempo livre para descanso são vistos como um aspecto que advém com as responsabilidades de exercer um cargo de gerenciamento dentro da EJ.

Para mim a desvantagem é que é maçante. E é difícil, é complicado, tudo é jogado um pouco para cima de ti quando tu és diretor e eles esperam muito de ti e isso em certos momentos é muito cansativo. (Entrevistada 3, agronomia)

A principal desvantagem acho que foi cabelo branco e eu estou com 23 anos isso não é normal não. Outra coisa é a falta de tempo pra fazer as atividades que eu queria. Com a falta de tempo pra talvez fazer algumas atividades livre. Diminuição desse tempo livre, que eu podia estar descansando (Entrevistado 4, agronomia, sobre gerenciar e EJ)

Outro aspecto visto como cansativo seria o equilíbrio das atividades da empresa juntamente com as atividades acadêmicas visto que a universidade também é um campo com muitas cobranças. Em estudantes universitários as pressões por alcançar melhores notas, a carga de estudo em diversas matérias, exames e trabalhos, podem ser fatores estressores. O período letivo é sempre um momento de grande tensão para os alunos devido a rotina diária de compromissos acadêmicos (LU *et al.*, 2017).

Este cenário também reflete algumas habilidades importantes desenvolvida pelo público pesquisado como flexibilidade e uma boa capacidade de lidar com eventos adversos, habilidades que são consideradas importantes para a manutenção da saúde mental segundo Galderisi *et al.*, (2015). O autor especifica que a flexibilidade se refere à capacidade de revisar um curso de ação diante de dificuldades ou obstáculos imprevisíveis, mudar as próprias ideias à luz de novas evidências e adaptar-se às mudanças que diferentes épocas de vida ou situações contingentes podem exigir. Essa falta de flexibilidade e baixa habilidade de lidar com problemas pode acarretar extremo sofrimento a esse indivíduo.

(...) a gente cansa e a faculdade cobra muito e a maioria das pessoas que eu

conheço, que participam de EJ, quando se dedicam muito a EJ, acaba deixando a faculdade de lado e de certo modo, eu percebo que dentro do MEJ a gente tem muito apoio nesse sentido e eu não concordo com isso eu acho que tem que haver um equilíbrio porque você só está na EJ porque você está dentro de uma universidade logo você tem que ser muito bom na universidade também porque senão você vai acabar perdendo apoio também de professores, docentes que são importantes estar ali do seu lado. (Entrevistada 1, arquitetura e urbanismo)

A pesquisa possui um recorte em que os sujeitos estão imersos em vários ambientes que por si só já trazem condições de sofrimento. A pesquisa de Marchini et al. (2019) aponta que alunos que trabalham possuem um nível de estresse maior e menor qualidade de vida do que os alunos que não trabalham. Todos os alunos que trabalham na pesquisa do autor que apresentaram os níveis de estresse em pânico e baixa qualidade de vida trabalhavam.

Investigando o processo de aprendizagem em estudantes, Filion e Lima (2010) destacam que raramente os alunos passam por níveis de ansiedade tão elevados quanto o que ocorre na formação de empreendedores, pois se veem continuamente na necessidade de tomar decisões sobre projetos e negócios que podem influenciar sobremaneira a própria vida e a de seus próximos. Esse processo de aprendizagem demanda categorias e modelos mentais que permitem refletir e organizar ações a partir do uso de recursos raros, o que não é buscado de modo frequente no ensino em outras áreas ou disciplinas.

Uma observação importante é que o aspecto organizacional formal de trabalho como o estágio, por exemplo, não exerceu tanto peso nestes discursos não sendo diretamente ligadas a aspectos de sofrimento, sendo esse papel central dado a EJ e a universidade. No entanto, vale ressaltar esse duplo papel da Empresa Junior que embora tenha um objetivo de aprendizagem e tenha uma relação direta com a universidade a EJ exerce a função de uma empresa e exige tanto quanto uma organização comum o que em tese faria com que estes estudantes exercessem uma função laboral dupla uma em seus trabalhos formais e uma na

empresa júnior.

A questão tipo do estágio foi muito de entender que na vida adulta a gente precisa ganhar dinheiro e isso a gente precisa ganhar dinheiro e ainda quer fazer outras coisas a gente vai ter que realmente sacrificar outros. Então sacrificar tipo acho que até momentos com a minha família, momentos amigos para viver isso agora sem muito entendendo de que isso vai ajudar para o meu futuro, mas nem tanto pensando no futuro em onde eu vou trabalhar, mas é muito de tipo isso é o que eu amo fazer isso é o que vai me moldar enquanto pessoa pra que eu seja melhor para que eu consiga impactar no mundo. (Entrevistada 2, administração)

Dantas e Silva (2016) traz em sua pesquisa a perspectiva de trabalhadores-estudantes em que a educação é vista como um instrumento por intermédio do qual ocuparão melhores postos de trabalho e alcançarão boas condições de vida. Este é um discurso ideológico de meritocracia, da conquista do sucesso apenas através de muito esforço, do sacrifício que acaba sendo um dos fatores que embasam a persistência mesmo sob as condições desfavoráveis das quais os trabalhadores-estudantes são submetidos (DANTAS E SILVA, 2016). Já que na cultura do mérito não há facilitismo, a população de trabalhadores estudantes aceita a sobrecarga enquanto normal para a situação em que vivem sacrificando muitas coisas em prol deste objetivo.

Dias (2019) elucida que os trabalhadores impulsionados pelo desejo de realização, ignoram suas limitações e banalizam o sofrimento, para atender os desejos institucionais. Para além das condições físicas do trabalho, as condições sociais e psicológicas impostas pela lógica instrumental e utilitarista, intensificadas no mundo do trabalho contemporâneo, acabam por comprometer a saúde do trabalhador. Entende-se que esse “propósito” ou “sentido” vendido pelas organizações ajuda, dentro de determinados âmbitos, na relação com o trabalho, no entanto é importante salientar o quanto isso pode ser uma variável alienante também para o trabalhador levando-o a um comportamento prejudicial. Dias (2019) citando



Pina e Stotz (2014) salienta que projetos, valores e crenças são passíveis de orientar a vida do trabalhador, por exemplo, na direção de sua identificação afetiva com a empresa e podem servir para legitimar práticas desencadeadoras de danos à sua saúde.

