

UFRRJ
INSTITUTO DE AGRONOMIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
AGRÍCOLA

DISSERTAÇÃO

**ANÁLISE DA CONTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS JUNIORES
NA CARREIRA PROFISSIONAL DOS EGRESSOS DO
INSTITUTO FEDERAL DE MINAS GERAIS *CAMPUS SÃO*
JOÃO EVANGELISTA**

GETRO MENEZES LEÃO

2023



**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE AGRONOMIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO AGRÍCOLA**

**ANÁLISE DA CONTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS JUNIORES NA
CARREIRA PROFISSIONAL DOS EGRESSOS DO INSTITUTO
FEDERAL DE MINAS GERAIS *CAMPUS* SÃO JOÃO EVANGELISTA**

GETRO MENEZES LEÃO

Sob Orientação da Professora
Dr^a Ana Cláudia de Azevedo Peixoto

e Coorientação do Professor
Dr. Marco Antônio Ferreira de Souza

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de **Mestre em Educação** no Programa de Pós-Graduação em Educação Agrícola da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Área de Concentração em Educação Agrícola.

**Seropédica - RJ
Maio 2023**

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Biblioteca Central / Seção de Processamento Técnico

Ficha catalográfica elaborada
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

L524a LEÃO, GETRO MENEZES , 1970-
ANÁLISE DA CONTRIBUIÇÃO DAS EMPRESAS JUNIORES NA
CARREIRA PROFISSIONAL DOS EGRESSOS DO INSTITUTO
FEDERAL DE MINAS GERAIS CAMPUS SÃO JOÃO EVANGELISTA /
GETRO MENEZES LEÃO. - Seropédica, 2023.
48 f.: il.

Orientadora: Ana Cláudia de Azevedo Peixoto.
Coorientador: Marco Antônio Ferreira de Souza.
Dissertação (Mestrado). -- Universidade Federal
Rural do Rio de Janeiro, Programa de Pós-Graduação em
Educação Agrícola, 2023.

1. Empresa Júnior. 2. Mercado de trabalho. 3.
Competências. I. Peixoto, Ana Cláudia de Azevedo ,
1973-, orient. II. Souza, Marco Antônio Ferreira de,
1971-, coorient. III Universidade Federal Rural do
Rio de Janeiro. Programa de Pós-Graduação em Educação
Agrícola. IV. Título.

"O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001 "This study was financed in part by the Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Finance Code 001"



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA E ORIENTAÇÃO**



**HOMOLOGAÇÃO DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO Nº 35 / 2023 - DeptPO
(12.28.01.00.00.00.23)**

Nº do Protocolo: 23083.029827/2023-22

Seropédica-RJ, 11 de maio de 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE AGRONOMIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO AGRÍCOLA
<![if !supportLineBreakNewLine]>
<![endif]>

GETRO MENEZES LEÃO

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Educação, no Programa de Pós-Graduação em Educação Agrícola, Área de Concentração em Educação Agrícola.

DISSERTAÇÃO APROVADA EM: 05.05.2023

Ana Cláudia de Azevedo Peixoto

(Orientador, Dr.(a) UFRRJ)

José Ricardo da Silva Ramos

(Membro interno, Dr.(a) UFRRJ)

André Luis de Carvalho

(Membro interno, Dr.(a) UFRRJ)

Luís Antônio Monteiro Campos

(Membro externo, Dr. (a) UCP)

(Assinado digitalmente em 11/05/2023 00:14)

ANA CLAUDIA DE AZEVEDO PEIXOTO
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
DeptPO (12.28.01.00.00.00.23)
Matrícula: 1808252

(Assinado digitalmente em 11/05/2023 07:31)

ANDRE LUIS DE CARVALHO
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
DeptCA (12.28.01.00.00.00.07)
Matrícula: 1654093

(Assinado digitalmente em 15/05/2023 10:23)

JOSE RICARDO DA SILVA RAMOS
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
DeptTPE (12.28.01.00.00.00.24)
Matrícula: 1715704

(Assinado digitalmente em 11/05/2023 20:25)

LUÍS ANTÔNIO MONTEIRO CAMPOS
ASSINANTE EXTERNO
CPF: 001.382.197-02

Visualize o documento original em <https://sipac.ufrj.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número: **35**, ano: **2023**, tipo: **HOMOLOGAÇÃO DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO**, data de emissão: **11/05/2023** e o código de verificação: **297972c701**

Dedico esta dissertação de mestrado a Deus por ter me permitido chegar até aqui. A meus pais, irmãos, irmãs e amigos. E a todos os que fazem ou fizeram parte de uma Empresa Júnior e que mantêm vivos dentro de si o espírito empreendedor que os movem.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pela vida, cuidado e saúde. Aos meus filhos, Pedro Lucas e Miguel, e minha esposa Josiane por sempre acreditarem em mim.

Ao meu colega Damião, pelo incentivo e apoio desde o início deste trabalho. Agradeço também ao meu colega Rafael Guañabens por todo auxílio e dedicação.

Ao meu cunhado Mack pelo apoio e incentivo, e por ter reservado um tempo pra me auxiliar e incentivar no desenvolvimento deste trabalho.

Ao IFMG Campus São João Evangelista por proporcionar a parceria com a Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ).

À CAPES, pelo fomento da pós-graduação *stricto sensu* no Brasil e ao Programa de Pós-Graduação em Educação Agrícola (PPGEA/UFRRJ) pelo convívio, aprendizado e por proporcionar experiências jamais imaginadas.

Aos meus colegas de mestrado pelos momentos dos seminários, troca de experiências, debates, colaboração nos momentos difíceis, pelo carinho, dedicação e entusiasmos.

Aos membros das Empresas Juniores Agricampo, Onebit, Florest Júnior e Destaque Júnior, pelo apoio e por sempre se mostrarem disponíveis em colaborar.

Aos egressos das Empresas Juniores que participaram da pesquisa, serei eternamente grato a cada um de vocês.

Aos meus orientadores, Ana Cláudia de Azevedo Peixoto e Marco Antônio Ferreira de Souza, pelo carinho e paciência.

Enfim, agradeço a todos que de uma forma ou outra contribuíram para que eu conseguisse chegar até aqui. A todos vocês, meu muito obrigado!!

RESUMO

LEÃO, Getro Menezes. **Análise Sobre a Contribuição das Empresas Júniores na Carreira Profissional dos Egressos do Instituto Federal de Minas Gerais, Campus São João Evangelista.** 2023. 48f. (Mestrado em Educação Agrícola). Instituto de Agronomia, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, RJ, 2023

Nas últimas décadas, o ambiente organizacional tem sofrido mudanças cada vez mais rápidas e profundas. As organizações para se adaptarem a essas mudanças exigem que os futuros profissionais tenham níveis de qualificação mais elevados, bem como um conjunto de competências que sejam capazes de solucionar os problemas relativos à gestão organizacional de maneira rápida, garantindo sua sobrevivência e competitividade. Assim, as Empresas Júniores (EJs) apresentam-se para atender a estas demandas, por proporcionar experiência profissional e o desenvolvimento de competências a seus integrantes ainda no ambiente acadêmico. Contudo, são escassos os trabalhos científicos que se dedicam a apurar a efetividade das EJs capazes de demonstrar tecnicamente se o fato de ter feito parte de uma EJ na graduação possibilitou algum diferencial na carreira profissional de seus membros. A presente pesquisa buscou analisar a contribuição das EJs do Instituto Federal Minas Gerais, *Campus São João Evangelista* (IFMG/SJE) na formação destes profissionais em condições de atenderem a estas demandas do mercado. Para isso, foi elaborado um questionário com 23 questões enviadas por meio de formulário eletrônico da plataforma *Google Forms* com perguntas para identificar o perfil do respondente e sua percepção quanto às competências desenvolvidas na Empresa Júnior, bem como sua atuação no mercado de trabalho, tendo a finalidade de conhecer melhor e obter maiores esclarecimentos sobre uma EJ e sua contribuição para o desenvolvimento da carreira profissional de seus membros. O público-alvo foram os egressos do IFMG *Campus São João Evangelista* dos Cursos de Sistema de Informação, Engenharia Florestal, Agronomia e Administração do período de 2015 a 2021. Os resultados da pesquisa foram bastante promissores, e sugerem que a participação em uma Empresa Júnior pode ser altamente benéfica para os estudantes envolvidos. As competências desenvolvidas durante a participação em uma EJ são altamente valorizadas pelas empresas e podem fazer a diferença na hora de conseguir uma vaga de emprego ou de se destacar em uma empresa já atuante.

Palavras-Chave: Empresa Júnior. Mercado de trabalho. Competências.

ABSTRACT

LEÃO, Getro Menezes. **Analysis of the contribution of junior companies in the professional career of graduates of the Federal Institute of Minas Gerais, Campus São João Evangelista.** 2023. 48f. (Master in Agricultural Education). Institute of Agronomy, Federal Rural University of Rio de Janeiro, Seropédica, RJ, 2023

In recent decades, the organizational environment has undergone increasingly rapid and profound changes. Organizations, in order to adapt to these changes, require future professionals to have higher levels of qualification, as well as a set of knowledge, skills and attitudes that are capable of quickly solving problems related to organizational management, guaranteeing their survival and competitiveness. Thus, Junior Companies (EJs) present themselves to meet these demands, by providing professional experience and the development of competences to their members even in the academic environment. However, there are few scientific works dedicated to investigating the effectiveness of EJs capable of technically demonstrating whether having been part of an EJ in graduation allowed some differential in the professional career of its members. The present research sought to analyze the contribution of the EJs of the Federal Institute Minas Gerais, Campus São João Evangelista (IFMG/SJE) in the training of these professionals in conditions to meet these market demands. For this, a questionnaire was prepared with 23 questions sent through an electronic form on the Google Forms platform with questions to identify the profile of the respondent and their perception of the competences developed in the junior company, as well as their performance in the labor market, with the purpose of getting to know better and obtain further clarification about an EJ and its contribution to the development of the professional career of its members. The target audience were graduates of the IFMG Campus São João Evangelista from the Information System, Forest Engineering, Agronomy and Administration Courses from 2015 to 2021. The research results were very promising, and suggest that participation in a junior company can be highly beneficial for the students involved. The competences developed during participation in an EJ are highly valued by companies and can make the difference when it comes to getting a job or standing out in an already active company.

Keywords: Junior Enterprise. Job market. Competencies.

LISTA DE ABREVIATURAS

ADM	Administração
BNCC	Base Nacional Comum Curricular
CHA	Conhecimentos, Habilidades e Atitudes
CNEJ	Confédération Nationale des Junior-Entreprises
EJ	Empresa Júnior
EJs	Empresas Juniores
EJFGV	Empresa Júnior Fundação Getúlio Vargas
FAAP	Fundação Armando Alvares Penteado
FEJEMG	Federação de Empresas Juniores de Minas Gerais
FEJESP	Federação de Empresas Juniores de São Paulo
FVG	Fundação Getúlio Vargas
GEPEA	Grupo de Estudos e Projetos em Engenharia de Alimentos
IES	Instituição Superior de Ensino
IFMG	Instituto Federal de Minas Gerais
IFMG/SJE	Instituto Federal de Minas Gerais, Campus São João Evangelista
JADE	Junior Association for Development of Europe
JR	Júnior
MEJ	Movimento Empresa Júnior
MG	Minas Gerais
NUVA	Núcleo Vale do Aço
UFBA	Universidade Federal da Bahia
SJE	São João Evangelista
SP	São Paulo

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Perfil dos egressos quanto ao gênero	18
Gráfico 2 - Perfil do egresso quanto a faixa etária	19
Gráfico 3 - Perfil do egresso quanto ao curso de graduação	19
Gráfico 4 - Perfil do egresso quanto ao tempo de participação em uma EJ	20
Gráfico 5 - Perfil do egresso quanto ao ano de conclusão da graduação	21
Gráfico 6 - Perfil do egresso quanto ao tempo para entrar no mercado de trabalho	22
Gráfico 7 - Perfil do egresso quanto à faixa salarial e rendimento bruto mensal.....	23
Gráfico 8 - Perfil do egresso quanto ao sentimento em relação à profissão escolhida.....	24
Gráfico 9 - Análise da competência - Orientação para os resultados	25
Gráfico 10 - Análise da competência - Pró-atividade.....	26
Gráfico 11 - Análise da competência - Relacionamento interpessoal	27
Gráfico 12 - Análise da competência - Comunicação	28
Gráfico 13 - Análise da competência - Responsabilidade	29
Gráfico 14 - Análise da competência - Trabalho em equipe	30
Gráfico 15 - Análise da competência - Orientação para os resultados	31
Gráfico 16 - Análise da competência - Capacidade de trabalhar sob pressão	31
Gráfico 17 - Análise da competência - Capacidade de análises/solução de problemas	32
Gráfico 18 - Análise da competência - Empreendedorismo	33
Gráfico 19 - Análise da competência - Liderança	34
Gráfico 20 - Análise da competência - Capacidades gerenciais.....	35

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	1
2	PROBLEMA	3
3	OBJETIVO GERAL	4
4	JUSTIFICATIVA	5
5	REFERENCIAL TEÓRICO	6
5.1	Empresa Júnior	6
5.1.1	O que é?	6
5.1.2	Onde surgiu?.....	8
5.1.3	Empresa Júnior no Brasil.....	8
5.1.4	Empresa Júnior no IFMG/SJE.....	9
5.2	Competências	10
5.2.1	Conceitos	10
5.2.2	Competências no âmbito das Empresas Júnior.....	12
6	METODOLOGIA	14
6.1	População e amostra	16
7	APRESENTAÇÃO DOS resultados	17
7.1	Perfil dos Egressos	18
7.1.1	Gênero	18
7.1.2	Faixa etária	18
7.1.3	Curso de graduação	19
7.1.4	Tempo de participação em uma EJ.....	20
7.1.5	Ano de conclusão da graduação	21
7.1.6	Tempo para entrar no mercado de trabalho	22
7.1.7	Faixa salarial e rendimento bruto mensal	23
7.1.8	Sentimento em relação à profissão escolhida	23
7.2	Percepção Quanto as Competências Desenvolvidas pelos Egressos	24
7.2.1	Competências desenvolvidas.....	25
7.2.2	Percepção pessoal do egresso sobre Empresa Júnior	35
8	CONCLUSÃO	39
9	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40
10	ANEXOS	46

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, o ambiente organizacional tem sofrido mudanças cada vez mais rápidas e profundas. O cenário de estabilidade e previsibilidade que caracterizou as organizações do século XX, no qual predominavam a lógica da reprodução/padronização dos produtos e a realização de atividades pré-estabelecidas, foi superado pela instabilidade, descontinuidade e horizontalidade (BALASSIANO, *et al.*, 2004).

As organizações para se adaptarem a essas mudanças, exigem que os futuros profissionais tenham níveis de qualificação mais elevados, bem como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes (competências) para que sejam capazes de solucionar os problemas relativos à gestão organizacional de maneira rápida, garantindo sua sobrevivência e competitividade do empreendimento.

Nesse contexto, as Instituições de Ensino Superior (IES) mostram-se fundamentais, dado que oferecem possibilidade de titulação e de desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes cada vez mais valorizados pelas organizações.

Apesar do importante papel das IES como fonte de conhecimento e inovação, a falta de experiência surge como um grande desafio para os recém-formados, uma vez que as organizações almejam que estes profissionais lhes tragam soluções imediatas e estejam em condições e vantagens para atuarem neste cenário.

Assim, as empresas juniores, doravante também grifadas como EJs, apresentam-se como diferencial na formação de seus membros, por proporcionar-lhes experiência profissional e o desenvolvimento de competências que o mercado almeja, além de propiciar-lhes múltiplas possibilidades de aprendizado por meios tradicionais como: leitura de livros, palestras e treinamentos. Facilitando desta forma o ingresso dos futuros profissionais a atuarem neste mercado de trabalho, visto que se encontra em expansão.

Para Bonfiglio (2006a), o Movimento Empresa Júnior (MEJ) possibilita aos estudantes universitários uma vivência empresarial, proporcionando-lhes o contato com o mercado e a todas as adversidades legais e ações necessárias para o crescimento e obtenção de resultados numa empresa, complementando e agregando valor aos conhecimentos acadêmicos, sob a supervisão de professores orientadores.

De acordo com Sangaletti & Carvalho (2004), a participação dos estudantes em uma EJ durante a graduação torna-se benéfica, uma vez que complementa o ensino teórico das salas de aula, facilitando o ingresso do acadêmico no mercado de trabalho, ampliando seus conhecimentos técnicos e profissionais.

Embora não estejam presentes na Lei de Diretrizes e Bases da Educação e em outros instrumentos normatizadores do sistema de ensino nacional, como a Base Nacional Comum Curricular (BNCC), as EJs oferecem condições oportunas e diferenciadas para aperfeiçoamento do processo de associação entre teorias e práticas e o desenvolvimento de habilidades e competências com o propósito de contribuir para o desenvolvimento acadêmico e profissional de seus associados, capacitando-os para o mercado de trabalho.

Por meio da LEI Nº 13.267 (BRASIL, 2016), as EJs foram regulamentadas, sendo definidas como entidades organizadas sob a forma de associação civil gerida por estudantes matriculados em cursos de graduação de instituições de ensino superior, com o propósito de realizar projetos e serviços.

Segundo a Confederação Brasileira de Empresas Juniores, instância que representa as Empresas Juniores brasileiras, atualmente o Brasil é líder mundial no segmento (BRASIL JÚNIOR, 2022). Constatação que estimula reflexões sobre como essas associações vêm se configurando junto à realidade das IES e como estas vêm contribuindo para a formação profissional de seus integrantes, possibilitando aos futuros profissionais o desenvolvimento de

competências como vantagem competitiva para alavancar os resultados relacionados à gestão organizacional.

A presente pesquisa pretende estimular reflexões sobre a contribuição das EJs do Instituto Federal MG, Campus São João Evangelista (IFMG/SJE) no cumprimento de seu papel na formação acadêmica e profissional de seus integrantes, identificar e mensurar o desempenho dos egressos que dela participaram no mercado de trabalho e avaliar sua efetiva influência na carreira profissional de seus membros.

2 PROBLEMA

As Empresas Juniores do IFMG/SJE estão cumprindo o seu papel no desenvolvimento de competências que possibilitem a seus membros terem uma carreira profissional diferenciada no mercado de trabalho?

3 OBJETIVO GERAL

3.1 O objetivo geral da pesquisa é analisar possíveis contribuições proporcionadas pelas Empresas Juniores do IFMG/SJE à carreira profissional de seus membros.

3.2 Objetivos específicos

- a) Analisar se as Empresas Juniores do IFMG/SJE estão cumprindo seu papel no desenvolvimento de habilidades e competências de seus membros;
- b) Avaliar a contribuição das Empresas Juniores do IFMG/SJE na carreira profissional de seus membros.

4 JUSTIFICATIVA

A Empresa Júnior é uma organização sem fins lucrativos, formada por alunos universitários que desejam colocar em prática os conhecimentos adquiridos em sala de aula, oferecendo serviços e consultorias para empresas e instituições. A importância da Empresa Júnior na formação do aluno universitário é relevante, pois proporciona uma série de benefícios e aprendizados que complementam e enriquecem a formação acadêmica.

Assim, as EJs visam proporcionar aos jovens uma experiência prática e desafiadora no mundo dos negócios, e elas são importantes na educação por desenvolver habilidades práticas, além de oferecer aos estudantes a oportunidade de aplicar os conhecimentos teóricos adquiridos em sala de aula em situações reais de negócios. Oferecem ainda aos estudantes a oportunidade de conhecer profissionais experientes e estabelecer relacionamentos que podem ser valiosos para o futuro. Incentivando a criatividade e a imaginação dos estudantes, ajudando-os a desenvolver suas próprias ideias de negócios e a transformá-la em realidade.

