



<http://pev-proex.uergs.edu.br/index.php/xsiepex/index>

ISSN do Livro de Resumos: 2448-0010

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

*Eduarda EBLING<sup>1</sup>, Carlos Alberto Frantz dos SANTOS<sup>2</sup>.*

<sup>1</sup>Discente - Universidade Estadual do Rio Grande do Sul (UERGS); <sup>2</sup>Professor Assistente - Universidade Estadual do Rio Grande do Sul (UERGS), Professor Orientador.

E-mails: [eduarda-ebling@uergs.edu.br](mailto:eduarda-ebling@uergs.edu.br); [carlos-santos@uergs.edu.br](mailto:carlos-santos@uergs.edu.br).

### Resumo

A meta é uma ferramenta que pode ser usada por qualquer gerência para desafiar os colaboradores em busca de resultados que sejam benéficos para a empresa. Todavia, há uma linha tênue entre uma meta desafiadora e uma meta estressante. Baseado nisso, o presente trabalho tem como objetivo geral analisar quais são os impactos gerados através do sistema de metas em estudantes que atuam dentro de Empresas Juniores federadas do Rio Grande do Sul. De acordo com as respostas, 10% (n = 7) dos respondentes identificaram impactos na dimensão física; 32% (n = 23) identificaram impactos na dimensão psicológica; e 47% (n = 34) identificaram impactos na dimensão emocional. Apesar dos impactos negativos, os dados indicam que os empresários juniores se mostram favoráveis ao sistema de metas, pois 92% dos empresários (n = 67) afirmam que estipular metas facilita o seu trabalho.

### 1. INTRODUÇÃO

Existem diversas maneiras de instigar o colaborador a se esforçar no desenvolvimento de suas tarefas, como por exemplo, estipulando metas e oferecendo recompensas. Assim, quando o colaborador se sente desafiado, este sentimento pode incentivá-lo a apresentar resultados positivos. Nesse sentido, a meta é uma ferramenta que pode ser usada por qualquer gerência para desafiar os colaboradores em busca de resultados que sejam benéficos para a empresa. Assim, pode fazer o funcionário sentir que precisa se esforçar para ser recompensado (RIBEIRO; MARTINS; SANTOS NETA, 2017).

Porém, há uma linha tênue entre uma meta desafiadora e uma meta estressante. Para alguns colaboradores a meta pode gerar sentimentos que podem ser prejudiciais tanto para o desenvolvimento do seu trabalho quanto para a sua própria saúde (SILVA, 2015). É preciso agir com cautela, pois o colaborador que se sentir desafiado fará de tudo para alcançar seu objetivo. Contudo, o profissional que se sentir estressado, ou até mesmo ansioso, pode ser prejudicado por não conseguir trabalhar sob pressão.

Essas cobranças também acontecem em Empresas Juniores (EJs). Nas EJs, os estudantes vivenciam experiências, tanto na sua formação acadêmica, quanto na formação profissional e ainda têm “a possibilidade de participar de decisões como líderes de uma empresa” (BARBOSA *et al.*, 2015, p. 117). Sendo assim, de acordo com o cargo assumido na EJ, o estudante terá poder decisório. Por outro lado, estas responsabilidades são acompanhadas por metas semelhantes às aquelas do contexto empresarial, ainda

que em escalas diferentes destas organizações. Assim, o estudante pode se sentir pressionado, pois está em busca de aprovação dos colegas, dos clientes e dos professores.

Para contribuir com o assunto, este trabalho de conclusão de curso, apresenta o seguinte problema de pesquisa: Quais são os impactos do sistema de metas nos membros das Empresas Juniores federadas do Rio Grande do Sul? O presente trabalho tem como objetivo geral analisar quais são os impactos do sistema de metas nos membros das Empresas Juniores federadas do Rio Grande do Sul. Como objetivos específicos, pretende-se descrever a percepção dos empresários juniores sobre o sistema de metas e identificar os impactos do sistema de metas nos membros das empresas juniores.

