

## ATIVIDADE DE DESENVOLVIMENTO EM UMA EMPRESA JÚNIOR DE ENGENHARIA: UM RELATO DE EXPERIÊNCIA DOS JUNIORES EM PSICOLOGIA

Jaqueline Monteiro Serrão (1); Maria Renally Braga dos Santos (1); Ana Catarina da Silva Nóbrega (2)

*1 Graduanda em psicologia pela Universidade Federal de Campina Grande - jaquelineserrao33@gmail.com*

*2 Graduanda em psicologia pela Universidade Federal de Campina Grande - mariarenally1@gmail.com*

*3 Graduanda em psicologia pela Universidade Federal de Campina Grande - anacatarina-16@hotmail.com*

**Resumo:** O presente trabalho trata-se de um relato de vivências referente a uma atividade desenvolvida sobre desenvolvimento em uma empresa júnior. A psicologia é uma ciência rica por seus espaços de atuação, pois por meio desses são possibilitados intervenções e promoção de saúde que vão além do modelo clínico. Partindo dessa perspectiva, imerso a psicologia organizacional é originado a Empresa Júnior de Psicologia, a fim de que discentes possam desenvolver competências, aprendizagem e colaborar com a saúde das organizações por meio de consultoria, enriquecendo sua vida acadêmica e contribuindo para o bem-estar dos sujeitos nas empresas. Desse modo, por solicitação da EJ de engenharia construiu-se e desenvolveu-se uma atividade de desenvolvimento que promovesse o desenvolvimento da equipe, relacionado a motivação e humanização dentro da empresa. Essa atividade visa propiciar ou melhorar a atitude, o conhecimento e a habilidade das pessoas em termos de produtividade e bem-estar. Para isto, utilizou-se como metodologia técnicas da Psicologia Organizacional, como a matriz SWOT, além de dinâmicas e discussões que promovessem reflexões críticas a respeito do clima da empresa. Apreendeu-se ao término das atividades a construção de um vínculo afetivo entre a equipe, o sentimento de cuidado e afeto pela empresa, e um olhar crítico para avaliar as situações que a permeavam.

**Palavras-chaves:** psicologia organizacional; desenvolvimento; empresa júnior.

### INTRODUÇÃO

A psicologia, enquanto ciência positivista, apresenta dificuldades pré-paradigmáticas em se constituir devido à complexidade e à multideterminação de seu objeto de estudo. Isso impossibilita a construção de uma única abordagem teórica ou perspectiva metodológica e nesse sentido, possibilita a existência de psicologias as quais interagem e interpenetram-se mutuamente. Essa concepção plural tem implicações sociopolíticas que estão para além do domínio teórico-metodológico específico do campo do saber. Existe uma constituição a partir do reconhecimento de que a diversidade desenvolve uma rede de múltiplos interesses entre os diversos atores do processo de produção do conhecimento e do fazer psicológico que não podem ser negados, nem desconhecidos. (Peixoto, 2014, p. 467)

De acordo com Gondim, Borges-Andrade e Bastos (2010, p.83) a psicologia organizacional herda algumas tensões do saber psicológico, como a dificuldade de se constituir como ciência e profissão devido a sua também multifacetabilidade e pluralidade de campo, onde as mudanças recentes convivem com os princípios que formaram essa área. Essa convivência estrutura subdomínios na psicologia

(83) 3322.3222

contato@conbracis.com.br

[www.conbracis.com.br](http://www.conbracis.com.br)

organizacional os quais se interseccionam e interagem. São eles: o trabalho, as organizações e a gestão. Contudo, ainda segundo os autores, o subdomínio da Psicologia Organizacional se estrutura com o enfoque na compreensão do comportamento humano no contexto organizacional de trabalho. Portanto, o desempenho no trabalho é resultante de um adequado processo de análise da mútua adaptação do homem ao trabalho. (Gondim, Borges-Andrade e Bastos, 2010, p. 87).

As relações de trabalho contemporâneas, devido à globalização, vivenciam um processo de transformação dos modelos de gestão e organização da dinâmica produtiva. Sendo assim, o cenário mercadológico que se anuncia competitivo exige estratégias empresariais de sobrevivência ligadas a um fluxo ágil de materiais de informações, bem como de relações e de vínculos de trabalho. De acordo com Grassi (2006, p. 17) “um estilo de gestão de resposta imediata ao mercado somente pode ser implementado com alterações profundas no processo de trabalho.”.