De acordo Vasquez *et al.* (2012), embora a EJ seja um recurso de aprendizagem relevante para o desenvolvimento da experiência prática no campo da formação de jovens estudantes e muito importante para eles, a disponibilidade de informação e conhecimento sobre ela ainda permanece limitada. Conforme destacam Emmendoerfer et al., (2008, p.446).

A EJ não é um campo muito investigado pelos estudantes de uma Instituição de Ensino Superior. As pesquisas sobre o Movimento Empresa Júnior (MEJ) são escassas, muitas vezes porque o aluno desconhece essa possibilidade ou pela falta de interesse, que deveria ser incitado na sua formação.

Além dos benefícios para o aluno, a Empresa Júnior também pode ser benéfica para as empresas e instituições que contratam seus serviços. Os projetos desenvolvidos pela Empresa Júnior são geralmente de alta qualidade e a um preço acessível, o que pode ser uma vantagem competitiva para as empresas. Além disso, ao contratar os serviços de uma Empresa Júnior, as empresas contribuem para a formação de novos profissionais, ajudando a preparar a próxima geração de líderes e empreendedores.

Apesar de sua relevância, as EJs constituem um espaço de aprendizagem pouco explorado nas IES e precisam ser revigoradas pelos benefícios que proporcionam a todos os agentes neles envolvidos (ANDRADE, 2009).

Esta pesquisa é importante, pois se curva a analisar, em um contexto específico e prático, o papel efetivo das EJs. Poderá ainda auxiliar na ampliação das discussões teóricas sobre o tema, e contribuir para a compreensão sobre o importante papel desempenhado pelas EJs na formação profissional de seus membros, identificando falhas e oportunidades no mercado de trabalho antes mesmo de fazerem parte dele (DALMORO et al., 2008).

A presente pesquisa também poderá trazer reflexões sobre possíveis mudanças na prática de ensino adotada do IFMG/SJE em relação aos aprendizados propostos, pois, a partir dos resultados obtidos, questões e discussões importantes poderão emergir com o intuito de promover melhorias nos programas de ensino e uma melhor aplicação dos conhecimentos teóricos desenvolvidos em sala de aula. Além disso, poderá abrir caminho para outras pesquisas, que retratará objetivamente o papel das EJs e sua contribuição no processo de desenvolvimento profissional e acadêmico de seus membros.

5 REFERENCIAL TEÓRICO

5.1 Empresa Júnior

5.1.1 O que é?

Entender o conceito de Empresa Júnior é essencial para que se possa prosseguir nesse espaço de atuação acadêmica do estudante, pois a participação em uma Empresa Júnior pode ser um diferencial para os alunos na busca de um emprego ou mesmo para se destacar no mercado de trabalho.

Conforme Gondim (2002, p.306), as EJs podem contribuir para o enriquecimento do processo de aprendizagem dos estudantes por viabilizar o relacionamento do prático com o teórico ainda no ambiente acadêmico.

As Empresas Juniores apresentam-se como uma alternativa promissora por duas razões: primeiro, por viabilizarem a integração entre o aprendizado teórico e a prática, permitindo refletir sobre o substrato teórico que dá sustentação ao curso, e segundo, por garantir que a experiência profissional possa ser vivenciada ainda no processo de formação (GONDIM, 2002, p. 306).

Segundo Moretto Neto *et al.* (2004), a teoria deve caminhar junto da prática, enfatizando um estreitamento nas relações Universidade-Empresa, interagindo uma com a outra de forma positiva e dinâmica, uma explorando o potencial da outra, resultando em benefícios mútuos e propiciando a formação de profissionais mais bem capacitados e qualificados. Essas relações são complementares, pois o ensino da teoria se dá na escola enquanto as ações práticas ocorrem nas empresas ou nas organizações. Assim, as Empresas Juniores, quando sincronizadas com a área do ensino, conferem às atividades escolares as características funcionais e operacionais necessárias à aplicação de conceitos teóricos, aumentando a motivação escolar e o rendimento esperado.

De acordo Silva & Andrade (2013), as EJs contribuem para o desenvolvimento do país, formando profissionais capacitados e comprometidos, realizando projetos e serviços que, além de constituir um espaço para oportunidades na vida dos acadêmicos, possibilitam a aplicação prática da teoria aprendida em sala de aula tornando-se, portanto, ambientes propícios ao aprendizado de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários para lidar com os mercados atuais.

De acordo com Lewinski *et al.* (2009), a Empresa Júnior é vinculada a uma IES e está relacionada a pelo menos um curso oferecido por estas instituições, sejam elas públicas ou privadas. Neste ambiente acadêmico-empresarial, os estudantes têm a oportunidade de prestar serviços e desenvolver projetos para empresas com a supervisão de professores, ganhando assim a experiência necessária para o mercado de trabalho e propiciando para a sociedade serviços de qualidade e baixo custo.

Empresa Júnior é um espaço de aprendizagem para acadêmicos dos mais diversos cursos universitários, que proporciona aos estudantes uma aproximação com o mercado de trabalho. É uma organização autônoma vinculada a uma instituição de ensino superior, gerida por alunos de graduação, “tanto nos aspectos técnicos de prestação de serviços e projetos, como da gestão da organização” (OLIVEIRA, 2005, p. 5).

Segundo Matos (1997), a Empresa Júnior é constituída somente por acadêmicos que estejam cursando a graduação, os quais perdem o vínculo com a associação ao concluir seu curso.

Conforme definição da Brasil Júnior, órgão que regulamenta o Movimento Empresa Júnior (MEJ) no Brasil, a Empresa Júnior constitui-se em uma associação civil sem fins lucrativos, constituída e gerida exclusivamente por graduandos e tem por finalidade:

Promover o desenvolvimento técnico e acadêmico de seus associados, através de suas atividades, fomentar o espírito empreendedor de seus associados, promover o contato dos alunos com o mercado de trabalho e o desenvolvimento pessoal e profissional de seus associados (BRASIL JÚNIOR, 2022).

De acordo com o Conceito Nacional de Empresa Júnior (CNEJ) da Brasil Júnior (2003, p. 1) as Empresas Juniores são:

Constituídas pela união de alunos matriculados em cursos de graduação em instituições de ensino superior, organizadas em uma associação civil com o intuito de realizar projetos e serviços que contribuam para o desenvolvimento do país e de formar profissionais capacitados e comprometidos com esse objetivo (CNEJ, 2003).

De acordo com Ziliotto & Berti (2012), uma EJ é considerada uma empresa real com seu próprio comitê executivo, conselho de administração, carta e regimento interno e autonomia em relação à IES, centros acadêmicos ou qualquer outra entidade acadêmica. Seu principal objetivo é promover experiência de mercado aos alunos e o crescimento pessoal e profissional de seus membros.

Na posição de associação sem fins lucrativos, a Empresa Júnior tem sua receita, oriunda dos projetos realizados, reinvestida em sua própria estrutura, não podendo ser distribuída entre seus membros. No entanto, as operações são essencialmente as mesmas em organizações com ou sem fins lucrativos, elas transformam os recursos de entradas em produtos ou serviços de saída e precisam enfrentar os mesmos conjuntos de decisões, acerca de: como produzir seus produtos e serviços, investir em tecnologia, subcontratar algumas de suas atividades, criar medidas de desempenho, melhorar o desempenho de suas atividades. (SLACK *et al.*, 2008).

Segundo a Brasil Júnior (2022), Empresa Júnior é uma associação civil sem fins lucrativos, constituída e gerida exclusivamente por alunos de graduação de uma IES, que prestam serviços em suas áreas de graduação, e desenvolve projetos para empresas, entidades e sociedade em geral, principalmente para micro e pequenas empresas, sob a supervisão de professores e profissionais especializados.

Empresa Júnior é, sinteticamente, uma Empresa de Consultoria gerenciada por estudantes universitários que realizam projetos e prestam serviços em suas áreas de graduação, principalmente para micro e pequenas empresas. Pela finalidade da Empresa Júnior ser educacional, por ser uma associação civil sem fins econômicos e, ainda, pela estrutura de baixos custos fixos, os preços praticados são consideravelmente abaixo do preço de mercado. No entanto, a Empresa Júnior se localiza no ambiente da Universidade e todos os projetos e serviços seguem orientação obrigatória de professores ou profissionais na área, com o objetivo de sempre garantir um padrão de qualidade elevado. (BRASIL JUNIOR, 2022).

As EJs, de forma geral, apresentam os objetivos de proporcionar ao estudante a aplicação prática de conhecimentos teóricos; desenvolver o espírito crítico, analítico e empreendedor do aluno; intensificar o relacionamento empresa-escola; facilitar o ingresso de futuros profissionais no mercado de trabalho; contribuir com a sociedade por meio da prestação de serviços ao micro, pequeno e médio empresário ofertando preços abaixo do que geralmente são praticados no mercado. (BRASIL JÚNIOR, 2021).

5.1.2 Onde surgiu?

Com o objetivo de proporcionar uma realidade empresarial aos alunos, aproximando-os do mercado de trabalho e facilitar a aplicação prática de todo o aprendizado teórico obtido em sala de aula surgiu a primeira Empresa Júnior em Paris, França, no ano de 1967, na *L'Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales* (ESSEC) - Escola Superior das Ciências Econômicas e Comerciais. A ideia iniciou de um estudante com o projeto de colocar à disposição de empresas seniores seus trabalhos administrativos a preços abaixo do mercado (MORETTO *et al.*, 2004).

Segundo Silva (2012), o modelo de Empresa Júnior francês difundiu-se internacionalmente, sendo levado para Alemanha, Bélgica, Holanda, Itália, Portugal e Suíça.

Posteriormente, no ano de 1969, na França, surgiu a Confederação Nacional de Empresas Juniores (CNJE), aglomerando e coordenando 114 EJs com o objetivo principal de estimular a troca de vivência entre as EJs já existentes (MORETTO NETO *et al.*, 2004).

Em 1986, já havia 99 Empresas Juniores, cerca de 15.000 alunos envolvidos e 3.000 estudos/projetos. E com o crescimento do número dessas empresas pela Europa, foi fundada, em 1990, a Confederação Europeia de Empresas Juniores, Junior Association for Development in Europe (JADE), para defender os interesses do movimento perante a sociedade.

5.1.3 Empresa Júnior no Brasil

O Movimento Empresa Júnior (MEJ) chegou ao Brasil no final de 1987, por meio do Diretor da Câmara de Comércio França-Brasil João Carlos Chaves. Em 1988, surgem as primeiras EJs no Brasil, sendo a Empresa Júnior Fundação Getúlio Vargas (EJFGV) a pioneira do Brasil e América Latina. Em 1989, foi criada a primeira Empresa Júnior fora do Estado de São Paulo, a Empresa Júnior Administração da Universidade Federal da Bahia (JR ADM UFBA) na Bahia e, em 1993, Florestal-MG Minas Gerais. Depois das pioneiras, muitas outras foram criadas por diversas universidades brasileiras (BONFIGLIO, 2006).

Com a criação e expansão de Empresas Juniores no Brasil, percebeu-se a necessidade de fundar as federações e a Confederação Brasileira de Empresas Juniores. Em 1990, foi criada a primeira Federação estadual do Brasil, a Federação das Empresas Juniores do Estado de São Paulo (FEJESP), a primeira Federação de Empresas Juniores das Américas, a qual foi formada pelas pioneiras: Empresa Júnior Fundação Getúlio Vargas (EJ-FGV), Júnior FAAP (Fundação Armando Alvares Penteado), Júnior Poli Estudos e as recém-formadas: Júnior Mackenzie, Grupo de Estudos e Projetos em Engenharia de Alimentos (GEPEA), Júnior 3E e Mauá, totalizando 7(sete) Empresas Juniores. Foi inaugurado, então, o marco que daria início ao Movimento Empresa Júnior do Brasil.

A federação, segundo Tosta *et al.* (2011), é incumbida de ajudar a desenvolver o movimento Empresa Júnior no estado em que atua, fornecendo documentação e manuais e orientação, representando seus interesses e dando suporte para a regulamentação por meio de vínculos com os agentes econômicos. Ela é constituída e administrada exclusivamente por estudantes de graduação.

Oliveira (2004) aponta que o crescimento das EJs indica o surgimento de uma nova estratégia de formação e intervenção profissional, bem como de transformação social, em que profissionais com mais habilidades e experiências aprendem a tomar ações concretas para mudar a realidade social.

O movimento foi, aos poucos, ganhando espaço no meio acadêmico, crescendo, até que, em 01 de agosto de 2003, criou-se a Confederação Brasileira de Empresas Juniores,

também designada por Brasil Júnior, com o objetivo de representar e dar suporte às Empresas Juniores em todo Brasil. A Brasil Júnior é uma pessoa jurídica de direito privado, associação civil, sem fins econômicos, com sede e foro na cidade de Brasília, Distrito Federal. Hoje a Brasil Júnior está presente nos 27 estados brasileiros (BRASIL JÚNIOR, 2022).

De acordo com o estatuto da Confederação Brasileira de Empresas Juniores – Brasil Júnior, em seu artigo 2º, ela possui como finalidade:

Fomentar, desenvolver e regular as Empresas Juniores brasileiras, de forma integrada com as Federações de Empresas Juniores e articulada com outras entidades de âmbito nacional e internacional, promovendo e apoiando o desenvolvimento do País, nas suas dimensões econômica, social, educacional, cultural e especialmente: I – promover e divulgar o Conceito Nacional Empresa Júnior como elo entre as comunidades acadêmicas e a sociedade em geral; II – promover gratuitamente e educação em negócios por meio das Empresas Juniores, criando assim uma ligação entre a Universidade e o mercado de trabalho, por meio de fomento ao empreendedorismo; III – colocar-se, como órgão técnico, consultivo e regulador, no estudo e solução dos problemas que envolvam Empresas Juniores e Federações de Empresas Juniores brasileiras (BRASIL JÚNIOR, 2022).

E uma das maiores conquistas do MEJ foi a criação da Lei 13.267/16 sancionada pela Presidente Dilma Rousseff no dia 06 de abril de 2016, que regulamenta a criação e o funcionamento das EJs e a define da seguinte forma:

Art. 2º. Considera-se Empresa Júnior a entidade organizada nos termos desta Lei, sob a forma de associação civil gerida por estudantes matriculados em cursos de graduação de instituições de ensino superior, com o propósito de realizar projetos e serviços que contribuam para o desenvolvimento acadêmico e profissional dos associados, capacitando-os para o mercado de trabalho (BRASIL, 2016).

Pioneira no mundo, esta lei representa um marco na história das Empresas Juniores do Brasil e favorece o seu relacionamento com as universidades, cria regras e prevê benefícios, como a cessão de espaço físico gratuito para o funcionamento das empresas nas universidades e a inclusão de atividades no conteúdo acadêmico do curso ao qual pertencem. Com a aprovação da Lei Empresa Júnior, em um ano, o movimento contou com o crescimento de 110% na quantidade de serviços prestados e 65% a mais de faturamento (BRASIL JÚNIOR, 2021).

O Brasil é apontado, dentro do movimento Empresa Júnior (MEJ) global, como o possuidor do maior número de EJs e ultrapassa, em mais do dobro, o número de Empresas Juniores da Europa (BARBOSA *et al.*, 2015)

Segundo dados do Censo e Identidade da Confederação Brasileira de Empresas Juniores, nosso país tornou-se líder mundial no segmento de EJs, ultrapassando a quantidade de negócios do gênero desenvolvidos dentro de universidades em toda a Europa. No final de 2016, eram 300 Empresas Juniores e hoje existem no Brasil mais de 1.333 Empresas Juniores, mais de 26 mil empresários jovens em mais de 260 universidades. (BRASIL JUNIOR, 2022).

5.1.4 Empresa Júnior no IFMG/SJE

Como agente de transformação na região em que se situa, O IFMG/SJE se destaca pelas ações de estreitamento de suas relações com o mercado de trabalho. Isso se deve especialmente pelo fato de o IFMG/SJE, por meio de projetos de extensão, como o estágio supervisionado e especialmente através de suas Empresas Juniores, por possibilitarem aos estudantes buscarem a aquisição de outros conhecimentos além daqueles obtidos em sala de

aula.

De acordo com as concepções e diretrizes dos Institutos Federais, uma das funções dos institutos é a de atuarem como agentes de transformação, objetivando o desenvolvimento social, político, econômico e ambiental, especialmente da localidade e região em que estão inseridos. É principalmente nessa ótica que despontam as EJs, às quais é atribuída, nas instituições de ensino, a função de aproximar o aluno do mercado de trabalho, proporcionando-lhe a vivência de experiências que normalmente somente seriam possíveis após a conclusão do curso superior (VALADÃO *et al.* 2014).

No IFMG, o Movimento Empresa Júnior (MEJ) foi regulamentado através da Instrução Normativa nº 4 de 07 de agosto de 2019. Sendo representado no Campus São João Evangelista pela Empresa Júnior Onebit (Empresa Júnior do curso Sistema de Informação), Agricampo (do curso de Agronomia), Florest Júnior (do curso Engenharia Florestal) e a Destaque Júnior Soluções Empresariais (Curso de Administração).

As mencionadas EJs são representadas a nível nacional pela Confederação Brasileira de Empresas Juniores, Brasil Júnior, a Nível Estadual pela Federação de Empresas Juniores de MG (FEJEMG) e a nível regional é representada pelo núcleo Valeo do Aço (NUVA) que engloba as regiões Vale do Aço e Vale do Rio Doce.

A Empresa Júnior Onebit, a mais antiga de todas, foi fundada em 04 de setembro de 2014, presta serviços no ramo de desenvolvimento de sistemas desktop direcionados à gestão empresarial e ao ponto de venda de pequenos e micro comerciantes varejistas. Atua na área de desenvolvimento de programas de fluxo financeiro de empresas prestadoras de serviços, além de sites, criação e gerenciamento de mídias sociais e designs gráficos.

A Empresa Júnior Agricampo, fundada pelos estudantes de agronomia em 13 de maio de 2016, tem por objetivo proporcionar a aplicação prática dos conhecimentos teóricos adquiridos em sala de aula visando desenvolver os discentes e produtores assistidos, com o intuito de promover o crescimento socioeconômico e tecnológico. Atua realizando serviços e orientações, com preços acessíveis, mantendo o profissionalismo e qualidade dos serviços prestados.

A Empresa Júnior de Engenharia Florestal – Florest Júnior também com a mesma data de início de atividades da Agricampo, tem como missão proporcionar aos discentes de Engenharia Florestal o desenvolvimento de seu perfil pessoal e profissional frente à realidade do mercado de trabalho, além de prestar serviços na área das Ciências Florestais, visando atender necessidades de produtores rurais, empresa e instituições públicas e privadas, em São João Evangelista e região.

A Destaque Jr Soluções Empresariais, a mais jovem de todas, nasceu junto ao curso de Administração do IFMG/SJE, teve início de suas atividades em 2018. Tem por finalidade possibilitar a vivência prática da atuação do administrador no ambiente empresarial. Oferece consultoria em Administração para empresas de vários segmentos, proporcionando ao aluno o contato direto com o mercado, com os processos de gestão e com as tomadas de decisões.

As mencionadas EJs propõem-se a promover uma experiência de mercado aos graduandos da instituição, ou seja, estão inclinadas a aperfeiçoar o conhecimento e fomentar, por meio de uma experiência empresarial, o crescimento pessoal e profissional dos discentes. Além disso, as EJs também se dedicam a interligar a instituição de ensino ao mercado de trabalho, o que impacta a sociedade para além do aspecto educacional.

