



AUTOPERCEPÇÃO DE EMPREGABILIDADE, AUTOEFICÁCIA NO TRABALHO DE INTEGRANTES E EGRESSOS DO MOVIMENTO EMPRESA JÚNIOR

SELF-PERCEPTION OF EMPLOYABILITY, SELF-EFFICIENCY IN THE WORK OF MEMBERS AND GRADUATES OF THE JUNIOR COMPANY MOVEMENT

Recebido em 23.05.2022 Aprovado em 10.08.2022

Avaliado pelo sistema double blind review

DOI: 10.32888/cge.v10i1.54598

Heitor Veloso Caetano Soares

heitorveloso25@gmail.com

Centro Universitário de Brasília (UniCEUB)– Brasília/DF, Brasil

<https://orcid.org/0000-0003-3590-4352?lang=pt>

Mariana Martins Pedersoli

mariana.pedersoli7@gmail.com

Universidade de Brasília– Brasília/DF, Brasil

<https://orcid.org/0000-0003-3892-624X>

Carlos Manoel Lopes Rodrigues

prof.carlos.manoel@gmail.com

Centro Universitário de Brasília (UniCEUB)- Brasília/DF, Brasil

<http://orcid.org/0000-0002-5188-7110>

Resumo

Este trabalho teve por objetivo avaliar possíveis relações entre a participação no Movimento Empresa Júnior e a empregabilidade e autoeficácia de estudantes universitários. Optou-se por uma abordagem de métodos mistos, com aplicação de instrumentos para avaliação da empregabilidade e autoeficácia e de uma entrevista estruturada. Participaram deste estudo 119 (51,26% estudantes, 48,74% egressos) com 2,21 anos em média de participação em Empresas Júniores (DP = 1,14). Os resultados indicam escores elevados para empregabilidade e para autoeficácia. Os resultados quantitativos são corroborados pela análise qualitativa que indicou a importância das Empresas Júniores no desenvolvimento das competências dos estudantes.

Palavras-chave: Empregabilidade. Empresa júnior. Autoeficácia no trabalho.

Abstract

This study aimed to evaluate possible relationships between participation in the Junior Enterprise Movement and the employability and self-efficacy of university students. A mixed methods approach was chosen, with the application of instruments to assess employability and self-efficacy and a structured interview. 119 participated in this study (51.26% students, 48.74% graduates) with an average of 2.21 years of participation in Junior Companies (SD = 1.14). The results indicate high scores for employability and self-efficacy. The quantitative results are corroborated by the qualitative analysis that indicated the importance of Junior Enterprises in the development of students' competences.

Keywords: Employability. Junior enterprise. Self-efficacy at work.

Introdução

Vivemos em uma sociedade cada vez mais tecnológica, com informações mais acessíveis, o que impacta diretamente na forma como estudamos e trabalhamos. Não muito tempo atrás, por vezes, bastava ter adquirido um diploma de ensino superior para conseguir uma vaga no mercado de trabalho. Alves e Almeida (2009) discutem como a relevância dos diplomas pode ter diminuído nos últimos anos, mesmo que ainda seja a variável com maior importância quando o assunto é a aquisição de novos talentos por parte das grandes empresas.

Campos (2011) apresenta que “o trabalhador se vê forçado a desenvolver novas habilidades que permitam a ampliação das chances de emprego ou geração de renda”, isso ocorrendo muitas vezes antes mesmo dele alcançar seu primeiro emprego, ainda na graduação. Enquanto ainda está em seu primeiro curso em uma instituição de ensino superior, o graduando já imagina a situação do mercado de trabalho brasileiro. A dúvida permeia em questões que dizem respeito se irá conseguir um emprego, possuir uma renda, ou se tornará mais um número na estatística do desemprego no Brasil. Pensando nisso, é visto uma crescente busca por se tornar um trabalhador atrativo para seus possíveis empregadores, por meio de atividades que possam ser um diferencial no ambiente acadêmico.

Antecipando as dores que muitos jovens lidam ao perceberem que a universidade não os prepara para o mercado de trabalho somente com o conteúdo do curso, é importante ressaltar a importância de um movimento de busca pelas atividades extracurriculares. Lima e Cantarotti (2010) apresentaram a distância entre o ambiente acadêmico e a realidade do trabalho, discutindo também a importância de se levar a teoria ao campo, aprovando a aplicabilidade dos conhecimentos adquiridos no âmbito universitário. As autoras ainda abordaram sobre como as Empresas Juniores (EJs) podem auxiliar nesse estreitamento teórico-prático. Peres, Andrade e Garcia (2007) chegaram à conclusão de que as atividades extracurriculares além de serem métodos de suprir lacunas dos currículos das faculdades, ainda servem para refletir sobre indagações pessoais sobre o curso, integrar-se aos colegas, buscar satisfação, entre outros fatores.

Nas instituições de ensino superior brasileiras, existem diversas atividades extracurriculares que podem ser realizadas para que o estudante possa se especializar e ganhar experiência frente ao mercado de trabalho. De projetos de iniciação científica, monitorias, participação do centro acadêmico do curso e até mesmo ingressos em uma Empresa Júnior (EJ), os universitários buscam diversas maneiras de se tornarem mais “bem vistos” pelo mercado de trabalho. Os estudantes universitários estão cada vez mais buscando novos espaços de experiências que possam estimular o desenvolvimento das competências necessárias para ingresso no mercado de trabalho, que também facilitem a aprendizagem dos conteúdos do ambiente acadêmico, sendo a participação em Empresas Juniores uma possibilidade dentro das tantas disponíveis no contexto das universidades brasileiras (Valadão Júnior, Almeida & Medeiros, 2014).

Essa dor do estudante universitário, que busca desenvolver competências esperadas pelo mercado de trabalho nas Empresas Juniores, passa pelo conceito de empregabilidade, termo que se refere às características, habilidades e atitudes esperadas em geral para um bom profissional, além de refletir o reconhecimento da necessidade de os indivíduos possuírem habilidades práticas e úteis para atuarem efetivamente diante do aumento da flexibilidade e da insegurança do mercado de trabalho (Campos, 2011). De acordo com a autora, o construto também envolve a fase de preparo do indivíduo para conseguir um emprego ou se manter nele, relacionando-se diretamente com as atividades extracurriculares no período de graduação.