Grassi (2006) diz que essas alterações, atualmente, costumam ocorrer principalmente por meio da flexibilidade interna ou externa. Naquela, com o objetivo de obter funcionários mais flexíveis e multivalentes, as empresas utilizam-se de treinamentos, já que o trabalhador das organizações *just in time* necessita imediatamente adaptar-se às oscilações de demanda a fim de evitar o desemprego. Nesta, as empresas descentralizam as atividades, encarregando empresas-satélites de etapas acessórias do processo produtivo. Diante desse contexto de flexibilidade externa, diversas consultorias de também diversos campos de conhecimento, incluindo a psicologia, tornam-se opção frequente de trabalho.

De acordo com Grassi (2006, p. 16) as atividades de consultoria em psicologia organizacional estão constituídas como um dos campos de atuação mais promissores no mercado de trabalho. Assim, em Grassi (2006, p. 16) verifica-se a seguinte afirmação:

A demanda pelas denominadas consultorias de recursos humanos vem aumentando consideravelmente (OLIVEIRA, 1999) em um contexto caracterizado pela crescente terceirização de serviços, uma das tendências resultantes das recentes transformações no mundo do trabalho.

Nesse contexto, a fim de construir experiências em relação a essa área da psicologia, buscando entender e construir estratégias adequadas ao objetivo de, tendo em vista as exigências de produtividade corporativas, contribuir a essa tarefa garantindo que o ambiente de trabalho seja produtor de saúde e felicidade, focando nos serviços de recrutamento e seleção e treinamento e desenvolvimento, a Empresa Júnior emerge, tendo como foco contribuir com a prestação de serviços acessíveis e de

qualidade e com o desenvolvimento da sociedade como um todo, estimular as relações da universidade com as empresas, as instituições e as entidades do município e região, além de possibilitar a integração da teoria e prática nessa área da psicologia e fomentar o empreendedorismo de seus associados. (Brasil Júnior)

Poeticamente, a ideia da empresa júnior (EJ) pode ser entendida como diz Rubem Alves, citando o poeta Albert Camus, “[...] as grandes ideias vêm ao mundo mansamente, como pombas.” (Oliveira, 2005, p. 5). Nesse sentido, as empresas juniores são associações prestadoras de serviços de assessoria e/ou consultoria, a preços abaixo do mercado, mantendo a qualidade proposta por empresas convencionais. Caracterizadas por alguns como projeto de extensão, é gerida por discentes, supervisionados por docentes, com a finalidade principal de estabelecer uma relação entre teoria e prática e melhor qualificação profissional. Sem fins lucrativos e com fins educacionais é uma grande ideia, pois é um meio por meio do qual o protagonismo juvenil e o desenvolvimento emocional e acadêmico ocorre visando o aprendizado contínuo dos membros envolvidos. E vem ao mundo mansamente como pombas, pois segundo matéria veiculada ao portal O Globo, em 2016 havia mais de 11 mil jovens profissionais espalhados por mais de 280 universidades brasileiras, compondo 1.200 EJs.

A EJ de psicologia, nessa lógica, pretende se inserir nesse contexto e executar tarefas relacionadas à consultoria em gestão de pessoas e saúde do trabalhador.

O objetivo do presente artigo é realizar a vivência das autoras enquanto juniores de psicologia em duas intervenções de desenvolvimento, realizadas em uma empresa júnior de engenharia localizada na cidade de Campina Grande, Paraíba. Portanto, serão apresentados os resultados dessa atividade.

## **METODOLOGIA**

Trata-se de uma produção qualitativa, do tipo descritivo, acerca de um relato de experiência das autoras, enquanto integrantes de uma empresa júnior de psicologia, na realização de um serviço de desenvolvimento para uma empresa júnior de engenharia, na cidade de Campina Grande - PB. Tal serviço foi prestado em dois encontros, previamente estabelecidos para ocorrer antes do final do ano e após a retomada das aulas no ano seguinte, ocorrendo o primeiro em dezembro de 2017 e o segundo em março de 2018.