5.2 Competências

5.2.1 Conceitos

Com a globalização, as instituições passaram a requisitar um novo perfil de colaboradores, mais independentes e com iniciativa, pois os modelos tradicionais se tornaram inadequados, tendo em vista que as empresas necessitavam de maior flexibilidade e velocidade nos processos produtivos e nas tomadas de decisões.

Com isso, o conceito de competências tem ocupado um espaço cada vez maior dentro das instituições, possibilitando ao profissional uma maior capacidade em realizar tarefas, melhorar seu desempenho no ambiente de trabalho e facilitar o alcance dos objetivos propostos.

De acordo com a definição de Picchiali (2009), o conceito competência se caracteriza como comportamentos, conhecimentos e atitudes que possibilita ao profissional a realizar com sucesso uma determinada atividade. Portanto, elas podem e devem ser estimuladas e desenvolvidas para preparar os profissionais a atuarem de forma mais independente e com melhor resultado no ambiente de trabalho. Por diversos autores, a competência é sempre ligada ao comportamento humano e não apenas ao conhecimento técnico.

Conforme Dias *et al.* (2008), competência é um conjunto de características que inclui diferentes traços de personalidade, habilidades e conhecimentos que são influenciados pela experiência do empreendedor, formação, educação, valores familiares e outras variáveis demográficas. As competências são divididas em competências de oportunidade, relacionais, conceituais, de gestão, estratégicas e de compromisso.

Conforme Parry (1996), competência é um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes correlacionados que afetam parte considerável da atividade de uma pessoa, estão relacionados ao desempenho, podem ser medidos em relação a padrões pré-estabelecidos e melhorados por meio de treinamento e desenvolvimento.

Para Dutra *et al.* (2012), as competências podem ser previstas e estruturadas formando assim um conjunto ideal de qualificações. Segundo eles (2012, p. 34):

A competência não é um estado ou um conhecimento que se tem, nem é resultado de treinamento, na verdade, competência é mobilizar conhecimentos e experiências para atender as demandas e exigências de determinado contexto, marcado geralmente pelas relações de trabalho, cultura da empresa, imprevistos, limitações de tempo e de recurso, etc. Nessa abordagem, portanto, podemos falar de competências apenas quando há competência em ação, traduzindo-se em saber ser e saber mobilizar o repertório individual em diferentes contextos (DUTRA; FLEURY; RUAS, 2012, p.34).

Boyatzis (1982) compreende competência como um conjunto de qualificações que um indivíduo detém e que o possibilita a alcançar um desempenho superior, em uma determinada situação.

O componente ambiente organizacional indica como a pessoa deve responder à demanda de trabalho; e as competências individuais revelam o que a pessoa é capaz de fazer, ou seja, as características ou habilidades específicas desta que permitem demonstrar ações apropriadas no âmbito do trabalho (BOYATZIS, 1982).

Para Medeiros (2006), competências individuais são consideradas o estoque de recursos que o indivíduo possui, são um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que fazem parte da inteligência e da personalidade das pessoas, explicando seus bons desempenhos.

De acordo com Fleury & Fleury (2004, p.30), competência é “um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”.

Apesar da variedade de conceitos, há recorrência entre os autores sobre o entendimento de competências remetendo à composição do CHA, traduzido como conhecimentos, habilidades e atitudes (BRANDÃO, 2009). O paradigma da competência é uma referência para os que buscam melhorar sua organização, porquanto a competência envolve tanto o entendimento prático das situações, quanto à utilização dos conhecimentos e habilidades adquiridos para lidar com novas situações (ZARIFIAN, 2001).

Os conceitos competências e habilidades se confundem e as diferentes definições de competência caracterizam a polissemia da palavra. Competência refere-se ao “saber” e habilidade refere-se ao “saber fazer”. Apesar de o conceito competência ser de maior abrangência, uma vez que é mais amplo e consiste na combinação e coordenação de conhecimentos, habilidades e atitudes. O conceito de habilidade também será usado na pesquisa, uma vez que faz parte da tríade da competência que é conhecimentos, habilidades e atitudes.

5.2.2 Competências no âmbito das Empresas Júnior

As EJs têm o papel de propiciar constantemente a seus integrantes ou empresários júniores, como também são conhecidos, o desenvolvimento de competências que precisam fazer parte da bagagem dos profissionais do futuro.

De acordo com a Brasil Júnior (2021), entidade máxima que representa as EJs de todo o país, existem 10 (dez) habilidades que os empresários júniores desenvolvem para atender às demandas do mercado, com vistas a alavancar os resultados das organizações. Esses profissionais desenvolvem habilidades como: lidar com problemas complexos; pensamento crítico; criatividade; gestão de pessoas; coordenação; inteligência emocional; capacidade de julgamento e tomada de decisões; orientação para servir; negociação e flexibilidade cognitiva.

Afinal, de acordo com Moretto Neto *et al.* (2004, p. 11),

A Empresa Júnior, enquanto espaço de aprendizagem organizacional e solidificação dos conhecimentos e trabalhos no espaço acadêmico, cumpre relevante e insubstituível papel no desenvolvimento de atitudes, habilidades e competências, para o mundo do trabalho e formação profissional (MORETTO NETO *et al.*, 2004, p. 11)

Assim, essas associações têm sido relevantes no aprimoramento do aprendizado de seus membros, complementando seus aprendizados acadêmicos com uma experiência profissional em sua área de atuação, além de propiciar o desenvolvimento de atitudes, habilidades e competências que proporcionam um profissional diferenciado para atuarem no mercado de trabalho.

Para Sangaletti & Carvalho (2004), as EJs são um complemento à formação teórica dos acadêmicos, pois aproxima o estudante do mercado de trabalho além possibilitar a ampliação do conhecimento técnico-profissional e a aquisição de habilidades e competências.

Por sua vez, Valadão Jr, *et al.* (2014) apresentam as competências que seriam mais valorizadas em uma EJ. Os autores utilizam as categorias “metacompetências”, que englobam comunicação, criatividade, solução de problemas e aprendizagem e “transcompetências”, que se referem ao autodesenvolvimento, à agilidade mental, à análise e à reflexão. Os resultados mostraram que competências ligadas a habilidades em comunicação e liderança são as mais valorizadas, enquanto o autoconhecimento e a criatividade/inação são menos valorizados.

Conforme Dolabela (2003), existem algumas competências-chave que são fundamentais para o desenvolvimento do empreendedorismo: a) autoconfiança, assumindo riscos; b) iniciativa, força e energia para iniciar um projeto; c) resistência ao fracasso; d) planejamento, tendo organização para administrar; d) criatividade, inovação; e) relações

interpessoais, este de grande importância, pois, uma boa relação com outras ajudará muito para que o negócio dê certo.

Diante das competências citadas nas principais fontes do tema da pesquisa, este trabalho irá considerar 12 fatores: Orientação para os resultados; Proatividade; Relacionamento interpessoal; Comunicação; Responsabilidade; Trabalho em equipe; Capacidade de decisão; Capacidade de trabalho sob pressão; Capacidade de análises/solução de problemas; Empreendedorismo; Liderança; Capacidades gerenciais.

6 METODOLOGIA

A metodologia de pesquisa é o processo pelo qual são estabelecidos mecanismos sistemáticos de estudos para obtenção de conhecimento, sendo o seu objetivo o alcance de respostas cientificamente comprovadas para determinados problemas (GIL, 2002).

Conforme Martins & Theóphilo (2000, p.37), “o objetivo da metodologia é o aprimoramento dos processos e critérios utilizados na pesquisa. Por sua vez, o método (do grego métodos) é o caminho para se chegar a um determinado fim ou propósito”.

A presente pesquisa baseia-se e classifica-se na pesquisa científica alusiva aos fins e aos meios. Quanto aos fins, pode ser considerada quantitativa descritiva, tendo a finalidade de conhecer melhor e obter maiores esclarecimentos se os egressos que fizeram parte de uma EJ teriam resultados profissionais diferenciados no mercado de trabalho.

De acordo com Vergara (2009, p.42), a pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza. Não tem compromisso de explicar fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação. Considera-se também pesquisa de opinião. A pesquisa descritiva objetiva conhecer e interpretar a realidade sem nela interferir para modificá-la.

A abordagem qualitativa permite que o pesquisador interaja diretamente com o objeto de estudo, permitindo que presencie a realidade e, dessa forma, trazer uma maior veracidade ao estudo proposto. Essa abordagem também permite a obtenção de dados com um grau maior de riqueza, autenticidade e profundidade acerca da situação estudada (DENZIN & LINCOLN, 2016).

Já quanto aos meios, a pesquisa será bibliográfica e documental. Sendo a bibliográfica realizada em todas as fases do trabalho. A pesquisa bibliográfica ocorre quando é elaborada a partir de material já publicado, constituído principalmente de livros, artigo de periódico e atualmente com material disponibilizado na internet. De acordo com Gil (2008), a pesquisa documental guarda estreita semelhança com a pesquisa bibliográfica. A principal diferença é a natureza das fontes: na pesquisa bibliográfica os assuntos abordados recebem contribuições de diversos autores; na pesquisa documental, os materiais utilizados geralmente não recebem ainda um tratamento analítico, como exemplo, documentos conservados em órgãos públicos e privados.

A análise documental da pesquisa será efetuada a partir das redes eletrônicas, arquivos das Empresas Juniores Onebit, Agricampo, Florest Júnior e Destaque Júnior, arquivos do IFMG/SJE, diários, memorandos, atas de reuniões, ofícios, e-mails, etc.

A pesquisa teve como ferramenta para coleta de dados um questionário contendo um total de 23 questões. Sendo 08 questões objetivas para se conhecer o perfil do egresso, 13 questões objetivas elaboradas conforme a escala Likert¹ por ser a forma uma das formas mais

¹ “A escala de verificação de Likert consiste em tomar um construto e desenvolver um conjunto de afirmações relacionadas à sua definição, para as quais os respondentes emitirão seu grau de concordância.” (SILVA et al., 2014, p. 5).

conhecidas de mensurar opiniões, percepções, comportamentos e satisfação de um determinado grupo, numa escala gradual, de forma que o entrevistado consiga posicionar sua resposta da forma que considere mais conveniente, sendo representadas qualitativamente pelas seguintes percepções: “sempre”, “frequentemente/quase sempre”, “às vezes”, “raramente/quase nunca”, “nunca”, respectivamente e 02 questões abertas para entender as opiniões dos egressos.

Segundo Santos (2017), as perguntas contidas em um questionário devem estar relacionadas à temática investigativa, à problemática da pesquisa, às indagações norteadoras ou hipóteses de trabalho, bem como aos objetivos do estudo (geral ou específico). Conforme o autor, não adianta inserir questões no documento que não tenham nexos com o objeto da investigação. O mesmo autor sugere que o questionário seja agrupado em dois blocos: um bloco denominado de bloco I, contendo as informações pessoais do respondente, quando necessárias, a exemplo de: sexo/gênero, estado civil, faixa etária, faixa de remuneração, grau de instrução, etc; o outro, intitulado bloco II, abrangendo a percepção/opinião do pesquisado quanto ao objeto investigado.

O questionário foi enviado por meio de formulário eletrônico da plataforma *Google Forms*, em virtude da facilidade de envio para os respondentes e o contato com os mesmos, sendo disponibilizado para respostas no período de 09 de novembro de 2022 a 13 de janeiro de 2023. Antes disso, conforme orienta Lakatos & Marconi (2003), o questionário foi testado antes de sua utilização definitiva em um público compreendido entre 5% e 10% do tamanho da população estudada.

As questões foram segmentadas em 02 (duas) dimensões e enviadas aos egressos das Empresa Júnior Onebit (Empresa Júnior do curso Sistema de Informação), Agricampo (do curso de Agronomia), Florest Júnior (do curso Engenharia Florestal) e a Destaque Júnior Soluções Empresariais (Curso de Administração) do IFMG/SJE da seguinte forma:

I. PERFIL DO EGRESSO:

- 1 – Gênero;
- 2 - Nome;
- 3 – Faixa etária;
- 4 – Qual curso de graduação;
- 5 – Tempo de participação em uma Empresa Júnior;
- 6 – Ano de conclusão da graduação;
- 7 – Tempo para entrar no mercado de trabalho;
- 8 – Faixa rendimento bruto mensal;
- 9 – Como se sente em relação a escolha da profissão.

II. PERCEPÇÃO DO EGRESSO QUANTO AS COMPETÊNCIAS DESENVOLVIDAS NA EMPRESA JÚNIOR;

- 10 – Orientação para os resultados;
- 11 – Pró-atividade;
- 12 – Relacionamento interpessoal;
- 13 – Comunicação;
- 14 – Responsabilidade;
- 15 – Trabalho em equipe;
- 16 – Capacidade de decisão;
- 17 – Capacidade de trabalho sob pressão;
- 18 – Capacidade de análises/solução de problemas;

- 19 – Empreendedorismo;
- 20 – Liderança;
- 21 – Capacidades gerenciais;
- 22 – Descreva a importância da EJ em sua formação acadêmica e profissional;
- 23 – Descreva se ter participado em uma EJ fez alguma diferença em sua carreira profissional.

Para atestar a confiabilidade das respostas obtidas, foi utilizado o coeficiente alfa de Cronbach² que tem por objetivo expressar, por meio de um fator, o grau de confiabilidade das respostas decorrentes de um questionário que envolve a construção de testes e sua aplicação. Conforme Richardson (1989), se um pesquisador não conhece a validade e a confiabilidade de seus dados, podem surgir muitas dúvidas acerca dos resultados obtidos e das conclusões extraídas.

Conforme Leontitsis & Pagge (2007), este coeficiente é calculado sobre uma matriz na qual as linhas representam os indivíduos e as colunas representam as questões, aplicando-se a Equação 1 a seguir.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[\frac{\sigma_r^2 - \sum_{i=1}^k \sigma_i^2}{\sigma_r^2} \right]$$

Onde σ_i^2 é a variância de cada coluna de X, ou seja, é a variância relacionada à cada questão de X, e σ_r^2 é a variância da soma de cada linha de X, ou seja, é a variância da soma das respostas de cada sujeito. Também deve ser observado que k deve ser maior do que 1 para que não haja zero no denominador e n deve ser maior do que 1 para que não haja zero no denominador no cálculo do σ_i^2 e do σ_r^2 . Na equação acima, k é um fator de correção. Se há consistência nas respostas quantificadas, então σ_r^2 será relativamente grande, fazendo com que o α tenda a 1. De outro forma, respostas randômicas farão com que σ_r^2 seja comparável com a soma das variâncias individuais (σ_i^2), fazendo com que o α tenda a zero

Na equação, k representa a quantidade de questões, σ_i^2 representa a variância para cada questão e σ_r^2 representa a variância da soma das respostas de cada indivíduo (LEONTITSIS & PAGGE, 2007).

6.1 População e amostra

O público-alvo foram egressos do IFMG/SJE dos Cursos de Sistema de Informação, Engenharia Florestal, Agronomia e Administração que, durante o seu período de formação acadêmica (graduação), permaneceram pelo menos 6 meses em uma das mencionadas EJs no período de 2015 a 2021.

Dessa forma, foi analisado se realmente as EJs funcionam como laboratórios que possibilitam o desenvolvimento e o preparo dos alunos que dela participam para uma atuação proeminente no mercado de trabalho. Para isso, buscou-se estabelecer como as EJs podem estar ligadas ao desenvolvimento de competências profissionais para os alunos em formação.

² Apresentado em 1951 por Lee J. Cronbach é uma ferramenta estatística que oferece a possibilidade de se estimar a confiabilidade de questionários de pesquisa (LEONTITSIS & PAGGE, 2007).

De maneira que pretendeu-se a solicitação de informações a um grupo significativo, sendo 50 egressos participantes das EJs do IFMG/SJE. Em seguida, tornaram-se viáveis conclusões correspondentes aos dados coletados com o objetivo de avaliar se estas EJs proporcionam algum diferencial profissional aos integrantes que dela participaram e se cumprem seu papel no desenvolvimento de competências profissionais de seus integrantes.

7 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Para o desenvolvimento desta pesquisa, buscou-se aliar os dados coletados com a fundamentação teórica, tendo por finalidade responder ao questionamento da pesquisa bem como aos objetivos estabelecidos.

Esta pesquisa buscou analisar possíveis contribuições das EJs do IFMG/SJE na carreira profissional de seus integrantes.

Com uma amostra prevista inicialmente de 50 egressos para a obtenção dos resultados desta pesquisa, apesar de todos os esforços envidados como envio de vários e-mails, mensagens, ligações telefônicas e contato via WhatsApp, somente 21 egressos (42% da população pesquisada) responderam ao questionário, o que não comprometeu o resultado das análises da pesquisa.

E para atestar a confiabilidade das respostas obtidas foi utilizado o coeficiente alfa de Cronbach, cujo resumo pode ser observado na Equação 2 a seguir.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[\frac{\sigma_r^2 - \sum_{i=1}^k \sigma_i^2}{\sigma_r^2} \right]$$

(2)

$$\alpha = \frac{13}{13-1} \left[\frac{27,44664032 - 5,715415}{27,44664032} \right]$$

Valor de alfa de Cronbach - $\alpha = 0,857742896$

Para o cálculo do coeficiente alfa de Cronbach, a interpretação foi feita aplicando-se o valor obtido pela fórmula dada, pois seu resultado varia entre 0 e 1. E a confiabilidade das respostas do questionário será definida de acordo com a proximidade do resultado da fórmula com o valor 1 (um).

Conforme Streiner (2003) expressa, a referência para o cálculo de confiabilidade é a faixa entre 0,80 e 0,90, sendo 0,70 considerado aceitável, e abaixo desta escala considerado baixo. Por outro lado, valores acima de 0,90 denotam redundância, podendo os itens estar medindo um mesmo elemento.

Por outro lado, Freitas & Rodrigues (2005) recomendam a classificação da confiabilidade com base no coeficiente alfa de Cronbach categorizando-a em:

- A. $\alpha \leq 0,30$ – Muito baixa
- B. $0,30 < \alpha \leq 0,60$ - Baixa

C. $0,60 < \alpha \leq 0,75$ - Moderada

D. $0,75 < \alpha \leq 0,90$ - Alta

O resultado encontrado do coeficiente alfa de Cronbach, $\alpha=0,86$, possui um grau muito bom de confiabilidade, uma vez que a resposta obtida está dentro tanto dentro da referência de Streiner como Freitas & Rodrigues. Os cálculos deste coeficiente na pesquisa foram efetuados utilizando-se a planilha do excel, anexo 01, para reunir e analisar essas respostas e gerar gráficos para os dados.

7.1 Perfil dos Egressos

7.1.1 Gênero

Os resultados desse tópico, conforme gráfico 01, mostraram que dos 21 egressos 11 (onze) se reconhecem como do gênero feminino, representando 52,4% da amostra, e 10 (dez) do gênero masculino, representando 47,6% da amostra.

