



## **Análise dos Riscos Psicossociais em uma Empresa Junior de Engenharia**

**Adriano Oliveira Cruz (Universidade Federal de Lavras)**  
[adrianocruz.zoo@gmail.com](mailto:adrianocruz.zoo@gmail.com)

**Elaine Santos Teixeira (Universidade Federal de Lavras)**  
[elaine.san.teixeira@gmail.com](mailto:elaine.san.teixeira@gmail.com)

**Jéssica de Carvalho Machado (Universidade Federal de Lavras)**  
[jessicaadm11@gmail.com](mailto:jessicaadm11@gmail.com)

**José Roberto Pereira (Universidade Federal de Lavras)**  
[jrobertopereira2013@exemplo.com](mailto:jrobertopereira2013@exemplo.com)

*A temática deste trabalho aborda as práticas desenvolvidas pelas empresas juniores (EJs) no contexto das instituições do ensino superior. Como possibilidade de investigação crítica sobre EJs, neste trabalho foi utilizada a proposta teórica da Psicodinâmica do Trabalho de Christophe Dejours. Com base epistemológica na Psicodinâmica do Trabalho de Dejours, foi utilizado o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART) como instrumento de pesquisa. O PROART tem como foco mapear riscos psicossociais no trabalho por meio de dimensões que contemplem a relação trabalhador-organização. O objetivo geral desse estudo foi analisar as percepções de prazer e sofrimento no trabalho dos integrantes de uma empresa júnior de uma instituição de ensino superior pública. A natureza de pesquisa para esta proposta é de abordagem quantitativa, descritiva e trata-se de uma pesquisa social. A aplicação da pesquisa foi realizada de forma eletrônica, o questionário foi disponibilizado via survey, adaptado para o google forms. Foram considerados 32 questionários válidos que correspondem à amostra analisada neste trabalho. Os dados referentes às questões fechadas foram tabulados e organizados utilizando-se o software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) e os dados coletados foram submetidos às análises estatísticas. Além dos dados analisados de forma quantitativa, as questões abertas do PROART foram analisadas a partir do cruzamento de dados das questões fechadas e discutidas em profundidade conforme proposta teórica da Psicodinâmica do Trabalho. Dos 88 itens divididos nas escalas de Organização do Trabalho (EOT), Estilo de Gestão (EEG), Indicadores de Sofrimento no Trabalho (EIST) e Danos Relacionados ao Trabalho (EDRT), 64 itens apresentaram baixo risco psicossocial, 21 itens apresentaram risco e 3 itens foram considerados como alto risco psicossocial. Acreditamos que os relatos de sofrimento nas questões abertas e os riscos psicossociais de nível médio e alto precisam sofrer intervenção.*

*Palavras-chave: Empresa Júnior de Engenharia, PROART, Psicodinâmica do Trabalho, Riscos Psicossociais.*

## 1 Introdução

A partir da expansão do ensino superior nos últimos anos emergiu o debate sobre a qualidade desse ensino e a importância de conciliar teoria e prática dentro dos cursos das instituições de ensino superior. Dessa discussão, a participação de estudantes em projetos de iniciação científica e projetos de extensão, estágios, consultorias em empresas juniores, participação em incubadoras de empresas, entre outras atividades extracurriculares, despontaram como possíveis práticas para aproximar os futuros profissionais à realidade do mercado de trabalho (LOURENÇO, 2014). A temática deste trabalho aborda justamente as práticas desenvolvidas pelas empresas juniores (EJs) no contexto das instituições do ensino superior.

A Lei 13.267 de 6 de abril de 2016 especifica a criação e organização das empresas juniores como associações civis, com fins educacionais e não lucrativos, geridas por estudantes matriculados em cursos de graduação do ensino superior. As EJs apresentam-se como um modelo de organização de trabalho cujo foco são práticas de trabalho realizadas por estudantes em formação superior. Dessa forma, faz-se necessário investigar de forma mais crítica quais são as práticas de trabalho realizadas dentro das EJs para além dos benefícios que esse tipo de organização pode apresentar ao aproximar academia e mercado.