As organizações criam uma área de autonomia desse trabalhador como se este fosse o único responsável pelo que é, será ou deixa de ser e apaga o papel que a própria organização tem como detentora de condições e ferramentas de cuidados e promoção a saúde, sendo visada apenas quando sua fragilização tem impacto direto com as condições de resultado deste trabalhador e conseqüentemente dos lucros da organização, na melhor das hipóteses. No que tange organizações como as empresas juniores os aspectos ideológicos do empreendedorismo precisam abarcar esse papel e reforçar essa perspectiva meritocrática, caso contrário, seus indivíduos sobrecarregados e exaustos encerram seus ciclos dentro das EJs.

A naturalização do sofrimento ajuda a diminuir a percepção das linhas que limitam o que é saudável e o que não é dentro deste âmbito do trabalho e as habilidades vistas como muito positivas dentro do público pesquisado como vontade de aprender, flexibilidade, dedicação, podem ser distendidas a um nível adoecedor trazendo prejuízos a saúde mental destes estudantes-trabalhadores.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo se propôs a caracterizar os processos que constituem e afetam saúde mental de trabalhadores-estudantes universitários, membros de Empresa Júnior, durante a pandemia da COVID-19 no Brasil. Nesta pesquisa quatro temáticas foram traçadas a respeito do contexto trazido pelos participantes e estas refletem ações que ao mesmo tempo podem ser vistas como produções subjetivas que respondem ao primeiro objetivo específico. Sendo estas: as dinâmicas do movimento empresa júnior e a cultura empreendedora, as dinâmicas da flexibilização dos trabalhos e excesso de atividades que caracteriza esse balanço de vida na pandemia, as dinâmicas da educação instrumental e a influência em ser um trabalhador-estudante. Cada temática perpassa por importantes recortes das visões a respeito da experiência em ser um universitário que trabalha e faz parte de uma EJ.

As EJ são vistas por estes estudantes como favoráveis a melhora da qualificação durante o período enquanto universitário, pois trazem uma forte política de desenvolvimento profissional com base nos ideais de empreendedorismo. Essa perspectiva foi pontuada na temática sobre as dinâmicas do movimento empresa júnior e a cultura empreendedora que perpassa sobre algumas características marcantes como a forte cultura colaborativa de ajudar os outros membros a também se desenvolverem, o curto período de tempo dos empresários dentro da organização o que desencadeia uma alta rotatividade e a necessidade de passagem de conhecimento de membros mais antigos para os mais novos para o pleno funcionamento da empresa. Outro fator importante colocado foi referente a nova dinâmica estabelecida pelo trabalho remoto em que houve uma fragilização no fluxo de compartilhamento da identidade organizacional do MEJ e de seus elementos culturais.

As dinâmicas da educação instrumental e a influência em ser um trabalhador-estudante percorre sobre percepção das EJs proporcionarem ao universitário a oportunidade de aliar a teoria aprendida em sala de aula com a prática do mundo empresarial, possibilitando condições de implantar suas próprias ideias, desenvolver o trabalho em equipe e exercer a liderança. Nesse sentido, esta experiência fomenta mais confiança, autoconhecimento, flexibilidade, criatividade, dentre outras habilidades como negociação com os clientes e fornecedores.

Esta pesquisa aponta para a confirmação que as empresas juniores tem um papel importante com relação a esse estudante no mercado de trabalho servindo como ponto e proporcionando networking e capacitando tecnicamente gerando vantagens competitivas no mercado de trabalho. Dentro da amostra estudada o fator ser membro de uma empresa júnior foi muito favorável a inserção destes universitários no mercado e conseqüentemente a se tornarem universitários que trabalham e participam de EJs. Porém, essa vantagem competitiva foi pontuada apenas nas áreas de engenharia ou de ciências aplicadas não sendo muito enfatizado pelos participantes das outras áreas, o que sinaliza a necessidade de melhor investigação sobre o quanto que participar de uma EJ pode mesmo tornar esse universitário atrativo para o mercado dependendo da área de estudo.

A busca de qualificação acaba deixando os jovens vulneráveis a condições de excesso de atividades e é desenvolvida nos temas: as dinâmicas da flexibilização dos trabalhos e excesso de atividades e a temática sobre os aspectos de sofrimento de ser um empresário júnior que trabalha. Uma característica importante acerca do grupo pesquisado foi referente a flexibilidade de horários e a oportunidade de realização das suas atividades universitárias e laborais de forma remota, dada a partir do contexto da pandemia. Isto possibilitou um afrouxamento na disposição de tempo de dedicação para as atividades desempenhadas sendo

muito mais dinâmicas e embasadas nas necessidades de cada demanda do que em uma divisão fixa de tempo, no entanto, a falta de limites também acarretou problemas como o excesso de horas dedicadas a cada área e conseqüentemente a abdicação de outras áreas como lazer e família.

Com relação ao objetivo que visa perpassar sobre os aspectos de saúde mental, a pesquisa debruça-se sobre a vertente de sofrimento nos discursos que apontam para alguns fatores dentro do contexto de ser um membro de EJ que trabalha. Nessas narrativas, nota-se situações relativas ao equilíbrio entre as atividades da empresa júnior e as demandas da universidade, as próprias atividades da empresa júnior em que existe uma intensa cobrança das camadas de gestão para o cumprimento de metas e qualidade dos serviços. O contexto organizacional formal de trabalho não exerceu tanto peso nos discursos dos entrevistados, não sendo diretamente ligado a aspectos de sofrimento, sendo este central a EJ e a universidade.