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

## 2. MATERIAIS E MÉTODOS

A pesquisa é caracterizada como *survey*, descritiva e de natureza quantitativa. A amostra se caracteriza por uma amostra probabilística e optou-se pelos integrantes das Empresas Juniores federadas do Rio Grande do Sul. Os dados foram coletados por meio de um questionário *online* e depois de tabulados. O questionário foi elaborado com base na literatura sobre EJs e sobre metas (CARLOTTO; NAKAMURA; CÂMARA, 2006; REIS NETO; COUTO; GONÇALVES, 2011; RODRIGUES; REIS NETO; GONÇALVES FILHO, 2014; CURY, 2014; BARBOSA *et al.*, 2015; SILVA, 2015; BAIK *et al.*, 2017; MOLINA, SELA, 2020; PALASSI; MARTINELLI; PAULA, 2020) apresentava três blocos: o primeiro sobre o impacto das metas, o segundo sobre as motivações para participar de uma EJ e o terceiro sobre o perfil da amostra. O envio do questionário foi precedido por três rodadas de pré-testes para ajustes e validação das questões com empresários juniores que participam ou já participaram de EJs não federadas. Este público foi selecionado com o intuito de não precisar excluir nenhuma EJ federada da amostra. Os dados foram coletados a partir de um questionário estruturado com variáveis numéricas (escala do tipo *Likert*), variáveis categóricas e perguntas abertas. Os dados foram coletados através do envio de um link de acesso a um formulário on-line. Os questionários foram enviados para o e-mail ou *whatsapp* de cada um dos 263 empresários juniores entre os dias 22/10/2020 e 08/11/2020. Ao todo foram obtidas 73 respostas válidas. A análise dos dados foi realizada através da estatística descritiva.

## 3. RESULTADOS

A maioria dos respondentes 67,1% (n = 49), está na faixa de 19 a 22 anos de idade, o que indica a grande participação de calouros em empresas juniores. Apesar disso, há também uma quantidade significativa de 32,9% (n = 24) pessoas na faixa de 23 a 30 anos. Sobre o gênero, a maioria da amostra é do gênero feminino, sendo 53,4% (n = 39) da totalidade e 46,6% (n = 34) do gênero masculino. Em relação ao tipo de universidade, a ampla maioria 98,6 % dos respondentes (n=72) são oriundos de universidades públicas e apenas 1,4% das respostas são originadas de universidades privadas.

Os dados indicam respondentes de cinco municípios do estado. A maioria dos respondentes está na região metropolitana: Porto Alegre, que concentra 79,5% da amostra (n = 58) e Gravataí 1,4% (n = 1). O restante da amostra está em Palmeira das Missões com 9,6% (n = 7), Rio Grande 6,9% (n = 5) e Santa Maria com 2,6% (n = 2).

A maioria dos respondentes, 46,5% são consultores (n = 34), seguido por 28,7% são diretores (as) (n = 21), os demais respondentes (n = 16) assumem os cargos de Presidente/ Vice-presidente, Gerente, Analista e Trainee. Estes dados refletem de forma satisfatória a estrutura organizacional enxuta das EJs: uma base ampla de atuação no nível operacional de consultores, analistas e Trainees, um nível estratégico mais restrito de Gerentes e Diretores e o topo da estrutura com Presidente e Vice-Presidente.

O segundo bloco do questionário apresentou questões fechadas (escala *likert* com intervalo de 1 a 5) relacionadas às motivações para atuar na EJ: quanto o *feedback* recebido pelo seu trabalho na EJ é satisfatório? Você se identifica com a função que exerce na EJ? Você se sente satisfeito com o trabalho que realiza na EJ? As três variáveis apresentam médias semelhantes (*feedback* 4,34; identificação com a função 4,19 e satisfação com o trabalho 4,08) e estes resultados apresentam aspectos positivos da atuação dos membros nas EJs. O *feedback* e a identificação possuem moda igual a cinco, o que significa que foi a alternativa mais respondida pela amostra. Em relação à satisfação, a moda (4,0) também foi elevada.