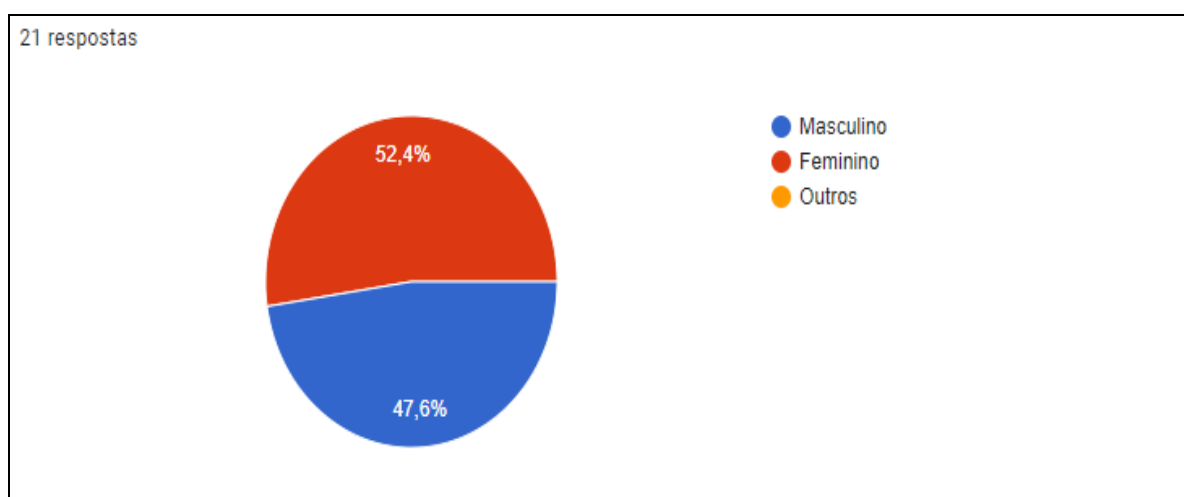


Gráfico 1 - Perfil dos egressos quanto ao gênero

Fonte: Elaborado pelo autor

O resultado demonstra que a amostra do IFMG/SJE encontra-se dentro da realidade das pesquisas de gênero do Movimento Empresa Júnior (MEJ). Pois, de acordo com o Censo & Identidade (2018), as mulheres hoje dentro do MEJ representam 53% da rede, sendo que em 2011 as mulheres representavam 48%, ou seja, menos da metade da rede. Estes dados demonstram que as mulheres são protagonistas da sua própria história construída ao longo de muitos anos.

7.1.2 Faixa etária

Conforme apresentado no gráfico 02, pode-se afirmar que a maioria dos egressos das Empresas Juniores está na faixa etária de 20 a 25 anos, 16 egressos, representando 76,2% da amostra. Na faixa etária entre 26 a 30 anos existe a presença de uma pequena parcela de egressos, três (03), ou seja, 14,3%. E na faixa etária de 31 a 35 anos apenas dois (02) egressos, o que corresponde a 9,5% da amostra.

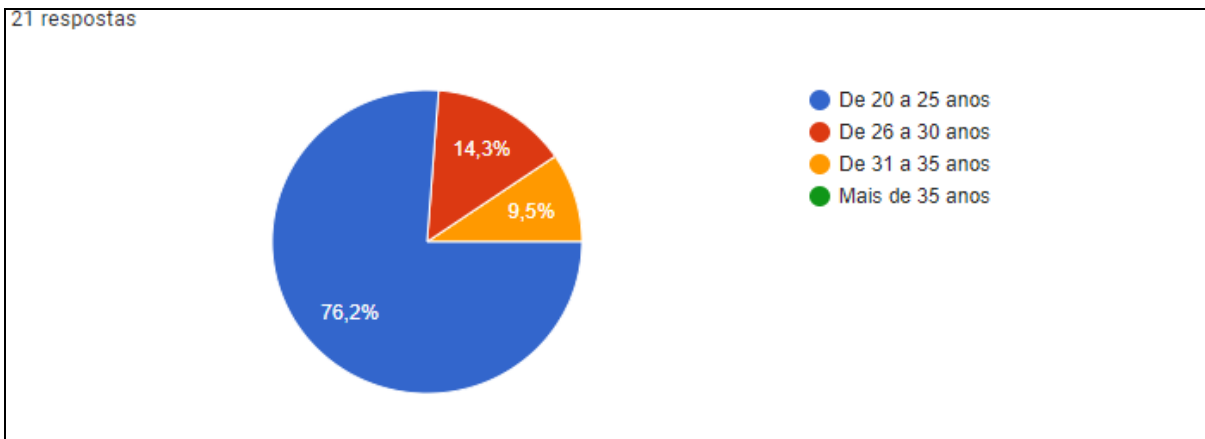


Gráfico 2 - Perfil do egresso quanto a faixa etária

Fonte: Elaborado pelo autor

O resultado da pesquisa demonstra que há uma predominância de egressos formados em 2021, e por isso, encontram-se em uma faixa etária mais jovem. Esses dados estão de acordo com o perfil dos estudantes das Instituições de Ensino Superior (IES), que geralmente apresentam perfil com faixa etária entre 19 e 24 anos (AGÊNCIA BRASIL, 2020).

7.1.3 Curso de graduação

Referente ao curso de graduação, o gráfico 03, apresenta nove (09) egressos das Empresas Júnior com graduação em Engenharia Florestal, o que representa 42,9% da amostra. O Curso de Sistema da Informação vem logo em seguida e é representado por oito (08) egressos, ou seja, 38,1%. O Bacharelado em Administração é representado por três (03) egressos, 14,3% e curso de Bacharelado em Agronomia é representado na pesquisa com apenas um (01) egresso, 4,8% da amostra.

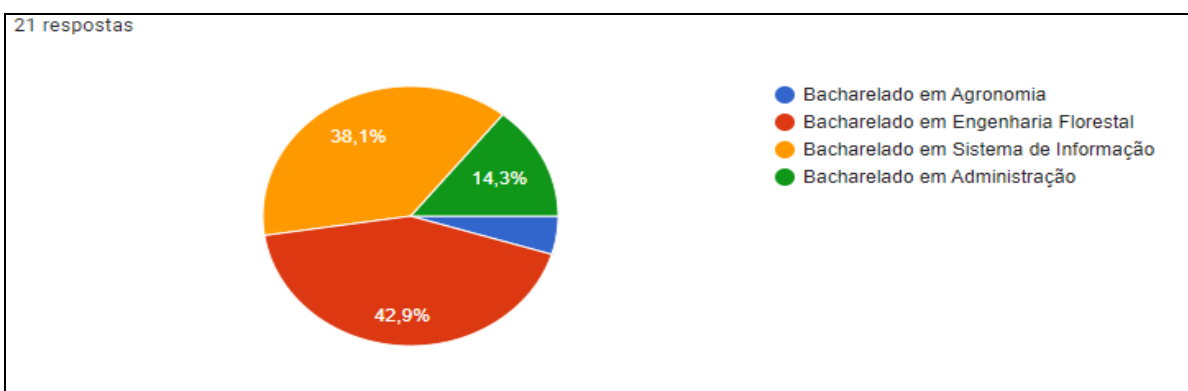


Gráfico 3 - Perfil do egresso quanto ao curso de graduação

Fonte: Elaborado pelo autor

De acordo com o resultado da pesquisa, o curso de Engenharia Florestal apresenta o maior percentual de egressos. O que vai de encontro ao que consta no relatório Censo & Identidade (2018) do Movimento Empresa Júnior (MEJ), onde a maior porcentagem de Empresas Juniores e empresários juniores são dos cursos de graduação em Engenharias e Administração.

No caso do resultado do curso de Administração, representada pela Destaque Jr Soluções Empresariais, os dados obtidos contrariam o que prevê o relatório Censo &

Identidade, apresentando um menor número do que o esperado. Contudo, é importante destacar que isso está provavelmente associado ao fato de essa graduação ter iniciado somente em 2018 suas atividades no IFMG/SJE em 2018.

No entanto, ressalta-se que a presença de Empresas Júniores em cursos de graduação não deve ser restrita a determinadas áreas. A presença de Empresas Júniores em cursos de graduação deve ser incentivada em todas as áreas do conhecimento, pois habilidades empresariais são importantes em diversos campos de atuação.

Vale evidenciar que a presença de Empresas Júniores em diferentes cursos de graduação é uma tendência crescente no cenário acadêmico. As Empresas Júniores oferecem aos estudantes a oportunidade de aplicar os conhecimentos adquiridos em sala de aula em projetos práticos, além de desenvolver habilidades empreendedoras e de liderança que são fundamentais para o mercado de trabalho atual.

Por fim, é importante que as Instituições de Ensino Superior e as Empresas Júniores trabalhem em conjunto para incentivar e apoiar o empreendedorismo entre os estudantes universitários, a fim de formar profissionais mais qualificados e preparados para os desafios do mercado de trabalho.

7.1.4 Tempo de participação em uma EJ

Como demonstra o gráfico 04, quanto ao período de participação dos egressos em uma Empresa Júnior, oito (08) egressos responderam que atuaram de 06 a 12 meses, o que representa na amostra 38,1%. Sete (07) egressos atuaram 12 a 18 meses, representando na amostra 33,3%. Seis (06) atuaram por um período acima de 18 meses, representando na amostra 28,6%.

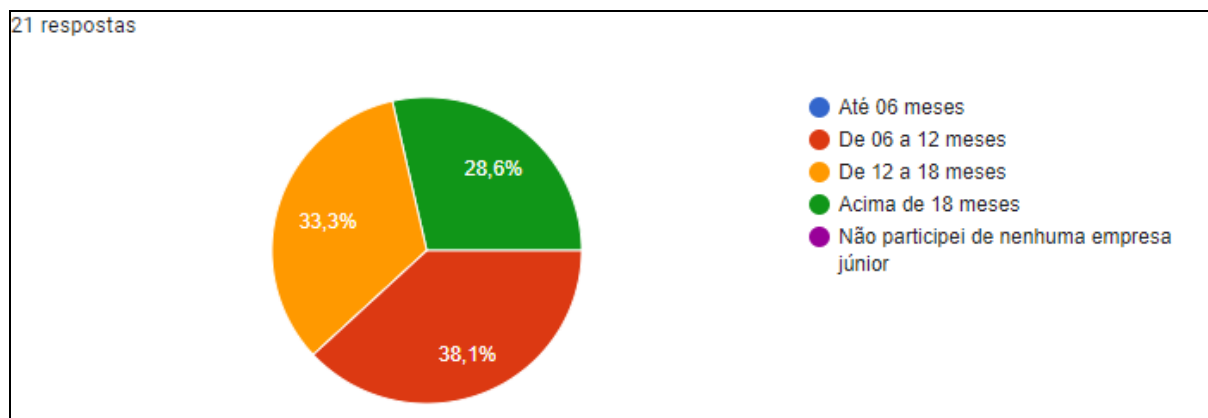


Gráfico 4 - Perfil do egresso quanto ao tempo de participação em uma EJ

Fonte: Dados da pesquisa

O resultado apresenta um nível satisfatório de envolvimento dos egressos na EJ, pois 61,90% dos respondentes afirmaram que atuaram em um período acima de 12 meses o que demonstra o engajamento dos estudantes. Pois, o tempo médio de permanência dos membros de uma Empresa Júnior é de 1 ano e 3 meses, tendo como uma das motivações para entrada e permanência o crescimento profissional (BRASIL JÚNIOR, 2012).

O tempo de envolvimento, conforme a amostra, apresenta-se com um indicador de desenvolvimento de competências, pois a prática contínua de atividades empreendedoras pode contribuir para o aprimoramento de habilidades como liderança, gestão de projetos, comunicação, trabalho em equipe, habilidades interpessoais entre outras.

Além disso, estar em uma EJ proporciona a oportunidade de conhecer diferentes áreas de atuação e, conseqüentemente ajuda a planejar melhor a carreira profissional. Proporciona ainda o desenvolvimento de um conhecimento profundo da sua cultura e dos processos, bem como das suas políticas e práticas o que podem levar a um maior nível de eficiência no trabalho, já que o colaborador é capaz de identificar áreas de melhoria e implementar soluções mais rapidamente.

7.1.5 Ano de conclusão da graduação

Em relação ao número de egressos respondentes do questionário por ano de formação entre os anos de 2015 a 2021, de acordo com o gráfico 05, cabe acentuar, que houve uma predominância dos egressos respondentes nos anos mais recentes, com 57,1 % em 2021, o que corresponde na amostra doze (12) egressos. E quatro (04) egressos concluindo em 2019, o que corresponde a 19% da amostra.

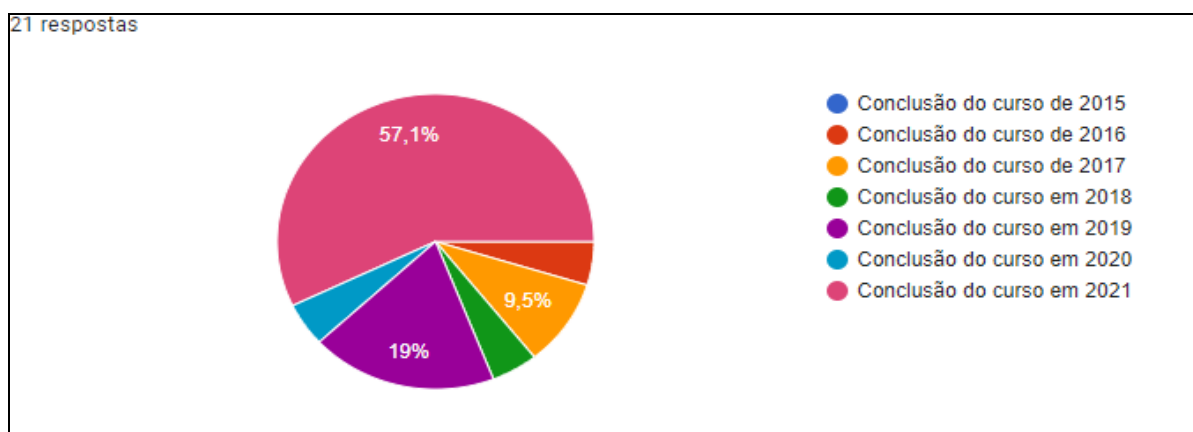


Gráfico 5 - Perfil do egresso quanto ao ano de conclusão da graduação

Fonte: Elaborado pelo autor

Essa predominância pode estar relacionada a diversos fatores, como a maior facilidade de contato com os egressos mais recentes e uma maior sensibilização em relação à importância da pesquisa sobre o tema empresa a júnior. É importante considerar também a possibilidade de que os egressos mais recentes tenham uma maior identificação com a Empresa Júnior e se sintam mais engajados em participar da pesquisa.

Por outro lado, é provável que alunos egressos dos 2015 a 2018, em razão do lapso temporal, tenham perdido o contato e a familiaridade com a Instituição, alterado os meios de contato (e-mail e telefone) e endereço, o que certamente dificultou a comunicação e a participação no questionário.

Além disso, a falta de um programa de acompanhamento dos egressos por parte do IFMG/SJE pode ser um fator importante na desconexão dos mesmos com a instituição. Os programas de acompanhamento podem ajudar a manter os egressos conectados com a instituição de ensino, atualizados sobre as novidades e oportunidades de carreira, e pode incentivá-los a participar de pesquisas de egressos e outras atividades relacionadas à instituição.

Quanto à baixa participação dos egressos graduados em 2020, possivelmente deve-se a fatores externos devido à pandemia de Covid-19. Ano que foi desafiador para todo o mundo, e a educação não ficou imune aos impactos da pandemia.

Conforme Vieira & Ricci (2020), o contágio global em massa iniciado com a COVID-19, ainda que seja um problema de saúde pública, afetou os mais diversos setores do mundo,

trazendo consequências econômicas, políticas e sociais e, logo também, ao campo educacional.

Com a necessidade de distanciamento social e o fechamento de escolas e universidades, muitas instituições tiveram que mudar abruptamente para o ensino remoto, o que pode ter afetado o engajamento dos estudantes e sua participação nos eventos acadêmicos.

7.1.6 Tempo para entrar no mercado de trabalho

Os resultados apresentados no gráfico 06 indicam que a maioria dos egressos (11), correspondente a 52,4% da amostra, conseguiu ingressar no mercado de trabalho em um período de até 03 meses após a conclusão da graduação, embora não especificado se a colocação no mercado de trabalho corresponde a sua área de formação.

Conforme Pesquisa do Núcleo Brasileiro de Estágios (Nube), apenas 15% dos recém-formados que graduaram em 2019 e 2020 conseguiram vagas nas suas áreas de formação após três (03) meses da formatura (GLOBO, 2021).

Em relação aos egressos das EJs do IFMG/SJE, a rápida inserção no mercado, pode estar relacionada a diversos fatores, com a qualidade do curso, a formação técnica e acadêmica, a demanda do mercado por profissionais da área pode estar relacionadas às competências desenvolvidas ao longo da graduação através das Empresas Juniores.

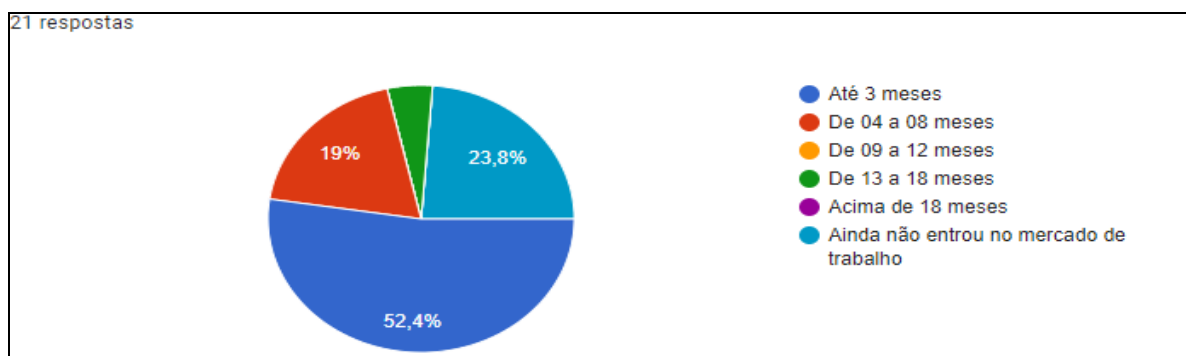


Gráfico 6 - Perfil do egresso quanto ao tempo para entrar no mercado de trabalho

Fonte: Elaborado pelo autor

É importante notar que uma parcela significativa dos egressos, cinco (05) 23,8% da amostra, ainda não ingressou no mercado de trabalho. Isso pode ser justificado pelo fato de que muitos deles ainda estão em processo de aperfeiçoamento ou de continuação dos estudos, como pós-graduações, cursos de especialização ou mesmo estudos no exterior. Essas escolhas auxiliam na carreira futura desses egressos e podem refletir a busca por aprimoramento e desenvolvimento profissional.

7.1.7 Faixa salarial e rendimento bruto mensal

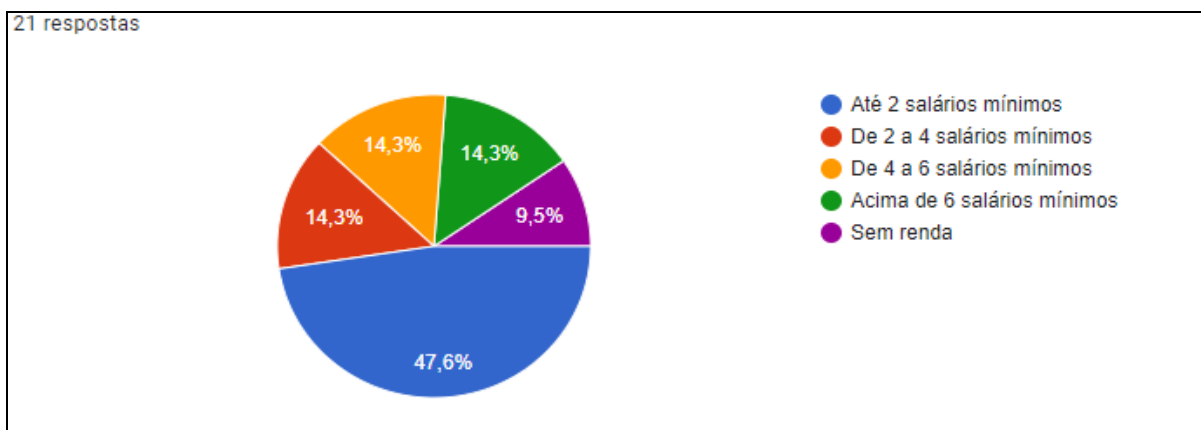


Gráfico 7 - Perfil do egresso quanto à faixa salarial e rendimento bruto mensal

Fonte: Elaborado pelo autor

Os resultados apresentados no gráfico 07 indicam que a maioria dos egressos (10), o que corresponde a 47,6% da amostra, recebe até 02 salários mínimos mensais. É importante notar que, apesar de estar aquém da expectativa de quem passou 05 anos em um curso superior, esse resultado não é surpreendente e pode ser explicado por fatores como a baixa oferta de empregos, a concorrência acirrada no mercado de trabalho e a falta de valorização da formação superior em algumas áreas. Além disso, é possível que muitos egressos ainda estejam em início de carreira e, com o tempo, possam aumentar seus rendimentos através de promoções, bônus e outros benefícios.