Do ponto de vista de Valadão Júnior, Almeida e Medeiros (2014), a Empresa Júnior acaba sendo uma ótima oportunidade para desenvolver as competências que não são contempladas dentro do currículo acadêmico, inserindo os jovens no mercado de trabalho. Os autores ainda apresentaram que o espaço das EJs é capaz de fazer com que os estudantes universitários desenvolvam desde habilidades técnicas, comportamentais, cognitivas, éticas e políticas, embora exista uma predominância das duas primeiras, de acordo com o trabalho realizado.

Dal Piva et al. (2006) relatam que o ambiente das Empresas Juniores é extremamente propício para o desenvolvimento individual dos estudantes, por meio da participação ativa de cada um deles, verificando melhora no índice de empregabilidade e desempenho de produção e qualidade das entregas das organizações avaliadas,

observando o ingresso neste tipo de atividade extracurricular como uma vantagem frente algumas empresas do mercado.

A partir de relatos ouvidos na pesquisa de Ziliotto e Berti (2012), as autoras comentaram sobre algumas das contribuições das Empresas Júniores “justamente por operar um aprendizado que mobiliza o aluno em sua implicação com a realidade, como autor de sua trajetória profissional”, mostrando a importância da autonomia e da prática vivenciada no dia a dia do empresário júnior.

Diante dessas informações, fica evidente as inúmeras questões que podem ser trabalhadas dentro do contexto de uma experiência extracurricular como a Empresa Júnior, se tornando uma possibilidade atrativa para o estudante universitário que busca suprir as lacunas presentes no ensino da sua Instituição de Ensino Superior. De aprimoramentos técnico-práticos até o desenvolvimento de habilidades socioemocionais, as EJs proporcionam a abertura à lapidação dessas competências, embora necessite de uma postura ativa daquele que busca tais evoluções. Entretanto, tais possibilidades não eram factíveis até pouco tempo atrás.

A presença do Movimento Empresa Júnior (MEJ) nas Instituições de Ensino Superior brasileiras é relativamente recente, mas está construindo seu espaço e crescendo muito nos últimos anos. O conceito de EJ surgiu no Brasil no ano de 1988, sendo importado da França, com o objetivo de proporcionar experiências reais de trabalho e promover o desenvolvimento de competências que não são desenvolvidas na experiência curricular universitária, sendo gerida e constituída exclusivamente por estudantes, sob supervisão de professores. Outro fator importante para compreender o ambiente das EJs é de que são organizações sem fins lucrativos, mesmo que os projetos de consultoria realizados recebam pagamento, as quantias são revertidas em manutenção e capacitação dos integrantes da empresa.

Nos últimos anos, o MEJ brasileiro alcançou grandes marcos como criar federações (funcionam como sindicatos estaduais de empresas juniores) em todas as unidades federativas do Brasil, a criação da Lei das Empresas Júniores (Lei 13.267) que regulamenta e fornece apoio jurídico às EJs, mais de 22 mil estudantes participando de atividades, com mais de 550 EJs federadas às federações estaduais, com faturamento de quase 30 milhões de reais em projetos realizados (Brasil Júnior, 2018). Reunindo todas essas organizações de diversos cursos, com alunos de variados perfis, existe a Confederação das Empresas Júniores no Brasil, a Brasil Júnior. Essa instituição reúne os dados e define as diretrizes para as quais o movimento brasileiro irá se dirigir.

De organização de eventos até o perfil de estudantes que devem ser buscados pelas EJs, as federações e a confederação possuem grande impacto no ecossistema empreendedor vivido no ambiente de uma Empresa Júnior. Essas organizações realizam censos anuais para mapear o perfil dos estudantes, o faturamento das EJs, a quantidade de projetos realizados, documentos de planejamento estratégico e até mesmo código de ética que os integrantes das empresas devem seguir. Neste trabalho, estudaremos as instituições que estão ligadas a estas instituições, por serem um grupo mais coeso de indivíduos.

Por ser um movimento em franca expansão, o MEJ vêm sendo objeto de estudo para algumas pesquisas nos últimos anos. Diversos estudos buscam entender como funciona o processo de aprendizagem dentro do ambiente das EJs (Dal Piva et al., 2006; Ziliotto & Berti, 2012), outros abordam a consciência política dos estudantes (Palassi et al., 2020), alguns investigam o desenvolvimento de competências (Valadão Júnior et al. 2014; Lima & Cantarotti, 2010) e também se existe diferença neste desenvolvimento dependendo da área de formação da EJ. Uma das grandes propagandas do MEJ é “ser júnior hoje, para ser gigante sempre”, com a intenção de apresentar o desenvolvimento dos seus egressos enquanto empresários juniores. Dito isso, este trabalho busca investigar a autopercepção dos egressos do movimento sobre o conceito de empregabilidade, para compreender melhor o impacto da participação nesse tipo de atividade extracurricular quando o assunto é se perceber frente ao mercado de trabalho.

Ao tratarmos do desenvolvimento das habilidades dos estudantes, se mostra necessário explicar quais serão abordadas neste trabalho. Existe um paralelo interessante entre sistemas computacionais e competências necessárias para o trabalho: *hardware* (*hard skills*) e *software* (*soft skills*). Da perspectiva do computador, sem o *hardware*, o *software* não consegue funcionar, já no caso contrário, o *hardware* não pode ser usado eficientemente sem o *software*. Agora falando do ponto de vista profissional, nossa sociedade evoluiu e busca trabalhadores com cada vez mais competentes, onde o lado técnico ainda é extremamente importante, mas é necessário um algo a mais. Este algo a mais, por muitas vezes, são as *soft skills*, também chamadas de habilidades interpessoais ou competências transversais (Yanaze & Lopes, 2014). Um trabalhador que possui conhecimentos técnicos elevados, mas tem dificuldades com habilidades interpessoais, pode ter empecilhos no mercado de trabalho. Já um profissional que se destaca nas competências transversais, sem um suporte técnico para desempenhar sua função, terá ainda mais problemas para se manter empregado.