Como possibilidade de investigação crítica sobre EJs, neste trabalho será utilizada a proposta teórica da Psicodinâmica do Trabalho de Christophe Dejours (1992; 1999; 2008). Fundada por Dejours e introduzida como disciplina ainda na década de 1980, a Psicodinâmica do Trabalho é uma das principais teorias que abordam subjetividade e trabalho. Os fundamentos epistemológicos da Psicodinâmica do Trabalho são oriundos da Psicanálise, Psicossomática Psicanalítica, Ergonomia Franco-Belga, Sociologia do Trabalho, Sociologia Política e Psicologia do Trabalho Francesa. Tem como campo de investigação as formas de sofrimento e seus significados com foco na relação dos sujeitos com a organização do trabalho, principalmente o trabalho coletivo (LAVNCHICHA, 2015). Dejours apresenta o trabalho como estruturante psíquico do ser humano e relaciona o sofrimento e o prazer à saúde do trabalhador (ATHAYDE, 2005). Nesse sentido, para a Psicodinâmica do Trabalho, “[...] o trabalho aparece como mediador privilegiado e insubstituível entre o inconsciente e o campo social. É usado pelo sujeito como forma de subversão para libertar-se do peso das relações sociais.” (FACAS, 2013).

Com base epistemológica na Psicodinâmica do Trabalho de Dejours, foi utilizado o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART) como instrumento de pesquisa. Segundo Rodrigues e Faiad (2019), os riscos psicossociais no trabalho referem-se às situações negativas da interação entre trabalhadores e trabalho que podem vir a causar danos à saúde física e mental dos trabalhadores.

Diante do exposto, este trabalho se orienta pelo seguinte problema de pesquisa: **Quais são os prazeres e sofrimentos relacionados às condições de trabalhos de empresários (as) juniores em uma empresa júnior da área de engenharia?** Dessa forma, o objetivo geral desse estudo é analisar as percepções de prazer e sofrimento no trabalho dos integrantes de uma empresa júnior de uma instituição de ensino superior pública.

Sobre a abordagem teórica escolhida, defendemos que a Psicodinâmica do Trabalho é uma importante abordagem para investigação relacionada às questões de trabalho e saúde, prazer e sofrimento, em qualquer ambiente organizacional, além de ter sido utilizada como base teórica para construção do instrumento de pesquisa utilizado neste trabalho, denominado de PROART.

Espera-se que o resultado dessa proposta de trabalho possa trazer contribuições acadêmicas sobre a temática de prazer, sofrimento e riscos psicossociais no trabalho de jovens estudantes em formação profissional e que, de um modo geral, este trabalho possa contribuir também para direcionamentos na política de gestão dentro de empresas juniores, em especial, a empresa júnior participante deste estudo.

## **2 Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART)**

Com base epistemológica na Psicodinâmica do Trabalho de Dejours, neste trabalho utilizamos o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART) como instrumento de pesquisa. O PROART foi desenvolvido por Facas (2013) com o objetivo de mapear riscos psicossociais no trabalho utilizando fatores de análise que contemplassem dimensões da relação trabalhador-organização. Para construção e validação do PROART, Facas (2013) partiu do pressuposto teórico da Psicodinâmica do Trabalho de que prazer e sofrimento não estão desvinculados e que é preciso levar em consideração a existência da relação subjetiva oriunda do confronto entre o trabalhador e a organização do trabalho. O PROART é um instrumento que considera a relação intersubjetiva trabalhador-organização do trabalho e contempla as dimensões (1) organização do trabalho, (2) estilos de gestão, (3) prazer-sofrimento, (4) estratégias de mediação e (5) riscos psicossociais.

O PROART é formado por quatro instrumentos constituídos por escalas do tipo Likert de frequência, compostas por 5 pontos, variando entre 1 (Nunca) e 5 (Sempre), totalizando 91 questões fechadas, além de três questões abertas na versão de Facas (2013). Na Figura 1 estão sistematizadas as quatro escalas do PROART:

Figura 1: Escalas do PROART.