Por outro lado, o resultado da pesquisa demonstra que há uma parcela significativa dos egressos, totalizando 42,9% da amostra, recebendo entre 02 a 04 salários mínimos, 04 a 06, e acima de 06 salários, o que indica que há espaço para crescimento e ascensão profissional na área de formação para aqueles que desejam progredir em suas carreiras e aumentar seus salários.

Judge *et al.* (1995), apontaram que o sucesso na carreira pode ser definido como as realizações percebidas ou reais de um indivíduo como resultado da experiência de trabalho. Esta definição tem em conta apenas uma dimensão, a realização do indivíduo.

Embora o salário seja um indicador na avaliação da carreira profissional, ele não deve ser considerado como o único fator. A satisfação no trabalho, à realização pessoal, o desenvolvimento de competências, a contribuição para a sociedade, entre outros fatores, também devem ser levados em consideração. É possível que alguns egressos que recebam salários mais baixos estejam satisfeitos com sua carreira profissional e sintam-se realizados com o trabalho que desempenham, enquanto outros que recebam salários mais altos poderão sentir-se insatisfeitos e sem propósito em sua carreira.

7.1.8 Sentimento em relação à profissão escolhida

Quando perguntados como se sentem em relação à profissão escolhida, gráfico abaixo, oito (08) egressos, o que corresponde 38,1% da amostra, responderam que estão muito satisfeitos; Nove (09) egressos, 42,9% disseram satisfeitos; Três (03) egressos, 14,3% indiferente, e apenas 01 egresso, 4,8% da amostra demonstrou-se insatisfeito.

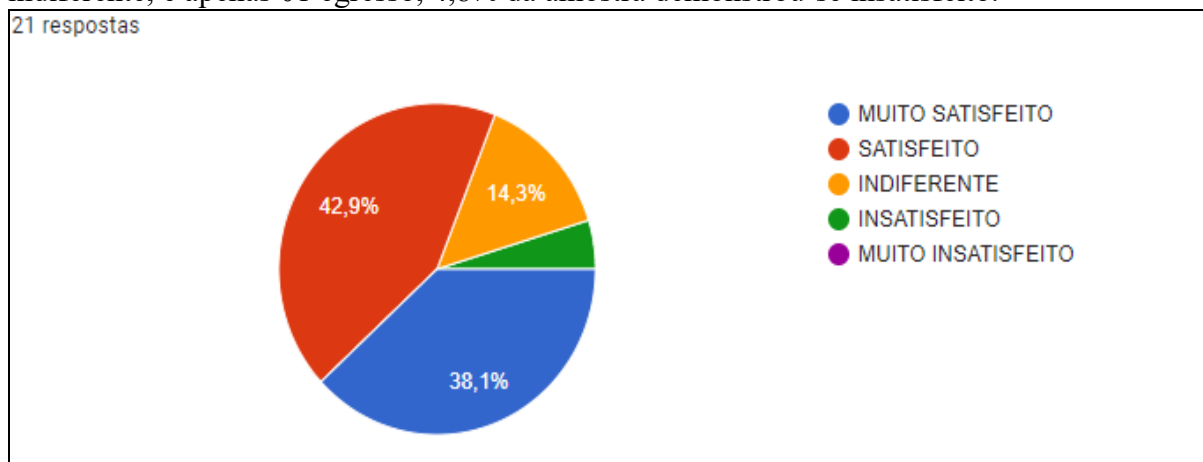


Gráfico 8 - Perfil do egresso quanto ao sentimento em relação à profissão escolhida

Fonte: Elaborado pelo autor

Tal resultado demonstra um grau de satisfação dos egressos em relação à profissão escolhida, pois 81% demonstraram que estão satisfeitos ou muito satisfeitos. O que demonstra que uma vivência empresarial, o desenvolvimento de competências e o contato com o mercado de trabalho, proporcionadas pelas EJs, possibilitam o desenvolvimento de conhecimentos e experiências capazes de melhorar o nível de motivação e, por consequência, a diminuição do nível de *stress* e insegurança relacionado ao ambiente de trabalho e a realização de tarefas.

Conforme afirmam Amâncio *et al.* (2014) que a satisfação no trabalho é um conjunto de sentimentos favoráveis que os indivíduos têm em relação ao seu trabalho, e que podem influenciar positivamente o seu compromisso com o mesmo. Além disso, a participação em uma EJ pode contribuir para o desenvolvimento de um senso de pertencimento e de comprometimento com a profissão, o que pode ser um fator importante para o sucesso e a realização pessoal e profissional.

Portanto, analisar a inserção do egresso no mercado de trabalho torna-se importante para investigar o nível de satisfação em relação à profissão escolhida. Por possuir aspectos percebidos de forma única por cada indivíduo, o nível de satisfação pode variar para cada um conforme diferentes circunstâncias e ao longo do tempo (MATTOS & SOUZA, 2019; 2020).

7.2 Percepção Quanto as Competências Desenvolvidas pelos Egressos

As empresas juniores são uma plataforma valiosa para o desenvolvimento de competências práticas que são valorizadas pelos empregadores e ajudam os jovens a se prepararem para suas futuras carreiras.

Os estudantes que dela participam adquirem experiências, pois participam de decisões como líderes, desenvolvem habilidades gerenciais, oratória, liderança, criatividade, proatividade, responsabilidade, capacidade de trabalhar em equipe além de negociar com clientes e fornecedores. (ZILIOTO & BERTI, 2012).

Para Bervange & Visentini (2016), os integrantes de uma EJ são estimulados a desenvolverem senso de responsabilidade, capacidade de negociação e trabalho em equipe, além da necessidade de terem uma postura séria em relação aos problemas apresentados pelas empresas clientes.

Exemplificando as várias habilidades que uma EJ pode proporcionar a seus membros foram relacionadas na revisão de literatura, conforme item 5.2.2, página 24. São elas: Orientação para os resultados; Pró-atividade; Relacionamento interpessoal; Comunicação; Responsabilidade; Trabalho em equipe; Capacidade de decisão; Capacidade de trabalho sob pressão; Capacidade de análises/solução de problemas; Empreendedorismo; Liderança; Capacidades gerenciais.

Portanto, é importante analisar se as EJs estão cumprindo seu papel em desenvolver essas habilidades e se estão contribuindo de forma significativa para a carreira profissional de seus membros. Isso pode ajudar a entender como as EJs podem ser aprimoradas, e como podem ser melhoradas as experiências dos membros nessas empresas, para que possam desempenhar um papel ainda mais significativo em sua formação profissional.

7.2.1 Competências desenvolvidas

01 - Orientação para os resultados

Os resultados desse tópico, conforme gráfico 09, informam que a maior parte dos egressos apresentaram uma elevada percepção de competência de orientação para resultados. Isso indica que a maioria dos egressos (81%) tem uma mentalidade de resultados e estão concentrados em alcançá-los. Dos egressos, entrevistados, 52,4% responderam “frequentemente/quase sempre” e 38,1% “sempre”. Por outro lado, apenas 9,5% da amostra respondeu “indiferente”, o que sugere que eles não são tão motivados quanto à maioria dos egressos ou não estão usando suas competências adquiridas de forma significativa em suas carreiras.

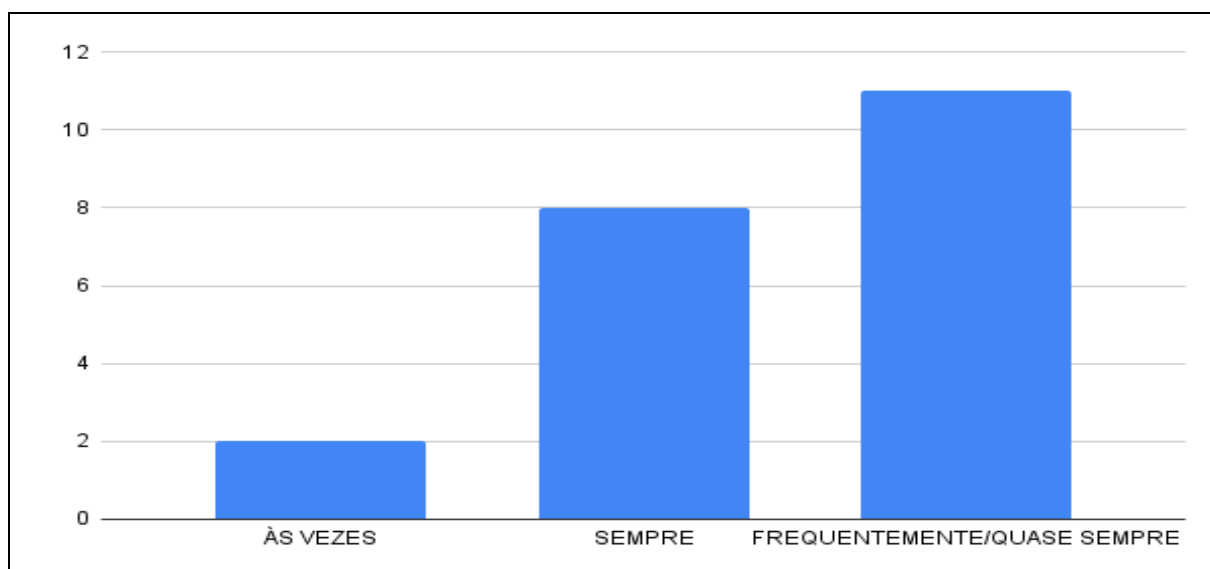


Gráfico 9 - Análise da competência - Orientação para os resultados

Fonte: Elaborado pelo autor

A orientação para resultados é uma competência importante para os profissionais em qualquer área de atuação, pois permite que eles se concentrem na obtenção de resultados concretos e alcançar metas estabelecidas. Isso implica em ter a capacidade de planejar,

priorizar tarefas e definir metas claras e mensuráveis, além de monitorar o progresso e fazer ajustes conforme necessário para garantir o sucesso.

Para Holstein (2017), as organizações estão adotando cada vez mais a gestão por resultados, e investir nesse modelo pode ter um impacto positivo na estratégia. Neste caso, os gestores precisam tomar decisões importantes, como definir e dar prioridade às ações mais importantes da organização, direcionando para elas os principais investimentos em recursos financeiros e humanos para fazer os resultados acontecerem.

Ao desenvolver esta competência, os membros da EJ têm a oportunidade de aprender a pensar estrategicamente e a avaliar o impacto das suas ações nos resultados finais. Eles aprendem a ser orientados para resultados, a fim de alcançar sucesso no trabalho e na carreira.

02 - Proatividade

Com base nas informações do resultado da pesquisa, de acordo com o gráfico 10, podemos dizer que a maioria dos egressos que participaram a Empresa Júnior, 47,6% da amostra respondeu “frequentemente/quase sempre” e 38,1% responderam “sempre” para a habilidade desenvolvida. O que demonstra uma capacidade em tomar iniciativa diante das situações, assumindo responsabilidades na tomada de decisões com o objetivo de concretizar ideias, desenvolver e antecipar soluções. Apenas 14,3% dos egressos responderam que “às vezes” apresentam essa habilidade.

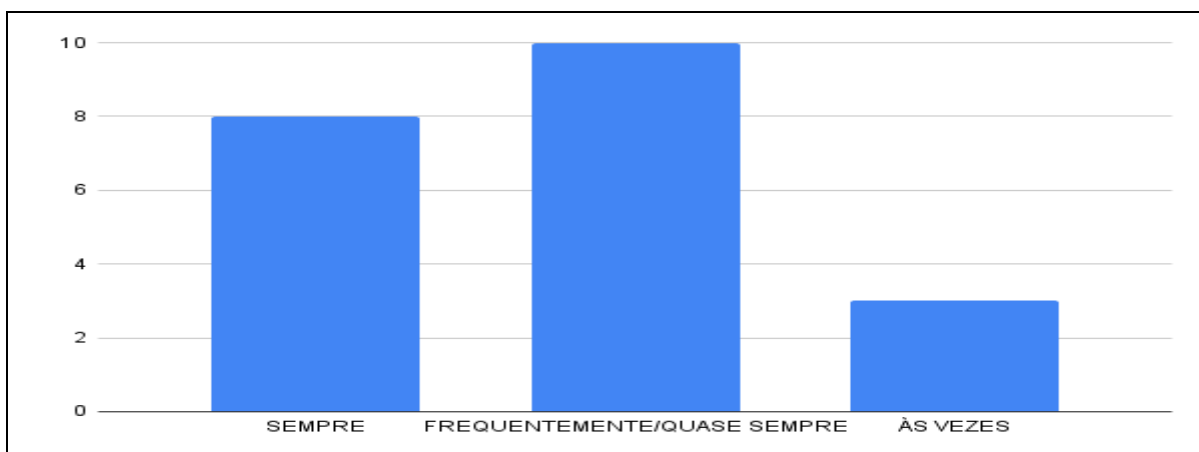


Gráfico 10 - Análise da competência - Pró-atividade

Fonte: Elaborado pelo autor

Esta habilidade é altamente valorizada no mercado de trabalho, pois demonstra iniciativa e capacidade de antecipar problemas e buscar soluções antes que eles ocorram. Segundo Crant (1996) pessoas com personalidade proativa mostram iniciativa, persiste até atingir os objetivos, buscam oportunidades de mudanças objetivando melhorias, antecipa e resolve problemas, demonstra um envolvimento mais ativo com o mundo ao seu redor e desenvolve atividades profissionais que ressaltam as relações interpessoais que as ajudam a avançar em suas carreiras.

Portanto, o fato de a maioria dos egressos que participaram da Empresa Júnior apresentarem alta proatividade pode ser um diferencial positivo em suas carreiras profissionais.

03 - Relacionamento interpessoal

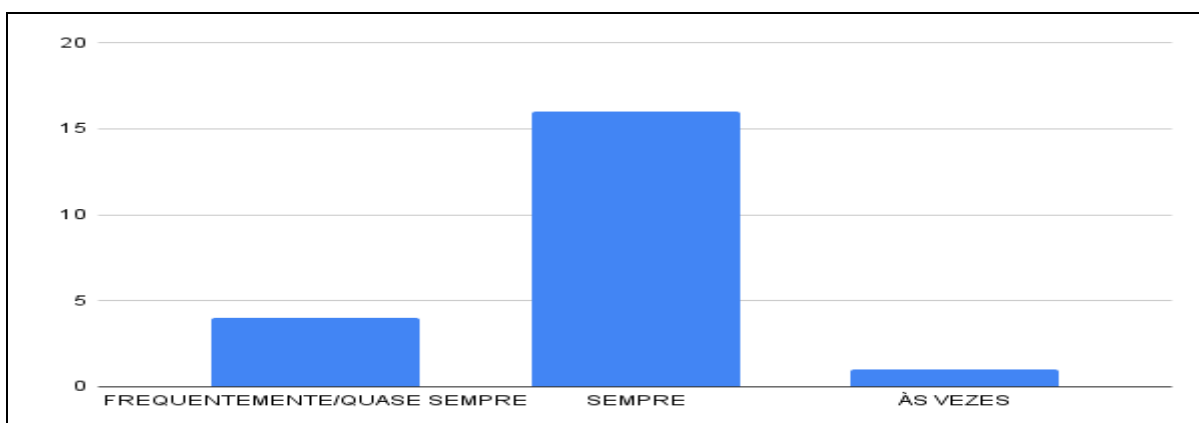


Gráfico 11 - Análise da competência - Relacionamento interpessoal

Fonte: Elaborado pelo autor

De acordo com os resultados da pesquisa é possível afirmar, conforme o gráfico 11, que a grande maioria dos egressos, 95,20% da amostra demonstra que acreditam que sempre contribuem ou facilitam para um bom relacionamento interpessoal com seus pares, superiores, colaboradores e públicos em geral, o que sugere que eles estão comprometidos em promover a harmonia organizacional e o trabalho em equipe. Essa habilidade é fundamental para o sucesso de qualquer organização e pode levar a melhores resultados e maior satisfação no trabalho em equipe.

Os que responderam “sempre”, foram 76,2% e os que responderam “frequentemente/quase sempre” foram 19%. Apenas um (01) egresso respondeu “às vezes”, o que representa 4,8% da amostra, sugerindo que este possui um relacionamento interpessoal menos estável ou consistente, o que pode indicar que este pode estar enfrentado alguns desafios para se relacionar bem com seus pares, superiores, colaboradores e com o público em geral.

O relacionamento interpessoal é uma habilidade de valor no mundo corporativo, pois as empresas esperam resultados satisfatórios de seus funcionários como resultado da interação com diferentes tipos de pessoas que precisam se alinhar aos objetivos da empresa.

Ultimamente o mercado está cada vez mais competitivo, sendo assim as empresas estão encontrando maneiras de não perder essa competitividade, e começaram a enxergar os trabalhadores de maneira diferente, então, ao invés de preferir candidatos individualistas, preferem aqueles que consigam se relacionar, que tenham união, que saibam se integrar de forma coerente no ambiente de trabalho, que saibam trabalhar em equipe, pois assim irão ter melhor desempenho (SANTOS, 2011).

04 – Comunicação

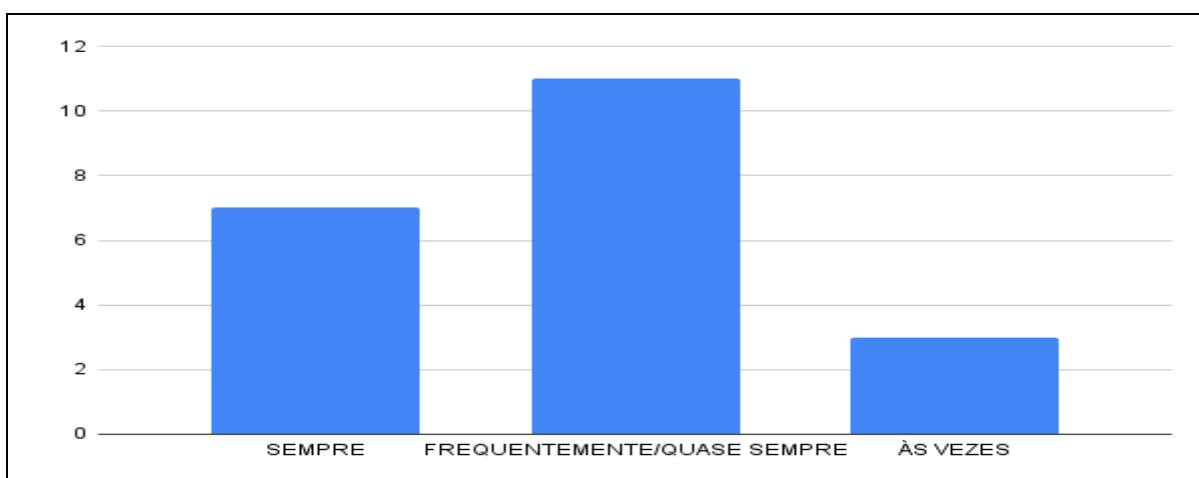


Gráfico 12 - Análise da competência - Comunicação

Fonte: Elaborado pelo autor

A partir dos resultados apresentados, gráfico 12, percebe-se que a participação em empresas júnior contribui para o desenvolvimento de habilidades de comunicação nos egressos. A maioria dos participantes, 85,70% da amostra, apresentaram uma habilidade satisfatória de comunicação, com clareza e objetividade na emissão e execução de mensagens, além de ser capaz de transmitir e expressar ideias de forma efetiva. Segundo Oliveira (2007) e Cereja (2004), a linguagem é um sistema simbólico próprio do ser humano e uma das habilidades humanas mais importantes, pois permite a comunicação entre os indivíduos.

