



INSTITUTO BRASILEIRO DE ENSINO, DESENVOLVIMENTO E PESQUISA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

**A ATUAÇÃO EM EMPRESA JÚNIOR E SUA INFLUÊNCIA NO
DESENVOLVIMENTO DAS COMPETÊNCIAS DO FUTURO DO MERCADO DE
TRABALHO**

GABRIELA MARTÍNEZ BHERING

Brasília - DF
2024

GABRIELA MARTÍNEZ BHERING

**A ATUAÇÃO EM EMPRESA JÚNIOR E SUA INFLUÊNCIA NO
DESENVOLVIMENTO DAS COMPETÊNCIAS DO FUTURO DO MERCADO DE
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso da Escola de Gestão, Economia e Negócios (EGEN) do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP), como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Aprovado em: 19/11/2024

Banca examinadora:

Prof^ª. Dr^ª. Lana Montezano - Professora Orientadora e Presidente da Banca
Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP)

Prof. Dr. Bruno Saboya de Aragão (membro interno)
Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP)

Prof^ª. Dr^ª. Mariana Carolina Barbosa Rego (membro externo)
Instituto Federal de Brasília (IFB)

Brasília - DF
2024

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Ilustração 1. Mapa da divisão geográfica da participação dos Estados na pesquisa

31

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Evolução do Número de IES por Categoria Administrativa (2001-2010)	6
Quadro 2 - Perfil dos participantes da pesquisa	28
Quadro 3 - Consolidação dos Cursos de Graduação por Área de Conhecimento	30
Quadro 4 - Descrição, Referência e Grau de Concordância da Clareza das Competências	32
Quadro 5 - Dados e Análise Descritiva das Competências desenvolvidas na Formação Acadêmica	37
Quadro 6 - Dados e Análise Descritiva das Competências desenvolvidas no MEJ	40
Quadro 7 - Análise Descritiva Comparativa entre as duas experiências	43

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

IDP – Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas

MEJ – Movimento Empresa Júnior

EJ - Empresa Júnior

WEF - *World Economic Forum* (Fórum Econômico Mundial)

IES - Instituição de Ensino Superior

SINAES - Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior

MEC - Ministério da Educação

CONAES - Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior

INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

ENADE - Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes

ACG - Avaliação de Cursos de Graduação

AVALIES - Avaliação Institucional

CPA - Comissão Própria de Avaliação

IDD - Índice de Diferença entre os Desempenhos Observado e Esperado

CPC - Conceito Preliminar de Curso

IGC - Índice Geral de Cursos

CI - Conceito Institucional

ENEM - Exame Nacional do Ensino Médio

ABMES - Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior

IEA - *International Association for the Evaluation of Education Achievement* (Associação Internacional para a Avaliação do Desempenho Educacional)

CERI - *Centre for Education Research and Innovation* (Centro de Pesquisa e Inovação em Educação)

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

PROUNI - Programa Universidade Para Todos

FIES - Fundo de Financiamento Estudantil

DeeD - Diretoria de Estatísticas Educacionais

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais e irmãs, pelo incansável suporte e paciência nos momentos que mais precisei, e cujas palavras são insuficientes para transmitir toda a gratidão, admiração e amor que sinto por cada um deles.

Ao IDP, seu corpo docente e administração, por todos os ensinamentos e oportunidades ao longo de minha trajetória.

À minha querida orientadora, professora e doutora, Lana Montezano, que me acompanhou ao longo do curso e me ensinou, com seu exemplo, o significado de excelência e dedicação.

Ao professor Bruno Saboya, que desde o início me apoiou, acreditou no meu potencial, e cuja personalidade, paciência e paixão pelo que faz, foram realmente uma inspiração e motivação nas adversidades.

E aos juniores e pós juniores que tiraram os cinco minutos para tornar essa pesquisa uma realidade, sobretudo aos que demonstraram interesse e estenderam a mão para me ajudar na divulgação. Gratidão eterna pessoal!

RESUMO

Os estudos que tratam sobre o desenvolvimento de competências no contexto de Empresas Juniores são diversos, mas observa-se uma escassez quando se trata das competências do futuro, visto que as mudanças sociais são impulsionadas sobretudo pelas tecnologias em ritmos cada vez mais rápidos. Dito isso, o objetivo deste trabalho é investigar se atuar em uma Empresa Júnior durante a formação acadêmica, influencia positivamente no desenvolvimento das competências que, segundo o Relatório sobre o Futuro do Trabalho de 2023 do Fórum Econômico Mundial, serão demandadas pelo mercado de trabalho nos próximos cinco anos. Trata-se de uma pesquisa teórica-empírica, de natureza aplicada e abordagem qualitativa e quantitativa. Foi aplicado um questionário eletrônico em amostra de 712 participantes, referentes a juniores e pós juniores dos 26 Estados brasileiros e do Distrito Federal. Como resultado, temos que a atuação em Empresas Juniores durante a graduação, desenvolve, com grau de concordância acima de 60%, 25 das 27 competências analisadas. Além disso, alguns cursos como Engenharia civil, Ciência da computação e Química, não possuem o desenvolvimento de determinadas competências na sua grade, e que a atuação na EJ foi fundamental.

Palavras-Chave: Empresa Júnior, Competências, Movimento Empresa Júnior, Futuro do Trabalho.

ABSTRACT

There are several studies that address the development of skills in the context of Junior Enterprises, but there is a shortage when it comes to the skills of the future, since social changes are driven mainly by technologies at increasingly faster rates. That said, the objective of this study is to investigate whether working in a Junior Enterprise during academic training positively influences the development of skills that, according to the World Economic Forum's Report on the Future of Work of 2023, will be demanded by the labor market in the next five years. This is a theoretical-empirical study, of an applied nature and with a qualitative and quantitative approach. An electronic questionnaire was applied to a sample of 712 participants, referring to junior and post-junior students from the 26 Brazilian states and the Federal District. As a result, we have that working in Junior Enterprises during graduation develops, with a degree of agreement above 60%, 25 of the 27 skills analyzed. In addition, some courses such as Civil Engineering, Computer Science and Chemistry, do not have the development of certain skills in their curriculum, and working in EJ was essential.

Keywords: *Junior Enterprise, Competence, Junior Enterprise Movement, Future of Work*

SUMÁRIO

1. Introdução	3
2. Fundamentação Teórica	5
2.1 Contextualização da formação no Ensino Superior e as Atividades Extracurriculares	5
2.2 Movimento Empresa Júnior e o desenvolvimento de competências	9
2.3 Competências para o futuro do mercado de trabalho	11
3. Metodologia	26
4. Resultados	32
4.1 Descrição das competências necessárias ao futuro do trabalho - Validação	32
4.2 Competências desenvolvidas na formação acadêmica	36
4.3 Competências desenvolvidas na atuação no MEJ	39
4.4 Comparação entre as experiências	42
5. Conclusão	45
6. Referências Bibliográficas	47
APÊNDICE A – Formulário de coleta da pesquisa	58
APÊNDICE B - Modelo de mensagem enviada por email	76
APÊNDICE C - Modelo de panfleto	77
APÊNDICE D - Modelo de mensagem enviada pelo Instagram	78
APÊNDICE E - Modelo de mensagens enviadas pelo Telegram	79
APÊNDICE F - Modelo de mensagem enviada pelo LinkedIn para os membros	82
APÊNDICE G - Modelo de mensagem enviada pelo LinkedIn para os grupos	83
APÊNDICE H - Modelo da mensagem postada no LinkedIn pessoal	85

1. Introdução

A educação é um fator importante em qualquer sociedade, visto que promove a formação de cidadania e dos conceitos que constroem uma nação (Araújo *et al.*, 2021), além de que suas instituições são agentes de desenvolvimento econômico, urbano e social (Serra *et al.*, 2020), que atendendo às necessidades da sociedade, se adaptam de acordo com a conjuntura social, política e econômica da região (Bender, 1988). Nesse contexto, Cordenonzi *et al.* (2020) ressalta que a sociedade atual se caracteriza por um desenvolvimento acelerado de tecnologias, além da conectividade, inovações e transformações contínuas (Aparecido *et al.*, 2022). É por causa dessas mudanças que é necessária uma reflexão acerca do ensino tradicional, sendo necessário a elaboração de novas metodologias de ensino e aprendizagem (Souza Júnior; Amaro, 2020).

É então que Cesconetto *et al.*, (2013) traz a atuação em Empresa Júnior como uma Atividade Extracurricular que além de aproximar o indivíduo do perfil almejado no mercado, cita:

Nesse contexto, a empresa júnior, enquanto espaço de aprendizagem organizacional e solidificação dos conhecimentos trabalhados no ambiente acadêmico, cumpre relevante e insubstituível papel no desenvolvimento de atitudes, habilidades e competências gerenciais, revestidos de perspectiva crítica e comprometida com a geração do bem estar social (pág. 120 e 121).