A definição de *soft skills*, aplicada neste trabalho, é de que elas são habilidades socioemocionais diretamente ligadas com a forma como o profissional executa seu trabalho e se relaciona com as outras pessoas do contexto, com componentes afetivos e emocionais (Viana, 2015). Também chamadas de habilidades intangíveis, elas são um contraponto às competências técnicas (*hard skills*), provenientes do conhecimento teórico e científico. Segundo Caggiano et al. (2020), algumas pesquisas apontam que os empregadores estão buscando, cada vez mais, funcionários que possuam boas habilidades técnicas, mas que também tenham desenvolvido habilidades relacionadas à comunicação, resolução de problemas, relações interpessoais, trabalho em equipe, criatividade, busca por contínua aprendizagem e ética de trabalho positiva.

Existe uma insuficiência no mercado de trabalho quando falamos de profissionais com um bom desenvolvimento de *soft skills* relacionadas à empregabilidade, valores morais, comunicação, liderança, capacidade de adaptação ao ambiente de trabalho, entre outros fatores (Caggiano et al., 2020). Alguns estudos buscaram entender a importância dessas habilidades em diversos contextos, desde estudantes de engenharia (Santos et al, 2017), professores (Nagib & Costa e Silva, 2020), engenheiros de produção (Bischof-dos-Santos & Oliveira, 2020), engenheiros elétricos e da computação (Yanaze & Lopes, 2014). Ainda que exista um nível escasso de artigos que discutam a influência das *soft skills* na inserção ao mercado de trabalho, poucas apresentam a relação da percepção de empregabilidade no impacto do processo de contratação.

Dentro do conceito de *soft skills*, abordamos um conceito específico a partir deste momento. Trata-se do conceito de empregabilidade, cuja definição adotada, neste trabalho, é de que o conceito é “um conjunto de competências e habilidades necessárias para uma pessoa conquistar e manter um trabalho ou emprego” (Campos, 2011), sendo influenciado por características pessoais, atitudes e crenças, com o objetivo de tornar o candidato mais atrativo para aqueles que buscam profissionais no mercado.

A literatura traz o conceito de empregabilidade como um construto multidimensional, que trazem desde fatores internos como reconhecimento do que se espera em um emprego e desempenho profissional, até dimensões externas como benefícios e aprendizados que o trabalho traz ao indivíduo (Gamboa et al., 2015). Neste trabalho, abordamos a perspectiva mais interna do construto, que traz as peculiaridades do indivíduo, desejos, ambições, habilidades e pensamentos do indivíduo visando alcançar um emprego desejado.

Zulauf (2006) examinou a opinião de estudantes universitários sobre empregabilidade, apresentando que eles acreditam ser de igual importância o desenvolvimento dessa *soft skill* assim como o das *hard skills*, embora seus resultados apresentem que seja necessário um aprimoramento ainda maior dessas competências não relacionadas com o trabalho técnico no ambiente acadêmico.

O mercado está exigindo cada vez mais dos estudantes universitários, embora ainda não haja muitos espaços dentro das instituições de ensino superior para desenvolver habilidades como a empregabilidade, como apresentado por Gamboa et al. (2015). Os autores encontraram resultados que sugerem a importância do desenvolvimento de outras competências como adaptabilidade e autoeficácia para se trabalhar empregabilidade.

Fragoso et al. (2019) consideraram as visões de estudantes, graduados, empregadores e acadêmicos para estudar a importância de empregabilidade dentro das instituições de ensino superior, trazendo resultados de que os três primeiros creditam ao ensino superior a responsabilidade de desenvolver tal competência. No estudo ainda se discute uma visão acadêmica de que a universidade está à serviço da sociedade, não do mercado de trabalho, contrariando a visão anterior de responsabilidade em se desenvolver a *soft skill*.

Percebe-se a importância em discutir o conceito de empregabilidade dentro do ambiente universitário a partir dos trabalhos citados acima. A proposta deste estudo se torna relevante por se tratar de uma habilidade muito importante para se desenvolver quando um estudante universitário opta por adentrar o Movimento Empresa Júnior, tendo em vista que é um ambiente propício para o desenvolvimento de diversas competências desejadas pelo mercado (Valadão Júnior et al., 2014; Lima & Cantarotti, 2010).

Além dos conceitos apresentados anteriormente, este trabalho também discute a autoeficácia impactando a autopercepção dos participantes dentro dos seus ambientes de trabalho. Neste trabalho, será adotada a perspectiva de como Cardoso e Baptista (2018) explicam o construto: “a autoeficácia está relacionada às crenças percebidas pelos indivíduos acerca de suas capacidades quanto a planejar e a executar determinados comportamentos visando atingir os objetivos almejados”.

Outros teóricos vão explicar autoeficácia como a forma como o indivíduo acredita na sua capacidade para “construir e efetuar ações de procura e adaptação ao trabalho”, além de entenderem que esta variável ajuda “a determinar o grau de envolvimento e a persistência empregue na resolução de um alargado leque de tarefas associadas à inserção profissional” (Gamboa et al., 2015). Os autores também trabalham e relação da autoeficácia e a empregabilidade em estudantes do ensino superior.

Existem diversos estudos sobre o impacto da autoeficácia no trabalho, Barros, Oliveira e Spryrides (2012) estudam o grau de associação da variável com características sociodemográficas em servidores de uma universidade federal. Já Carlotto et al (2015) trazem a importância em desenvolver essa competência para que se evite *burnout* e sobrecarga de trabalho em professores. Essas pesquisas mostraram como é importante desenvolver essa competência para que seja possível lidar melhor com o dia a dia do trabalho, tornando o cultivo de uma habilidade como essa algo muito importante para qualquer estudante universitário.