Além de expressar ideias de forma efetiva é importante destacar que a habilidade de comunicação não se limita apenas à fala, mas também inclui a capacidade de ouvir e entender as mensagens transmitidas pelos outros, o que pode ser uma vantagem adicional no ambiente de trabalho. Quando você está aberto a ouvir as opiniões dos seus colaboradores, você demonstra que valoriza a contribuição deles e está disposto a considerar outras perspectivas além da sua. Isso pode levar a um ambiente de trabalho mais colaborativo, onde as pessoas se sentem mais motivadas a compartilhar suas ideias e soluções.

Mediante a comunicação que a cultura organizacional é mantida e modificada. A desvalorização e a falta de comunicação, até mesmo a comunicação errônea, podem levar a alguns resultados ruins em termos de qualidade e produtividade da equipe ou de toda a organização do trabalho e podem afetar negativamente planos/planejamento já executados (BALDISSERA, 2009).

05 - Responsabilidade

Os resultados desse tópico, gráfico 13, revelam que os egressos das Empresas Juniores da amostra acreditam possuir um alto senso de responsabilidade em relação ao seu trabalho, pois percebem a importância de suas funções na estrutura de funcionamento, comprometendo-se com seu trabalho sendo responsável pelo que faz. Mais da metade dos egressos responderam “sempre” 57,1% e 33,3% responderam “frequentemente/quase sempre”, o que indica que eles possuem um senso de responsabilidade desenvolvido.

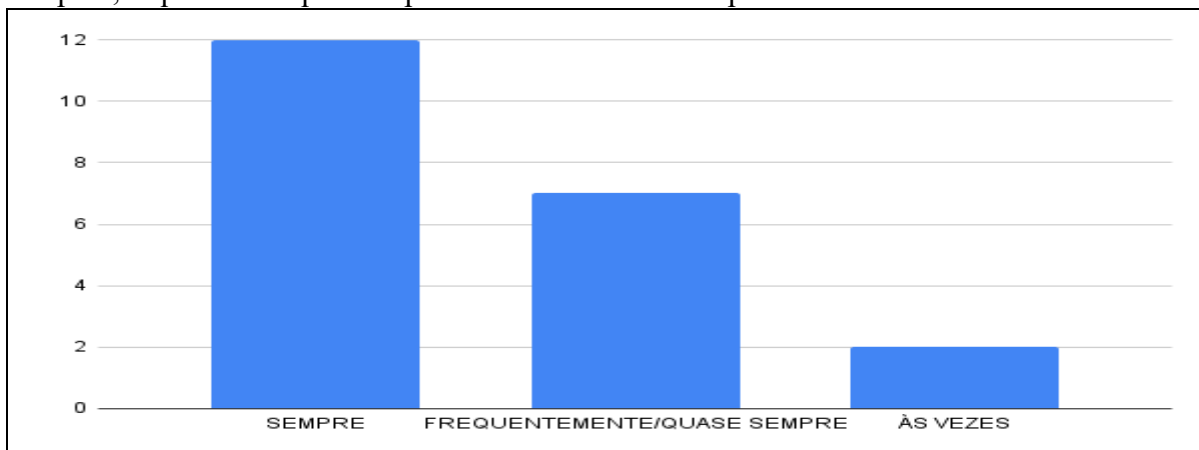


Gráfico 13 - Análise da competência - Responsabilidade

Fonte: Elaborado pelo autor

De acordo com Robles (2012) os executivos dos negócios atualmente desejam que os novos funcionários possuam tanto as capacidades técnicas como as capacidades comportamentais. E nos seus estudos foram identificadas 10(dez) habilidades sociais consideradas um diferencial pelos executivos, sendo a responsabilidade uma delas.

Ter responsabilidade no ambiente de trabalho envolve cumprir prazos, entregar resultados de qualidade, seguir normas e procedimentos, respeitar as regras da empresa, tratar colegas e clientes com respeito e ética e ser capaz de lidar com pressão e desafios.

Os profissionais que demonstram responsabilidade em suas atividades são vistos como mais confiáveis e valorizados pelas empresas. Eles são mais propensos a receber reconhecimento e promoções, e a construir uma carreira de sucesso, pois demonstra comprometimento, dedicação e confiabilidade.

Por outro lado, gráfico 13, apenas 9,5% dos egressos da amostra responderam “às vezes, o que pode indicar que eles podem ter tido algumas dificuldades em assumir a responsabilidade em algumas situações específicas.

06 - Trabalho em Equipe

Os resultados, gráfico 14, apresentaram índice de habilidade de trabalho em equipe desenvolvidas pelos egressos das Empresas Júniores. É possível afirmar, conforme amostra que 85,7% da amostra, 18 egressos, responderam “sempre” e 14,3% da amostra, 3 egressos, responderam “frequentemente/quase sempre”, totalizando 100% dos egressos demonstrando que sabem interagir com os demais membros da equipe, sabem ouvir e respeitar posições contrárias, além de buscar alternativas e exercer atitudes cooperativas.

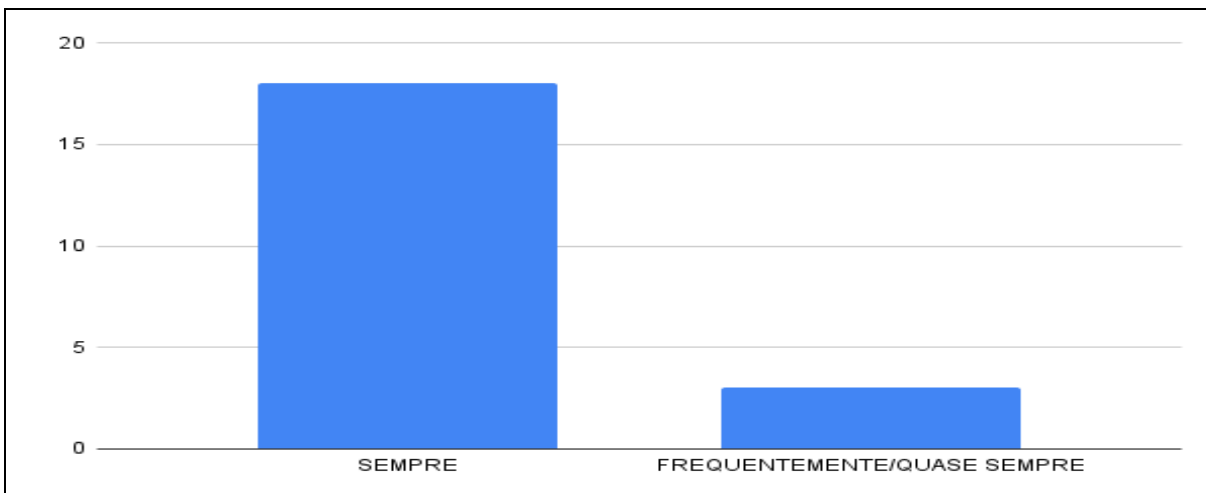


Gráfico 14 - Análise da competência - Trabalho em equipe

Fonte: Elaborado pelo autor

A realização do trabalho em equipe é importante, porque é por meio do esforço coletivo para resolver um problema, realizar uma tarefa ou um determinado trabalho que é possível à troca de conhecimento e agilidade no cumprimento de metas e objetivos compartilhados (VERGARA, 2009).

Conforme Oliveira (1997), A Empresa Júnior possibilita aos acadêmicos o desenvolvimento de uma postura séria em relação aos problemas apresentados pelos clientes, consequentemente este desenvolverá a responsabilidade, a capacidade de negociação e o trabalho em equipe.

Os resultados da pesquisa indicam que a experiência em Empresas Juniores pode ter um impacto positivo no desenvolvimento das habilidades de trabalho em equipe dos seus membros, mas é importante lembrar que outros fatores e competências também são importantes para o sucesso profissional.

07 - Capacidade de decisão

Os resultados desse tópico, conforme gráfico 15, revelam que é possível afirmar que a maioria dos egressos das Empresas Juniores da amostra acreditam ter competências desenvolvidas em capacidade de decisão, pois assumem decisões dentro de seus limites, não comprometendo o andamento do trabalho, o que pode ser uma vantagem em sua carreira profissional.

Quando questionados se assumem decisões dentro de seus limites, sem comprometer o andamento do trabalho (08) egressos responderam “sempre”, ou seja, 38,1% da amostra. Além disso, 61,9% dos egressos (13) responderam “frequentemente/quase sempre”, indicando que eles também possuem um ótimo resultado no desenvolvimento da habilidade de capacidade de decisão.

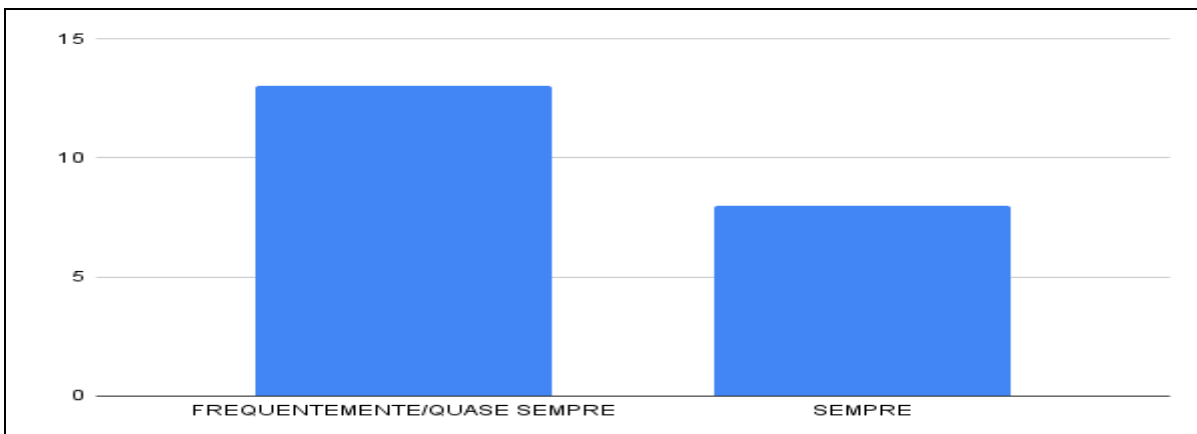


Gráfico 15 - Análise da competência - Orientação para os resultados

Fonte: Elaborado pelo autor

Reforçando que a habilidade de tomada de decisão é essencial em qualquer ambiente de trabalho a necessidade ter pessoas com capacidade de tomar decisões de forma rápida e eficiente, sem comprometer o andamento do trabalho.

Cardoso *et al.*, (2021) afirmam que compete aos membros da EJ diversas incumbências, como tomada de decisão, elaboração e mediação de reuniões de trabalho, negociação com os clientes, patrocinadores, fornecedores e parceiros, e o exercício de atividades administrativas. Essas atividades possibilitam o desenvolvimento de competências técnicas, comportamentais e gerenciais essenciais aos talentos aliciados pelo mercado de trabalho.

No entanto, é importante lembrar que a capacidade de decisão deve sempre estar dentro dos limites e conhecimentos de cada indivíduo para o alcance dos objetivos comuns.

08 - Capacidade de trabalhar sob pressão

Com base nas respostas dos egressos das Empresas Juniores, conforme o gráfico 16, a maioria (90,5%) da amostra, acredita ter a capacidade de trabalhar sob pressão. Eles demonstram que conseguem atender as demandas solicitadas no tempo hábil e com qualidade, mantendo níveis satisfatórios de qualidade dos resultados e das relações de trabalho.

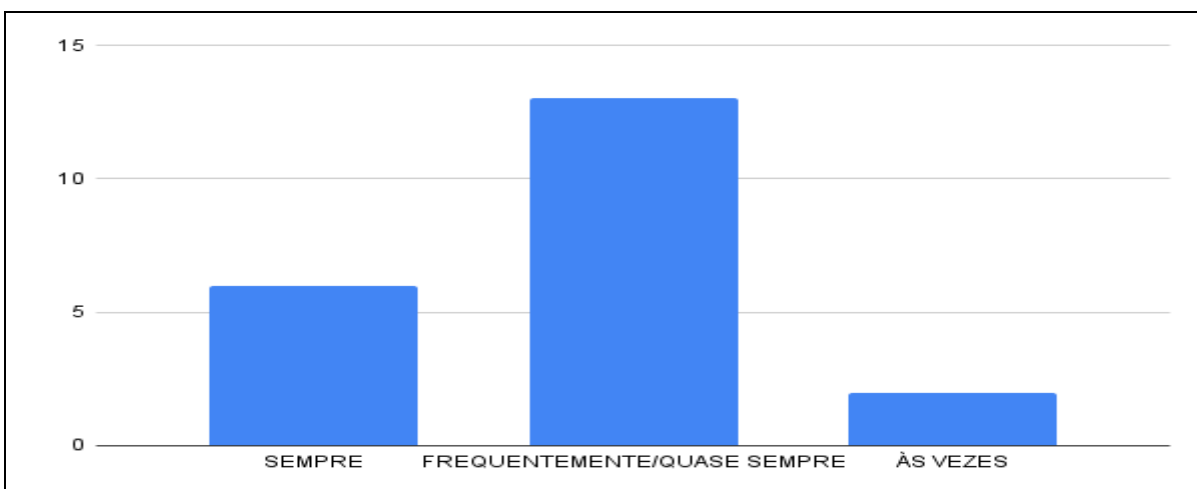


Gráfico 16 - Análise da competência - Capacidade de trabalhar sob pressão

Fonte: Elaborado pelo autor

Cardoso *et al* (2021) afirmam que as EJs proporcionam o desenvolvimento da capacidade analítica de resolução de problemas, com flexibilidade e com capacidade de se adaptar, liderar e até certo ponto tolerar pressões em relação a prazos.

É positivo que a maioria dos egressos das Empresas Juniores acreditem ter a capacidade de trabalhar sob pressão, o que pode contribuir para o sucesso profissional em diversos campos de atuação. Essa capacidade de lidar com situações de pressão é considerada importante no ambiente empresarial, pois muitas vezes os prazos são curtos e as demandas são intensas.

No entanto, ainda há uma parcela dos egressos, 9,5%, que responderam "às vezes", o que pode indicar que essas pessoas têm mais dificuldade em lidar com situações de pressão. É importante ressaltar que essas respostas não significam que esses egressos não são capazes de trabalhar sob pressão, mas talvez tenham mais dificuldade em algumas situações específicas.

09 - Capacidade de análises/solução de problemas

Esses resultados, gráfico 17, indicam que 38,1% dos egressos das Empresas Juniores, responderam “sempre” e 52,40% “frequentemente/quase sempre” totalizando 90,50% da amostra. O que sugere que estes profissionais demonstraram confiança em suas habilidades de análise e solução de problemas em suas áreas de atuação, o que pode ser um ponto forte em suas carreiras. Essa confiança pode ser um reflexo da experiência que tiveram na Empresa Júnior, onde tiveram a oportunidade de aplicar seus conhecimentos e habilidades na prática.

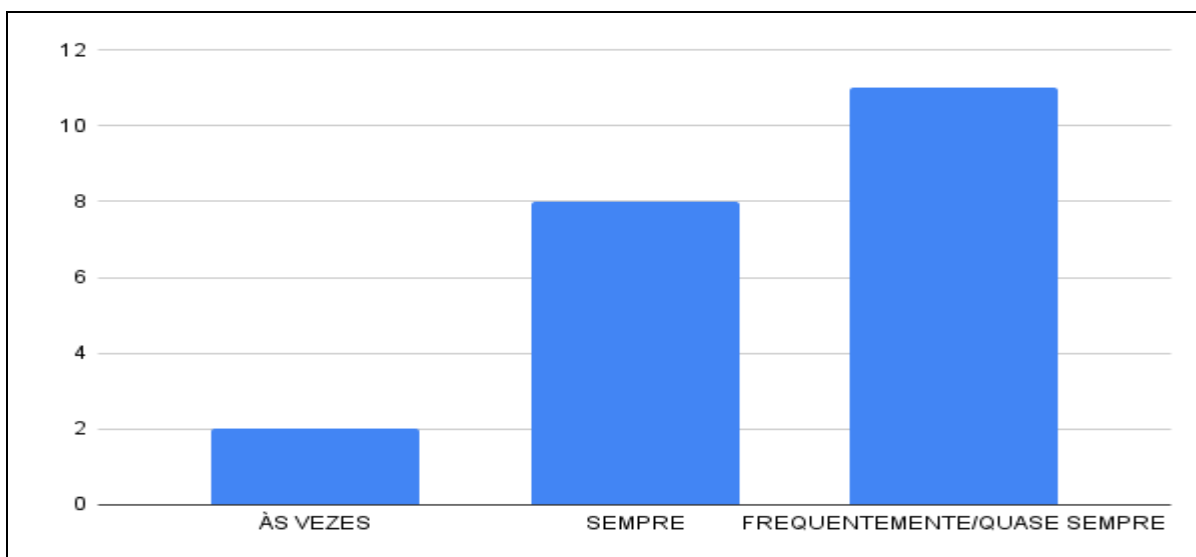


Gráfico 17 - Análise da competência - Capacidade de análises/solução de problemas

Fonte: Elaborado pelo autor

Quando os indivíduos inseridos em uma organização têm conhecimento profundo de si, agem com empatia e conseguem se expressar de forma objetiva, pode-se dizer que há uma relação saudável, caracterizada por interdependência, colaboração e engajamento. Infelizmente, nem sempre é assim. Por repetidas vezes, o gestor de uma equipe é forçado a lidar com conflitos que podem comprometer negativamente o desempenho de um grupo de trabalho dentro de uma organização.

O conflito pode ter como causa a divergência de interesses, de necessidades e de opiniões, ou ainda se originar de forma amigável, não expressando aos participantes um

conflito, e sim uma negociação, o que é um dos melhores recursos e o mais utilizado para a solução de um conflito (MARTINELLI E ALMEIDA 2008).

Por fim, os egressos que responderam "às vezes" (9,5%) indicam que ainda podem ter dificuldades em lidar com alguns problemas específicos. No entanto, isso não é necessariamente uma desvantagem, já que esses profissionais podem buscar desenvolver ainda mais suas habilidades de análise e solução de problemas, a fim de se tornarem mais confiantes e bem sucedidos em suas carreiras profissionais.

10 - Empreendedorismo

Com base nas respostas dos egressos, gráfico 18, percebe-se o quanto a Empresa Júnior pode influenciar para que o acadêmico tenha seu próprio negócio, pois mais da metade (61,90%) acreditam ter capacidade empreendedora para identificar novas oportunidades de mercado, propor e implementar soluções aos problemas e necessidades de forma assertiva, inovadora e adequada.

Por outro lado, gráfico 18, indica que sete (07) egressos, 33,3% responderam "às vezes", demonstrando que possuem alguma capacidade empreendedora ou que ainda precisam desenvolver mais habilidades nessa área. Apenas um (01) egresso, 4,8% da amostra respondeu "raramente/quase nunca".

As Empresas Juniores contribuem para a formação empreendedora, pois o contato direto com pequenas e médias empresas desperta o interesse nos acadêmicos em se tornarem fundadores de suas próprias empresas, oferecendo oportunidades de emprego na comunidade e aumentando a economia local (JUNKES *et al.*, 2004).