ESCALAS	ITENS E FATORES	CARACTERÍSTICAS
Organização do Trabalho (EOT)	Composta por 19 itens e dois fatores: Divisão social do trabalho e divisão das tarefas.	O primeiro fator, busca avaliar o ritmo, prazos, condições oferecidas para a execução das tarefas.  O segundo, busca avaliar as normas, comunicação, avaliação, autonomia e participação relativas ao trabalho.
Estilo de Gestão (EEG)	Composta por 22 itens organizados em dois fatores que representam estilos de gestão: Coletivista e Gerencialista (ou Individualista).	É preditora das seguintes dimensões: riscos de sofrimento patogênico e riscos de danos psicossociais.
Indicadores de Sofrimento no Trabalho (EIST)	Composta por 27 questões organizados por três fatores: Falta de Sentido do Trabalho, Esgotamento Mental e Falta de Reconhecimento.	Refere-se às vivências dos sujeitos em relação ao seu trabalho atual: às formas de sentir, pensar e agir compartilhadas na organização, as entendendo como parte constituinte do estilo de gestão adotado.
Danos Relacionados ao Trabalho (EDRT)	Composta por 23 itens. É formada por três fatores: Danos Psicológicos, Danos Sociais e Danos Físicos.	Refere-se às disfunções físicas, psicológicas e sociais provocadas pelo confronto com determinada organização do trabalho e seus decorrentes estilos de gestão e vivências de sofrimento.

Fonte: Elaborado a partir de Facas e Mendes (2018) e Araújo e Oliveira (2019).

O capítulo dos resultados desta pesquisa foi desenvolvido a partir das informações sistematizadas na Figura 1 e foram seguidos os parâmetros sugeridos por Facas e Mendes (2018), em que os autores subdividiram as escalas em fatores, pelo método da análise fatorial, e definiram parâmetros para a avaliação de médias e frequências de cada fator.

### 3 Procedimentos Metodológicos

A natureza de pesquisa para esta proposta é de abordagem quantitativa (PROART), descritiva, qualitativa (Análise de Conteúdo) e trata-se de uma pesquisa social. Este trabalho investigou uma empresa júnior que presta serviços nas áreas de Engenharia de Alimentos, Engenharia Mecânica e Engenharia Química de uma universidade pública.

O instrumento de pesquisa neste trabalho apresentou inicialmente um questionário cujo objetivo foi identificar o perfil dos sujeitos participantes. Nesse questionário de perfil foram elencadas questões relacionadas a idade, sexo, qual curso de graduação que o estudante está cursando, seu cargo na EJ, há quanto tempo integra a EJ (meses) e quantas horas semanais se dedica as atividades da EJ. Conforme orientação de Facas (2013), o PROART foi ajustado e subtraídas algumas questões conforme a realidade da empresa júnior analisada. Dessa forma, para este trabalho, o instrumento de pesquisa foi formado por 88 questões objetivas. Ao final das questões fechadas, foram elencadas três questões abertas oriundas da primeira versão do PROART (2013).

Dos 40 integrantes da EJ, foram considerados 32 questionários válidos que correspondem a amostra analisada neste trabalho. Cinco integrantes efetivos e dois estudantes da categoria *trainee* não responderam ao instrumento de pesquisa. Além disso, um questionário foi considerado inválido para análise.

Sobre a quantidade de sujeitos participantes nesta pesquisa utilizando o PROART, é importante ressaltar que como qualquer instrumento quantitativo, o recomendado é que a pesquisa seja feita com grupos maiores, mas Facas (2013) afirma que o PROART pode ser utilizado em grupos menores no intuito de apresentar alternativas de intervenção na gestão da organização, como é o caso desta proposta. Além disso, a amostra (32 empresários juniores) para realizar essa pesquisa é estatisticamente coerente com a utilização do PROART, pois Facas (2013, p. 150-151) afirma que “Para efeito de análises do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART), deverá ser utilizado o critério de, no mínimo, 5 sujeitos por item.” Além disso, justificamos que a média nacional de integrantes nas empresas juniores é de 33 estudantes (MEJ, 2019). Por considerarmos importante a validação do PROART nesse tipo de organização e seguindo as recomendações de Facas (2013), consideramos que este trabalho apresenta amostragem satisfatória.

Os dados referentes às questões fechadas foram tabulados e organizados utilizando o *software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* e, como recomenda Facas (2013), os dados coletados foram submetidos a diferentes análises estatísticas: análises descritivas de média, desvio-padrão e frequência.

A partir das médias, foi elaborada uma distribuição de frequência dos casos em cada uma das dimensões do PROART, dividindo-as inicialmente em quatro escalas. Cada escala foi subdividida em fatores. Cada fator teve sua média correspondente que foi comparada com os parâmetros para a avaliação de média e frequências do fator proposto por Facas e Mendes (2018). Após essa comparação, atribuiu-se o risco ou predominância de cada fator. Em seguida, os itens que compõem cada fator, proposto por Facas e Mendes (2018), também foram analisados. Assim, realizou-se o mesmo procedimento feito com os fatores, afim de identificar quais os riscos psicossociais de cada item que compõem os fatores.