Neste cenário se questiona: a experiência em uma Empresa Júnior, durante o Ensino Superior, fomenta o desenvolvimento das competências do futuro, estipuladas pelo Fórum Econômico Mundial no Relatório sobre o Futuro do Emprego? A pesquisa tem o intuito de contribuir para um maior conhecimento sobre o desenvolvimento das competências do futuro do trabalho estabelecidas no Relatório do Fórum Econômico Mundial e sua relação com a atuação no Movimento Empresa Júnior (MEJ). Na literatura sobre o Movimento Empresa Júnior, a grande maioria dos trabalhos desenvolvidos referem-se a estudos de casos, percepções de empregabilidade, desenvolvimento de competências empreendedoras, ou mesmo à um levantamento de competências desenvolvidas em uma EJ e cursos específicos. Dessa forma, este estudo se mostra relevante por tratar especificamente das competências relevantes para os próximos cinco anos no mercado de trabalho, e por reforçar a importância das atividades extracurriculares no desenvolvimento de competências durante a formação acadêmica (Freitas *et al.*, 2019). A motivação deste trabalho também se baseia no interesse pessoal da pesquisadora, pois esta, atuou por mais de dois anos no MEJ e pretende-se alinhar sua

experiência e aprendizado, para a elaboração de um trabalho com maior credibilidade e valor para a literatura do MEJ, de atividades extracurriculares e desenvolvimento de competências.

Sendo o objetivo deste trabalho avaliar a percepção do desenvolvimento de competências necessárias para o futuro do mercado de trabalho durante as experiências vivenciadas no Ensino Superior, tanto na formação acadêmica quanto na Empresa Júnior. Como objetivos específicos, pretende-se: 1) descrever essas competências, 2) identificar de forma isolada o seu grau de desenvolvimento no contexto da formação acadêmica ofertada pela Instituições de Ensino Superior (IES), e na 3) experiência vinculada ao Movimento Empresa Júnior (MEJ) do Brasil, além de 4) avaliar qual dessas duas experiências têm proporcionado um maior desenvolvimento de competências necessárias para o futuro do trabalho. O escopo explora as percepções dos membros do MEJ, considerando tanto os membros atuais, que atuam nas EJs, federações e instâncias, quanto os pós juniores, ou seja, membros que atuaram, mas que no momento não desempenham mais uma atividade dentro das instituições do Movimento, independente do motivo de já terem saído do MEJ ou mesmo de já terem formado ou não no Ensino Superior. A pesquisa analisa as percepções acerca do desenvolvimento de competências específicas durante a atuação no MEJ, bem como, de forma comparativa, o quanto foram desenvolvidas durante a graduação, não sendo do escopo deste trabalho a realização de comparações com as EJs de outros países.

É então que em um primeiro momento, há a contextualização do estudo e do problema, em que em meio às rápidas mudanças sociais e tecnológicas que alteraram a estrutura e requisitos do ingresso no mercado de trabalho, se destaca a relevância das Atividades Extracurriculares no desenvolvimento efetivo de competências, dentre elas as estipuladas no Relatório sobre o Futuro do Trabalho de 2023, do Fórum Econômico Mundial, que refere-se às competências que serão exigidas pelas empresas nos próximos cinco anos. Em seguida, apresenta-se o objetivo do trabalho, referente à investigação da influência da atuação em uma Empresa Júnior sobre o desenvolvimento das competências do futuro, e, por fim, há a delimitação do escopo, que restringe a coleta das percepções para juniores e pós juniores, independentemente do motivo de já terem saído e se já formaram ou não.

Em seguida, compreende-se as pesquisas bibliográficas e documentais da literatura que subsidiaram a aplicação da pesquisa empírica, tratando da história e qualidade do Ensino Superior no Brasil, da importância e relevância das Atividades Extracurriculares no

desenvolvimento de competências, do conceito e descrição de competências, além do Relatório sobre o Futuro do Trabalho de 2023 do Fórum Econômico Mundial, e das Empresas Juniores, considerando sua história, estrutura e benefícios. Depois há a explicação da natureza, abordagem e procedimento utilizado no presente trabalho, detalhando o passo a passo da estrutura e das estratégias de divulgação do questionário, a metodologia e período da coleta, além do destrinchamento do perfil da amostra abordam-se o detalhamento metodológico, os contextos metodológicos da pesquisa, os critérios da origem dos dados e o tratamento estatístico.

Por fim, realiza-se a apresentação consolidada dos dados coletados, bem como a análise desses e das variáveis investigadas, e então as conclusões e considerações finais do estudo, na qual discute-se a resposta ao problema de pesquisa, apresenta-se o atendimento dos objetivos, explora-se as limitações e sugere-se as pesquisas futuras.

2. Fundamentação Teórica

2.1 Contextualização da formação no Ensino Superior e as Atividades Extracurriculares

Conforme reforçado por Araújo *et al.* (2021), a educação é importante em qualquer sociedade, pois é responsável por promover a formação da cidadania e dos conceitos que constroem a nação, na qual se tratando especificamente das universidades, contribuem com o bem público do local em que estão inseridas, influenciando na promoção de empregos na própria instituição e no mercado local, e promovendo o desenvolvimento cultural e projetos de extensão que visam o bem-estar social, além de melhorar as competências do capital humano, promovendo a qualificação e qualidade na capacitação das pessoas, e impulsionam atividades criativas e de inovação. Ainda, Serra *et al.* (2020) completa que são alvos de políticas públicas, visto que são agentes de desenvolvimento econômico, urbano e social, e conforme Bender (1988), por atenderem as necessidades da sociedade, se adaptam de acordo com a conjuntura social, política e econômica da região, na qual assim como a Igreja Católica Apostólica Romana, é uma das instituições mais duradouras da cultura ocidental, demonstrando sua capacidade de adaptação e reinvenção.

No Brasil, a Educação Superior passou por um processo de mercantilização, que ao ser impulsionada por políticas e reformas de caráter estatal, resultou em um aumento da participação da iniciativa privada, fazendo da educação um serviço lucrativo. Essa, mantém o seu protagonismo devido aos grupos empresariais do setor educacional e aos benefícios

concedidos pelo governo brasileiro, sendo eles políticas de financiamento e concessão de bolsas como o Programa Universidade Para Todos (PROUNI) e o Fundo de Financiamento Estudantil (FIES) (Oliveira; Santos, 2023).

A fim de se contextualizar um pouco mais, de acordo com o Censo da Educação Superior de 2023 realizado anualmente pela Diretoria de Estatísticas Educacionais (DeeD) do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), e que coleta sobre os cursos de graduação, discentes e docentes, havia no Brasil 2.580 Instituições de Ensino Superior (IES) em 2023, sendo que 2.264 são privadas, o equivalente a 87,8% (Inep, 2023). De forma complementar, conforme o Resumo Técnico de 2010 desse mesmo Censo, havia 1.391 IES em 2001, e em 2010 totalizou 2.378. Conforme o Quadro 1, é possível observar a diferença no número de instituições privadas e públicas, bem como sua variação ao longo desses 10 anos (Inep, 2010), e ressalta-se que a discrepância nesses valores permanece nos Censos elaborados até 2023 (Inep, 2020).

Quadro 1 - Evolução do Número de IES por Categoria Administrativa (2001 - 2010)

Ano	Total	Pública								Privada	%
		Total	%	Federal	%	Estadual	%	Municipal	%		
2001	1.391	183	13,2	67	4,8	63	4,5	53	3,8	1.208	86,8
2002	1.637	195	11,9	73	4,5	65	4,0	57	3,5	1.442	88,1
2003	1.859	207	11,1	83	4,5	65	3,5	59	3,2	1.652	88,9
2004	2.013	224	11,1	87	4,3	75	3,7	62	3,1	1.789	88,9
2005	2.165	231	10,7	97	4,5	75	3,5	59	2,7	1.934	89,3
2006	2.270	248	10,9	105	4,6	83	3,7	60	2,6	2.022	89,1
2007	2.281	249	10,9	106	4,6	82	3,6	61	2,7	2.032	89,1
2008	2.252	236	10,5	93	4,1	82	3,6	61	2,7	2.016	89,5
2009	2.314	245	10,6	94	4,1	84	3,6	67	2,9	2.069	89,4
2010	2.378	278	11,7	99	4,2	108	4,5	71	3,0	2.100	88,3

Fonte: MEC/ Inep (2010)

Ainda no contexto do Ensino Superior, e conforme observado a sua expansão nas últimas décadas, a diversificação de instituições e a internacionalização, surgem desafios com relação à avaliação de sua qualidade e conformidade com os padrões educacionais (Moser *et*

al., 2023), sobretudo ao se considerar as rápidas mudanças em decorrência da pandemia do novo coronavírus, na qual foi necessário “aprender hoje para pôr em prática amanhã” (Alves *et al.*, 2022). Além disso, é importante citar que a forma de trabalho mudou drasticamente nas últimas décadas devido à utilização de novas tecnologias, competitividade e valorização do conhecimento, e que essas transformações colocam em xeque o ensino tradicional, e sugerem novas metodologias de ensino e aprendizagem para o desenvolvimento de competências, sendo necessário a socialização, troca de conhecimentos e a interação dos indivíduos com o ambiente (Souza Júnior; Amaro, 2020).