Vale ressaltar a expressão do desejo em ser bem-sucedido que leva a essa condição de uma tripla jornada. Sendo assim esses trabalhadores-estudantes empenham-se para neutralizar seus déficits, suas condições desiguais de existência e oportunidade. No entanto, nota-se que estes muitas vezes se dispõem em um intenso esforço para superar as adversidades e o sofrimento, abnegando outras dimensões de suas vidas como sono, lazer, descanso, tempo com familiares entre outros. O sofrimento advindo destas cargas horárias exaustivas, excesso de atividade é visto como um sacrifício necessário em busca de alto desempenho, boa qualificação profissional que desencadeará sucesso profissional e acaba sendo um dos fatores que embasam a persistência mesmo sob as condições desfavoráveis das quais estes universitários são submetidos.

Dentro do campo organizacional e educacional as ideologias meritocráticas

permeiam-se através do discurso de crescimento profissional pela formação qualificada dos trabalhadores, difunde-se a ideia do trabalhador altamente qualificado, multitarefas, valoriza-se o intelectual, o saber e o saber fazer. “É merecedor quem tem valor, quem apresenta um conjunto de qualidades intelectuais e morais reconhecidas (capacidade, habilidade, inteligência, talento, aptidão, dom, vocação) e tudo faz para ser digno delas” (Valle & Ruschel, 2010). Trabalhador e os estudantes enxergam na formação profissional a grande chance desta ascensão social, a melhora de sua qualidade de vida, a porta para um novo mundo. Dentro do modo de produção capitalista a educação é vista como algo instrumental, uma ferramenta, uma ponte para transpor as barreiras para esse mundo melhor.

Quanto a inovação que esta dissertação trouxe ao campo teórico do conhecimento está relacionada ao estudo do público de trabalhadores-estudantes membros de empresas juniores, visto que tradicionalmente não são objetos de estudos, com um recorte único referente ao contexto da pandemia da COVID-19. Este estudo debruça-se sobre o novo contexto que a pandemia trouxe com relação a universidade e as atividades laborais com suas dinâmicas mais flexíveis e tênues, apontando processos importantes na formação de suas subjetividades, os desafios e as influências à saúde mental. Os resultados desta pesquisa também trazem mais robustez sobre a função que as Empresa Juniores exercem em seus membros cumprindo a função de propiciar habilidades técnicas e comportamentais que agreguem a formação acadêmico-profissional de seus membros.

Dentro do contexto acadêmico a pesquisa traz importantes apontamentos sobre um público que ainda é pouquíssimo estudado que são os trabalhadores-estudantes que estão em empresas juniores. O ambiente das Empresas juniores são importantes contribuintes para a formação técnica e comportamental destes universitários onde os permite ter experiências

reais do mercado de trabalho. Além disso, o recorte referente à pandemia traz a percepção das novas dinâmicas vividas na universidade e no contexto laboral experienciada por um mesmo público que é extremamente ativo dentro destes ambientes.

Visto que o mercado atual tem exigido cada vez mais habilidades técnicas e comportamentais de seus trabalhadores, isso tem exercido uma pressão para que os universitários se sintam compelidos a complementar sua formação superior com cursos extras, pesquisa, atividades de extensão, entre outras para conseguirem ser atrativos ao mercado. Dentro do modo de produção capitalista, a educação é vista como instrumental, cujo objetivo principal está na formação de mão-de-obra para o mercado, e a melhor maneira de alcançar um melhor lugar social.

Dentro do estudo exposto pode-se considerar que a busca pelo aperfeiçoamento profissional tem sido um fator preponderante para entrada e permanência dos estudantes universitário em atividades de extensão como as Empresas Juniores. Entende-se como uma contribuição social do estudo a exposição da necessidade da melhoria de políticas de atenção à saúde mental dos universitários, principalmente aos que trabalham como forma de dar suporte a garantia de aspectos relevantes para sua formação como tempo para preparação para avaliações, realização das provas e a possibilidade de participação em atividades extracurriculares entre outros. Esta atenção é cada vez mais significativa, uma vez que estes estudantes estão cada vez mais compelidos a exercer uma atividade laboral, o que sem suporte e boas habilidades de gestão pode exercer uma função adoecedora, compelindo-os a negligenciar sua formação acadêmica ou aspectos pessoais como vida familiar, hobbies, atividade de lazer e desporto.

Salienta-se também a necessidade de políticas que visem contrapor essa perspectiva de valorização a alta performance que tem como primazia a abnegação de si em favor de

aspectos organizacionais. Os indivíduos são impelidos a valorizar o sacrifício de aspectos básicos importantes tomando para si um estilo de vida que visa o alto desempenho. Estas concepções também podem contribuir para uma absorção passiva de fatores de precarização do trabalho de forma que estes indivíduos tornem-se cada vez mais vulneráveis e compelidos ao discurso de que seu sucesso é ditado principalmente por seu esforço pessoal.

Ainda, essa pesquisa permitiu outro avanço teórico-prático: o contexto da pandemia possibilitou a problematização dos conceitos de estudante-trabalhador e trabalhador-estudante, contribuindo em novas formas de conceber as dinâmicas de gestão do tempo e gerenciamento de si para conciliar as atividades de estudo, trabalho e atuação nas EJs. Nota-se que não houve uma padronização ou regra mais rígida para conceber o fenômeno de trabalhar como prioritário, ou com mais tempo em comparação às atividades de estudos e vice-versa, porque no contexto mais intenso da pandemia, tudo era mais fluido e flexível. Os trabalhadores-estudantes organizavam, controlavam e administravam as atividades de estudos, trabalho e atuação nas EJs, de forma muito mais dinâmica. A título de ilustração, em um curso diurno, poderiam dar prioridade às demandas da EJ na parte da manhã, trabalhar na parte da tarde e assistir a aula que foi gravada à noite, ou em outro dia. Poderiam focar mais no trabalho e estudos em uma semana do mês, e ter a EJ como segundo plano, dentre outras várias possibilidades, articulando a frequência e intensidade dessas atividades. E essas montagens e remontagens poderiam ter outras configurações ao longo da semana, de modo que ora eram estudantes-trabalhadores, ora trabalhadores-estudantes que conciliavam as atividades da EJ. Outrossim, poderia ter sobreposição desses diferentes papéis sociais que constituem suas subjetividades, bem como a sobreposição de outros papéis sociais em diferentes espaços que atuam para além da IES e do trabalho.