Ainda sem perder de vista o objetivo deste trabalho, além dos dados analisados de forma quantitativa, as questões abertas na seção final do PROART foram analisadas a partir do cruzamento de dados das questões fechadas e discutidas em profundidade conforme proposta teórica da Psicodinâmica do Trabalho. Para análise qualitativa utilizamos o método de Análise de Conteúdo.

É importante ressaltar que, como este trabalho segue as orientações éticas da Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde, serão garantidos o sigilo e a privacidade de todos os respondentes. Portanto, nenhum dos respondentes será identificado no próximo capítulo em que serão discutidos os resultados encontrados.

#### **4 Resultados e Discussões**

É importante destacar que os dados referentes apenas aos integrantes da EJ que ainda estão em treinamento foram tabulados separados e comparados com o grupo de empresários

juniores efetivos. Os dados comparativos não apresentaram discrepância, ou seja, o tempo menor dos participantes em treinamentos não alterou a média dos resultados, por isso os próximos subcapítulos representam a análise de 32 questionários válidos.

#### **4.1 Perfil dos Respondentes**

A primeira seção do instrumento de pesquisa tinha como objetivo identificar o perfil dos participantes da pesquisa. Das 32 respostas válidas para análise, 18 eram do sexo feminino e 14 do sexo masculino. A idade do perfil dos respondentes foi de 19 a 27 anos divididos entre quatro cursos de graduação em andamento da área de engenharia.

Houve uma concentração (19 respondentes) de empresários juniores cursando a graduação base das engenharias e a graduação em Engenharia Química apresentou o menor número de integrantes da EJ com apenas 3 respondentes. Responderam à pesquisa 22 integrantes efetivos da EJ distribuídos nas funções de Presidência (2), Diretoria e Gerência (7) e Assessoria (13) que integram a empresa júnior entre 4 a 42 meses. Também responderam à pesquisa 10 estudantes que estão em processo de treinamento e entraram para a EJ há menos de dois meses. Pelas respostas ao formulário, nesta EJ, a média de tempo de integrante trainee para integrante efetivo é de 2,5 meses.

Na primeira seção do questionário de pesquisa, sobre o tempo dedicado às atividades da EJ, a média de horas dedicadas à EJ pelos estudantes em treinamento foi de 12hrs semanais e um dos respondentes afirmou extrapolar e dedicar 30hrs semanais. A média de horas dedicadas à EJ pelos integrantes efetivos foi de 15hrs semanais. No entanto, é importante destacar que a média de horas dedicadas pela gestão geral foi de 31hrs semanais, sendo que a direção geral afirmou dedicar 50hrs semanais. Quatro respondentes afirmaram dedicar mais tempo nas atividades relacionadas à EJ, que, de acordo com a legislação vigente que regula as atividades das empresas juniores e do próprio estatuto da EJ analisada, define que o tempo de dedicação deve ser no máximo 20hrs semanais. Esse excedente de horas pode comprometer a saúde desses estudantes, bem como prejudicar as atividades do curso de graduação em andamento.

#### **4.2 Prazer e sofrimentos relacionados aos riscos psicossociais na empresa júnior**

Para uma compreensão crítica das discussões deste subcapítulo, é preciso que o leitor entenda que partimos do pressuposto que

O contexto de trabalho, nas suas três dimensões (organização do trabalho, condições de trabalho e relações socioprofissionais), influencia o prazer e o sofrimento, que são constitutivos da subjetividade no trabalho. São vivências que retratam o sentido dado ao trabalho como resultante da interação entre condições subjetivas (dos sujeitos) e objetivas (da realidade de trabalho). Nesse contexto, o trabalhador despenderá energia, individual e coletivamente, na busca de dar conta da realização da atividade. Assim, ele poderá vivenciar prazer e, ou, sofrimento. (AUGUSTO; FREITAS; MENDES, 2014, p. 38).