Nesse cenário de um mundo dinâmico e globalizado que reconhece o Ensino Superior como um fator de desenvolvimento individual, social e econômico, ratifica-se assim a importância do Estado na vertente de avaliador, de forma a monitorar os resultados com base em padrões mínimos de qualidade (Cavalcanti *et al.*, 2024), e com base nisso, o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), foi instituído na Lei 10.861 de 14 de abril de 2004 com o objetivo de:

[...] assegurar processo nacional de avaliação das instituições de educação superior, dos cursos de graduação e do desempenho acadêmico de seus estudantes, nos termos do art 9º , VI, VIII e IX, da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

§ 1º O SINAES tem por finalidades a melhoria da qualidade da educação superior, a orientação da expansão da sua oferta, o aumento permanente da sua eficácia institucional e efetividade acadêmica e social e, especialmente, a promoção do aprofundamento dos compromissos e responsabilidades sociais das instituições de educação superior, por meio da valorização de sua missão pública, da promoção dos valores democráticos, do respeito à diferença e à diversidade, da afirmação da autonomia e da identidade institucional.

Para a realização da análise sobre a qualidade da Educação Superior, considerar-se-á os dados mais recentes disponíveis no site do MEC, dos seguintes Indicadores de Qualidade do Ensino Superior: Conceito Enade, Índice de Diferença entre os Desempenhos Observado e Esperado (IDD), Conceito Preliminar de Curso (CPC), e o Índice Geral de Cursos (IGC). Relacionados com o Ciclo Avaliativo do Enade, que é uma avaliação periódica dos cursos de graduação e que se baseia no desempenho trienal dos estudantes, eles são expressos em cinco níveis com escala contínua. Variando de 1 a 5, a avaliação considera as notas 1 e 2 como insatisfatórias, 3 como propensa ao satisfatório, e as notas 4 e 5 são consideradas com alto nível de qualidade.

O Conceito Enade é um indicador anual que avalia os cursos com base no desempenho dos estudantes no Enade, Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes, uma prova escrita aplicada pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), com o mesmo objetivo. Ademais, o IDD é um indicador calculado desde 2007 e tem por objetivo mensurar o quanto o curso agregou no desenvolvimento dos estudantes concluintes. Para seu cálculo, considera-se o desempenho no Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes (ENADE) e no Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM). Já o CPC, objetiva avaliar cada um dos cursos de graduação, e analisa diferentes variáveis, tais como infraestrutura e instalações, corpo docente, desempenho dos estudantes e os recursos didático-pedagógicos. Por fim, o IGC é um indicador que avalia trienalmente as IES, pois considera em seu cálculo o CPC do ano do cálculo e dos dois anteriores.

Nos dados do Conceito Enade (2022), observa-se que das 9.896 IES do Brasil, 2.285 possuem notas 4 e 5, estando classificadas como satisfatórias, 2.611 possuem notas 1 e 2, sendo classificadas como insatisfatórias, e 4.038 contam com a nota 3, estando propensas a melhorar. Válido citar que no Brasil, 962 não têm esse índice. Analisando esse primeiro indicador, é possível perceber que há mais instituições na classificação de insatisfatórias, do que satisfatórias.

Conforme o IDD (2022), tem-se que o curso não agregou muito no desenvolvimento dos estudantes concluintes em 226 instituições no centro-oeste, 406 da região nordeste, 122 da região norte, 1.074 da região sudeste e 378 na região sul. Concomitantemente, agregou para 157 na região centro-oeste, 400 da região nordeste, 103 da região norte, 848 da região sudeste e 558 da região sul. Além disso, conforme o CPC (2022), que analisa diversos critérios, temos a região sudeste com o maior número de instituições nota 4 e 5, totalizando 1.350, seguidos da região sul, com 831, nordeste com 597, centro-oeste com 293 e norte com 137. De forma complementar, o *ranking* das regiões com base no número de instituições que tiraram as notas 1 e 2, tem-se a região sudeste em primeiro, totalizando 373 instituições, seguidos da região nordeste com 175, sul com 142, centro-oeste com 107 e, por fim, a região norte com 68 instituições de nota baixa no índice.

Concomitantemente, o ensino, a pesquisa e extensão são os pilares que fomentam a formação profissional e cultural dos estudantes, eles sustentam as universidades e têm os estágios e Atividades Extracurriculares como dispositivos que possibilitam a experiência do

mundo real (Aguiar *et al.*, 2021). Referentes a um amplo repertório de atividades que não possuem caráter obrigatório, mas que fazem parte do processo formativo do estudante e são realizadas de forma paralela e suplementar às disciplinas obrigatórias para a conclusão da graduação (Santos Filho; Jacinto, 2021). Ainda, as Atividades Extracurriculares têm um efeito positivo na autoestima, desempenho educacional e capacidade de interação social e familiar (Cunha, 2022), e influenciam na escolha da formação acadêmica (Baldaia *et al.*, 2019). Como motivação para participar de alguma delas, tem-se o enriquecimento da experiência acadêmica, socialização, desenvolvimento profissional, interdisciplinaridade, melhoria do currículo, aplicação do conhecimento, entre muitos outros (Curcelli, 2020). Dentre seus benefícios, há o desenvolvimento da autonomia e independência (Vargas *et al.*, 2023), proporcionam a vivência prática do conteúdo (Cassundé *et al.*, 2017), desenvolvem competências de gestão de pessoas, aprimorando as relações interpessoais e expandindo sua rede de contatos, além de competências gerenciais (Freitas *et al.*, 2019), e desenvolvem o potencial empreendedor dos alunos (Pires; Mendes, 2021).

É nesse contexto que se ressalta a relevância das chamadas Empresas Juniores (EJ), uma Atividade Extracurricular que serve como um espaço de aprendizagem pessoal e profissional, na qual o estudante aplica os conhecimentos adquiridos na sala de aula, e desenvolve comportamentos, atitudes e habilidades necessárias para um profissional de qualidade (Cesconetto *et al.*, 2013), como estratégia para melhorar a capacitação dos estudantes, apesar dos indicadores avaliados anteriormente.

2.2 Movimento Empresa Júnior e o desenvolvimento de competências

De acordo com o documento da Brasil Júnior (2015), o Movimento Empresa Júnior (MEJ) surgiu em 1967, na França, com a criação da primeira EJ. Isso porque os alunos da *L'École Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales* (Escola Superior de Ciências Econômicas e Comerciais) buscavam complementar e aprofundar os seus conhecimentos de forma prática, antes de concluírem o curso.

A partir de 1969, após a criação de mais de 20 EJs, decidiu-se por criar a Confederação Francesa de Empresas Juniores, e em 1986, criou-se a Confederação Europeia de Empresas Juniores (JADE), que contava com mais de 100 EJs em países como a Itália, Bélgica, Holanda, Alemanha e Portugal. O Movimento chegou ao Brasil em 1987, quando o então diretor da Câmara de Comércio Franco-Brasileira, João Carlos Chaves, direcionou os alunos de

administração da Fundação Getúlio Vargas, de São Paulo, à fundação da primeira EJ do Brasil, a EJFGV (Brasil Júnior, 2015). Desde então, o MEJ se expandiu por todo o país, tanto nas instituições privadas quanto públicas, na qual segundo o banco de dados do Portal BJ 2024 disponibilizado por um diretor no dia 27 de junho, disponível apenas para os membros que têm acesso de federação, o Brasil possui 1.411 EJs, sendo 72 na região norte, 367 na região nordeste, 258 na região sul, 133 no centro-oeste, e a maioria na região sudeste, totalizando 581 EJs.

As Empresas Juniores foram disciplinadas pela Lei 13.267/2016, de 6 de abril de 2016, na qual:

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)

§ 2º A empresa júnior vincular-se-á a instituição de ensino superior e desenvolverá atividades relacionadas ao campo de abrangência de pelo menos um curso de graduação indicado no estatuto da empresa júnior, nos termos do estatuto ou do regimento interno da instituição de ensino superior, vedada qualquer forma de ligação partidária. (Brasil, 2016)

Independente do cargo ocupado durante a atuação na EJ, seja trainee, consultor, assessor, gerente, diretor ou presidente, o indivíduo desenvolve a autoconfiança, uma comunicação eficaz, relacionamento interpessoal, empatia, comprometimento, flexibilidade e conhecimento técnico em diferentes graus (Silva *et al.*, 2021), além de desenvolverem as competências necessárias para empreender, e assim se inserirem no mercado de trabalho com a atenção no gerenciamento de riscos e problemas (Makhamed; Bendassolli, 2017). Desenvolve-se ainda competências sociais, de gestão, solução de problemas, comunicação, investigação científica e outras, além de aprendizagens voltadas para o protagonismo dos estudantes, como pesquisas na internet, *feedbacks*, experiências anteriores e aprender fazendo (Souza Júnior; Amaro, 2020), e competências de delegação, planejamento, trabalho em equipe e gestão de conflitos (Costa *et al.*, 2021).