As missões, da grande maioria das IES nacionais, são de formar cidadãos



comprometidos a transformar a sociedade brasileira, de forma ética e responsável, a partir do conhecimento científico oferecido por elas, em forma de práticas de ensino, pesquisa e extensão. Há, portanto, uma preocupação das IES de ir além de uma proposta instrumentista e mercadológica da educação, ao ponto de se organizar para que os estudantes possam não somente aprender as técnicas que um curso oferece. Mas, também, aprender a se apropriar dos conhecimentos para ir além das técnicas exigidas pela profissão e o mercado de trabalho, para se corresponsabilizar e atuar em diferentes espaços sociais, promovendo a cidadania. Ou seja, há uma preocupação de uma dimensão política, de defesa e criação de direitos em prol da transformação e bem coletivo, a partir dos conhecimentos acadêmicos. Nessa pesquisa, nota-se que atuar na EJ, sendo um trabalhador-estudante, os universitários têm a chance de se empoderar mais e enriquecer a suas formações tanto para atenderem às demandas do mercado, quanto para fazer jus às missões das IES.

Os embasamentos teóricos, resultados e discussões da presente pesquisa contribuem para refletir sobre a potência da EJ na formação acadêmico-cidadã dos universitários, uma vez que articulam as práticas de ensino, pesquisa e extensão. O que permite hipotetizar que essa formação acadêmico-cidadã ganha ainda mais força, mais potência, quando o universitário é trabalhador-estudante, pois terá, no mínimo, dupla possibilidade de aplicar os conhecimentos na prática: tanto na EJ, quanto no trabalho. E mais, o que aprenderem na universidade, podem aplicar na EJ e vice-versa, o que aprenderem na EJ podem aplicar no trabalho e vice-versa, o que aprenderem no trabalho podem aplicar nos estudos e vice-versa. Há uma triangulação dinâmica, complexa e dialógica da constituição da subjetividade dos universitários que experienciam a conciliação dos estudos, trabalho e atuação em EJ.

Portanto, essa dissertação demonstra que àqueles universitários que concilia estudos, trabalho e atuam em EJ, mesmo não sendo uma garantia, têm o potencial de enriquecer sua

formação tanto para ter mais sucesso na aquisição de mais habilidades para atuarem na área de conhecimento que estudada na IES, quanto na aquisição de mais habilidades em diferentes espaços e situações sociais. No entanto, é importante salientar que da mesma forma que essas dinâmicas podem ser uma potência na formação destes universitários ela também é de muito custo podendo também trazer prejuízos se não bem administrada.

A limitação deste estudo dá-se devido ao público ser especialmente de Instituições de Ensino Superior Públicas, não havendo participantes de Instituições privadas. Estas instituições apresentam-se como contextos com dinâmicas muito diferentes principalmente no que tange o recorte de trabalhadores-estudantes, o que poderia trazer novos resultados. Outro fator limitante foi relativo ao tamanho da amostra estudada que impossibilitou um maior aprofundamento e diferenciação sobre características específicas do público estudado, com relativas as áreas de estudo, suas regiões, cargo exercido na EJ e o próprio trabalho remunerado que exerce, visto que a grande maioria dos pesquisando fazem estágio. Deste modo, seria de grande relevância o estudo de um público que exercem outras dinâmicas de trabalho como trabalhadores CLT e autônomos, por exemplo.

Para estudos futuros indica-se: a realização de pesquisas quantitativas sobre o público pesquisado para mapeamento e dados mais generalizáveis a respeito das dinâmicas experienciadas e principalmente o que tange a saúde mental. Sugere-se a realização de novas pesquisas com um enquadro parecido para mais robustez dos dados encontrados, salientando que a tendência é que um novo contexto seja encontrado, visto que a pandemia foi um aspecto atípico, porém que trará consequências importantes para o público pesquisado.

Essa experiência também estimula estudos futuros para otimização estratégica de recrutamento desse, e outros públicos, para participação de pesquisa e colaboração das

instituições acadêmicas de produzir conhecimento, haja visto que as diferentes tentativas de abordagem aos sujeitos participantes, que foram múltiplas, para centenas do público-alvo, resultou no acesso e compromisso de dezenas para participação da pesquisa. Estudar formas mais atrativas e criativas de recrutar participantes em diferentes pesquisas se faz necessário. Ainda, estimula-se o acesso das IES, públicas ou privadas, de conhecer o estatuto do trabalhador-estudante, no intuito de atualizá-lo e ampliá-lo, bem como no incentivo a construção de projetos, programas e políticas que promovam um acompanhamento contínuo do desenvolvimento das práticas dos trabalhadores-estudantes, que atuam, ou não, em EJ, para garantir espaços de fala, mais dignidade, qualidade de vida e saúde.

## REFERÊNCIAS

AGUIAR, B. G.; SANT'ANNA, A. G.; TEIXEIRA, F. T. V.. **Extensão universitária em empresas juniores: desenvolvendo competências em complemento à formação superior.** Revista Conexão UEPG, v. 17, 2021, p. 1–18.

ALMEIDA, W. S. *et al.*. **Mudanças nas condições socioeconômicas e de saúde dos brasileiros durante a pandemia da COVID-19.** Revista Brasileira de Epidemiologia, v.23, 2020.

AMARAL, E. L.; FRICK, L. T.. **Engajamento acadêmico e saúde mental positiva entre estudantes universitários.** Revista Internacional de Educação Superior, Campinas, SP, v. 9, 2022.

ANDRADE, R. F; TORKOMIAN, A. L. V.. **Fatores de influência na estruturação de programas de educação empreendedora em Instituições de Ensino Superior.** Encontro de estudos sobre empreendedorismo e gestão de pequenas empresas - Egepe, Londrina. Anais. Paraná. 2001.