A fim de possibilitar uma melhor organização e compreensão sobre as questões abordadas neste relato, utilizou-se de uma revisão da literatura que abarcou as temáticas de empresa júnior, desenvolvimento e trabalho em

equipe, entre os anos de 2008 a 2017, através de monografias, obras e artigos consultados nas bases de dados: Scientific Electronic Library Online (SciELO) e Portal de Periódicos Eletrônicos de Psicologia (PePSIC).

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

### **1. Planejamento das atividades**

Conforme a definição de Milkovich e Bourdreau (2010), o desenvolvimento pode ser compreendido como sendo um processo de longo prazo que intervém positivamente nas capacidades dos empregados, bem como em sua motivação, o qual os torna figuras valiosas para a empresa. Quanto a isso, constatou-se pela Empresa Júnior de Engenharia Elétrica uma necessidade de promover motivação, humanização e fortalecimento das relações interpessoais, para melhorar o clima organizacional da empresa, e também, para possibilitar o real trabalho em equipe.

Entende-se por equipe, segundo Pinto (2014, apud Kazemak e Albert, 1988, p.108-110), um grupo que direciona suas habilidades para um objetivo claro e comum e todos os seus membros têm a noção da interdependência de uns sobre os outros. Portanto, foi solicitado à Empresa Júnior de Psicologia, uma intervenção de desenvolvimento, programada para ocorrer em dois encontros, que envolvessem os aspectos referidos acima.

Em busca de atender a demanda da empresa júnior solicitante, elaboraram-se atividades que integrassem o trabalho em equipe, intensificando os laços interpessoais dos membros. De acordo com Braga *et al.* (2013), este seria um espaço relevante para a organização, pois, momentos assim interferem na ação e qualidade do coletivo, assim como na qualidade da instituição, na satisfação e no bem-estar dos seus integrantes.

Para o segundo encontro, em especial, foi solicitado uma atividade que, além de cumprir com a demanda do fortalecimento da equipe, motivação e humanização, pudesse também ser materializada na sala da empresa júnior de engenharia, a fim de esta ser uma lembrança simbólica das produções ocorridas durante os encontros.

Destaca-se que, antes de cada encontro, realizaram-se reuniões *online* entre as duas empresas juniores, com o objetivo de compreender melhor a demanda da solicitante, assim como para apresentar o planejamento dos encontros. Em ressalva, denota-se que se buscou o uso de material com baixo custo, respeitando a realidade financeira de ambas as empresas,

sendo tal custo arcado financeiramente pela empresa júnior de engenharia.

## **2. Primeiro encontro**

Este momento obteve duração de uma hora e quarenta minutos, ocorrendo em um dia de sábado, no horário da manhã. Participaram dele três membros da empresa júnior solicitada, e onze membros da empresa júnior solicitante. Para tanto, propôs-se a realização de dinâmicas de quebra-gelo em grupo, de um planejamento participativo, de uma roda de conversa e uma dinâmica de encerramento em grupo, nas quais os juniores de psicologia foram os facilitadores destas atividades.

Relativo às dinâmicas de quebra-gelo utilizou-se a do Nome e a do Nó Humano, e, na de encerramento, praticou-se a do Comprimento. Acerca do local da prática deste encontro, ocorreu em um auditório da universidade onde a empresa solicitante está vinculada. Ainda, sobre o material elencado para a produção do momento, optou-se pelos seguintes, a saber: cartolinas, pilotos de quadro branco e lápis hidrocor.

Com isso, dando-se prosseguimento ao planejamento do encontro, a princípio objetivou-se acolher os integrantes da empresa júnior de engenharia, apresentando-se a empresa júnior prestadora, explicando-se as motivações daquele instante e o trabalho a ser desenvolvido. Salienta-se que a equipe mostrou-se acolhida e sem resistência a nenhuma atividade a ser produzida.

A partir de então, solicitou-se que os juniores de engenharia formassem um círculo para a primeira dinâmica quebra-gelo, a do Nome. Nesta cada integrante teria que se apresentar, associando a primeira letra do seu primeiro nome próprio a uma qualidade própria. Para os nomes de início com a letra Y, pediu-se que se elencasse uma qualidade que iniciasse com a letra I, e para os nomes de início com a letra K, requisitou-se uma qualidade que iniciasse com a letra Q.