Concomitantemente, a vivência em EJ permite aproximar o estudante do perfil profissional almejado no mercado, com trabalho em equipe, liderança, orientação para resultados, conhecimento técnico e boa comunicação (Cesconetto *et al.*, 2013).

2.3 Competências para o futuro do mercado de trabalho

No mundo moderno, há novas formas de forças produtivas resultando em novos arranjos do mundo do trabalho, na qual as potencialidades de ação econômica estão cada vez mais na ponta dos dedos, bastando um aparelho eletrônico ligado à internet (Labronici, 2021). Os serviços estão cada vez mais “comoditizados” com o crescimento das tecnologias de informação e comunicação, sob a ótica da tríade da terceirização, informalidade e flexibilidade, e com a expansão do trabalho intermitente (Antunes, 2020). Não obstante, em meio à Indústria 4.0 a digitalização alterou o sistema sociotécnico das pessoas, organizações e tecnologia, na qual novas tarefas são distribuídas com o ajuste nas suas prioridades e customizações. Dessa forma, há espaço para um redesenho do trabalho e dos processos produtivos, possibilitando o desenvolvimento dos funcionários a partir da redução de atividades rotineiras com a automação das operações, além de permitir o trabalho remoto a partir da interação pessoa-máquina, que culmina na oportunidade de maior inclusão na organização de trabalhadores portadores de necessidades especiais (BMAS, 2017). Estima-se que 6 em cada 10 trabalhadores vão precisar de treinamento antes de 2027, e que em média, 44% das habilidades de um trabalhador precisarão ser atualizadas (Relatório do Futuro do Trabalho, 2023).

Ainda, de acordo com o BMAS (2017) essas potencialidades estão alterando o mundo do trabalho do futuro, e que envolvem novas bases tecnológicas e digitalização, além de um trabalho mais conectado internacionalmente, produtivo e flexível. Além disso, conforme Graglia e Lazzareschi (2018), com a nova revolução tecnológica, que conta com um rápido ciclo de escalabilidade das tecnologias disruptivas e uma demanda de qualificação diferente para os trabalhadores, esses impactam profundamente no mercado de trabalho e na vida social de todas as pessoas, exigindo a aquisição de competências definidas pelas novas tecnologias, visto que redefinem o perfil do trabalhador e os conhecimentos intelectuais e culturais necessários.

Dito isso, a fim de se compreender como se configura o mercado de trabalho atualmente, e, de que forma será impactado pelas inúmeras mudanças que ocorrem no contexto geopolítico mundial, destaca-se a análise realizada bianualmente pelo Fórum Econômico Mundial, *World Economic Forum* (WEF), em específico o Relatório sobre o Futuro do Trabalho, que abarca essas mudanças e o que se pode esperar do mercado de trabalho nos próximos cinco anos na perspectiva de 803 empresas que juntas, empregam mais de 11,3 milhões de trabalhadores,

sendo eles de 27 grupos industriais e 45 economias no mundo todo (Fórum Econômico Mundial, 2024).

O WEF é uma organização internacional sem fins lucrativos criada em 1971, que promove a cooperação público-privada a partir de uma plataforma global que conecta essas partes interessadas, a fim de promover iniciativas que visam a cooperação e o progresso. É composta por empresas, acadêmicos, políticos e pela sociedade civil, e possui uma atuação imparcial e independente, com o intuito de realizar agendas globais, regionais e industriais, em prol de elevados padrões de governança e integridade moral e intelectual. Atualmente, a fim de ter uma base de dados mais sólida, o WEF desenvolve relatórios e *white papers* escritos por especialistas globais, com o intuito de promover o conhecimento e debates relevantes. Além disso, possui plataformas de colaboração em 10 centros diferentes de atuação, que permite o trabalho conjunto das partes interessadas na busca por soluções para questões globais. Um desses relatórios, é o Futuro do Emprego, que se baseia em uma pesquisa realizada com grandes empregadores do mundo, com o intuito de coletar suas percepções acerca das tendências para o futuro do trabalho, o que deve ocorrer no mercado de trabalho, quais competências estão sendo mais procuradas, entre outras informações (Fórum Econômico Mundial 2024).

Elaborado desde 2016, esse relatório é feito com empresas de diversos setores econômicos, tais como: Governo e Setor Público; Petróleo e Gás; Mídia, Entretenimento e Esportes; Educação e Treinamento; Cuidados, Serviços Pessoais e Bem-Estar; entre outros. Esse, é usado como referência por muitas empresas para auxiliar na tomada de decisão e elaboração estratégica, sobretudo porque ele contém a perspectiva do que irá mudar no mercado, considerando tecnologias e tendências (Fórum Econômico Mundial, 2024). Para tratar acerca das competências, o relatório se baseia na Taxonomia de Competências Globais do Fórum Econômico Mundial, dividindo-as em Habilidades cognitivas, Habilidades de Engajamento, Ética, Habilidades gerenciais, Habilidades físicas, Autoeficácia, Habilidades tecnológicas, e Trabalhando com outras pessoas (Relatório do Futuro do trabalho, 2023). Nesse contexto, temos que as competências são demonstradas em um determinado contexto para uma finalidade específica (Montezano; Isidro, 2020), e representam as capacidades do indivíduo para gerar entregas de resultados ao bom desempenho (Montezano *et al.*, 2021).

Conforme a quarta edição, sendo o relatório mais atual, WEF (2023), as 10 principais competências essenciais que são exigidas atualmente pelas empresas, estão mais relacionadas

às taxonomias de Autoeficácia (4), Habilidades Cognitivas (2), seguido de Trabalhando com outras pessoas (2), Habilidades Tecnológicas (1) e Habilidades Gerenciais (1), enquanto que para os próximos cinco anos, houve uma alteração, com o aumento de Habilidades Cognitivas (3), Habilidades Tecnológicas (2), e Habilidades de Engajamento (1), uma redução para as de Autoeficácia (3) e um estagnamento para as de Habilidades Gerenciais (1), e saiu as de Trabalhando com outras pessoas (0). Além disso, ainda de acordo com o Relatório (2023), espera-se que 23% dos empregos mudem até 2027, e que a adoção da tecnologia, o acesso digital, a transição verde e a localização das cadeias de suprimentos, culminarão no crescimento líquido de empregos, com 69 milhões novos criados e 83 milhões eliminados, sobretudo nas áreas de especialistas em IA, segurança da informação e aprendizado de máquina, Sustentabilidade, e analistas de inteligência empresarial (WEF, 2023).

No total, o Relatório apresenta 26 competências, sendo elas: 1. Pensamento criativo; 2. Pensamento analítico; 3. Alfabetização tecnológica; 4. Curiosidade e aprendizagem ao longo da vida; 5. Resiliência, flexibilidade e agilidade; 6. Sistemas a pensar; 7. IA e *big data*; 8. Motivação e autoconsciência; 9. Gestão de talentos; 10. Orientação de serviços e atendimento ao cliente; 11. Liderança e influência social; 12. Empatia e escuta ativa; 13. Confiabilidade e atenção aos detalhes; 14. Gestão de recursos e operações; 15. Redes e cibersegurança; 16. Controle de qualidade; 17. Design e experiência do usuário; 18. Ensino e mentoria; 19. Gestão ambiental; 20. Programação; 21. Marketing e mídia; 22. Multilinguismo; 23. Leitura, escrita e matemática; 24. Cidadania global; 25. Habilidades de processamento sensorial; 26. Destreza manual, resistência e precisão.

Apresentadas de forma unificada conforme dividido no parágrafo anterior, para a presente pesquisa optou-se por separar as competências de Curiosidade e Aprendizagem ao longo da vida, Resiliência, Flexibilidade e Agilidade, IA e *Big data*, Motivação e Autoconsciência, Liderança e Influência social, Empatia e Escuta ativa, Gestão de recursos e Gestão de operações, Leitura, Escrita e Matemática, Destreza manual, Resistência e Precisão, por considerar que possuem conceitos distintos e que não poderiam ser analisados conjuntamente. Dessas 38, 12 competências não foram consideradas para essa pesquisa: Programação, Sistemas a pensar e, Redes e Cibersegurança, são conhecimentos muito específicos de cursos de tecnologia, então não se viu relevância de citar no formulário visto que foi aplicado independentemente do curso de formação. Motivação, Agilidade e Habilidades de processamento sensorial foram consideradas dentro da competência de Autoconsciência,

enquanto a competência de Resistência considerou-se dentro da análise de Resiliência. Por fim, as competências de Leitura e Matemática considerou-se irrelevantes por serem conhecimentos básicos desenvolvidos ao longo de toda a trajetória de ensino do indivíduo, e as competências de Destreza manual e Precisão, não se viu relevância para a presente pesquisa.