Fleming (2015) credita a autoeficácia como uma habilidade chave para ser adquirida pelos universitários concluintes, tendo em visto que acreditar ser capaz de realizar uma tarefa, estar confiante do que se executa, torna a experiência universitária ainda mais rica, pensando em preparar seus comportamentos visando o ingresso no mercado de trabalho. Martins (2019) também tem como foco aqueles que estão finalizando o ensino superior, apresentando como essa competência é imprescindível para que o estudante esteja preparado a se adaptar às diversas conturbações dessa fase de instabilidade que é o ingresso ao mercado.

Assim como o conceito de empregabilidade que aborda o quão empregáveis os candidatos se veem frente a possíveis vagas, a autoeficácia avalia as crenças dessas mesmas pessoas frente sua percepção da aptidão para realizar tarefas no ambiente de trabalho (Gamboa et al., 2015). São duas variáveis que trabalham de forma conjunta e possibilitam cruzar os dados de dois instrumentos validados, visando compreender o quanto esses trabalhadores se veem capazes, seja de ser convocado para um trabalho ou de executar alguma atividade. Ao abordar estes conceitos e contextos diferentes, este trabalho tem como objetivo investigar de que forma a inserção do estudante universitário no contexto das empresas juniores afetam a percepção de empregabilidade dos mesmos.

Procedimentos metodológicos

Participantes

Foram coletados dados de uma amostra de 119 participantes. Considerou-se como critério de inclusão na pesquisa ter participado do Movimento Empresa Júnior em algum momento durante a graduação, egresso ou membro atual.

Dos 119 respondentes, foram 52,9% mulheres, 45,4% homens e 1,7% preferiram não informar. A amostra apresentou média de idade de 24,47 anos (DP = 3,81), com 2,21 anos em média de participação em EJs (DP = 1,14). 51,30% dos participantes ainda estão na graduação. Entre os graduados o tempo médio foi de 2,63 anos (DP = 2,39) de formado.

Instrumentos

Escala de autoeficácia no trabalho (EAE-T): Desenvolvida por Cardoso e Baptista (2019), a escala é constituída por 23 itens, distribuídos em dois fatores: Fator 1 – Execução no Trabalho e o Fator 2 – Relações Interpessoais Trabalhistas. A escala de resposta é do tipo Likert de 4 pontos (0 = nada; 1 = pouco; 2 = mais ou menos; 3 = muito; 4 = extremamente).

Escala de empregabilidade: Segundo Campos (2011), a escala de empregabilidade conta com 57 itens, organizados em uma estrutura de quatro fatores 1) Eficácia de Busca; 2) Enfrentamento de Dificuldades; 3) Otimismo e; 4) Responsabilidade e Decisão. As respostas aos itens são registradas em uma escala do tipo Likert de 4 pontos (de 0 = “seguramente não” a 3 = seguramente sim”). Os escores dos fatores são obtidos pelo somatório de pontos da subescala.

Entrevista Estruturada: para este estudo foi elaborada uma entrevista estruturada, autoaplicável, composta de duas questões: a primeira sobre o impacto do MEJ na formação acadêmica e profissional, e a segunda sobre a percepção da influência do MEJ no comportamento e forma de pensar.

Questionário sociodemográfico: O questionário sociodemográfico tem por finalidade coletar dados sobre os perfis dos participantes, para realizar uma análise mais completa dos construtos. Serão apresentadas questões referentes aos respectivos dados: idade, quanto tempo demorou entre a graduação e primeiro emprego, situação atual empregatícia, renda familiar, escolaridade, tempo como empresário júnior, sexo, orientação sexual, etnia e estado de residência.

Procedimentos

Os instrumentos foram compilados em um formulário *online* e divulgado nas redes sociais. Antes de iniciar o estudo, o participante deveria ler e aceitar o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) para ter acesso aos instrumentos de pesquisa. As respostas quantitativas foram organizadas em um banco de dados e as respostas das entrevistas foram copiadas e organizadas na forma de um *corpus* textual.

Apresentação e análise dos resultados

Foram realizadas estatísticas descritivas e inferências com auxílio do programa estatístico SPSS, versão 24. Estas análises compreenderam a identificação de *outliers*, análise de normalidade, análise das diferenças dos escores a partir das variáveis sociodemográficas, análises de correlação. A análise dos dados qualitativos foi realizada com suporte do programa *Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires* – Iramuteq, versão 0.7 alpha 2 (Ratinaud, 2009). Foram realizadas análises lexicais pelo método da Classificação Hierárquica Descendente – CHD (Reinert, 1990). A CHD foi realizada para identificação de classes de sentido (Faiad et al., 2021; Ratinaud, 2009; Reinert, 1990).

Não foram identificados *outliers* uni ou multivariados, e a distribuição de escores foi compatível com a distribuição normal. No presente estudo, a Escala de Empregabilidade e a Escala de Autoeficácia no Trabalho apresentaram índices de consistência interna adequados, com α de Cronbach de 0,95 e de 0,97 respectivamente.

Os resultados em termos de escores para empregabilidade e seus fatores, bem como de autoeficácia e seus fatores são apresentados na Tabela 1, separados entre os estudantes e os já graduados. As análises descritivas indicaram que a média das respostas, para todos fatores está acima do percentil médio para população geral nos dois instrumentos.

Tabela 1

Escores de Empregabilidade e Autoeficácia, por grupo

	Estudantes		Graduados	
	Média	DP	Média	DP
Empregabilidade				
Eficácia de Busca	3,26	0,52	3,45	0,36
Enfrentamento de Dificuldades	2,79	0,52	2,83	0,41
Otimismo	3,24	0,56	3,37	0,39
Responsabilidade e Decisão	3,28	0,54	3,32	0,41
Escore de Empregabilidade	73,67	12,99	68,17	20,39
Autoeficácia no Trabalho				
Execução do Trabalho	4,28	0,62	4,02	0,92
Relações Interpessoais Trabalhistas	4,46	0,60	4,21	0,98

Nota: Os escores para medida de empregabilidade variam de 0 a 92 e são calculados pela soma das respostas à escala.