Dessa maneira, a primeira dinâmica alcançou os efeitos esperados pela equipe de psicologia, sendo esses os de tornar o ambiente mais acolhedor para as próximas atividades, fortalecer positivamente cada membro da equipe ao narrar uma qualidade sobre si, e, apresentar, de uma forma diferenciada, a própria equipe para si mesma.

Em seguida, com o intuito de desenvolver ainda mais a ideia de equipe e de seu trabalho, usou-se a dinâmica do Nó Humano. Nesse instante, requisitou-se aos membros da equipe de engenharia que eles em pé formassem um círculo, no qual, cada membro deveria guardar em sua memória quem estava do seu lado

direito e esquerdo. Após a memorização, andaram pela sala durante 1 minuto, sem sair do espaço imaginário do círculo.

Depois do tempo, solicitou-se que parassem de caminhar e, sem se mexerem, buscassem segurar com a mão esquerda quem estava do seu lado esquerdo e com a mão direita quem estava do seu lado direito. Apesar das dificuldades, todos conseguiram cumprir a ordem. O objetivo adiante deles então foi desmanchar o nó que fizeram e retomar o formato de círculo, anterior ao caminhar de 1 minuto, sem soltar as mãos.

Em um tempo inferior a 5 minutos os membros conseguiram cumprir o desafio. Percebeu-se na atividade a capacidade de liderança, iniciativa e motivação dos integrantes, em que alguns deram ordens a outros, trocaram ideias, bem como deram o primeiro passo para desmanchar o nó feito. Notou-se, inclusive, a participação de todos, o que, por sua vez, indicou o trabalho em equipe. Com o desmanche do nó, questionou-se como eles haviam se sentido com o desafio e o que eles teriam entendido enquanto objetivo desta atividade.

Como resposta, afirmaram que o desafio teria sido fácil e que este objetivava fortalecer a ideia de trabalho em equipe. Os juniores de psicologia confirmaram a resposta dos membros, reforçando a ideia de que o nó e os outros desafios que se apresentavam a equipe em seu cotidiano, só puderam e poderiam ser desfeitos/resolvidos com o trabalho mútuo dos integrantes. Ainda, elogiou-se a equipe não apenas pela conquista de dissolver o nó, mas, inclusive pelo tempo rápido do feito.

Seguindo as atividades, elaborou-se o planejamento participativo. De acordo com Matos e Caldeira (2013), o planejamento participativo é uma forma de capacitação dos realizadores na identificação e resolução de seus problemas coletivos. Contudo, para ressaltar e auxiliar na resolução dos possíveis conflitos levantados pela empresa júnior de engenharia, se utilizou também a matriz FOFA, sigla essa para as palavras: Forças, Oportunidades, Fraquezas e Ameaças. Para Gomide *et al* a FOFA é considerada como (2015, p. 225):

Esse instrumento, muito utilizado no campo do planejamento e gestão, facilita a sistematização e a visualização dos pontos fortes (Fortalezas e Oportunidades) e das fragilidades (Fraquezas e Ameaças) de um coletivo social, permitindo a avaliação de sua estrutura, desempenhos e/ou contextos, uma vez que distingue o que é próprio (Fortalezas e Fraquezas), sobre o qual se tem governabilidade, do que é externo (Oportunidades e Ameaças), cujas características e particularidades precisam ser (re)conhecidas. Em outras palavras, os pontos fortes do grupo humano em estudo distinguem-se em Fortalezas próprias e Oportunidades externas, e as fragilidades, em Fraquezas próprias e Ameaças externas.

Portanto, foi formado quatro grupos com os membros da empresa júnior de engenharia, em que cada grupo obteve o tempo de 15

a 20 minutos para elaborar em uma cartolina a FOFA, estando esta relacionada à empresa e aos seus integrantes. Após a produção, cada grupo apresentou sua FOFA no tempo de 5 minutos, sendo os pontos destacados dos grupos anotados na lousa pelos juniores de psicologia.