Além disso, a competência de Orientação de serviço e atendimento ao cliente foi renomeada para Atendimento ao cliente, na qual considerou-se a orientação de serviço como uma competência implícita no atendimento ao cliente. A competência de Influência social foi renomeada para Relacionamento interpessoal, com o intuito de abarcar todos os relacionamentos do indivíduo; a Empatia foi renomeada para Inteligência emocional, visto a sua relevância e relação com a empatia; e a competência de Confiabilidade e atenção aos detalhes enxugou-se para apenas Atenção aos detalhes por considerar que está implícito nessa atividade. Ainda, Gestão ambiental foi renomeada para Sustentabilidade ambiental, visto que é um termo mais atual, e a competência de Escrita foi renomeada para Comunicação, visto que a escrita tem essa intenção. Dessa forma, as 27 competências que são analisadas no presente trabalho foram: 1. Pensamento criativo; 2. Pensamento analítico; 3. Alfabetização tecnológica; 4. Curiosidade; 5. Aprendizagem ao longo da vida; 6. Resiliência; 7. Flexibilidade; 8. Inteligência artificial; 9. *Big data*; 10. Autoconsciência; 11. Gestão de talentos; 12. Atendimento ao cliente; 13. Liderança; 14. Relacionamento interpessoal; 15. Inteligência emocional; 16. Escuta ativa; 17. Atenção aos detalhes; 18. Gestão de recursos; 19. Visão sistêmica; 20. Controle de qualidade; 21. Design e experiência do usuário; 22. Ensino e mentoria; 23. Sustentabilidade ambiental; 24. Marketing e mídia; 25. Multilinguismo; 26. Comunicação; 27. Cidadania global.

Para uma melhor compreensão, buscou-se na literatura fundamentações do significado de cada uma das 27 competências consideradas como possíveis de serem desenvolvidas no contexto de Empresa Júnior, para contribuir com a descrição, conforme listado a seguir:

- **Pensamento Criativo:** Bortoloci, Jacob e Broietti (2020) reforça a importância do Pensamento Criativo (PC) em diversas áreas econômicas e sociais, sendo inclusive uma variável importante no progresso de um país, perante os diversos desafios presentes na sociedade, e ainda, mapeou e analisou diversos trabalhos sobre a temática, constatando que as áreas de Educação e Psicologia, são as que mais abordam a temática. Concomitantemente, Chazin Asp (2019) defende que a criatividade pode ser ensinada e

desenvolvida por qualquer indivíduo, sendo resultado de processos sistemáticos de treinamento, disciplina e método. Além disso, compreende que micros e macros processos corroboram o desenvolvimento do pensamento criativo, sendo eles processos internos do indivíduo que possibilitam a produção para o externo, e processos externos que estimulam a criatividade a partir de etapas do processo criativo, respectivamente. Não obstante, conforme Suave e Aguiar (2021), ao longo dos anos, diferentes especialistas já atribuíram conceitos para a criatividade, tais como produção de ideias novas e úteis, motor de vantagem competitiva nas organizações, produto de um processo, bem como o quanto está relacionada à solução de problemas.

- **Pensamento Analítico:** ao se tratar do fomento e da importância do pensamento crítico, ressalta-se uma pesquisa realizada pelo Centro de Pesquisa e Inovação em Educação (CERI) da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), em 11 países, que tinha por objetivo desenvolver uma linguagem comum acerca da compreensão e desenvolvimento da criatividade e do pensamento crítico no ensino primário e secundário. Conforme o relatório, essas competências são cada vez mais importantes no mercado de trabalho, visto que não podem ser automatizadas pela inteligência artificial e robótica, e conceitualiza o pensamento crítico como a avaliação do embasamento de uma afirmação ou ideia, a partir de questionamentos e análise de diferentes pontos de vista. Traz ainda a visão de diferentes especialistas, que a definem como um pensamento focado em decidir no que acreditar e/ou fazer, na avaliação de argumentos e evidências com o intuito de afirmar algo de forma embasada, além de estar relacionada com o reconhecimento de diferentes perspectivas, pressupostos, e estar diretamente relacionada com a tomada de decisões e solução de problemas, investigando de forma sistemática e analítica as variáveis envolvidas (Vincent-Lancrin *et al.*, 2019),
- **Alfabetização Tecnológica:** a alfabetização tecnológica, também chamada por alfabetização digital, apresenta conceitos diversos, variando para cada autor, e conforme citado por Cordenonzi *et al.* (2020), pode ser entendido como a capacidade de usar as tecnologias para melhorar aspectos como a condição e realização de trabalho ou desempenho, utilizar a Internet de forma consciente e ética, ter habilidades básicas para usar aparelhos eletrônicos, além de usar as mídias à favor de interesses pessoais e coletivos com responsabilidade. Ressalta ainda que a sociedade atual possui tecnologia em todos os setores e, que o sujeito tem a necessidade de ser alfabetizado digitalmente,

visto o desenvolvimento acelerado das tecnologias, globalização e inovação. Já para Gonçalves (2022), ao problematizar a importância da alfabetização científico-tecnológica como forma dos indivíduos interagirem na sua realidade, é interessante citar o argumento de que é necessário a habilidade de conhecer, interpretar, utilizar e dominar a tecnologia, para que os indivíduos não sejam dominados por ela.

- **Curiosidade:** Fochi (2022) traz diferentes perspectivas acerca do que seria a curiosidade, podendo ser um impulso natural, uma busca constante por conhecimento, além de ser espontâneo e essencial para que ocorra a aprendizagem. Cita ainda que, é através dela, que se desenvolve o hábito de questionar e de se compreender o mundo. Não obstante, Zilber (2022) retrata essa competência num contexto organizacional como sendo fundamental para a inovação, conceituando-a como a experimentação de novas ideias e situações, e a habilidade de questionar os métodos atuais.
- **Aprendizagem ao longo da vida:** Souza *et al.* (2021) cita a importância da educação como um modo de vida, ligada a um processo de aprendizagem baseado na experiência por meio da vivência, com situações de aprendizagem nos diferentes contextos da vida, desde o trabalho, até a família e sociedade. Relata ainda como sendo uma forma de crescimento e educação permanente, possibilitando a todos uma inclusão social alinhada com o crescimento econômico e da cidadania, e tendo como benefícios a aprendizagem, o desenvolvimento pessoal, e o conseqüente bem-estar. Ainda, conforme o Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho (2021), temos que a aprendizagem ao longo da vida é uma necessidade frente às rápidas mudanças que têm ocorrido, desde as áreas tecnológicas e digitais, até a transição energética, que acabaram por renovar as competências necessárias para o ingresso no mercado de trabalho. Considerando ainda as tendências demográficas, na qual com a desaceleração da população ativa e o aumento no envelhecimento, temos uma sociedade com competências obsoletas e que necessitam de atualização e qualificação, sendo necessário aprender a aprender, visto que o aprendizado não se resume mais à educação básica ou de nível superior.
- **Resiliência:** conforme Polidore, Stone e Kretz (2020), o conceito de resiliência transita muitos territórios, como da física e das ciências humanas, e então veem como uma “Capacidade de adaptação ou recuperação diante de adversidades”, e que isso tem implicações éticas, políticas e estéticas. Já para Taboada, Legal e Machado (2006), a

análise foi feita com base nas principais definições constantes na literatura, e por isso, traz à tona temas relacionados a essa competência, tais como estresse, vulnerabilidade e fatores de risco. Ainda nesse trabalho, explicitam três definições, sendo eles: a resiliência enquanto um processo de adaptação ou superação, como um fator inato ou fator adquirido, e como algo circunstancial ou característica permanente.