ANDRADE, L.. No meio do furacão: como as empresas júnior se adaptam à pandemia. Revista TXT. Publicado em 16/07/2020, 10h00. Atualizado 16/07/2020, 13h59.  
<https://ufsm.br/r-714-3437>

ARAUJO, L. G.. **Lógicas institucionais e respostas estratégicas em organizações híbridas: o caso das empresas juniores.** Universidade Federal do Paraná. Setor de Ciências Sociais Aplicadas. Programa de Pós- Graduação em Administração, 2017 p.1–139.

BATISTA, M. K. *et al.*. **Empresa júnior: onde a moeda de troca é o conhecimento.** XXXII Encontro da ANPAD, 2010.

BERVANGER, E.; VISENTINI, M. S.. **Publicações científicas brasileiras sobre empresas juniores na área de administração: um estudo bibliométrico.** REGE - Revista de Gestão, v.23, n 3, 2016, p. 197–210.

BISPO, A. C. K. A. *et al.*. **Perspectivas de carreira da geração Z: um estudo na Empresa Júnior de Administração da Universidade Federal da Paraíba.** Revista de Ciências da Administração, v.24, n.63, 2022, p.72–87.

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Lei de estágio. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2008.

BRASIL JÚNIOR. **Conceito Nacional de Empresa Júnior.** 2011. Disponível em:  
<https://uploads.brasiljunior.org.br/uploads/cms/institucional/file/file/5/CNEJ.pdf>

\_\_\_\_\_. **Conhecendo o MEJ**. DNA Júnior, v. 1, 2015, p. 28. Disponível: <https://wp.ufpel.edu.br/crej/files/2012/09/DNAJu%CC%81nior-Livro-I-Conhecendo-o-MEJ.pdf>.

\_\_\_\_\_. **Relatório Nacional Censo e Identidade 2018**. 2018. Disponível em: [https://static.brasiljunior.org.br/static-files/%5BBRASIL\\_J%C3%9ANIOR%5D\\_Censo\\_e\\_Identidade\\_2018.pdf](https://static.brasiljunior.org.br/static-files/%5BBRASIL_J%C3%9ANIOR%5D_Censo_e_Identidade_2018.pdf).

\_\_\_\_\_. **Relatório de Legado**. 2020a. Disponível: <https://drive.google.com/file/d/18icPtjhayi5qF4TJTCLwOcQYfrmCDSsc/view>.

\_\_\_\_\_. **Como nós respondemos ao corona vírus**. Brasil Júnior. 2020b. Disponível em: <https://brasiljunior.org.br/conteudos/como-nos-respondemos-ao-coronavirus>.

BRIDI, M. A. *et al.*. **O Trabalho Remoto/Home-Office No Contexto Da Pandemia COVID- 19**. Curitiba: Universidade Federal do Paraná, Grupo de Estudos Trabalho e Sociedade, 2020.

BRITO, T.T.E; CUNHA, A. M. O. **Revisitando a História da Universidade no Brasil: política de criação, autonomia e docência**. Aprender - Caderno de Filosofia e Psicologia da Educação, v.6, n.12, 2009, p.43–63.

BUSSERI, M. A. *et al.* **A longitudinal study of breadth and intensity of activity involvement and the transition to university**. *Journal of Research on Adolescence*. v. 21, n. 2, p. 512-518, 2010.

CADONÁ, E. A. *et al.* **O papel de uma empresa Júnior: Relato sobre as atividades da Acape Jr. e sua organização durante a pandemia da COVID-19**. *Expressa Extensão*, v. 26, n.1, 2021, p. 199–205.

CAMARGO, V.P.F. *et al.*. **Jornada profissional e acadêmica: o conflito e o impacto na qualidade de vida no trabalho**. *Revista ADMPG*, v. 10, 2020, p. 1–13. Disponível em: <https://revistas.uepg.br/index.php/admpg/article/view/14761>.

CAMARGO, B. V.; JUSTO, A. M. **Tutorial para uso do software (Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires)**. 2021.

CARDOSO, R. C. L.; SAMPAIO, H.. **Estudantes Universitários e o Trabalho**. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, v. 26, n. 9, 1994, p. 30–50.

CHUA, J. H.; CHRISMAN, J. J.; SHARMA, P.. **Definindo a empresa familiar pelo comportamento**. *Teoria e prática do empreendedorismo*. v.23, n.4, 1999, p.19-39.

COSTA, A. S. M.; SARAIVA, L. A. S. **Hegemonic discourses on entrepreneurship as ideological mechanism for the reproduction of capital.** *Organization*, v. 19, n. 5, 2012, p. 587-614.

DANTAS, B. S. do A.; SILVA, L. V.. **O cotidiano do trabalhador-estudante: dimensões ideológicas dos discursos e práticas.** *Pretextos - Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas*, v. 2, nº 3, 2016, p. 274–294.

DIAS, C. A. *et al.* **Ideologia gerencialista e adoecimento mental no trabalho: uma análise crítica.** *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 22, n. 2, 2019, p. 185-198,.

DOLABELA, F.. **Oficina do empreendedor: a metodologia de ensino que ajuda a transformar conhecimento em riqueza.** São Paulo: Cultura, 1999.

DUARTE, R.. **Entrevistas em pesquisas qualitativas.** *Educar*, v. 24, 2004, p. 213–225.

DUSSEL, I.. **La escuela en la pandemia. Reflexiones sobre lo escolar en tiempos dislocados.** *Praxis Educativa*, [s.l.], v. 15, 2020, p. 1–16.

ERWIN, J.P.P. *et al.* **Challenges and Opportunities Faced by Working Students Amidst Pandemic.** *Journal of Digital Learning and Distance Education*, v. 1, n. 5, 2022.

ENUMO, S. R. F. *et al.* **Enfrentando o estresse em tempos de pandemia: proposição de uma cartilha.** *Estudos de Psicologia (Campinas)*, v.37, 2020.