Ressalta-se que, durante a apresentação, solicitou-se que os demais integrantes não interrompessem os apresentadores, ao passo que os demais ficaram assistindo sentados em um formato de semicírculo feito por eles com as cadeiras. Com o término, novamente perguntou-se a equipe de engenharia o seu entendimento acerca da última atividade. Por sua vez, a equipe respondeu que foi relevante identificar os pontos fortes e os a melhorar da empresa e de seus membros.

Por conseguinte, narrou-se a eles os pontos ressaltados e abriu-se um momento para a discussão destes, o qual durou aproximadamente 40 minutos. Neste espaço, os integrantes narraram sobre os pontos similares destacados, colocaram em pauta alguns conflitos internos e buscaram suas possíveis soluções.

Durante esse instante, os juniores de psicologia controlaram o tempo, mas permitiram aos membros da equipe de engenharia a liberdade de discutirem, auxiliando apenas em possíveis dúvidas sobre o processo e levantando questionamentos breves e mínimos para enriquecer a discussão, a exemplo: “como vocês se sentem em relação a isso?”, “como acham que podem melhorar enquanto a isso?”.

Denota-se que a liberdade da equipe em discutir foi uma atividade com consequências positivas, sendo permissiva de ocorrer perante o número de membros da empresa júnior presentes. Observou-se que este foi um momento de desenvolvimento relevante para a empresa, pois, além da existência ou resolução de conflitos, ressaltaram-se os pontos fortes e positivos do coletivo, assim como a importância da fala e da escuta, independente da hierarquia organizacional dos integrantes da empresa.

Próximo ao término do encontro encerrou-se a discussão do planejamento participativo e da FOFA, prosseguindo-se para o encerramento do encontro. Dessa forma, agradeceu-se a equipe pelo momento ocorrido e enfatizou-se que sua produção apenas foi possível por conta do investimento emocional da empresa no desenvolvimento deste trabalho.

Prossseguiu-se então para a dinâmica final, na qual foi solicitada que os membros da empresa se cumprimentassem, a fim de que através dessa troca de afeto houvesse o reconhecimento e fortalecimento de laços entre os integrantes da equipe. Por fim, pediu-se o *feedback* da empresa solicitante em relação a postura e

ao trabalho realizado pela empresa júnior de psicologia.

### **3. Segundo encontro**

Este momento obteve a duração aproximada de uma hora e quarenta minutos, ocorrendo também em uma manhã de sábado. Participaram dele três membros da empresa júnior solicitados, e doze membros da empresa júnior solicitantes. Relativo ao local, este foi o mesmo do primeiro encontro, sendo os juniores de psicologia os facilitadores das atividades.

Atendendo a demanda inicial e ao pedido da construção de um objeto simbólico para a sala da empresa júnior de engenharia, elaborou-se como planejamento deste encontro, a saber: duas dinâmicas quebra-gelo, o momento de construção, a dinâmica de encerramento e o *feedback*. Enquanto material utilizado, usou-se: papel-cartão, papel ofício colorido, lápis hidrocor e pilotos, canetas, cola de papel, dez folhas de papel ofício.

Depois da apresentação e das boas-vindas, utilizou-se as dinâmicas quebra-gelo da Galinha e do Empurra. A dinâmica da Galinha consiste em entreter seus realizadores, promovendo entre eles a atenção, devido à contagem de golpes desferidos pelos membros superiores e inferiores do corpo, assim como objetiva despertar os integrantes da equipe, tanto no contexto físico quanto emocional, retirando-os do estado de desânimo ou sonolência.

A dinâmica do Empurra objetivou trabalhar a confiança, atenção e cuidado entre os juniores de engenharia. Para tanto, dividiu-se a equipe em pequenos grupos com três integrantes cada, escolhidos de forma aleatória por meio de sorteio. Nessa dinâmica, tem-se um membro principal que não deve sair de seu lugar durante a atividade, aconselha-se que também este cruze os braços. Atrás dele, deve permanecer um segundo integrante, e, a sua frente, um terceiro integrante olhando para o integrante principal.