Quando questionados para usar uma palavra-chave para definir sua experiência na EJ, as palavras mais utilizadas foram “Aprendizado” em 16,4% (n = 12) das respostas, “Crescimento” em 12,3% (n = 9) e “Desenvolvimento” em 11,0% (n = 8). As demais palavras, apesar de diferentes entre si, apresentam uma visão positiva dos respondentes quanto à sua experiência na EJ. Portanto, este bloco de questões apresentou aspectos positivos dos respondentes como satisfação, identificação, reconhecimento, aprendizado e desenvolvimento proporcionados pelas suas atuações nas EJs. O terceiro bloco apresentou questões sobre os impactos gerados pelos sistemas de metas. A maioria dos respondentes, 92% da amostra (n = 67) afirma que as metas facilitam o seu trabalho. Além disso, 10% (n = 7) dos respondentes identificaram impactos na dimensão física; 32% (n = 23) identificaram impactos na dimensão psicológica; e 47% (n = 34) identificaram impactos na dimensão emocional.

A dimensão física é percebida, embora nem sempre o impacto físico possa ser identificado como um efeito de questões relacionadas ao trabalho, ou à EJ. Já a dimensão psicológica é difícil de ser identificada pela pessoa. Trata-se de uma dimensão subjetiva, pois nela se enquadram impactos como a ansiedade e a depressão, que demandam tratamento profissional. A dimensão emocional é mais percebida pela própria pessoa, pois tendem a ser mais momentâneas que questões psicológicas, no entanto, são igualmente importantes. O quadro 1 apresenta os resultados sintetizados de acordo as três dimensões utilizadas na análise e a base teórica utilizada para a categorização destas dimensões.

**Quadro 1 — Descrição dos impactos relatados pela amostra.**

Dimensões dos Impactos	Exemplos dos Impactos	Autores
Física	Tendinite, insônia, sono desregulado, problemas físicos, perda de aulas, exaustão física, cansaço.	Silva (2015); Baik <i>et al.</i> (2017);
Psicológica	Ansiedade, insuficiência, depressão, raiva, <i>burnout</i> , estresse, incapacidade, inutilidade.	Baik <i>et al.</i> (2017); Cury (2014);
Emocional	Sobrecarga, febre emocional, crises emocionais, agitação, pressão, exaustão emocional, culpa, perda de amizades.	Carlotto; Nakamura e Câmara (2006); Molina e Sela (2020);

Fonte: Autores (2020).

Novamente, os respondentes foram questionados para utilizar uma palavra-chave para definir sua experiência na EJ, mas desta vez, lidando com metas a serem atingidas na EJ. A palavra com maior frequência foi “Tranquilo” para 11% (n = 8) das respostas, “Aprendizado” para 8% (n = 6), “Estressante” para 8% dos respondentes (n = 6), “Responsabilidade” em 8% (n = 6) e “Ansiedade” em 5% (n = 4). Estes dados, quando comparados com a questão anterior, indicam uma diferença de percepção quando descrito a experiência levando em consideração as cobranças no sentido de metas. Além de “Estressante”, evidenciou-se palavras como “Sobrecarga” em 1% (n = 1) das respostas, “Cansativo” em 1% (n = 1), “Pressionado” 1% (n = 1), “Insuficiência” em 1% (n = 1) e até “Medo” em 1% (n = 1).

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho atingiu o objetivo geral proposto, que foi analisar quais são os impactos gerados através do sistema de metas em membros de Empresas Juniores federadas do Rio Grande do Sul. A principal contribuição do trabalho foi identificar que as metas impostas geram impactos físicos, emocionais e psicológicos nos membros das EJs. Portanto, este estudo apresenta resultados para contribuir com o

assunto, visto que há pouca literatura sobre os aspectos negativos de colaborar em uma EJ. Apesar deste estudo não ter o intuito de desmotivar os estudantes a participarem de EJs, é necessário apresentar informações que evidenciem quais são os impactos físicos, emocionais e psicológicos gerados pelas metas e que são inerentes à atuação nas EJs. Todavia, apesar destes impactos, os dados da amostra reforçam o que já é conhecido na literatura científica das EJs: que estes espaços de aprendizagens são importantes, desafiadores e que contribuem para a formação e o desenvolvimento dos acadêmicos.