FILHO, A. T.. **Ensino superior noturno no Brasil: estudar para trabalhar ou trabalhar para estudar?.** *Odiseo – Revista Eletrônica de Pedagogia*, v. 4, n. 7, 2007.

FILION, L. J.; LIMA, E.. **As representações empreendedoras: importantes temas para avançar em seus estudos.** *Revista de Negócios, Blumenau*, v.15, n.2, 2010, p.32 - 52.

FORACCHI, M. M. **O estudante e a transformação da sociedade brasileira.** São Paulo: Editora Nacional, 1977.

FURLANI L.T.M. **A claridade da noite: os alunos do ensino superior noturno.** 2ª ed. São Paulo: Cortez; 2001.

GALDERISI, S. *et al.* **Toward a new definition of mental health.** *World Psychiatry*, v. 14, n. 2, 2015, p. 231-233. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/pmc4471980/>.

GARCIA, G. F. B.. **Manual de Direito do Trabalho.** 10ª ed.Salvador: Editora JusPodivm,

2018.

GOERGEN, P.. **Educação instrumental e formação cidadã: observações críticas sobre a pertinência social da universidade.** *Educar*, v. 37, 2010, p. 59–76.

GONDIM S.; BORGES L.O. **Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional.** Orientações técnicas para o trabalho de psicólogas e psicólogos no contexto da crise COVID-19. Brasília, DF: SBPOT, 2020.

GONZALEZ, T. *et al.* **Influence of COVID-19 confinement on students' performance in higher education.** *Plos one*, v. 15, n 10, 2020.

GOMES, C. F. M. *et al.* **Transtornos mentais comuns em estudantes universitários.** *Revista Eletrônica Saúde Mental Álcool e Drogas*, v. 16, n.1, 2020, p. 1–8.

GRANER, K. M.; CERQUEIRA, A. T.. **Revisão integrativa: sofrimento psíquico em estudantes universitários e fatores associados.** *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 24, n 4, 2019.

GRIFFIN R. W.; MOORHEAD, G. **Comportamento Organizacional: gestão de pessoas e organizações.** São Paulo: Cengage Learning, 2015.

GUNDIM, V. A. *et al.* **Saúde mental de estudantes universitários durante a pandemia da COVID-19.** *Revista Baiana de Enfermagem: Universidade Federal da Bahia*, 2021.

HALL, R. **The work-study relationship: Experiences of full-time university students undertaking part-time employment.** *Journal of Education and Work*. v. 23, n. 5, 2010, p. 439–449.

HELOANI, R.; PIOLLI, E. **A falácia da qualificação: dilemas do (des)emprego dos profissionais de nível superior.** *Revista USP*,v. 64, 2005.

HODGES, C. *et al.* **The difference between emergency remote teaching and online learning.** *Educase Review*, Boulder, 2020.

JUSTO, A. M.; CAMARGO, B. V.. **Estudos qualitativos e o uso de softwares para análises lexicais.** *Caderno de artigos: X SIAT & II Serpro*, 2014, p. 37–54.

LAMEU, J.N.; SALAZAR, T.L.; SOUZA, W.F.. **Prevalência de sintomas de stress entre graduandos de uma universidade pública.** *Psicologia educ.* v 42 n 1, 2016.

LEHMANN, W.. **Becoming middle class: How working-class university students draw**

**and transgress moral class boundaries.** *Sociology*, v. 43, n. 4, 2009, p. 631–647.

LIMA, A. F. S., *et al.* **Uma Análise da Relação entre o Ensino Superior Noturno e o Trabalhador-Estudante.** *Revista Saúde e Educação*, v.3, n.1, 2018, p.124-135.

LU, W. *et al.* **Chinese version of the perceived stress scale-10: A psychometric study in Chinese university students.** *Plos one*, v. 12, n. 12, 2017, p. 1–9.

LÜDKE, M.; MARLI, A.. **Pesquisa em Educação: abordagens qualitativas.** Em Aberto, v. 5, n. 31, 1986.

MITJÁNS-MARTÍNEZ, *et al.*. **Epistemologia qualitativa e teoria da subjetividade: discussões sobre educação e saúde.** EDUFU, V. 7, 2019.

MARCHINI, D. M. F. *et al.* **Análise de estresse e qualidade de vida em alunos universitários.** *Revista de Administração Unimep*, v. 17, n. 3, 2019.

MARQUES, M. M.. **Aspectos ergonômicos e psicossociais da dupla jornada de estudantes trabalhadores.** 2018. 52f. Trabalho de Conclusão de Curso (Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Ouro Preto.

MATOS, F. **A Empresa Júnior no Brasil e no Mundo: o conceito o funcionamento a história e as tendências do movimento El.** São Paulo: Martin Claret, 1997.

MATOSKI, A., FRANÇA, J.M.. **Proposta para parcerias entre Empresa Júnior e Hotel Tecnológico.** In: XXXIV COBENGE, 2006, Passo Fundo. Anais. Passo Fundo, 2006.

MEDEIROS, M.C.; MIRANDA, R. C. R.. **Pesquisa sobre empresas juniores em instituições de ensino superior do Distrito Federal: estudo de caso com foco no Centro Universitário IESB.** *Revista de Gestão e Secretariado*, [S. l.], v. 9, n. 3, 2019, p. 151–177.

MONTEIRO, B.M.M.; SOUZA, J.C.. **Saúde mental e condições de trabalho docente universitário na pandemia da COVID 19.** *Investigação, Sociedade e Desenvolvimento*, [S. l.], v. 9, n. 9, 2020.

MORI, V. D.; ABDALLA, H.. **Teoria da Subjetividade: Um caminho para a compreensão da conjugalidade e de seus processos individuais e sociais expressados na psicoterapia.** *New Trends in Qualitative Research*, Oliveira de Azeméis, Portugal, v. 9, 2021, p. 144–152.

MUNIZ, C.. **Reflexões sobre a subjetividade do empreendedor de si mesmo: percursos exploratórios.** In: Anais do Encontro Nacional da ABET: Crises e horizontes do trabalho a partir da periferia. Anais.Uberlândia (MG) Universidade Federal de Uberlândia, 2021.