Solicita-se que o membro do centro feche os olhos e jogue o seu corpo para trás, sendo este amparado pelo segundo integrante. Em seguida, o segundo integrante deve empurrar o tronco do colega do centro para frente, onde este é amparado pelo terceiro integrante, o qual empurrará novamente o tronco do colega do centro para o segundo integrante, e assim continuamente. A fim de que todos experimentem a sensação de confiar, após algum tempo troca-se os papéis dos membros dentro do grupo.

Ressalta-se que a realização dessa dinâmica demandou uma atenção maior dos facilitadores, ou seja, dos juniores em psicologia, tendo em vista que, para evitar acidentes é necessário que os passos da atividade sejam seguidos rigorosamente. Deve-se não empurrar rápido ou em outra direção que não seja para frente ou

para trás, da mesma forma que, se o integrante central sair de sua posição fixa com as pernas, acarreta-se um desequilíbrio dos demais integrantes, podendo o do centro cair e se machucar.

Reparou-se, no decorrer da atividade, o receio de alguns participantes, desses uns recusaram-se a ser um membro central, outros demoraram a entendê-la na prática e outros tiveram dificuldade de confiar nos demais integrantes. Tal dinâmica demonstrou que algumas questões como confiança e cuidado deveriam, possivelmente, serem trabalhadas na equipe. Quando questionados sobre a sensação de fazer esta atividade, a mesma foi descrita como difícil.

Em seguida, propôs-se a construção de um mapa mental. Este último seria posto na sala da empresa, e nele estariam descritos seus valores, visão, metas de curto – 6 meses -, médio – 1 ano - e longo prazo – acima de 1 ano-. Para a realização desse mapa, dividiram-se primeiramente grupos, cada um com quatro pessoas, para criar, no tempo de 20 minutos, um esboço do mapa. Após essa etapa, pediu-se que cada grupo falasse o que escreveu em suas folhas de papel ofício, ao passo que as informações eram anotadas na lousa.

A seguir, deu-se espaço para um momento de reflexão, no qual foram expostos quais pontos eram relevantes para cada parte do mapa, havendo um diálogo que ultrapassou os esperados 15 minutos para uma média de 40 minutos. Por fim, com um esboço construído na lousa, os juniores de engenharia montaram o mapa no papel cartão, levando para isso o tempo médio de 20 minutos.

Com o mapa pronto, o mesmo foi levado para a sala da empresa, onde se comentou sobre a construção dele, a percepção dos juniores de engenharia em relação às atividades dos dois sábados e a próxima gestão, havendo desabafos, troca de ideias e palavras motivadoras por parte dos membros de engenharia. Devido ao tempo ultrapassado, não se realizou a dinâmica de encerramento, contudo, não se notou nem um prejuízo com sua ausência.

#### **4. Feedback**

De acordo com Fonseca *et al* (2015), o *feedback* é um comportamento, intervenção ou atitude que consiste em informações devolutivas acerca de um esforço desenvolvido, com o objetivo pedagógico de melhorar e de aprender em torno do desempenho da atividade desenvolvida. Tendo como foco essa devolução para a melhoria e aprendizado da empresa de psicologia, em relação a sua prestação de serviços, optou-se por um *feedback* verbal de ambos os encontros.

Quando questionados sobre o serviço prestado, os juniores de engenharia afirmaram que os momentos elaborados foram necessários para eles enquanto pessoas e juniores, motivando-os, assim como auxiliando na estrutura ideológica e emocional da empresa júnior. Dessa maneira, não foram tecidas nenhuma crítica negativa ou a melhorar para os juniores de psicologia.

Contudo, denota-se que, apesar dos aspectos positivos levantados pela a empresa júnior de engenharia no *feedback* verbal, sente-se a necessidade de serem elencadas críticas negativas. Portanto, destaca-se que, caso tivesse sido feito um *feedback* escrito pela empresa júnior de psicologia, no qual fossem salientadas questões específicas acerca do serviço a serem respondidas pelos juniores de engenharia, provavelmente poderia ter-se observado aspectos a melhorar.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante o cenário apresentado pelos atuais profissionais da Psicologia Organizacional, que em sua maioria não possuem um contato próximo com a prática no decorrer da graduação, as empresas juniores são apresentadas como uma oportunidade rica para a construção de saberes, desenvolvimento profissional e pessoal, como também experiências que poderão contribuir para a futura ação profissional do sujeito.