- **Flexibilidade:** Lizote *et al.* (2023) aborda a flexibilidade como uma competência essencial frente ao dinamismo organizacional, sendo necessária ser desenvolvida em toda a hierarquia organizacional, de forma a não limitar ou ter resistência perante novas estratégias e novos comportamentos, eventualmente necessários para a sobrevivência e crescimento da empresa. Além disso, conceituam a flexibilidade como sendo a capacidade de estar constantemente atualizado e aberto para compreender as informações das diversas áreas do saber, de flexibilizar o pensamento em busca de uma melhor compreensão de caminhos resolutivos e interferências, ou mesmo, a capacidade de reestruturar ou adaptar o conhecimento frente a uma nova situação ou problema, podendo variar de acordo com as condições do meio.
- **Inteligência Artificial (IA):** Giraffa e Santos (2023) a coloca como uma subárea da Ciência da Computação e, ainda que o termo tenha sido utilizado pela primeira vez em 1956 por John McCarthy, estudiosos já a classificaram como o estudo de produzir máquinas inteligentes, ou mesmo, o estudo que objetiva fazer com que os computadores façam atividades que atualmente os humanos fazem melhor. Não obstante, ainda conforme Giraffa e Santos (2023), resume como sendo “desenvolver algoritmos e sistemas capazes de realizar tarefas que normalmente exigem inteligência humana, tais como: reconhecimento de padrões, aprendizado de máquina, raciocínio e tomada de decisões.” Já Pereira (2021), relaciona o termo ao contexto empresarial, sendo a IA um conjunto de *softwares* que cria sistemas capazes de executar atividades semelhantes à inteligência humana.
- **Big Data:** Mahmoudian *et al.* (2023) traz o termo como recente no âmbito da tecnologia e, contextualiza acerca da massiva quantidade de dados gerados pela Internet e pelas tecnologias conectadas às redes, resultando no chamado *big data*. Trata ainda, sobre a sua relevância e importância nos negócios modernos, que permitem a melhoria e personalização dos serviços, entre outros benefícios. Concomitantemente, o big data

também impulsiona o desenvolvimento de novas tecnologias que sejam capazes de armazenar, visualizar, gerenciar e analisar quantidades cada vez maiores de dados. Logo, temos que o *Big Data* se refere à “Grande quantidade de dados”, e no contexto deste trabalho, objetiva-se analisar, se, com base nesses dados, o indivíduo consegue analisar, aplicar e embasar estrategicamente as tomadas de decisões.

- **Autoconsciência:** Moura *et al.* (2024) traz essa competência como sendo a capacidade de voltar o olhar para si mesmo, baseando-se em reflexões e ruminções, ou seja, pensamentos positivos voltados para a busca do conhecimento pessoal e, pensamentos negativos e depreciativos de si, respectivamente. Ressalta ainda que, esse último, está mais presente nas mulheres ao se considerar seu papel sociocultural e, está relacionado ao sofrimento psíquico, depressão e outros transtornos psicopatológicos. Traz ainda a perspectiva de que é inerente dos seres humanos, a consciência de ser um ser autônomo, refletir sobre os próprios comportamentos e características, ou mesmo, a capacidade de receber e processar estímulos com base na experiência.
- **Gestão de talentos:** conforme Silvestre (2024), o talento pode ser entendido como o conjunto de habilidades de um indivíduo, considerando suas experiências, conhecimentos, e até personalidade e capacidade de aprender. Não obstante, o trabalho trata dessa competência no contexto organizacional, na qual os trabalhadores de melhor desempenho, também chamados de colaboradores de Nível A, são mais valiosos para as empresas visto que contribuem mais com o desempenho e inovação da empresa, colaborando com vantagem competitiva e conseqüentemente com a diferenciação no mercado. Seguindo essa mentalidade, compreendeu-se que as empresas precisam das pessoas e, foi então que a atenção se voltou para a gestão desses talentos, sendo uma atuação voltada para atrair, desenvolver e reter esses talentos. Concomitantemente, Almeida (2021) traz o conceito de talento voltado para as competências que um indivíduo tem e que o diferencia dos demais, ajudando a empresa a ter vantagem competitiva. Nessa perspectiva, as organizações têm focado na elaboração de políticas e práticas de gestão de talentos de forma estratégica.
- **Atendimento ao cliente:** a qualidade no atendimento ao cliente aumenta a concorrência e configura-se como um diferencial competitivo no mercado, visto que os consumidores têm sido cada vez mais seletivos e têm buscado um melhor atendimento. Além disso,

influencia em diversas áreas da empresa, desde o marketing até as estratégias organizacionais e, tem a satisfação do cliente e a qualidade como foco, atendendo às necessidades e anseios dos consumidores (Sabatin *et al.*, 2022). Não obstante, Ivo *et al.* (2021) traz à tona o termo “foco no cliente”, na qual as organizações têm buscado oferecer atendimentos personalizados como forma de conquistar e fidelizar os clientes, citando também a mudança do comportamento dos consumidores, que estão atualmente priorizando a qualidade dos produtos e serviços, bem como no atendimento e sua satisfação pessoal.

- **Liderança:** Aparecido *et al.* (2022) contextualiza a atuação da liderança na indústria 4.0, também chamada de Quarta Revolução Industrial, que é caracterizada pela conectividade, inovações tecnológicas e transformações contínuas. Aborda também os diferentes papéis que a liderança assumiu ao longo da história, sendo eles de supervisão, coordenação de atividades, influência no comportamento dos membros de sua equipe e, inclusive, de juntar as necessidades dos liderados e da empresa, e promover o desenvolvimento de ambos. Além disso, traz que uma habilidade importante da liderança é a de analisar os diversos fatores e todos seus níveis de complexidade, antes de tomar as decisões. Concomitantemente, Queiroz (2021) afirma que um novo perfil de liderança tem sido necessário, sobretudo ao se considerar a era da transformação digital, que acaba por demandar novas competências desse profissional frente à complexidade e diversidade nas organizações. Interessante citar também que nesse contexto da Indústria 4.0, temos que tecnologias se tornam padrão em poucos anos ou meses, e elas possibilitam a interação do mundo físico e digital, além de estarem digitalizando e automatizando vários processos, o que influencia na atuação da liderança. Seu conceito ao longo do tempo foi influenciado pelo contexto político, econômico e cultural, já tendo sido associado a um herói, líder religioso ou mesmo ao contrato social, além de ser uma pessoa de um grupo com a responsabilidade formal ou informal, de coordenar as atividades, ou a pessoa responsável pelos resultados obtidos a partir de sua influência, ou mesmo, a influência pessoal que o indivíduo exerce em determinada situação para o alcance de um objetivo.
- **Relacionamento Interpessoal:** Conforme Gonçalves *et al.* (2021), que traz uma perspectiva da importância do relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho, explica que este está relacionado com diferentes fatores, tais como autoconhecimento,

ética, comunicação e empatia, e considera ainda o meio competitivo existente dentro das organizações, o que potencializa a sua importância. Relata ainda que os seres humanos são seres sociais e que essa competência é observada na relação entre os indivíduos, e do indivíduo com um grupo, sendo uma habilidade de lidar com as pessoas de forma eficaz e adequada às necessidades da situação. Concomitantemente, Beserra e Macedo (2020) trazem uma visão complementar ao tratarem das singularidades de cada indivíduo e o quanto a cultura organizacional influencia no comportamento de seus profissionais, visto que relacionamentos interpessoais deficientes podem trazer prejuízos financeiros e até mesmo de imagem para a empresa.

- **Inteligência Emocional:** Sendo o conhecimento consciente das próprias responsabilidades e do bem-estar próprio e dos outros, a inteligência emocional, ou controle emocional, possibilita a transformação do ambiente familiar e profissional (Alves, 2021). Além disso, está relacionado com o controle das próprias emoções e seu uso inteligente, mudando atitudes e decisões, e entendendo melhor as outras pessoas. Refere-se à capacidade de perceber, compreender e assimilar a emoção, promovendo o equilíbrio entre a emoção e a razão. Ressalta ainda benefícios como maior desenvolvimento pessoal e profissional, aumento da produtividade, autoestima e automotivação. Não obstante, ao se analisar no contexto das organizações, é necessário que o indivíduo compreenda e gerencie suas emoções, administrando e expressando-as de forma adequada, possibilitando um melhor ambiente de trabalho e o alcance das metas (Souza, 2021).
- **Escuta ativa:** Macedo e Ramos (2021) traz o conceito de ser um estado de espírito oportuno para ouvir, sendo muito importante para a comunicação empresarial e para o desenvolvimento da empatia, promovendo a construção de relacionamentos de confiança. Além disso, cita que é um processo ativo e, que é essencial para as organizações, visto que há uma heterogeneidade entre as pessoas e equipes, e que a escuta ativa atenua os conflitos resultantes desses diferentes pontos de vista e vivência. Trata ainda que é uma habilidade participativa das lideranças, que permite encorajar os colaboradores a se expressarem e conseqüentemente impulsiona a produção do conhecimento. Soares (2023) traz a escuta ativa como uma competência essencial para os profissionais de Responsabilidade Social Empresarial, responsáveis por mitigar e mediar os conflitos entre a empresa e a comunidade. Conceitua ainda que se refere à

ouvir atentamente o que o interlocutor fala, de forma a absorver as informações passadas, não estando relacionado com o mudar de ideia, concordar ou discordar. Enquanto ouvir é o processo fisiológico, escutar é estar atento com o significado da mensagem, considerando aspectos verbais e não verbais.