Disponível em: <[https://www.even3.com.br/anais/abet\\_trabalho2021/349283-REFLEXOES-SOBRE-A-SUBJETIVIDADE-DO-EMPREENDEDOR-DE-SI-MESMO--PERCURSOS-EXPLORATORIOS](https://www.even3.com.br/anais/abet_trabalho2021/349283-REFLEXOES-SOBRE-A-SUBJETIVIDADE-DO-EMPREENDEDOR-DE-SI-MESMO--PERCURSOS-EXPLORATORIOS)>.

NASCIMENTO, A. R. A.; MENANDRO, P. R. M.. **Análise lexical e análise de conteúdo: uma proposta de utilização conjugada.** Estudos e pesquisas em psicologia, v. 2, n. 2, 2006, p. 72–88.

NETO, L. M. *et al.* **Empresa Júnior: Espaço de Aprendizagem.** 2004. Disponível em: [https://www.researchgate.net/profile/L-Neto-3/publication/306364892\\_Empresa\\_Junior\\_Espaco\\_de\\_Aprendizagem/links/57baf8ad08ae3b9d9b1d0784/Empresa-Junior-Espaco-de-Aprendizagem.pdf](https://www.researchgate.net/profile/L-Neto-3/publication/306364892_Empresa_Junior_Espaco_de_Aprendizagem/links/57baf8ad08ae3b9d9b1d0784/Empresa-Junior-Espaco-de-Aprendizagem.pdf)

ODRIOZOLA-GONZÁLEZ, P. *et al.* **Psychological effects of the COVID-19 outbreak and lockdown among students and workers of a Spanish university.** Psychiatry Research, v. 290, 2020.

OLIVEIRA, C. T. D.; SANTOS, A. S. D.; DIAS, A. C. **Percepções de estudantes universitários sobre a realização de atividades extracurriculares na graduação.** Psicologia: Ciência e Profissão, v. 36, n. 4, 2016.

OLIVEIRA, E.M. **Empreendedorismo social e empresa júnior no brasil: o emergir de novas estratégias para formação profissional.** São Paulo: Revista da FAE, v.7, n.2, 2004.

OLIVEIRA, J. G. G. **A Empresa júnior no Brasil e no Mundo: o conceito, o funcionamento, a história e as tendências do movimento Empresa Junior.** Uma ideia genial. In F. Mato. São Paulo: Martin Claret, 1997.

OLIVEIRA, M.; TEMUDO, E.. **Mulheres estudantes trabalhadoras na Universidade do Porto – uma licenciatura “fora de tempo” ou “sem tempo”?**. Instituto Paulo Freire de Portugal, 2008.

OPAS. Organização Pan-Americana de Saúde; OMS. Organização Mundial de Saúde. **Determinantes Sociais e Riscos para a Saúde, Doenças Crônicas não transmissíveis e Saúde Mental.** Brasília, 2016. Disponível em: [https://www.paho.org/bra/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5263:opas-oms-apoia-governos-no-objetivo-de-fortalecer-e-promover-a-saude-mental-da-populacao&Itemid=839](https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5263:opas-oms-apoia-governos-no-objetivo-de-fortalecer-e-promover-a-saude-mental-da-populacao&Itemid=839).

ORNELL, F. *et al.*. **Pandemic fear” and COVID-19: Mental health burden and strategies.** Brazilian Journal of Psychiatry, v.42, n.3, 2020.

PALASSI, M. P.; MARTINELLI, R. G. O.; DE PAULA, A. P. P. **Entre o discurso empreendedor e a consciência política: estudo exploratório do Movimento Empresa**

**Júnior em uma universidade pública no sudeste do Brasil.** Cadernos EBAPE.BR, v. 18, n. 1, jan. 2020, p. 3–12.

PEREIRA, E. A. D. S. A. **Alunos maiores de 23 anos: Motivações para o ingresso no ensino superior na UP.** 2009. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Faculdade de Letras da Universidade do Porto.

PEREIRA, S.A.R. **Saliência dos papéis e satisfação com os papéis de vida: A influência da percepção do apoio organizacional numa amostra de trabalhadores-estudantes.** 2017. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade de Lisboa.

PERES, R. S.; CARVALHO, A. M. R.; HASHIMOTO, F. **Empresa Júnior: integrando teorias e práticas em Psicologia.** Revista Psicologia: Organização e Trabalho, v.4, n.2, 2004.

PICCHIAI, D.. **Empresa Júnior: Um Exemplo De Pequena Empresa.** Revista Administração em Diálogo - RAD, v. 10, n. 2, 2008.

PINTO, F.C.V. *et al.*. **Jornada profissional e acadêmica: o conflito e o Impacto na Qualidade de Vida no Trabalho.** Revista ADMPG, v. 10, 2020, p. 1–13. Disponível em: <https://revistas.uepg.br/index.php/admpg/article/view/14761>. Acesso em: 4 fev. 2023

PUTRO, S.S., RIYANTO S. **How Asian sandwich generation managing stress in telecommuting during Covid-19 pandemic.** IJSRED, v. 3, n. 3, 2020.

REY, G. F.. **A questão das técnicas e os métodos na psicologia: da mediação à construção do conhecimento psicológico.** Psicologia em estudo, v.13, n.2, 2009.

REY, F. G.; PATIÑO, J.F.. **La epistemología cualitativa y el estudio de la subjetividad em una perspectiva cultural-histórica.** Conversación com Fernando González Rey. Revista de Estudios Sociales, v. 60, 2017, p. 120- 128.

RIBEIRO, B. C.. **Empreendedorismo acadêmico e a nova morfologia social do trabalho: estudo de caso das empresas juniores da Universidade Estadual Paulista (UNESP).** Psicólogo InFormação, v. 24, n. 24, 2022, p. 129–143.