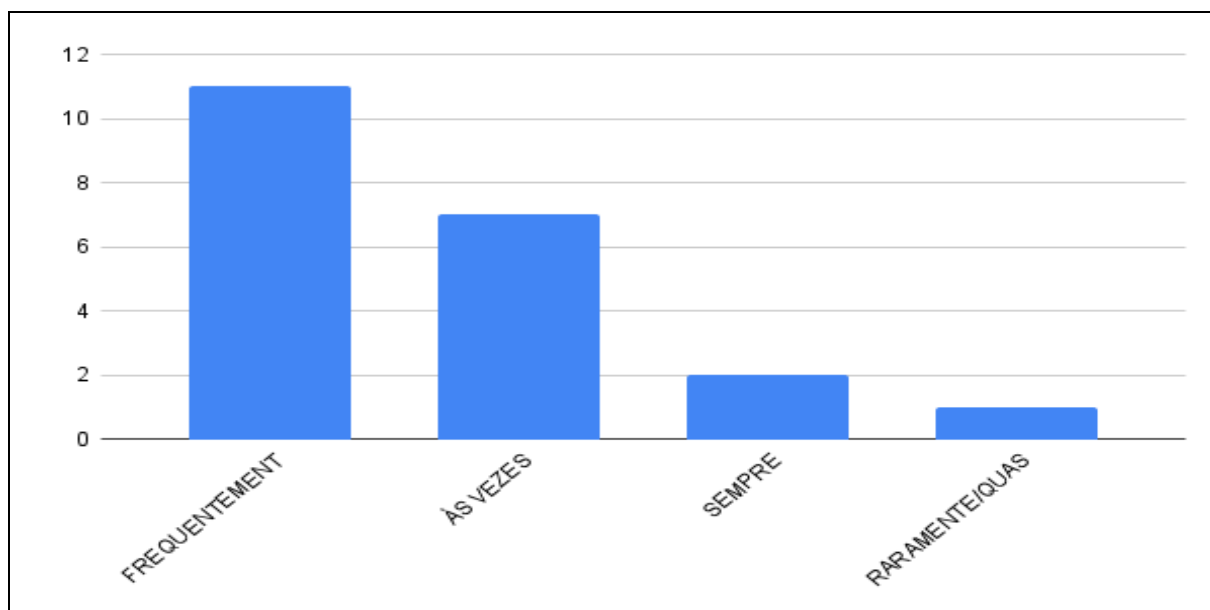


Gráfico 18 - Análise da competência - Empreendedorismo

Fonte: Elaborado pelo autor

É importante destacar que as habilidades empreendedoras podem ser adquiridas e desenvolvidas por meio de experiências e aprendizagem do indivíduo na vida, na educação e no trabalho (Le Boterf, 2003). Conforme Freitas & Brandão (2006), a aquisição dessas habilidades empreendedoras se dá pela aprendizagem, processo pelo qual se adquire a competência, o que demonstra a importância de se debater sobre uma Educação Empreendedora que fomente o protagonismo e foque no desenvolvimento de competências

empreendedoras, capacitando os indivíduos a superar os desafios envolvidos na ação empreendedora.

11 - Liderança

Como uma organização liderada e gerenciada pelos próprios estudantes, a Empresa Júnior oferece várias oportunidades formais de liderança, como ser presidente, gerente de projeto ou líder de equipe. Esses papéis oferecem aos estudantes a oportunidade de liderar e motivar outros membros da equipe, tomar decisões difíceis e desenvolver habilidades de gestão.

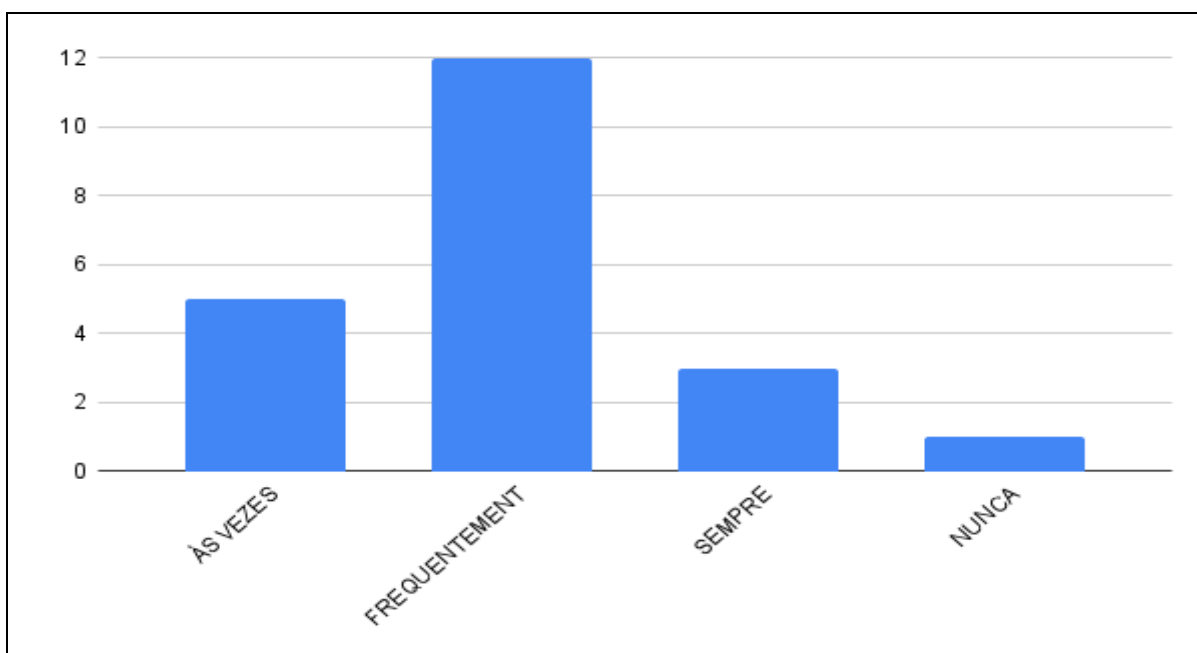


Gráfico 19 - Análise da competência - Liderança

Fonte: Elaborado pelo autor

Apresentando uma alta percentagem 71,4% da amostra, gráfico 19, respondendo frequentemente e sempre, os egressos das Empresas Juniores demonstram que possuem capacidade de liderança para catalisar as energias de um grupo, atingir ou superar os objetivos organizacionais, estimulando o autodesenvolvimento e a autorrealização das pessoas, dentro de um clima de motivação e moral elevados. Sendo assim, os gestores têm um papel importante na equipe, pois sucesso da organização é responsabilidade dos mesmos.

Os que responderam “as vezes e nunca” o que corresponde a 28,60% da amostra, talvez seja pelo fato de pouco envolvimento nas atividades da EJ e estejam dentro do perfil de 38,1% de menor percentagem de tempo de participação, o que pode ter comprometido um bom desenvolvimento da habilidade.

Segundo Júnior *et al.*, (2014), é quase impossível falar em formação de competências por meio de Empresas Juniores sem abordar sua capacidade de desenvolvimento da liderança. Não apenas por meio da criação de oportunidades formais na própria instituição, por meio de cargos de liderança, mas por sua interligação multidisciplinar na formação do discente, apresentando-lhe situações, desafios, problemas e possibilidades de soluções que o leva a ter uma postura de líder, capacitando-os a assumir a liderança de suas próprias carreiras por meio

do autoconhecimento.

12 - Capacidades gerenciais

De acordo com o gráfico 20, os egressos das Empresas Juniores (EJs) apresentam desenvolvimento em suas habilidades de gerenciamento e organização, com 23,8% dos egressos respondendo "sempre" e 66,7% respondendo "frequentemente/quase sempre". Juntos, esses dois grupos correspondem a 90,5% da amostra. Isso sugere que os egressos das EJs têm um bom treinamento em habilidades de gerenciamento e organização, o que pode ser uma vantagem competitiva valiosa em suas carreiras futuras.

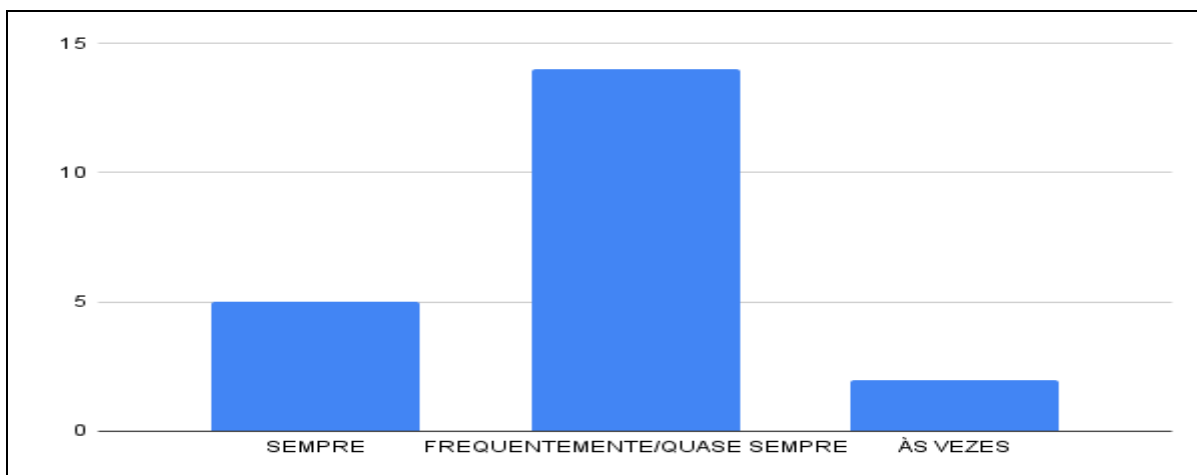


Gráfico 20 - Análise da competência - Capacidades gerenciais

Fonte: Elaborado pelo autor

Esses resultados sugerem que as EJs são eficazes no desenvolvimento de habilidades de gerenciamento e organização em seus egressos, o que pode ser muito valioso para carreira profissional dos mesmos. As "capacidades gerenciais" referem-se às habilidades e competências necessárias para gerenciar uma equipe, liderar projetos e alcançar objetivos organizacionais. Essas habilidades incluem planejamento estratégico, organização, tomada de decisão, comunicação eficaz, gestão de recursos humanos e financeiros, entre outras.

Drucker (1954, p. 341) enfatizou a importância da função gerencial, dizendo que "o trabalho do gerente é semelhante ao de um maestro, pois além de reger sua orquestra, o gerente também desempenha o papel de intérprete". Isso sugere que, além de liderar a organização, os gestores também são responsáveis pela tomada de decisões e pelo estabelecimento de processos fluidos de comunicação entre os agentes nos ambientes interno e externo.

7.2.2 Percepção pessoal do egresso sobre Empresa Júnior

As questões 22 e 23 foram elaboradas para entender as opiniões dos egressos sobre a Empresa Júnior, e como ela influenciou e complementou sua formação acadêmica e profissional. Foram elas:

- I - Como você descreve a importância da EJ em sua formação acadêmica e profissional?
- II - A participação em uma EJ fez alguma diferença em sua carreira profissional?

Essas opiniões foram importantes, pois além de colaborar com o desenvolvimento desta pesquisa, compartilhou experiências positivas dos egressos que, por exemplo, podem ser usadas para promover a Empresa Júnior e atrair novos membros, aumentando sua visibilidade e reputação. Além disso, as opiniões dos egressos podem ser usadas para avaliar a relevância da Empresa Júnior no mercado de trabalho e sua contribuição para a formação de profissionais mais capacitados.

Os resultados destas opiniões encontram-se disponíveis nos Quadros X e Y abaixo;

Quadro X: Descrição da importância da EJ na formação acadêmica e profissional

Participante	Resposta
1	“Não fez diferença”.
3	“Uma oportunidade de desenvolver as relações interpessoais e ter noção de um ambiente de trabalho e de suas responsabilidades”.
5	“Contribuiu para o meu relacionamento interpessoal”.
7	“A EJ é um ótimo caminho para a formação profissional, ter uma experiência antes de entrar no mercado ajuda a diminuir a insegurança além de te mostrar pontos que você pode melhorar para ter mais sucesso em sua área”.
8	“Foi de extrema importância para abrir minha mente para algumas questões do mercado de trabalho, além de possibilitar experiências que talvez eu só teria quando entrasse no mercado de trabalho”.
9	“Participar do MEJ (Movimento Empresa Júnior) me trouxe uma outra visão a qual me guiou a ingressar no mercado de trabalho. Desenvolvi importantes habilidades que não seria possível dentro da sala de aula, além de guiar equipes, lidar com clientes reais e criar estratégias, afim de melhorar os resultados da organização. Como não possuía uma experiência profissional, a EJ foi primordial para meu desenvolvimento”.
10	“A EJ no meu ponto de vista, é importante para nossa carreira profissional e pessoal, pelo fato de que nos aproxima de problemas/situações reais desafiando nossa capacidade de resolver e lidar com estas adversidades. Outro ponto importante é a convivência e trabalho em equipe, nem sempre você está satisfeito com o desempenho do colega, mas qual será o seu posicionamento? A EJ possibilita amadurecer e aprender lidar com as diferenças. Além de que a EJ serve como uma oportunidade de "autoanálise", na época da graduação somos jovens e imaturos com menos capacidade resolver corretamente as situações que surgem e quando saímos da EJ e começamos a nos deparar com situações parecidas e começamos a agir de forma diferente, mais madura, mais firme e mais coerente, nos tornamos capazes de nos autoanalisar e avaliar nosso desenvolvimento profissional e pessoal”.
11	“A EJ me trouxe uma experiência profissional dentro da graduação. Desta forma, pude aplicar todo conhecimento durante o período de graduação. A vivência empresarial júnior é bem semelhante a vivência profissional que tenho hoje. Na Empresa Júnior aprendi trabalhar com time, atender prazos, fazer networking e hoje isso faz toda diferença na minha vivência profissional”.
12	“A EJ proporcionou conhecer mais sobre as atividades de uma empresa, bem como ajudou manter um relacionamento com equipes”.

13	“Extrema importância”.
14	“A EJ facilitou a minha decisão de carreira devido a vivência que tive na EJ”.
15	“Indispensável”.
16	“Foi importante para me dar uma noção dos desafios que eu iria encontrar ao trabalhar em uma empresa convencional”.
17	“Fiquei mais resiliente”.
18	“Aprender como realizar diagnósticos empresariais focados na identificação de problemas e como identificar possíveis soluções”.
19	“Me auxiliou a entender como uma empresa funciona, como prospectar serviços/clientes, e a trabalhar em equipe”.
20	“Teve um papel fundamental, durante minha convivência atuando na empresa, consegui ter um envolvimento e entendimento melhor sobre o mercado de trabalho. Devido a essa experiência e contato com a empresa Jr. consegui meu primeiro emprego na área”.
21	“A Empresa Júnior foi uma importante oportunidade para me familiarizar com o trabalho em equipe e também ter algum conhecimento em como o mercado de trabalho funciona”.

Quadro Y: Descrição se a participação em uma EJ fez alguma diferença em sua carreira profissional

Participante	Resposta
01	“Nenhuma até então”.
03	“Para conquistar um trabalho não, mas trouxe de certa forma mais segurança quando o conquistei”.
05	“Muita. Me ajudou a desenvolver melhor”
06	“A EJ fez muita diferença na minha carreira profissional principalmente na parte de comunicação, sempre fui uma pessoa introvertida e meu trabalho na EJ ajudou a quebrar um pouco disso”.
07	“Sim, me ajudou a enxergar alguns parâmetros da vida profissional e entender o funcionamento de empresa”.
08	“Com toda certeza! Graças ao meu desenvolvimento da EJ consegui ingressar em estágios e no mercado de trabalho contando minha experiência na EJ”.
09	“Com toda certeza! Graças ao meu desenvolvimento da EJ consegui ingressar em estágios e no mercado de trabalho contando minha experiência na EJ”.
10	“Com certeza”.
11	“Sim, foi um diferencial para conseguir meu primeiro emprego”.
12	“Sim, contribuiu para desenvolvimento de habilidades administrativas e como um diferencial em meu currículo”.
13	“Com toda certeza”.
14	“Sim, na EJ consegui ter uma vivência empresarial mais próxima da realidade. Me ajudou a entender a importância do network e outras coisas”.
15	“Sim, me preparou para alguns dos vários desafios que encontraria no mercado de trabalho”.
16	“Sim, ter participado de uma Empresa Júnior foi um diferencial quando me candidatei a vagas mesmo sem ter todos os conhecimentos necessários para o

	mercado de trabalho por ser uma estudante recém formada”.
17	“É uma informação no currículo que abre portas. Mas me atrasou na aquisição de conhecimento técnico”.
18	“Sim, ter participado gera reconhecimento por ter espírito empreendedor e de liderança dentro da organização”.
19	“Sim. Fui umas das Co-Fundadoras da Empresa Júnior do curso de Engenharia Florestal ,Floreste Jr ., e desde o início quando idealizamos a empresa sabíamos da importância que ela teria para os graduandos, pois ela serve como uma porta de entrada para empregos , capacita e direciona para mercado de trabalho”.
20	“Sim, consegui meu primeiro emprego na área antes mesmo de concluir minha formação acadêmica”.
21	“Sim, acredito que tenha me preparado um pouco melhor para o mercado de trabalho. Sem ele estaria bem mais "cru" do que estou atualmente”.

A Empresa Júnior (EJ) é uma iniciativa presente em diversas instituições de ensino, que permite aos estudantes vivenciarem a rotina e os desafios do mundo empresarial, por meio de projetos e atividades realizadas de forma prática e aplicada. A importância da EJ na formação acadêmica e profissional dos egressos é evidenciada pelas respostas dos participantes da pesquisa.

Alguns participantes destacaram que a EJ proporcionou o desenvolvimento de habilidades interpessoais e a compreensão do ambiente de trabalho e suas responsabilidades. A vivência em equipe, o aprendizado sobre relacionamentos interpessoais e a noção de um contexto empresarial real foram mencionados como fatores relevantes.

Além disso, vários egressos ressaltaram que a EJ foi fundamental para abrir suas mentes para questões do mercado de trabalho e proporcionar experiências valiosas, que talvez só teriam quando ingressassem no mercado de trabalho formal. Essa oportunidade de vivenciar situações reais, lidar com clientes reais e criar estratégias contribuiu para o desenvolvimento profissional dos participantes.

A EJ também foi apontada como um importante caminho para a formação profissional, auxiliando na diminuição da insegurança ao ingressar no mercado de trabalho. Os egressos destacaram que essa experiência prévia na EJ os preparou para enfrentar os desafios e mostrou áreas que precisavam melhorar para terem mais sucesso em suas respectivas áreas.

Outro aspecto mencionado foi a importância da EJ na tomada de decisão de carreira. A vivência proporcionada pela EJ permitiu que os participantes conhecessem mais sobre as atividades de uma empresa, entendessem o funcionamento do mercado de trabalho e realizassem uma autoanálise de seu desenvolvimento profissional e pessoal.

Muitos egressos destacaram que a participação na EJ fez diferença em suas carreiras profissionais. Alguns ressaltaram que essa experiência foi um diferencial para conquistar seu primeiro emprego, abrir portas e gerar reconhecimento por ter espírito empreendedor e de liderança. A EJ também contribuiu para o desenvolvimento de habilidades administrativas e trouxe segurança para lidar com situações reais no mercado de trabalho.

No entanto, é importante notar que houve algumas respostas menos favoráveis, onde alguns participantes mencionaram que a participação na EJ não fez diferença ou atrasou a aquisição de conhecimentos técnicos. Esses pontos de vista demonstram que a experiência na EJ pode variar de acordo com o contexto e as expectativas individuais de cada egresso.