- **Atenção aos detalhes:** A partir de uma análise acerca das competências socioemocionais necessárias perante os conflitos sociais e suas perspectivas futuras, Accioly e Lamosa (2021) traz a atenção aos detalhes como uma habilidade de consciência demandada pelos empresários do Brasil. Concomitantemente, Souza e Santos (2020) traz essa competência como umas das necessárias para a atuação gerencial no contexto da Indústria 4.0, e Bidart e Santos (2021) traz essa competência como diferencial no mercado de trabalho dos profissionais autistas, visto que alguns apresentam forte capacidade de realizar atividades repetitivas, com concentração, foco e atenção aos detalhes.
- **Gestão de recursos:** Grejo e Lunkes (2022) traz um enfoque na gestão de recursos na perspectiva da sustentabilidade, na qual, visto que a atuação empresarial gera diversos resíduos que degradam o meio ambiente, e que as produções têm sido cada vez maiores e mais rápidas, é um diferencial competitivo as que apresentam práticas sustentáveis em seus processos, produtos e recursos, aumentando o seu nível de maturidade da sustentabilidade. Referente ao uso eficiente de energia, materiais e recursos hídricos, as empresas se beneficiam com a redução de custos, valorização de suas ações, diferencial de mercado, aperfeiçoa sua imagem, e ainda, colabora com alcance das metas da Organização das Nações Unidas (ONU), os dezessete Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Maia (2022) complementa, com foco nos recursos humanos, relatando uma análise das tendências do pós pandemia e os seus impactos nos modelos de gestão, na qual a organização deve integrar seus recursos à estratégia da empresa, de forma a otimizá-los.
- **Visão sistêmica:** Visão Sistêmica da Vida: uma concepção unificada e suas implicações filosóficas, políticas, sociais e econômicas, 1ª edição de Fritjof Capra de 2014, trata essa competência na perspectiva da ciência, cuja mentalidade se baseia em padrões, relações e contextos, também chamada de “pensamento sistêmico” ou “pensamento por meio de sistemas”. Aborda ainda que é uma visão integrada, holística, complexa e não linear,

cujo termo emergiu com os biólogos, ao tratarem acerca da interligação no funcionamento do organismo dos seres vivos, e suas interações com os demais. Concomitantemente, Abreu e Neto (2022) aborda esse conceito na perspectiva das relações de trabalho, se referindo como um sistema de elementos inter-relacionados, que possuem interdependência.

- **Controle de qualidade:** Com a Quarta Revolução Industrial e a Indústria 4.0, os sistemas e processos de produção têm evoluído, sobretudo ao se considerar a conexão, digitalização e alta produtividade, que têm transformado a indústria tradicional com o intuito de atender e gerenciar as novas expectativas e demandas do mercado, com grandes volumes e complexidade. Além disso, com o aperfeiçoamento produtivo a partir de automações de processos e redução de custos e recursos humanos, a atividade de gestão da qualidade foi se aprimorando de acordo com as necessidades do mercado, colaborando com um melhor desempenho interno, processos mais bem estruturados, maior capacitação dos envolvidos, bem como com a potencialização e diferenciação da organização no mercado competitivo. Ainda, a gestão da qualidade passa por etapas de inspeção, controle estatístico, garantia da qualidade e seu gerenciamento estratégico, estando relacionado a fatores como desempenho, durabilidade, estética, assistência, confiabilidade, conformidade e outros, que se baseiam nas necessidades, anseios e expectativas dos clientes (Morais *et al.*, 2020). Meira *et al.* (2021) já aborda o monitoramento da qualidade na gestão dos serviços de saúde, tanto no âmbito privado quanto no público, tendo a auditoria uma função essencial nesse processo, contribuindo para sua adequação às normas e regulamentos, sua eficácia, integridade e confiabilidade dos registros. Além disso, Souza (2018) traz a gestão da qualidade como ferramenta para elevar a produção e competitividade no mercado, buscando garantir a satisfação do cliente, de forma a manter e conquistar novos, aumentando a lucratividade e produtividade, e prestando um atendimento de qualidade.
- **Design e experiência do usuário:** Burak (2020) aborda o ensino desses dois temas como forma de qualificação docente, na qual conceitua o Design como sendo o planejamento, organização e estruturação da interação entre a pessoa e a empresa, objetivando uma comunicação eficiente, e traz a Experiência, como sendo o conjunto de técnicas para compreender o comportamento dos usuários durante a utilização do produto, considerando aspectos como o porquê, para quê, como e onde consomem.

Concomitantemente, Stati e Sarmiento (2021) traz o conceito voltado para a usabilidade, que pode ser implementado em todos os produtos e serviços, visto que considera aspectos como sua acessibilidade, facilidade de uso, sua eficiência, grau de compreensão e propensão a erros, seu *feedback*, suas orientações e navegação, entre outros, não se resumindo às funcionalidades, mas a todo o planejamento, gerência e desenvolvimento, que objetiva tornar a experiência do usuário o mais agradável possível.

- **Ensino e mentoria:** A mentoria é uma ferramenta de propagação de conhecimento, e sua origem remete a 800 anos antes de Cristo, na época da Grécia. Sendo o mentor, a pessoa responsável por apoiar o desenvolvimento de outros profissionais com base em sua experiência e competência, a mentoria está relacionada à orientação, ensino, aconselhamento e apoio de uma pessoa mais experiente, à outra, ou seja, é a relação entre o mentor e o mentorando. Além disso, é uma forte prática no mundo empreendedor, visto que é relevante para o desenvolvimento dos profissionais e treinamento nas empresas, com base na transmissão de conhecimento, e suporte psicossocial relevante, durante um período de tempo estabelecido previamente (Tonon *et al.*, 2022). Não obstante, Oliveira *et al.* (2023) trata desse processo de ensino voltado para o contexto da saúde em um relato de experiência, na qual observou-se benefícios como um aprendizado mútuo, o desenvolvimento de habilidades técnicas e o crescimento autônomo. Ainda, Carvalho (2015), traz o conceito de ensino-aprendizado, na qual são processos comportamentais interdependentes, que ensinar se refere à uma tarefa atribuída ao professor de passar o conteúdo, enquanto o aprendizado refere-se ao comportamento do aluno em resposta à intervenção do professor, e que o possibilita agir diferente do que fazia antes.
- **Sustentabilidade ambiental:** Pinto (2021) aborda a sustentabilidade ambiental como um fator que promove a confiança dos consumidores na indústria hoteleira, na qual a adoção de padrões de consumo mais consciente, culmina em uma melhor transparência e credibilidade em seus compromissos. Devendo ser integrado às estratégias do negócio, a sustentabilidade está relacionada com a responsabilidade e compromisso entre as gerações, acerca das restrições e usos dos recursos naturais, e considerando uma abordagem integrada do componente ambiental, econômico e social. Não obstante, com a sustentabilidade na estratégia da empresa, esta acaba por identificar os seus impactos

e tomar decisões em prol da prosperidade com bom custo-benefício, respeitando os direitos humanos e conservando e gerindo os seus recursos de forma a minimizar o impacto na biodiversidade animal e vegetal. Concomitantemente, Souza e Abdala (2020) complementa o conceito e trata acerca do contexto em que o termo ganhou força, na qual com o intuito de atender as necessidades de produção e consumo contemporâneo, os processos produtivos e práticas tradicionais têm usado descontroladamente os recursos do meio ambiente, e fora agravado com o desenvolvimento da modernização agrícola e das indústrias.

- **Marketing e mídia:** Camargos *et al.* (2021) trata a mídia digital como um fator importante na atração e fidelização dos clientes, sobretudo ao fortalecer a imagem dos consultórios odontológicos como uma empresa e por disseminar o conhecimento, o serviço prestado e, melhorar a comunicação entre a clínica e o potencial cliente de forma mais abrangente. Concomitantemente, Pinheiro, T. e Pinheiro, L. (2023) trata do marketing de relacionamento, sendo esse o processo de identificação e desenvolvimento de trocas relacionais com o intuito de melhorar o desempenho da organização, feito principalmente mediante tecnologia em um relacionamento contínuo. Ainda, Pereira (2021) aborda o conceito na perspectiva do seu impacto nos pequenos empreendimentos durante a pandemia, na qual considerando a sociedade contemporânea, tecnológica e globalizada, é essencial o uso do marketing digital como forma de promover a compra e venda de produtos e serviços no comércio eletrônico. Além disso, cita que o marketing digital analisa os relacionamentos e as necessidades do consumidor ideal, de forma a criar vínculos e uma relação mais duradoura com o cliente.
- **Multilinguismo:** Devido à globalização progressiva, a sociedade contemporânea está cada vez mais diversificada, e então observa-se o multilinguismo, ou seja, a coexistência de diferentes línguas. Além disso, importante citar o fenômeno do inglês, muito usado para comunicação no planeta como um todo, e, interessante citar que as instituições europeias incentivam o aprendizado de mais duas línguas estrangeiras, além da materna, por meio da adoção de políticas (Verdelho, 2023). Scholl (2020) traz ainda que a comunicação multilíngue é complexa, e está relacionada com a translíngua, que considera a linguagem humana como heterogênea e com processos múltiplos e distintos.