Dito isso, buscamos sistematizar os principais resultados encontrados e também contrapor alguns deles com as questões abertas da última seção do instrumento de pesquisa

(PROART). Dos 88 itens divididos nas escalas de Organização do Trabalho (EOT), Estilo de Gestão (EEG), Indicadores de Sofrimento no Trabalho (EIST) e Danos Relacionados ao Trabalho (EDRT), 64 itens apresentaram baixo risco psicossocial e por isso são considerados como resultado positivo, 21 itens apresentaram risco médio e precisam de intervenção, mesmo que atualmente não demonstrem risco efetivo, e 3 itens foram considerados como alto risco psicossocial.

Nas questões abertas, consideradas como complementares, foi perguntado quais eram as principais dificuldades que o integrante da EJ enfrentava relacionada as questões do PROART respondidas nas outras seções e como fazia para lidar com essas dificuldades. Dos 32 respondentes, apenas quatro integrantes relataram que não enfrentaram nenhuma dificuldade até o momento. Algumas respostas relacionadas as principais dificuldades estão relacionadas à questões individuais, tais como: timidez, dificuldade em falar em público, falta de planejamento para alinhar as atividades da graduação com as atividades da EJ, falta de oportunidade em trabalhar em projetos específicos da área de engenharia escolhida, entre outras. Além disso, um dos respondentes chamou a atenção quanto a ineficiência da inclusão de pessoas com deficiência auditiva e relatou que a forma como resolve essa dificuldade, por enquanto, é contar com a sensibilidade e percepção dos demais integrantes. Apesar de serem pontos mais específicos, essas dificuldades relatadas podem comprometer o trabalho do grupo e também ser fonte de sofrimento para os estudantes que relataram, pois são questões referente a subjetividade dos sujeitos da pesquisa e, alinhado com a Psicodinâmica do Trabalho, não podemos desconsiderar que o trabalho dentro da empresa júnior faz parte de um dos aspectos que compõem a vida desses estudantes.

A partir dos resultados quantitativos, entendemos que os riscos psicossociais considerados como baixos representam mobilizadores do prazer ou vivências de prazer no trabalho dos empresários juniores, tais como: o estilo coletivista predominante, autonomia para realizar as tarefas da forma que julga melhor, condições adequadas para realizar as tarefas, liberdade para opinar sobre o trabalho, considerar que o trabalho é útil e relevante, encontrar sentido na realização do trabalho, valorização do trabalho, relevância do trabalho para o desenvolvimento da sociedade, entre outros. Além disso, é preciso destacar que os danos físicos, psicológicos e sociais relacionados ao trabalho não foram apresentados como possível vivência de sofrimento para a maioria dos respondentes, Dessa forma, de acordo com os dados quantitativos, não foi identificado na empresa júnior analisada danos que causam sofrimento, como por exemplo, amargura, sensação de vazio, tristeza, perda de autoconfiança, solidão, insensibilidade em relação aos colegas, dificuldades nas relações fora do trabalho, vontade de ficar sozinho, entre outros.

A média de tempo que os integrantes estão na EJ analisada é de 8 meses, então podemos considerar um período relativamente curto para que alguns resultados de riscos psicossociais sejam de risco médio e necessitem intervenção. Como proposta de intervenção, a Figura 2 apresenta possíveis alternativas escritas em forma de questões reflexivas para que os próprios empresários juniores possam, de forma dialógica, encontrar a melhor alternativa para resolução dos problemas. Essa proposta de intervenção irá contemplar também os itens considerados com alto risco psicossocial, a saber: Os prazos para a realização das tarefas são flexíveis; É creditada grande importância para as regras nesta EJ e; A hierarquia é valorizada nesta EJ.

Figura 2: Riscos psicossociais nível médio que necessitam intervenção.