Não foi identificada diferença significativa para os escores nos instrumentos em função da situação atual (estudantes ou graduados), exceto para eficácia na busca ($t(117) = 2,25, p = 0,025$). Relações entre fatores internos de cada escala foram encontrados, embora já fosse esperado tal resultado em função das correlações intrafatoriais identificadas nos estudos de validação das escalas (Campos, 2011; Cardoso & Baptista, 2019). O fator “enfrentamento de dificuldades” apresentou correlações significativas com os fatores de autoeficácia (Tabela 2).

Tabela 2

Correlações entre fatores avaliados

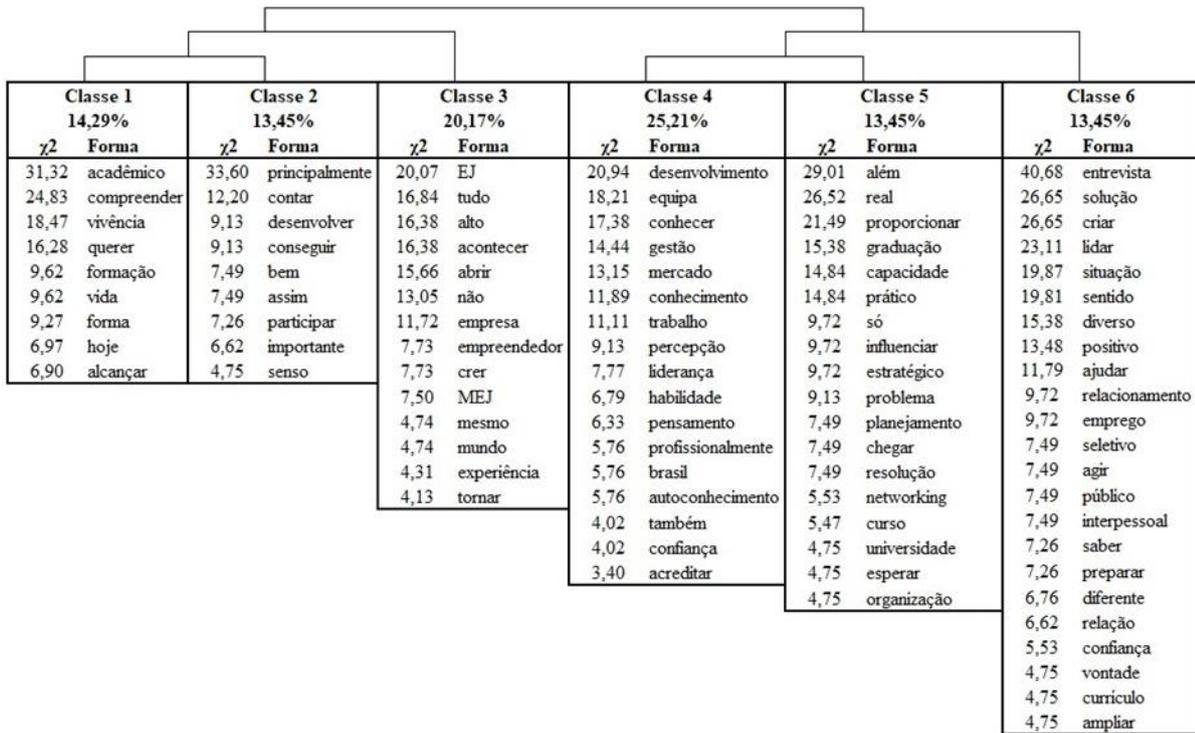
	Autoeficácia no Trabalho	
	Execução do Trabalho	Relações Interpessoais Trabalhistas
Empregabilidade		
Eficácia de Busca	0,01	0,06
Enfrentamento de Dificuldades	0,23*	0,28**
Otimismo	0,13	0,14
Responsabilidade e Decisão	0,12	0,17

Nota: ** = $p > 0,01$; * = $p > 0,05$.

A análise das respostas qualitativas, via Classificação Hierárquica Descendente, retornou 125 segmentos de texto classificados de um total de 161 (77,64% de retenção), resultando em 6 classes (Figura 1).

Figura 1

Classificação Hierárquica Descendente



Nota: χ^2 = Qui-quadrado

A classe 1 nomeada como “Importância de Participação no MEJ” congrega termos relativos a como as pessoas percebem a importância em participar do Movimento Empresa Júnior. Esta classe congrega vocabulário relativo aos focos dos estudantes ao ingressar à atividade extracurricular, trazendo palavras como: principalmente, importante, comunicação, certeza, propósito, experiência, entre outros.

Como podemos perceber na citação de um dos respondentes (C1-1): “Aprendi sobretudo a ter um senso de responsabilidade, organização e também boa **comunicação**, uma coisa que pude aprender cedo graças ao MEJ é que tão **importante** quanto fazer é comunicar **bem** o que se está fazendo”.

Outra citação que apresenta as palavras apresentadas (C1-2): “**Consegui** entender minhas habilidades e como posso melhorá-las na prática **principalmente** a questão de como minha opinião pode ser **importante**, que posso ser ativo e não preciso me intimidar com pessoas mais experientes que eu.. me deu muita **experiência** técnica e aprimorou minhas soft skills”.

A Classe 2 apresenta vocábulos relativos à função do MEJ no contexto universitário, principalmente em relação a fornecer vivência prática aos estudantes, como destacado na figura 2. Está falando do MEJ como algo que deixa a graduação mais rica. Esta classe traz vocabulário exemplificado por: comunicar, acadêmica, compreender, vivência, vida, etc.

Como exemplo da classe 2, temos a citação (C2-1): "Aprendi a me **comunicar** melhor, trabalhar em equipe, receber e dar feedbacks, além de aprender habilidades técnicas importantes para a carreira que quero seguir.. a minha forma de me **comunicar** com as pessoas com **certeza** e como lidar com feedbacks construtivos”

Seguindo outro exemplo desta classe (C2-2): “MEJ foi mais que um complemento pra minha **formação acadêmica dando** verdadeiramente o pontapé na minha carreira profissional.. me trouxe muitos aprendizados e conteúdos que até **hoje** me beneficiam em todos os aspectos da **vida**.”