Em suma, considerando as respostas dos egressos da EJ na pesquisa, fica evidente a importância dessa vivência na formação acadêmica e profissional. A EJ proporciona o

desenvolvimento de habilidades interpessoais, o conhecimento prático do ambiente empresarial, a superação de desafios e a preparação para o mercado de trabalho. Ela pode ser um diferencial na carreira, oferecendo experiências valiosas e oportunidades de autoanálise, além de contribuir para a tomada de decisão de carreira e facilitar o ingresso no mercado de trabalho.

8 CONCLUSÃO

O objetivo geral da pesquisa foi analisar possíveis contribuições proporcionadas pelas Empresas Juniores do IFMG/SJE à carreira profissional de seus membros. Os resultados da pesquisa foram promissores, e sugerem que a participação em uma Empresa Júnior pode ser altamente benéfica para os estudantes envolvidos. As competências desenvolvidas durante a participação em uma EJ são altamente valorizadas pelas empresas e podem fazer a diferença na hora de conseguir uma vaga de emprego ou de se destacar em uma empresa já atuante.

Os egressos que participaram de uma Empresa Júnior apresentam um diferencial que os proporcionam a terem uma melhor colocação no mercado de trabalho. Além disso, os resultados demonstram a importância da Empresa Júnior como uma ferramenta que possibilita enriquecer a graduação e iniciar a carreira profissional dos egressos com uma valiosa experiência.

Esses resultados podem ser úteis para os estudantes que desejam se destacar no mercado de trabalho e para as empresas que buscam candidatos qualificados. As empresas juniores apresentam-se como uma oportunidade de desenvolver competências valiosas. Os resultados desta pesquisa sugerem que, dados esses números encontrados, elas devem ser mais incentivadas e apoiadas pelas instituições de ensino.

Os resultados da pesquisa também se encontram em concordância com a base teórica que sustenta este estudo. Além do mais, o resultado deste trabalho confirma o posicionamento de que o aluno que participa do movimento Empresa Júnior enriquece sua graduação e inicia sua carreira profissional com uma valiosa experiência.

Desta forma, concluo que a pesquisa sobre as EJs poderá trazer benefícios tanto para os estudantes envolvidos quanto para a comunidade acadêmica em geral, uma vez que os resultados obtidos podem ser utilizados para aprimorar a formação e desenvolvimento dos alunos e, ao mesmo tempo, contribuir para o avanço do conhecimento em áreas relevantes.

Esta pesquisa poderá contribuir para se entender melhor o funcionamento das empresas juniores, e como elas podem ser utilizadas como instrumento pedagógico para a formação acadêmica e profissional dos estudantes, pois trata-se de uma inovadora ferramenta de ensino.

Além disso, é importante destacar que essa pesquisa poderá gerar novos conhecimentos e contribuir para o avanço da ciência e o desenvolvimento de soluções inovadoras.

9 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGÊNCIA BRASIL <https://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2020-05/mapa-do-ensino-superior-aponta-para-maioria-feminina-e-branca>. Acesso em 12/03/2023.

AMÂNCIO, Luiza Araújo; VARGAS, Lorena Silva; SILVA, Andrécia Cósmem; SANTOS Gleiber Couto; LUCCHESI, Roselma., CASTRO, Paulo Alexandre; Avaliação da satisfação no trabalho na percepção de enfermeiros gestores de um hospital maternidade. Enciclopédia Biosfera, Centro Científico Conhecer - Goiânia, v.10, n.19, p. 119-130, 2014.

ANDRADE, A. R. O Curso de Administração, a Empresa Júnior e a Formação de Consultores de Organização. In: VI SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 2009, Rio de Janeiro. *Anais...*Rio de Janeiro, 2009.

BALASSIANO, M.; VENTURA, E. C. F.; FONTES FILHO, J. R.. Carreiras e Cidades: Existiria um Melhor Lugar para se Fazer Carreira? Revista de Administração Contemporânea. Rio de Janeiro, v. 8, n. 3, p. 99-116, Jul./Set. 2004.

BALDISSERA, Rudimar. Comunicação organizacional na perspectiva da complexidade. *Organicom*, v. 6, edição especial, nº 10/11, pg. 115 – 120, São Paulo, 2009.

BARBOSA, Flavia Lorenne Sampaio; NETO, Alexandre Rabelo; MOREIRA, Roseilda Nunes; DE ALMEIDA BIZARRIA, Fabiana Pinto. Empresa Júnior e Formação Empreendedora De Discentes Do Curso De Administração. Teoria e Prática em Administração, v. 5, n. 2, p. 167–189, 2015.

BERVANGER, Elisiane; VISENTINI, Monize Sâmara. Publicações científicas brasileiras sobre Empresas Júniores na área de administração: um estudo bibliométrico. *REGE - Revista de Gestão*, v. 23, n. 3, p. 197–210, 2016.

BONFIGLIO, Regiane. A importância da Empresa Júnior na Formação Profissional de Geografia. Dissertação apresentada para obtenção do título em Bacharel em Geografia – Universidade Estadual de Londrina. Londrina – PR, 2006

BOYATZIS, Richard E. *O Gerente Competente. Um modelo para o Desempenho Eficaz.* John Wiley & Sons: New York (NY), 1982. a

BOYATZIS, Richard E. *O Gerente Competente. Um modelo para o Desempenho Eficaz.* John Wiley & Sons: New York (NY), 1982. b

BRANDÃO, Hugo Pena. Aprendizagem, contexto, competência e desempenho: Um estudo multinível. 2009. 345 f. Tese (Doutorado) - Curso de Psicologia Social do Trabalho e Das Organizações, Departamento de Instituto de Psicologia, Unb, Brasília, 2009.

BRASIL JUNIOR - Confederação Brasileira de Empresas Juniores. (2021). Conceito nacional de Empresa Júnior. <https://brasiljunior.org.br/conheca-o-mej> .Acesso: 23Set21.

BRASIL JUNIOR - Confederação Brasileira de Empresas Juniores. (2022). <https://brasiljunior.org.br/conheca-o-mej> Acesso: em 04/03/23 -

BRASIL JÚNIOR, Confederação Brasileira de Empresas Juniores. Relatório Nacional Censo e identidade. 2018. https://static.brasiljunior.org.br/static-files/%5BBRASIL_J%C3%9ANIOR%5D_Censo_e_Identidade_2018.pdf – Acesso: 13/03/2023

BRASIL JÚNIOR, Confederação Brasileira de Empresas Juniores. Relatório Nacional Censo e identidade. 2021. <https://brasiljunior.org.br/conheca-o-mej>

BRASIL. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, LDB. 9394/1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm. Acesso em: 30 out. 2021.

BRASIL. Lei no 13.267, de 20 de junho de 2007. Disciplina a criação e a organização das associações denominadas Empresas Juniores, com funcionamento perante instituições de ensino superior. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/113267.htm. Acesso em: 30 out. 2021.

BRASIL. Política institucional de integração e de avaliação do egresso na melhoria da IES. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira –INEP. Brasília, 2015. v. 3. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/documents/186968/484109/SINAES+-+Sistema+Nacional+de+Avalia%C3%A7%C3%A3o+da+Educa%C3%A7%C3%A3o+Superior+Vol+3/4aa14291-0451-4017-b280-19f313eb4116?version=1.0>>. Acesso em: 15/03/2023.

CARDOSO, Carlos E. Faria; MAGRANI, Juliana I. Raposo; DE PAULA, Victória Andrade; LOBO, Francine A. T. Fonseca. Extensão, Uberlândia, v. 20, n. 2, p. 241-250, jul.-dez. 2021
CENSO & IDENTIDADE – https://static.brasiljunior.org.br/static-files/%5BBRASIL_J%C3%9ANIOR%5D_Censo_e_Identidade_2018.pdf. Acesso em 23/03/2023

CEREJA, William Roberto; MAGALHÃES, Tereza Cochar. Português: linguagens/literatura, gramática e redação. 2. ed. São Paulo: Atual. 2004.

CRANT, J. M. (1996, july). The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial behavior. *Journal of Small Business Management*, 34, 42-49

DALMORO, M., TRINDADE, L. L., VISENTINI, M. S., & LOBLER, M. L. As Empresas Juniores como Fomentadoras do Espírito Empreendedor em Instituições de Ensino Superior. In: XXV SIMPÓSIO DE GESTÃO DA INOVAÇÃO TECNOLÓGICA, 2008, Brasília. *Anais...* Brasília: ANPAD, 2008.

DENZIN, Norman K.; LINCOLN, Yvonna S. O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens. In: O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens. Artmed, 2006

DIAS, T. R. F. V.; NARDELLI, P. M.; VILAS BOAS, A. A.. Competências Empreendedoras: um estudo sobre os empreendedores ganhadores do Prêmio TOP Empresarial. In: V Encontro de Estudos sobre Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas - EGEPE, 2008, São Paulo. Anais do V Encontro de Estudos sobre Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas. São Paulo: Mackenzie, 2008.

DOLABELA, Fernando. Pedagogia empreendedora - O ensino do empreendedorismo na educação básica, voltado para o desenvolvimento sustentável. São Paulo: Editora de Cultura, 2003.

DRUCKER, P. F. The Practice of Management. New York: Harper & Row, 1954.
DUTRA, J. S.; FLEURY, M. T. L.; RUAS, R. (Org.). Competências: conceitos, métodos e experiências. 3. reimpr. São Paulo: Atlas, 2012.

EMMENDOERFER, M. L., Carvalho, N. B., & Pereira, M. F. (2008). A Empresa Júnior como Estratégia Didática em uma Universidade Federal. Revista ANGRAD, 9(4) 2008.

FLEURY, A. C. C.; FLEURY, M. T. Estratégias empresariais e formação de competências. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

FREITAS, A. L. P., RODRIGUES, S. G. A. Avaliação da confiabilidade de questionário: uma análise utilizando o coeficiente alfa de Cronbach In: SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 12, 2005, 07-09 nov, Bauru-SP. Anais... Bauru-SP: UNESP, 2005. Disponível em: . Acesso em: 14 maio 2022.

FREITAS, I. A., & Brandão, H. P. (2006). Trilhas de aprendizagem como estratégia de TD&E. In J. E. Borges-Andrade, G. S. Abbad, & L. Mourão (Eds.), Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: Fundamentos para a gestão de pessoas (pp. 97–113). Porto Alegre: Artmed.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002

GIL, Antonio Carlos. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008

GLOBO <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2021/04/18/apenas-15percent-conseguem-emprego-na-area-em-ate-3-meses-apos-formatura-diz-pesquisa.ghtml>. Acesso: 13 de março de 2023.

GONDIM, G. S. M. Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com a formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários. Estudos de Psicologia, online, vol. 7, 2002. Disponível em: Acesso em: 22 fev. 2022.

HOLSTEIN, Juliana. Rev. FAE, Curitiba, v. 20, n. 1, p. 138 - 150, jan./jun. 2017. Acesso: 23 de março de 2023.

JUDGE, T.A.; CABLE, D.M.; BOUDREAU, J.W. et al. An empirical investigation of the predictors of executive career success. Personnel Psychology, v. 48, n. 3, p. 485-519, 1995.

JÚNIOR, Valdir M. Valadão; ALMEIDA, Rafaela C. Almeida; MEDEIROS, Cintia R. Oliveira. ADMINISTR AÇÃO: ENSINO E PESQUISA RIO DE JANEIRO V. 15 No 4 P. 665–695 OUT NOV DEZ 2014

LAKATOS, E. M., MARCONI, M. A. Fundamentos da Metodologia Científica. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LE BOTERF, G. (2003). Desenvolvendo a competência dos profissionais (6ª ed.). Porto Alegre: Artmed.

LEONTITSIS, A.; PAGGE, J. A simulation approach on Cronbach's alpha statistical significance. Mathematics and Computers in Simulation, v. 73, p. 336-340, 2007.a

LEWINSKI, S. M.; PILATTI, L. A.; KOVALESKI, J. L.; FRASSON, A. C.. Contribuição da Empresa Júnior para desenvolvimento das competências necessárias a formação de Engenheiros de Produção. SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 16, Bauru, SP, 2009. Anais... São Paulo, ABEPRO, 2009. p. 1-12.

MARTINELLI, D. P; ALMEIDA A. P. Negociação e solução de conflitos: do impasse ao ganha-ganha através do melhor estilo. São Paulo: Editora Atlas, 2009.

MARTINS, Gilberto; THEÓPHILO, Carlos, Metodologia da pesquisa Científica. São Paulo. 2000.

MATOS, Franco de. A Empresa Júnior no Brasil e no Mundo: o conceito o funcionamento a história e as tendências do movimento EJ. São Paulo: Martin Claret, 1997.

MATTOS, V. B. , & SOUZA, G. A. (2019). Entre a tradição e inovação da prática profissional do psicólogo: considerações sobre atuação dos egressos da Universidade Federal de Santa Catarina - Brasil. CEIR. Creativity and Educational Innovation Review, 1, 86-103. Recuperado de: <https://ojs.uv.es/index.php/creativity/article/view/15995>

MATTOS, V. B., & SOUZA, G. A. (2020). Formação e desenvolvimento de carreira: relato dos egressos do curso de Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina. Revista Psicologia e Educação On-Line, 3, Nº (1), p. 73 – 82

MEDEIROS, I. B. O. Competências individuais: um estudo de caso da gestão por competências em sua dimensão humana em pequena empresa. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 3., 2006, Resende. Anais... Resende: SEGeT 2006.

MORETTO NETO, L., JUNKES, P. N., ROSAURO, D. Z., & BENKO, F. Empresa Júnior: Espaço de aprendizagem. Florianópolis: Gráfica Editora Pallotti, 2004.

OLIVEIRA, Edson Marques. Empreendedorismo social e Empresa Júnior no Brasil: o emergir de novas estratégias para formação profissional. In: II SEMINÁRIO DE GESTÃO DE NEGÓCIOS, 2005, Curitiba. Anais. Curitiba: UNIFAE. v. 1. p. 1-2, 2005.

OLIVEIRA, Edson Marques. Empreendedorismo social no Brasil: fundamentos e estratégias. Franca: Unesp, 2004.

OLIVEIRA, Juliana G. G. de. Uma idéia genial. In: MATOS, Franco de. A Empresa júnior no Brasil e no Mundo: o conceito, o funcionamento, a história e as tendências do movimento Empresa Junior. São Paulo: Martin Claret, 1997, p. 9-11.

OLIVEIRA, Maria Helena Cozzolino de. Metodologia da Linguagem. 7. ed. São Paulo: Saraiva. 2007.

PARRY, Scott B. A Busca Por Competências. Treinamento. 1996. Julho p. 48-54

PICCHIAI, P. Estratégia, Estrutura e Competências Gerenciais: estudo de uma operadora de plano de saúde, modalidade autogestão. Revista de Ciências da Administração, v. 11, n. 25, p. 229-253, 2009. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/adm/article/view/2175-8077.2009v11n25p229>. Acesso em 10 jun. 2021.

ROBLES, M. M. Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. Business Communication Quarterly, v. 75, n. 4, p. 453–465, 8 out. 2012. DOI: 10.1177/1080569912460400

SANGALETTI, Chisthini; CARVALHO, Gustavo. Introdução ao Movimento Empresa Junior. In: NETO, Luíz Moretto. et. al. Empresa Junior: espaço de aprendizagem. Florianópolis: [s.n], 2004. a

SANTOS, Luiz Carlos dos. Questionário: considerações gerais 2017. Disponível em: www.lesantos.pro.br/aceso 19 out 21.

SANTOS, M.A. S. Relações interpessoais: um estudo de caso da secretaria municipal de saúde de nossa senhora do socorro. Aracaju-SE 2011. Disponível em: . Acesso em: 18 Mar.2023.

SILVA JÚNIOR, S. D.; COSTA, F. J. Mensuração e escalas de verificação: uma análise comparativa das escalas de Likert e Phrase Completion. Revista Brasileira de Pesquisa de Marketing, Opinião e Mídia, São Paulo, v. 15, p. 1-16, 2014.

SILVA, D. L. B.; Andrade, D. A. C. (2013). Experiências de Sucesso em Empresas Júnior: a formatação dos roteiros turísticos oficiais da 64ª Reunião Anual da SBPC pela E.J. Labotur (UFMA). Anais do X Seminário ANPTUR.

SILVA, P. C. R. (Org.) Empresa júnior na prática. Brasília: Editora Kiron, 2012.

SLACK, N.; CHAMBERS, S. & JOHNSTON, R. Administração da Produção, 2ed. São Paulo: Atlas, 2008.

STREINER, D. L. Ser inconsistente sobre consistência: quando o coeficiente alfa importa e não importa. Jornal de Avaliação de Personalidade. v. 80, p. 217-222. 2003.

TOSTA, K. C. B. T. et al. Empresa Júnior e o processo de ensino-aprendizagem prática em administração: o caso da criação da Sem Fronteiras Consultoria Júnior da Universidade Federal da Fronteira Sul. In: COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO

UNIVERSITÁRIA NA AMÉRICA DO SUL, 11., 2011, Florianópolis. Anais... Florianópolis: IGLU 2011.

VALADÃO JÚNIOR, V. M.; ALMEIDA, R. C.; MEDEIROS, C. R. O. Empresa Júnior: espaço para construção de competências. *Administração: Ensino e Pesquisa*, v. 15, n. 4, p. 693-693, 2014. A

VASQUEZ, A.C.S., Silva, F. M., Natividade, J. C., & Ruas, R. L. Aprendizagem em Situações Práticas: A Formação Profissional na Experiência de Alunos em Empresas Juniores no Brasil. In: XXXVI ENCONTRO DA ANPAD, 2012, Rio de Janeiro. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2012.

VERGARA, Sylvia Constant. *Gestão de Pessoas*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2009b
VERGARA, Sylvia Constant. *Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração*. 11ª Edição. Atlas: São Paulo, 2009a

VIEIRA, Leticia; RICCI, Mai C.C Observatório do Ensino Médio em Santa Catarina. Abril/2020.

ZARIFIAN, Philippe. *Objetivo competência: Por uma nova lógica*. Tradução: M.H.C.V Trylinski – São Paulo: Atlas 2001. Original Francês.

ZILIOOTTO, D. M.; BERTI, A. R. A aprendizagem do aluno inserido em empresa júnior. *Conexão UEPG, Ponta Grossa*, v. 8, n. 2, p. 210-217, 2012.

10 ANEXOS

ALUNO	Q01	Q02	Q03	Q04	Q05	Q06	Q07	Q08	Q09	Q10	Q11	Q12	Q13	TOTAL
1	2	3	5	4	5	5	5	4	5	3	4	3	5	53
2	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	57
3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	3	4	54
4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	57
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
6	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	57
7	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	57
8	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	55
9	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	58
10	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	50
11	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	56
12	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	61
13	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	54
14	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	60
15	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	58
16	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	3	4	58
17	3	4	3	5	4	4	5	4	3	3	3	4	4	49
18	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	53
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	61
21	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	58
22	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	3	3	4	50
23	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	1	41
SOMA	96	100	99	109	97	104	112	102	97	99	88	88	95	27,44664
MÉDIA	4,1739	4,348	4,3043	4,7391	4,217	4,5217	4,87	4,4348	4,22	4,304	3,8261	3,826	4,13	
DESVIO PADRÃO	0,8341	0,647	0,7029	0,5408	0,671	0,6653	0,344	0,5069	0,6	0,635	0,6503	0,778	0,869	
VARIÂNCIA	0,6957	0,419	0,4941	0,2925	0,451	0,4427	0,119	0,2569	0,36	0,403	0,4229	0,605	0,755	5,715415

k-1

12

k=	13	Nº total de itens
V_i=	5,715415	Variância de cada item (Coluna)
V_t=	27,4466403	Variância total (linhas)
α=	0,857742896	

RESULTADO ALFA DE CRONBACH - 0,86