Escalas	Risco médio	Proposta de intervenção
Organização do Trabalho (EOT)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas.</li> <li>2. O espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado.</li> <li>3. Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas.</li> <li>4. O ritmo de trabalho é adequado.</li> <li>5. Todos (as) os(as) integrantes da EJ participam das decisões sobre o trabalho da EJ.</li> <li>6. Há qualidade na comunicação entre os(as) integrantes desta EJ.</li> <li>7. A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além da minha produção.</li> <li>8. Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas.</li> </ol>	<p>Quais são as possíveis opções para melhorar os recursos de trabalho, o espaço físico da EJ, bem como os equipamentos utilizados?</p> <p>Por que existem falhas na comunicação?</p> <p>É possível uma reorganização das tarefas?</p> <p>As normas impostas para realização das tarefas poderiam ser mais flexíveis? Se não, por que?</p>
Estilo de Gestão (EEG)	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. Há forte controle do trabalho nesta EJ</li> <li>10. O ambiente de trabalho se desorganiza com mudanças</li> <li>11. Existe rigoroso planejamento das ações nesta EJ</li> <li>12. Os(as) gestores(as) são intolerantes com o individualismo</li> <li>13. As pessoas são compromissadas com a organização mesmo quando não há retorno adequado</li> </ol>	<p>Por que o processo de mudanças desorganiza o ambiente de trabalho? Quais são as medidas que poderiam ser tomadas quanto a isso?</p> <p>O que você gostaria de receber como retorno pela sua dedicação na empresa júnior?</p>
Indicadores de Sofrimento no Trabalho (EIST)	<ol style="list-style-type: none"> <li>14. Sinto-me desmotivado (a) para realizar minhas tarefas.</li> <li>15. Meu trabalho é cansativo.</li> <li>16. Meu trabalho é desgastante.</li> <li>17. Meu trabalho me sobrecarrega.</li> </ol>	<p>É possível reorganizar as tarefas e/ou contar com a ajuda de outros integrantes para que você não se sinta cansado e sobrecarregado?</p>
Danos Relacionados ao Trabalho (EDRT)	<ol style="list-style-type: none"> <li>18. Mau humor</li> <li>19. Vontade de desistir de tudo</li> <li>20. Dores no corpo (cabeça, pernas, braços, coluna, etc.)</li> <li>21. Alterações no sono.</li> </ol>	<p>Você já procurou um profissional da área de saúde para relatar esses problemas?</p>

Fonte: Elaboração própria (2019).

É importante ressaltar que a figura acima apresenta questões reflexivas no intuito de que os empresários juniores sejam os protagonistas da mudança. Além disso, sugerir alternativas para intervenção é um dos objetivos do PROART visando melhorias para os riscos de nível médio e alto. Quando se trata de pesquisa psicométrica não podemos desconsiderar os resultados que não representam a maioria. Dessa forma, ainda sobre as dificuldades relacionadas à EJ e as formas com que os integrantes lidam com essas dificuldades, separamos

alguns trechos na íntegra que precisam ser considerados em nossa análise, pois demonstram vivências de sofrimento no trabalho conforme Figura 3:

Figura 3: Trechos das questões abertas

<b>Respondente</b>	<b>Principal dificuldade</b>	<b>Como lida com o problema</b>
1	Desvalorização da diretoria que me responsabilizo, acham ela insignificante.	Tento me impor mais sem sucesso ainda.
2	Agressividade das pessoas ao fazerem uma reclamação, inflexibilidade com os afazeres da faculdade, excesso de sobrecarga, comentários indiretos.	Me desgastando a cada dia mais. Não estou me sentindo bem, mas ao mesmo tempo não quero decepcionar as pessoas que acreditam em mim e continuo sofrendo e insatisfeita com isso.
3	Acredito que o trabalho em certos momentos me desgasta pelo volume. Assumindo o cargo que assumo na empresa, preciso estar ciente de todos os processos que acontecem, o que acaba me desgastando bastante. A relação com todos os membros nem sempre é tão flexível, então acaba sendo difícil, e em certos momentos, problemas como grosseria e falta de educação acabam sobressaindo.	Atualmente estou construindo planejamento de me aproximar mais dos membros, como por exemplo um convite para um café onde falamos sobre problemas da empresa, divergências e onde posso contribuir mais ativamente. Além disso, tenho trabalhado melhor a minha postura e paciência, tenho buscado por fora coisas que têm me ajudado bastante, como por exemplo a prática de yoga e meditação.
4	Falta de retorno e apoio dos assessores, é como se eu como diretora tivesse a responsabilidade de tudo; sendo que um diretor está para guiar e trabalhar junto, e não fazer tudo pelo grupo. Acaba que os demais estabelecem prioridades acima da EJ e por fim, eu acabo me sobrecarregando o que tem me desmotivado e fazendo eu me sentir uma péssima líder. Acho que com isso minha produtividade tenha diminuído.	Peço feedback aos colegas de trabalho para saber se o problema é comigo e saber em que posso melhorar para aumentar o engajamento e participação de todos.