A classe 3 apresenta aspectos de funcionamento das EJs e do MEJ de forma geral. Esta classe aborda uma temática mais prática e entrega um vocabulário exemplificado da seguinte forma: EJ, empreender, MEJ, mundo, adquirir, etc.

O primeiro exemplo desta classe (C3-1): “Como dito antes mais proativa, mais comunicativa e mais aberta para o **mundo do empreendedorismo**, o **MEJ abriu** minha visão para o mercado de trabalho, me mostrou uma visão **empreendedora** que **não** tinha antes de entrar em uma **EJ**.”

O segundo exemplo da classe 3 (C3-2): “Consigo ter mais desenvoltura na maioria das tarefas **mesmo** não tendo tanta noção do trabalho, me sinto capaz de iniciar desafios e trabalhos mesmo não tendo uma **experiência** anterior. O **MEJ abriu** meus olhos pro tamanho do **mundo** e para possibilidades.”

A Classe 4 se refere às consequências da participação no MEJ, para além da experiência universitária, e em direção ao mundo do trabalho, com palavras significativas como: além, proporcionar, real, estratégico, planejamento, *networking*, etc.

Como apresentado neste exemplo (C4-1): “Minha **capacidade** de me posicionar e lidar com ambientes profissionais foram **influenciadas** pela minha experiência no MEJ. Pude ter mais noção da **prática** profissional, dos **problemas** reais da profissão e dos desafios de comunicação com outros colegas e clientes.”

E no seguinte exemplo (C4-2): “Experiência **prática, networking**, visão empreendedora, postura de liderança e **resolução** de **problema** ampliaram o meu conhecimento sobre o mercado e o meu autoconhecimento, me ajudando a entender em que mercados e empresas eu poderia me inserir de maneira mais produtiva e satisfatória, indo além da minha área de **graduação**.”

A Classe 5 apresenta as potenciais competências desenvolvidas durante o MEJ, habilidades adquiridas que talvez não seriam alcançadas apenas no âmbito universitário, apresentadas pelo vocabulário: gestão, percepção, liderança, desenvolver, autoconhecimento, profissionalismo, etc.

Primeiro exemplo (C5-1): “**Conhecer** e trabalhar com pessoas diferentes do **Brasil** inteiro, **desenvolvendo habilidades** e me encontrando como pessoa e profissional. Minha comunicação, proatividade, **liderança, confiança** e planejamento me possibilitaram ter uma visão mais estratégica e objetiva das empresas nas quais trabalhei.. **trabalho em equipe**.”

Segundo exemplo (C5-2): “Me proporcionou conexões com outras pessoas com o mesmo tipo de **pensamento**. Participar do MEJ despertou interesses em mim que não seriam despertados no curso, como: autogestão, **liderança, gestão** de processos e projetos, melhoria contínua e **autoconhecimento**.”

A classe 6 se refere aos comportamentos desenvolvidos na vivência no MEJ e aplicáveis na inserção no mercado de trabalho. Esta classe congrega o vocabulário a seguir: entrevista, situação, positivo, interpessoal, seletivo, emprego, etc.

A classe é representada pelo exemplo (C6-1): “Vejo que as oportunidades para minha carreira são mais **diversas** do que imaginava e me faz ser mais **positiva** em relação **ao** meu futuro me deu a oportunidade de liderar equipes e de passar por **situações** que me dão cases para citar na **entrevista**.”

Também é contemplada pelo exemplo a seguir (C6-2): “O contato com as pessoas desenvolveu muito minhas habilidades **interpessoais**. Hoje, sou uma pessoa que tenho muito mais facilidade em criar **relacionamentos** no trabalho, tenho mais confiança em falar em **público** e **sei** como agir em **entrevistas**.”

Discussão

A partir dos resultados obtidos neste estudo, é importante dar um destaque à correlação entre o fator “enfrentamento de dificuldades” da escala de empregabilidade e os dois fatores da escala autoeficácia. Ao tratar do

construto enfrentamento de dificuldades, que Campos (2011) também apresenta como dificuldade de busca, a autora se refere à capacidade de desenvolvimento de características pessoais para superar os desafios da busca e manutenção de um emprego. Ou seja, quanto mais se percebem capazes de enfrentar as buscas, mais auto eficazes são, afirmações que se apoiam na conceituação de autoeficácia proposta por Cardoso e Baptista (2018).

O “enfrentamento de dificuldades” atingiu correlação com os outros fatores da escala de autoeficácia e também “responsabilidade e decisão com execução no trabalho”. O fator “Responsabilidade e Decisão” indica compromisso e determinação, além da segurança em relação à profissão escolhida, o que está diretamente relacionado aos respondentes apresentarem que o fato de se sentirem mais seguros com o trabalho, faz com que se percebam mais capazes de realizar as atividades do dia a dia.

A parte qualitativa da pesquisa exemplifica bem a correlação apresentada. Todas as classes apresentadas na Classificação Hierárquica Descendente, em especial as classes 1, 2, 4, 5 e 6, indicam o desenvolvimento de habilidades e competências para melhorar o enfrentamento de dificuldades.

Ao tratar da diferenciação no construto eficácia na busca entre graduados e não graduados, apresentada na sessão de resultado, pode-se observar que há uma explicação pelo fato de que os graduados se avaliam como mais eficazes, nesse quesito, pelas experiências e vivências, fazendo com que já saibam algo mais próximo do que realmente querem no quesito do lugar ideal para trabalhar, embora seja necessária uma investigação maior da temática.

