

## **RELAÇÕES INTERPESSOAIS E DE PODER EM UMA EMPRESA JÚNIOR**

Isabella Frederico Mariani (Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil); Sérgio Bezerra Pinto Júnior (Departamento de Psicologia, Universidade Estadual de Maringá, Maringá-PR, Brasil).

contato: isabellamariani.psiqueej@gmail.com

O Movimento Empresa Júnior (MEJ) surgiu em Paris, na França, no final da década de 60 e desde sua fundação tem alcançado rapidamente vários países. No Brasil, a primeira empresa júnior foi fundada em 1988 e atualmente estima-se que há, em média, 1.200 empresas juniores espalhadas pelo país. O objetivo do MEJ é possibilitar que os acadêmicos vivenciem o ambiente empresarial e as implicações do mercado de trabalho antes mesmo de concluir a graduação, uma vez que atuam diretamente na prestação de serviços a empresas e organizações de diferentes setores. Apesar de ser uma associação civil sem fins lucrativos, as empresas juniores tem se destacado por contribuírem para o crescimento econômico e empresarial do país. A PSIQUE Consultoria, empresa júnior de Psicologia da Universidade Estadual de Maringá, tem caminhado em direção aos preceitos lançados pelo Movimento Empresa Júnior e oferece aos alunos da graduação a possibilidade de aprendizado e desenvolvimento profissional na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho. Destaca-se que, assim como outras empresas juniores, a PSIQUE é composta por alunos de diferentes anos da graduação, que são dispostos como diretores, assessores, presidente, vice-presidente e conselheiros, o que teoricamente gera uma hierarquia e influencia no comportamento dos membros e no cumprimento de regras ou de ordens, que pode comprometer as relações interpessoais e o clima organizacional. Com o objetivo de amenizar e relação de hierarquia entre os cargos, a PSIQUE Consultoria lançou estratégias para promover a união entre os membros e motivar o trabalho em equipe, sem que haja abuso de poder e posições fortemente demarcadas. O conhecimento sobre as teorias discutidas no curso de Psicologia, principalmente no que se refere à Psicologia Organizacional, oferecem subsídios para que as práticas internas da PSIQUE seja uma vivência do que é apresentado em sala de aula e que o próprio aprendizado contribua para a construção de relações de respeito e de profissionalismo. Nesse sentido, dentro da empresa buscou-se propagar o uso de *feedback*, enquanto processo que busca informar sobre comportamentos e desempenhos passados para reparar os pontos fracos e reforçar os fortes, visando sempre melhorias futuras. Para tanto, é necessário o estabelecimento de uma relação de confiança para que as críticas e elogios aconteçam horizontalmente, e não apenas de diretores aos assessores, ou de presidente para vice-presidente, por exemplo. Observa-se a importância de possibilitar que todos participem e/ou opinem sobre os projetos e serviços a serem ofertados, trabalhem conjuntamente na organização de eventos, elaboração de trabalhos teóricos e metodológicos e outras atividades. O retorno aos conceitos apresentados durante a graduação e a visão de homem fortemente influenciado pelo ambiente, cultura e contexto em que está inserido, tem sido de suma importância para o desenvolvimento da prática em Psicologia na PSIQUE Consultoria. Sendo assim, após verificação sistemática sobre o clima da empresa, verificou-se que os meios implantados para alcançar melhorias no relacionamento entre os membros têm apresentado bons resultados, sendo os reflexos percebidos tanto na dinâmica interna da PSIQUE, como na prestação de serviços.

**Palavras-chave:** Empresa júnior. Hierarquia. Psicologia organizacional. Relações internas.