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Esses relatos indicam, mesmo de forma isolada quando comparado ao grupo total de empresários juniores, indícios de riscos psicossociais que alguns integrantes estão vivenciando e estão relacionados ao trabalho na empresa júnior. Nos relatos, é possível perceber que esses estudantes não percebem sua participação na EJ como útil, sentem-se desvalorizados e alguns trechos sinalizam até mesmo uma vivência depressiva relacionada ao trabalho. No entanto, essa situação é reversível e um dos pontos que ficaram em destaque nos relatos e que deve sofrer intervenção é o reconhecimento da importância do trabalho de todos os integrantes.

Ainda com a intenção de contrapor e complementar as análises, alguns resultados sobre o tempo de dedicação dos integrantes na empresa júnior chamaram a atenção. Quando perguntado se suas atividades na EJ o sobrecarregavam, de quatro respondentes que excedem as 20hrs semanais, apenas um afirmou que às vezes se sente sobrecarregado e os outros três

responderam que raramente ou nunca se sentem sobrecarregados. Esse resultado pode significar que mesmo que esses integrantes estejam sobrecarregados de tarefas e por isso dedicam mais horas à EJ, ainda assim, não há percepção de que, como alternativa, essas tarefas poderiam ser divididas ou que poderia ser feito um planejamento para que a dedicação não extrapolasse as 20hrs semanais. Com base na Psicodinâmica do Trabalho, outra hipótese é que mesmo extrapolando as 20hrs semanais, esses quatro integrantes podem sentir prazer nas atividades desenvolvidas por eles, pois o trabalho é capaz de promover sentimentos de prazer e sofrimento simultaneamente (MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2007).

Ainda na pergunta se suas atividades na EJ o sobrecarregavam, integrantes que cumprem até 20hrs semanais e que ocupam diferentes cargos na EJ afirmaram que se sentem sobrecarregados sempre (2 respostas), frequentemente (4 respostas), às vezes (9 respostas), raramente (11 respostas) e nunca (2 respostas). No entanto, na seção final da pesquisa, onde foi deixado um espaço aberto para que os respondentes relatassem as principais dificuldades enfrentadas dentro da EJ analisada, a sobrecarga de atividades foi relatada por 3 integrantes.

De acordo com a análise de todas as respostas, acreditamos que o próprio processo de responder o questionário (as primeiras seções eram questões fechadas), levaram os respondentes a refletirem sobre às condições de trabalho, prazer e sofrimento. Talvez essa seja a justificativa para relatos impactantes relacionados ao sofrimento nas questões abertas visto que “Para a psicodinâmica do trabalho, ao confrontar o real do trabalho, o sujeito experiencia inevitavelmente o sofrimento (AUGUSTO; FREITAS; MENDES, 2014, p. 40).

## **5 Considerações Finais**

O problema de pesquisa que orientou este trabalho foi: Quais são os prazeres e sofrimentos relacionados às condições de trabalhos de empresários (as) juniores em uma empresa júnior da área de engenharia? Como resposta a essa indagação, compreendemos que os prazeres estão relacionados principalmente a forma de gestão de estilo coletivista. Foi possível perceber, pelas médias da estatística e trechos das questões abertas, que há liberdade e incentivo para que seja realizada uma gestão democrática. Ainda assim, sobre às condições de trabalho relacionadas ao sofrimento, apesar de um modelo de gestão que favorece o clima organizacional, a inflexibilidade para realização das tarefas, a importância dada para as regras e a valorização da hierarquia são vistos como algo negativo pela maioria dos empresários juniores. Quando comparamos esse resultado com os demais itens analisados, entendemos que os mesmos não são indicativo negativo para a gestão da empresa júnior de um modo geral, pois os demais resultados demonstram que, na maior parte do tempo, “As vivências de prazer são observadas quando o discurso reflete o contexto em que a organização do trabalho é flexível e os participantes podem utilizar sua criatividade e sentirem-se úteis, produtivos e valorizados.” (MERLO; MENDES, 2009, p. 148).

O objetivo geral desse estudo foi analisar as percepções de prazer e sofrimento no trabalho dos integrantes de uma empresa júnior de uma instituição de ensino superior pública. Esse objetivo foi alcançado por meio da aplicação do PROART, em síntese, a maioria dos integrantes demonstra que a percepção de prazer está relacionada a 67 itens e a percepção de sofrimento, em evidência, refere-se à inflexibilidade dos prazos para a realização das tarefas.