No presente estudo foram encontradas limitações para o aprofundamento da análise dos dados. A principal limitação de análise deu-se à predominância de questões do tipo categóricas, o que limita de forma considerável a utilização de técnicas estatísticas. Futuras pesquisas podem partir dos termos citados pelos respondentes (ansiedade, estresse, cansaço, insônia etc.) para a criação de variáveis numéricas, como por exemplo: indique (em uma escala de 1 a 5) o impacto das metas da EJ no seu nível de estresse. A obtenção de dados numéricos ampliaria a possibilidade de análises com ferramentas estatísticas.

Com base nestes resultados, é possível realizar proposições de ações gerenciais nas EJs participantes desta pesquisa, como uma alternativa de reduzir estes impactos físicos, psicológicos e emocionais. Uma sugestão é manter um ciclo de palestras sobre o assunto de saúde mental pois algumas pessoas se sentem acolhidas à medida que o assunto é tratado com naturalidade, visto que, problemas psicológicos e emocionais, principalmente, ainda enfrente resistência de ser falado abertamente nos ambientes acadêmicos e profissionais. Outra sugestão é a criação de canais de apoio para as pessoas que sofrem com impactos emocionais e psicológicos. Por fim, estas propostas não procuram encerrar esta discussão, são apenas pontos de partida para avançar no debate inicialmente proposto neste artigo: as EJs como espaços importantes para o aprendizado dos acadêmicos, mas que carecem de todos os cuidados com a saúde física, psicológica e emocional dos colaboradores como em qualquer outro tipo de organização.

## REFERÊNCIAS

BAIK *et al.* **Enhancing Student Mental Wellbeing: A Handbook for Academic Educators.** Australian Government Department, 2017.

BARBOSA, *et al.* Empresa Junior e Formação Empreendedora de Discentes do Curso de Administração. **Teoria e Prática em Administração**, v. 5, n. 2, 2015, p. 167-189, 2015.

CARLOTTO, M. S.; NAKAMURA, A. P. CÂMARA, S. G. Síndrome de *burnout* em estudantes universitários da área da saúde. **PSICO**, Porto Alegre, v. 37, n. 1, p. 57-62, 2006, PUCRS.

CURY, A. **Ansiedade: como enfrentar o mal do século: a Síndrome do Pensamento Acelerado: como e por que a humanidade adoeceu coletivamente, das crianças aos adultos.** São Paulo: Saraiva, 2014.

FRANCO, D. S.; SEIBERT, A. Z. A Importância da Empresa Junior para uma Aprendizagem Andragógica. **Caderno Profissional de Administração da UNIMEP**, v. 8, n. 1, p. 108-126, 2018.

LANGHI, C.; PETEROSSO, H. G.; NASCIMENTO, S. R. do. Inclusão Profissional De Jovens Aprendizes A Partir De Uma Empresa Júnior. **Revista de Educação da Universidade Federal do Vale do São Francisco**, v. 9, n. 18, p. 71-85, 2019.

MOLINA, A. C. S.; SELA, V. M. Síndrome de Burnout nas Empresas Juniores. **Caderno Profissional de Administração da UNIMEP**, v. 9, n. 1, p. 217-238, 2020.

REIS NETO, M. T. R.; COUTO, J. H. S.; GONÇALVES, C. A. As limitações dos sistemas de metas. **Revista de ciências da administração**, v. 13, n. 29, p. 112-132, 2011.

RIBEIRO, A. R. S.; MARTINS, P. R.; SANTOS NETA, M. C. S. Metas organizacionais e gestão estratégica de pessoas: estudo de caso em instituição financeira. **Revista de carreiras e pessoas**, São Paulo, v. 7, n.2, 2017.

RODRIGUES, W. A.; REIS NETO, M. T.; GONÇALVES FILHO, C. As influências na motivação para o trabalho em ambientes com metas e recompensas: um estudo no setor público. **Rev. Adm. Pública**, Rio de Janeiro, v. 48, n. 1, p. 253-73, jan./fev. 2014.

SILVA, A. **Ansiedade Corporativa**: Confissões sobre estresse e depressão no trabalho e na vida. Rio de Janeiro: Editora Rocco Ltda, 2015.