Perante a realização da atividade com a empresa júnior de engenharia, absorveu-se que especificamente nessa área, há uma carência referente à humanização nas relações e preocupação com a saúde mental dos sujeitos, sendo poucas empresas juniores que direcionam atenção para essa área.

A atividade de desenvolvimento gerou transformações na EJ de engenharia, como o estreitamento nas relações interpessoais, o sentimento de união, maior envolvimento com a empresa, e o cuidado para com a empresa, além do reconhecimento sobre a necessidade de efetuar intervenções que promovam cuidado entre os membros.

Desse modo, salienta-se como imprescindível que toda empresa direcione também atenção para a saúde dos membros e suas relações interpessoais, para que não implique em futuros sofrimentos ou abandonos na organização. Nessa perspectiva é sugerível que haja mais intervenções nas empresas juniores as quais devem promover maiores espaços de fala e escuta e ações visando integrar os membros como equipe, a fim de um desenvolvimento profissional e pessoal.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRAGA, Aurineide Alves; OLIVEIRA, Clésia Maria de; SIENA, Tiago de Moura. Fatores e Aspectos que Impactam o Trabalho em Equipe. In: **Revista de Administração e Negócios da Amazônia**. Rondônia, v.2, n.3, set/dez 2011, p. 50-65.

BRASIL JÚNIOR. Conceito Nacional de Empresa Júnior. **Confederação Brasileira de Empresas Juniores**. Disponível em: <<https://www.brasiljunior.org.br/uploads/cms/institucional/file/file/5/CNEJ.pdf>>. Acesso em 10 de maio de 2018.

COSTA, Daiane; XAVIER, Renan. **Com 1,2 mil empresas juniores, Brasil é líder mundial no segmento**. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/com-12-mil-empresas-juniores-brasil-lider-mundial-no-segmento-19869385>>. Acesso em 21 de maio de 2018.

FONSECA, Jesuína; CARVALHO, Carolina; CONBOY, Joseph; SALEMA, Helena; VALENTE, Maria Odete; GAMA, Ana Paula; FIÚZA, Edite. Feedback na prática letiva: uma oficina de formação de professores. In: **Revista Portuguesa de Educação**, v.28, n.1, 2015, p.171-199.

GODIM, Sonia Maria Guedes; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt. Psicologia do Trabalho e das Organizações: Produção Científica e Desafios Metodológicos. In: **Psicologia em Pesquisa**. UFJF, v. 4, n.02, 2010, p. 84 - 99.

GOMIDE, Marcia; SCHUTZ, Gabriel Eduardo; CARVALHO, Marcia Aparecida Ribeiro de; CÂMARA, Volney de Magalhães. Fortalezas, Oportunidades, Fraquezas e Ameaças (Matriz FOFA) de uma Comunidade Ribeirinha Sul-Amazônica na perspectiva da Análise de Redes Sociais: aportes para a Atenção Básica à Saúde. In: **Caderno de Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro, v.23, n.3, 2015, p. 222-230.

GRASSI, Vanise. **A construção das práticas de consultoria em psicologia organizacional e do trabalho**. 2006. Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em psicologia social e institucional, Instituto de psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Rio Grande do Sul.

MATOS, Fabrícia Vieira de; CALDEIRA, Antônio Prates. Interação Comunitária e Planejamento Participativo no Ensino Médico. In: **Revista Brasileira de Educação Médica**. Montes Claros- MG, v. 37, n.3, 2013, p. 434 – 440.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2010.

OLIVEIRA, Edson Marques. **Empreendedorismo social e empresa júnior no Brasil: o emergir de novas estratégias para formação profissional**. São Paulo: UNESP, 2004.

PEIXOTO, Adriano de Lemos Alves. Empresas Juniores de Psicologia: Capacitar, Desenvolver e Transformar. In: **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**. UFBA. v.14, n.4, 2014, p. 464 - 474.

PINTO, Ana Luísa Sousa. **Grupos/Equipas de trabalho: Desenvolvimento, gestão do conhecimento e eficácia**. 2014. Tese de Doutorado. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade de Coimbra, Coimbra.