Verificamos que o perfil dos empresários juniores que tiveram relação direta com os itens que compõem o PROART foram aqueles integrantes com cargos na gestão geral e diretorias. Percebeu-se que modelo de gestão adotado, Coletivista, é reflexo do contexto organizacional em que o mérito das conquistas é de todos, o trabalho coletivo é valorizado pelos gestores, as decisões são tomadas em grupo, os gestores favorecem o trabalho interativo, além de se preocuparem com o bem-estar de todos os integrantes da EJ.

É importante destacar que como ocorreram algumas discrepâncias entre as etapas quantitativa e qualitativa, esta não é uma pesquisa conclusiva. De acordo com a Psicodinâmica do Trabalho, prazer e sofrimento não estão desvinculados, dessa forma, as incongruências das etapas quantitativa e qualitativa oferecem oportunidades de indagações e aprofundamento para pesquisas futuras. Apesar de resultados positivos, acreditamos que os relatos de sofrimento nas questões abertas e os riscos psicossociais de nível médio precisam sofrer intervenção de forma responsável e urgente.

Por fim, esperamos que este trabalho possa contribuir para reflexões sobre os modelos de gestão e práticas adotadas pelas empresas juniores. Nesse sentido, propomos como agenda de pesquisa que sejam realizadas mais pesquisas que abordem prazer, sofrimento e riscos psicossociais em empresas juniores.

## REFERÊNCIAS

ATHAYDE, M. Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 21, n. 3, p. 989-990, 2005.

DEJOURS, C. Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho. **Revista Cult**, n. 139, p. 49-53, 2009.

DEJOURS, C. **A avaliação do trabalho submetida a prova do real – críticas aos fundamentos da avaliação**. In: Sznelwar, L. & Mascia, F. (org.). Trabalho, tecnologia e organização. São Paulo: Blucher, 2008.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do Trabalho na Pós-Modernidade**. In: Mendes, A. M.; Lima, S. C. C. & Facas, E. P. (orgs). Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho. Brasília: Paralelo 15, 2007.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista Produção**, v. 3, n. 14, 2004.

DEJOURS, C. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde**, v. 14, n. 54, 1986.

FACAS, E. P. MENDES, A. M. **Estrutura Fatorial do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho**. Núcleo Trabalho, Psicanálise e Crítica Social. 2018. Disponível em: < <http://nucleotrabalho.com.br/>>. Acesso em: 17 em out. de 2019.

FACAS, E. P. **Protocolo de avaliação dos riscos psicossociais no trabalho – contribuições da Psicodinâmica do Trabalho**. 191 p. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Universidade de Brasília, 2013.

FREITAS, B. A.; COSTA, E. C. A. C.; COSTA, C. P. Fatores da evasão discente no curso de Engenharia Civil da Universidade Estadual da Paraíba. **ANAIS... COBENGE 2016**.

LAVNCHICHA, G. R. F. da S. A clínica psicodinâmica do trabalho: teoria e método. **Khóra, Revista Transdisciplinar**, v. 2, n. 2, 2015.

LIMA, M. P. de; TAVARES, N. V.; BRITO, M. J.; CAPPELLE, M. C. A. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 14, n. 2, 2013.

LOURENÇO, C. D. da S.. “Eu não Faço Adm, eu Faço Empresa Júnior”: Compreendendo uma EJ por meio da Análise Crítica do Discurso. **Anais... XXXVIII Encontro Científico de Administração - EnANPAD**, Rio de Janeiro, RJ, Brasil, 2014.

MENDES, A. M. B. (Org.). **Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MENDES, A. M. B. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 15, n. 1, 1995.

MERLO, A. R. C.; MENDES, A. M. B. Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 12, n. 2, p. 141-156, 2009.

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, A. L. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, v. 19, p. 47-56, 2007. Número especial.

RODRIGUES, C. M. L.; FAIAD, C. Pesquisa sobre riscos psicossociais no trabalho: estudo bibliométrico da produção nacional de 2008 a 2017. **Revista Psicologia, Organizações e Trabalho**, v. 19, n. 1, p. 571-579, jun. 2019.