No âmbito geral, observa-se que a autoeficácia e empregabilidade deram acima da média, sendo que a parte qualitativa corrobora as médias altas nos fatores. Provavelmente, o MEJ atua diretamente no enfrentamento de dificuldades por proporcionar um maior repertório em termos de habilidades (Valadão Júnior et al., 2014; Lima & Cantarotti, 2011), embora sejam necessários mais estudos sobre a temática para confirmar tal correlação.

Diante dos resultados obtidos e da bibliografia sobre a temática, fica clara a defasagem presente nos cursos de ensino superior das universidades brasileiras em relação ao desenvolvimento das *soft skills*. Mais do que colocar como obrigatoriedade um estágio final, no qual nem sempre o sujeito é exposto a experiências reais de trabalho, é de suma importância que as vivências do mercado e o desenvolvimento de tais habilidades sejam replicadas dentro do ambiente acadêmico.

É possível que sejam necessárias matérias de apoio à comunidade, para que os estudantes possam retornar um pouco do conhecimento adquirido no ensino superior para pequenos empreendedores, famílias em menores condições aquisitivas, para que possam também usufruir do que a academia gera de conhecimento, em conjunto com professores e orientadores. Matérias que simulem o ingresso ao mercado de trabalho, desenvolvendo habilidades de autoconhecimento, para que os estudantes aprendam a se valorizar frente grandes empresas, como participar de uma entrevista de emprego.

Deve-se ressaltar que o discutido neste artigo não é uma afirmação de não existam ambientes como o MEJ dentro das universidades, mas que, por muitas vezes, estes ambientes se encontram em um território de desconhecimento por parte da maioria dos estudantes, que não passam por atividades extracurriculares durante a formação, seja no MEJ ou por outras atividades para este fim.

Considerações finais

Fica evidente nesta pesquisa e em tantas outras (Dal Piva et al., 2006; Ziliotto & Berti, 2012, Palassi et al., 2020; Valadão Júnior et al., 2014; Lima & Cantarotti, 2011; Alberton et al., 2021) que o MEJ possui um impacto positivo na formação dos estudantes que viveram essa experiência. Os resultados aqui apresentados mostram evidências de que a vivência dessa experiência desenvolveu habilidades consideradas importantes para a realização de seus trabalhos como para alcançar novos objetivos.

Os egressos e atuais participantes de empresas juniores apresentaram estar mais preparados no geral para enfrentar dificuldades, mais comprometimento, determinação e responsabilidade, características que estão alinhadas com os conceitos de *soft skills* (Campos, 2011), corroborando com a proposta de se analisar a influência positiva desse tipo de vivência extracurricular ao âmbito acadêmico.

Uma limitação encontrada pela pesquisa foi encontrar mais participantes do MEJ que tiveram experiências negativas dentro do seu período como empresário Júnior. A falta de alcance por parte do estudo pode ter acarretado em um grupo de respondentes enviesado, por, na maioria das vezes, os participantes desta pesquisa terem tido vivências positivas e ainda estarem em contato com o resto da rede formada no seu tempo no movimento. Tal possibilidade foi cogitada pela pequena quantidade de relatos negativos no estudo qualitativo.

Mesmo apresentando a vivência da Empresa Júnior como uma possibilidade de suprir à necessidade de desenvolvimento de certas habilidades que o mercado de trabalho espera de um estudante, é extremamente importante também frisar que a própria experiência no Movimento Empresa Júnior por si só também deixa algumas lacunas em relação ao que os pós-juniores encontrarão no mercado de trabalho (Rocha et al., 2021).

O MEJ não aparece como a solução da vivência acadêmica para o desenvolvimento de algumas *soft skills*, tampouco deve ser considerado que seu impacto é irrelevante para a formação do estudante. O Movimento Empresa Júnior também precisa evoluir, para que desenvolva ainda mais seus membros, sendo também alvo de críticas por seus egressos, embora tal temática seja necessária diversos outros trabalhos futuros são necessários para que haja maior discussão acerca da importância do movimento para o desenvolvimento dos estudantes.

Por fim, este trabalho realça a importância de se desenvolverem mais *soft skills* no ambiente acadêmico, seja dentro de uma EJ, PIBIC ou estágio obrigatório, pois elas são de fundamental importância para que os estudantes possam ingressar no mercado de trabalho com a percepção de maior preparo para tal, sendo esse um dos grandes motivos de se ingressar em uma instituição de ensino superior. Também é importante trazer a provocação de se criarem mais ambientes dentro das universidades para que seja pesquisado e desenvolvido esse outro lado do desenvolvimento profissional, ainda que as competências técnicas sejam essenciais no dia a dia laboral, é essencial que as competências socioemocionais sejam amplamente trabalhadas.

Referências

- Alberton, G. D., Gondim, S. M. G., Brantes, C. A. A., Morais, F. A., & Tedesqui, N. S. B. (2021). Competências emocionais, processos grupais e potência de equipe: estudo com Empresas Juniores. *Educação Profissional E Tecnológica Em Revista*, 5(2), 151-177. <https://doi.org/10.36524/profept.v5i2.873>
- Alves, A. P. S. & Almeida, A. M. F. (2009). O valor do diploma nas práticas de recrutamento de grandes empresas. *Cadernos de Pesquisa*, 39(138), 939-962. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742009000300013>
- Barros, M. A., Oliveira, J. A., & Spyrides, M. A. C. (2012). Um estudo sobre autoeficácia no trabalho e características sociodemográficas de servidores de uma universidade federal. *REGE - Revista de Gestão*, 19(4), 571-587. <https://doi.org/10.5700/rege479>.