SADIR, M. A.; BIGNOTTO, M. M.; LIPP, M. E. N.. **Stress e Qualidade de Vida: influência de algumas variáveis pessoais.** Paidéia, v. 20, n. 45, 2010, p. 73–81.

SAHU, P.. **Closure of universities due to Coronavirus Disease 2019 (COVID-19): Impact on education and mental health of students and academic staff.** Cureus, v.12, n.4, 2020.

SALGADO, R. D. C.; SIQUEIRA, S. S.; SALGADO, T. C.. **Qualidade de vida do estudante trabalhador: uma amostra dos discentes de cursos superiores do Instituto Federal do Piauí-Campus Floriano**. Revista Somma, v. 2, n. 2, 2016, p. 35–46.

SANTOS, J. C. B.. **O movimento dos trabalhadores rurais sem terra e as relações entre saúde, trabalho e ambiente em um assentamento rural estado do Rio de Janeiro**. Dissertação de Mestrado em Saúde Pública, Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca, Rio de Janeiro, 2011.

SANTOS, J. V.; PAIVA, W. F.; PEREIRA, C. C. M. **Percepções de estudantes universitários brasileiros sobre o impacto da pandemia da COVID-19 na rotina acadêmica**. Research, Society and Development, v. 11, n. 4, 2022.

SANTOS, M. G., *et al.* **Como Aprendem os Empresários Juniores no Brasil: Um Estudo Quantitativo sobre as Modalidades de Aprendizagem Organizacional**. Revista Gestão e Planejamento, v.14, n.3, 2013, p. 372–388.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2009.

SILVA, G. P.; SILVA, É. S. **Racionalidade instrumental e formação humana: uma análise a partir da teoria do capital humano**. Revista Contrapontos, v. 19, n. 1, 2019.

SILVA, R. C. F.; PINTO., S. R. da R. **Organização de aprendizagem em uma Empresa Júnior**. Administração: Ensino e Pesquisa, v. 12, n.1, 2011, p. 11–39.

SILVA, A.; GUERRA, B.. **O impacto da depressão para as interações sociais de universitários**. Estudo pesquisa em psicologia, v.14, n.2, 2014, p.429-452.

SOUSA-DUARTE, F.; MENDES, A. M.; FACAS, E. P.. **Psicopolítica e Psicopatologia do Trabalho**. Editora Fi ed. Porto Alegre : [s.n.], 2020.

SOUZA, M. A.; BUSSOLOTI, J. M.. **Análises de entrevistas em pesquisas qualitativas com o software Iramuteq**. Revista Ciências Humanas, v. 14, n. 1, 2021.

TANG, W. *et al.* **Prevalence and correlates of PTSD and depressive symptoms one month after the outbreak of the COVID-19 epidemic in a sample of home-quarantined Chinese university students**. Journal of Affective Disorders, [s.l.], v. 274, 2020.

TAVARES, C. M.; MOURA, G. L. de; ALVES, J. N.. **Educação empreendedora e a geração de novos negócios**. Observatorio de la Economía Latino-americana, n. 188, 2013, p. 1-8.

TSCHÁ, E. R.; CRUZ NETO, G.G. **Empreendendo colaborativamente ideias, sonhos,**

**vidas, e carreiras: o caso das células empreendedoras.** Educação para o empreendedorismo. Curitiba: Agência de Inovação da UFPR, 2014.

VALLE, I. R., & RUSCHEL, E..**Política Educacional Brasileira E Catarinense (1934-1996): Uma Inspiração Meritocrática.** Revista Electrónica de Investigación y Docencia, 3, 73–92, 2010.

VIEIRA, F. I. S. S.. **O Trabalhador Estudante -Especificidades no regime da prestação da atividade laboral.** 2014.

YIN, R.K..**Pesquisa Qualitativa do Começo ao Fim.** 2 Ed.. Nova York: The Guilford Press. 2016. ISBN: 978-1-4625-1797-8.

WANG, C. *et al.* **Immediate Psychological Responses and Associated Factors during the Initial Stage of the 2019 Coronavirus Disease (COVID-19) Epidemic among the General Population in China.** International journal of environmental research and public health, [s.l.], v. 17, nº 5, 2020.

WHO. Discurso de Abertura do Diretor-Geral no Media Briefing sobre a COVID-19. Disponível online: <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>.

WILLIAMSON, B.; EYNON, R.; POTTER, J. **Pandemic politics, pedagogies and practices: digital technologies and distance education during the coronavirus emergency.** Aprendizagem, Mídia e Tecnologia, v. 45, n. 2, 2020, p. 107-114.

## APÊNDICE I – ENTREVISTA

### UNIVERSIDADE FEDERAL DO AMAZONAS PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA MESTRADO EM PSICOLOGIA ENTREVISTA SEMI-ESTRUTURADA

Qual seu nome, idade, cidade e empresa júnior que participou?

Por que você decidiu ingressar nesta faculdade? O que te motivou a escolher esse curso?

Contar sobre o que a levou a participar de uma empresa júnior?

Como foi a sua trajetória na empresa júnior, quais funções exerceu, que atividades desempenhou?

Qual foi o cenário que você percebeu estando na empresa júnior durante a pandemia?

Se participou da Empresa Júnior nas diferentes fases da pandemia o que você percebeu de diferente em cada período?

Você exerceu alguma atividade remunerada durante esse período?

Como é/foi estudar trabalhar e participar de uma empresa júnior?

O que você faz como lazer? Quantas horas por dia ou por semana se dedica a essa atividade?

Entre estudar, trabalhar e a empresa júnior, qual sua prioridade nesse momento? Por quê?

Você já pensou em desistir de uma dessas áreas (Empresa Júnior, disciplinas da faculdade ou trabalho)? Comente.

O que você faz para equilibrar estas diversas áreas?

Quais foram suas maiores dificuldades em ser trabalhar, estudar e participar de uma empresa júnior? O que te motivou a continuar?

Você acredita que vale a pena esta rotina com múltiplas atividades? Você faria diferente?

O que você pretende fazer no futuro? No que a empresa júnior influencia nesta escolha.