- Bischof-dos-Santos, C., & Oliveira, E. (2020). Production Engineering Competencies in the Industry 4.0 context: Perspectives on the Brazilian labor market. *Production*, 30, e20190145. <https://doi.org/10.1590/0103-6513.20190145>
- Brasil Júnior (2018). Censo e Identidade 2018. <https://drive.google.com/file/d/1VH7guSPRyYCLiFzPEMftx1CzNVcBZCyx/view>
- Caggiano, V., Redomero-Echeverría, T., Poza-Lujan, J. L., & Bellezza, A. (2020). Soft Skills in Engineers, a relevant field of research: exploring and assessing skills in italian engineering students. *Ingeniería e Investigación*, 40(2), 81-91. <https://doi.org/10.15446/ing.investig.v40n2.83717>
- Campos, K. C. D. L. (2011). Construção de uma escala de empregabilidade: definições e variáveis psicológicas. *Estudos de Psicologia*, 28(1), 45-55. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2011000100005>
- Cardoso, H. F., & Baptista, M. N. (2018). Escala de autoeficácia no trabalho: evidências de validade e precisão. *Avaliação Psicológica*, 17(2), 188-198. <https://dx.doi.org/10.15689/ap.2018.1702.13946.04>
- Carlotto, M. S., Dias, S. R. D. S., Batista, J. B. V., & Diehl, L. (2015). O papel mediador da autoeficácia na relação entre a sobrecarga de trabalho e as dimensões de Burnout em professores. *Psico-USF*, 20, 13-23. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-82712015200102>
- Dal Piva, A. R., Pilatti, L. A., Ferraza, D. C., & Silva, E. (2006). Empresa Júnior: um laboratório de aprendizagem como diferencial para a formação acadêmica. *XIII SIMPEP*. Bauru, SP.
- Faiad, C., Rodrigues, C. M. L., & Lima, T. J. S. (2021). Análise de dados textuais com o Interface De R Pour Les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires (IRaMuTeQ). In C. Faiad, M. N. Baptista & R. Primi (Orgs.). *Tutoriais em análise de dados aplicados à psicometria*. Vozes.
- Fleming, S. (2015). *Envolvimento acadêmico e autoeficácia na transição para o trabalho: Um estudo com universitários concluintes*. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal da Bahia.
- Fragoso, A., Valadas, S. T., & Paulos, L. (2019). Ensino superior e empregabilidade: percepções de estudantes e graduados, empregadores e acadêmicos. *Educação & Sociedade*, 40, e0186612. <https://doi.org/10.1590/ES0101-73302019186612>
- Gamboa, V., Paixão, O., & Palma, A. I. (2015). Adaptabilidade de Carreira e Autoeficácia na Transição para o Trabalho: O papel da Empregabilidade Percebida – Estudo com Estudantes do Ensino Superior. *Revista Portuguesa De Pedagogia*, 2(1), 133-156. https://doi.org/10.14195/1647-8614_48-2_7
- Lima, T. F., & Cantarotti, A. (2010). A formação e a construção de competências para a atuação do profissional de Secretariado Executivo—um estudo de caso em uma empresa júnior. *Revista de gestão e secretariado*, 1(2), 94-122. <https://doi.org/10.7769/gesec.v1i2.17>
- Martins, I. R. C. (2019). *Autoeficácia na transição universidade-trabalho e adaptabilidade de carreira em finalistas do ensino superior*. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.
- Nagib, L. D. R. C., & Silva, D. M. D. (2019). Adoption of active methodologies and their relationship with the life cycle and the qualifications of teaching staff in undergraduate courses in accounting. *Revista Contabilidade & Finanças*, 31, 145-164. <https://doi.org/10.1590/1808-057x201909030>
- Palassi, M. P., Martinelli, R. G. D. O., & Paula, A. P. P. D. (2020). Entre o discurso empreendedor e a consciência política: estudo exploratório do Movimento Empresa Júnior em uma universidade pública no sudeste do Brasil. *Cadernos EBAPE*, 18(1), 3-12. <https://doi.org/10.1590/1679-395172642>
- Peres, C. M., Andrade, A. D. S., & Garcia, S. B. (2007). Atividades extracurriculares: multiplicidade e diferenciação necessárias ao currículo. *Revista Brasileira de Educação Médica*, 31(3), 203-211. <https://doi.org/10.1590/S0100-55022007000300002>

- Ratinaud, P. (2009). *IRAMUTEQ: Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires* [Computer software]. <http://www.iramuteq.org>
- Reinert, M. (1990). ALCESTE, une méthodologie d'analyse des données textuelles et une application: Aurélia de G. de Nerval. *Bulletin de Méthodologie Sociologique*, (28),24-54. <https://doi.org/10.1177/075910639002600103>
- Rocha, A. R. S., & Batista dos Santos, A. C. (2021). Relações entre as atuais vivências no mercado formal de trabalho e as experiências anteriores em empresas juniores, à luz da psicodinâmica do trabalho. *Revista Administração Em Diálogo - RAD*, 23(1), 26–38. <https://doi.org/10.23925/2178-0080.2021v23i1.47639>
- Santos, P. F. D., Simon, A. T., Guimarães, G. E., Amorim, M., & Vieira Junior, M. (2017). Analyzing the competences of production engineering graduates: an industry perspective. *Production*, 27, e20170053. <https://doi.org/10.1590/0103-6513.005317>
- Valadão Júnior, V. M., Almeida, R. C., & Medeiros, C. R. D. O. (2014). Empresa Júnior: espaço para construção de competências. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 15(4), 665-695. <https://doi.org/10.13058/raep.2014.v15n4.1>
- Viana, R. (2015). A importância do trabalho multidisciplinar e dos soft skills nos dias de hoje. *Arquivos De Ciências Da Saúde*, 22(2), 7-8. <https://doi:10.17696/2318-3691.22.2.2015.178>
- Yanaze, L. K. H., & de Deus Lopes, R. (2014). Transversal competencies of electrical and computing engineers considering market demand. In *2014 IEEE frontiers in education conference (FIE) proceedings* (pp. 1-4). IEEE.
- Ziliotto, D. M., & Berti, A. R. (2012). A aprendizagem do aluno inserido em empresa Júnior. *Revista Conexão UEPG*, 8(2), 210-217. <https://revistas2.uepg.br/index.php/conexao/article/view/4554/3096>
- Zulauf, M. (2006). Ensino superior e desenvolvimento de habilidades para a empregabilidade: explorando a visão dos estudantes. *Sociologias*, 16, 126-155. <https://doi.org/10.1590/S1517-45222006000200006>
- .