- **Comunicação:** A sociedade contemporânea utiliza bastante a tecnologia, no entanto, o uso correto da língua materna ainda é uma competência importante para o ingresso no mercado de trabalho, visto que a comunicação é um elemento necessário para a interação humana. Além disso, traz a comunicação verbal como um sistema de símbolos e regras, usado pelos seres humanos para se comunicarem, organizar e armazenar ideias (Rodrigues, 2024). Não obstante, Cruz e Jaoude (2023) trata acerca da comunicação dentro das organizações, e conceitua as formas de comunicação, sendo elas: Oral, na qual considera-se as palavras, o tom, altura e velocidade na qual são ditas; Escrita, cujas informações são guardadas para a posterioridade e seguem regras gramaticais; e Não verbal, referente às expressões faciais e os movimentos corporais. Ademais, o processo da comunicação se divide em etapas, na qual o emissor codifica uma mensagem, a transmite por um canal até o receptor, que então irá decodificá-la para compreender a mensagem, e por fim, pode dar uma resposta ou não. Pode ainda ocorrer os chamados “ruídos” durante esse processo, na qual a mensagem chega ao receptor diferente do codificado pelo emissor.
- **Cidadania global:** Poziomyck e Guilherme (2022) aborda uma revisão de literatura acerca do seu conceito, e por isso trata como sendo um sentimento de pertencimento a uma humanidade comum, com interdependência e interconectividade, e que por isso resulta em um compromisso de enfrentar os desafios globais de forma ativa, sendo o termo “global” referente ao processo de globalização. Conforme Diógenes *et al.* (2020), a cidadania global contribui para a formação de cidadãos comprometidos com a sustentabilidade do planeta, considerando um consumo mais responsável, e com a promoção do respeito pela diversidade e pelos direitos individuais e coletivos, fortalecendo a noção de corresponsabilidade e valorizando o diálogo para solução pacífica de conflitos. Ainda, Azevedo *et al.* (2021) complementa que está relacionado à solidariedade entre os povos como forma de desenvolvimento do planeta como um todo, na qual seria insustentável as nações mais ricas conservarem os seus *status quo* às custas do restante do planeta. Explica ainda que o conceito surgiu após os contextos de guerra, em vista à criação de um sistema global de defesa dos direitos humanos e sociais, e de defesa dos grupos minoritários, do multiculturalismo e do meio ambiente, tendo ainda o fator tecnológico e da globalização, que impulsionou a expansão da cidadania para além dos limites políticos e territoriais, em um contexto mais amplo de compromisso.

3. Metodologia

Foi feito um estudo de caso de natureza aplicada e abordagem hipotética, com pesquisa teórica-empírica, descritiva, e de abordagem qualitativa e quantitativa. O procedimento adotado na perspectiva teórica foi pesquisas bibliográficas, conforme consta na fundamentação teórica, e documental do Relatório do Futuro do Trabalho, para identificar e descrever as competências necessárias para o futuro do trabalho, visto que neste, não há uma explicação ou descrição dos conceitos considerados para a pesquisa, estando essa etapa vinculada ao primeiro objetivo específico. Em seguida, com base nessas competências, usou-se uma abordagem quantitativa na perspectiva empírica, aplicando questionário para identificar o grau de desenvolvimento das competências na formação acadêmica e nas Empresas Juniores, de modo a permitir o alcance dos outros três objetivos específicos da pesquisa.

Para a elaboração do questionário eletrônico, estruturou-se uma primeira versão para validação semântica das descrições das competências, de modo a verificar se o público-alvo da pesquisa conseguiria compreender as descrições. Sendo assim, utilizou-se uma lista de 27 competências elencadas no Relatório sobre o Futuro do Trabalho, e a partir de pesquisas bibliográficas, documentais e as diretrizes de descrição de competências do Carbone *et al.* (2006), elaborou-se as respectivas descrições. A fim de validá-las, aplicou-se esse formulário para juniores e pós juniores da EJ do IDP, Axia, e com 15 estudantes de administração do IDP, para verificar o grau de clareza de cada uma delas, por meio de uma escala de likert de 5 pontos: sendo 1 Discordo totalmente até 5 Concordo totalmente. Nessa etapa, calculou-se o grau de concordância da clareza a partir da soma das respostas em 4 e 5 da escala, e alterou-se as que obtiveram valor inferior a 75% de grau de concordância. Também foram considerados os comentários de sugestões feitas em pergunta aberta no questionário de validação para aperfeiçoar pontualmente algumas delas. Dessa forma, das 27 competências, 19 foram aperfeiçoadas com base nos feedbacks e então inseridas no questionário eletrônico oficial de coleta da pesquisa.

Depois da validação, o questionário oficial, que pode ser visto na íntegra no Apêndice A do presente trabalho, foi estruturado com uma seção inicial de apresentação, com as informações principais da pesquisa, os responsáveis, o objetivo, sua estrutura e a importância da participação, bem como com uma pergunta binária se o indivíduo concorda em participar voluntariamente ou não. Em seguida, na segunda seção há uma lista de 27 competências, com o nome, descrição, e uma classificação acerca do nível de concordância sobre o

desenvolvimento da competência na faculdade, e a partir da atuação no Movimento Empresa Júnior (MEJ). Utilizou-se a mesma escala de likert de 1 a 5 utilizada na etapa de validação. No final dessa seção, há ainda uma pergunta aberta para caso haja a intenção de complementar, comentar ou perguntar algo. As competências citadas são: Pensamento Criativo, Pensamento Analítico, Alfabetização Tecnológica, Curiosidade, Aprendizagem ao Longo da Vida, Resiliência, Flexibilidade, Inteligência Artificial, Big Data, Autoconsciência, Gestão de Talentos, Atendimento ao Cliente, Liderança, Relacionamento Interpessoal, Inteligência Emocional, Escuta Ativa, Atenção aos Detalhes, Gestão de Recursos, Visão Sistêmica, Controle de Qualidade, Design e Experiência do Usuário, Ensino e Mentoria, Sustentabilidade Ambiental, Marketing e Mídia, Multilinguismo, Comunicação e Cidadania Global. Na terceira seção, objetiva-se caracterizar e compreender quem são os participantes, e por isso conta com 11 perguntas, sendo elas referentes a gênero, raça, idade, vínculo com o MEJ, tempo de experiência no MEJ, tempo de saída do MEJ, áreas que atuou, curso, vínculo com o Ensino Superior, estado e o tipo de instituição de ensino (pública ou privada). Por fim, há uma seção de agradecimento e meios de contato com a autora do presente trabalho.

O público-alvo deste trabalho abarca os juniores e pós juniores do MEJ no Brasil, ou seja, as pessoas que estão atuando, e as que já atuaram, mas que atualmente não estão em uma instituição do Movimento. Dito isso, como é uma população infinita visto que não é possível mensurar um número preciso de pessoas que já atuaram desde o início do movimento no Brasil, considerou-se, conforme Asenahabi e Ikoha (2023), uma amostra mínima de 400 respostas como necessária para obter uma representatividade da população foco da pesquisa.

A coleta de dados foi realizada do dia 29 de agosto até 19 de outubro de 2024. Como estratégia de coleta, considerando a necessidade de obtenção da amostra mínima de participação e tendo em vista que os desafios de retorno de algumas abordagens, o formulário foi divulgado de diferentes formas, sendo elas: divulgação em grupos de juniores e pós juniores do Telegram, presencialmente no ENEJ 2024, abordando grupos de pessoas durante o evento e colando panfletos nas paredes, através de contato com os presidentes das federações, solicitação de apoio na divulgação por professores da rede de contato da orientadora, divulgação personalizada diretamente com as EJs pelo instagram e e-mail, além de postagens em grupos da comunidade MEJ no LinkedIn. Tentou-se também parceria direto com as instituições, e com a Brasil Júnior, além de mensagens diretas pelo LinkedIn, aos juniores e pós juniores de qualquer EJ do Brasil.

Como resultado, obteve-se uma amostra de 712 pessoas, superando a amostra mínima necessária para que haja a representatividade da população, conforme detalhado no Quadro 2.

Quadro 2 - Perfil dos participantes da pesquisa

Variável	Categoria	Frequência (%)
Gênero	Feminino	49,6%
	Masculino	49,9%
	Outro	0,1%
	Prefiro não declarar	0,3%
Raça	Branco	67,8%
	Preto	6,5%
	Pardo	22,6%
	Amarelo	2,3%
	Indígena	0,0%
	Prefiro não declarar	0,8%
Idade	Até 19 anos	21,1%
	Entre 20 e 24	66,1%
	Entre 25 e 29	9,7%
	Entre 30 e 34	0,0%
	De 35 para cima	1,1%
Vínculo com o MEJ	Sou pós júnior...	32,1%
	Estou atuando!	67,9%

Variável	Categoria	Frequência (%)
Tempo de experiência no MEJ	Até 6 meses	15,6%
	Entre 7 e 12 meses	25,2%
	Entre 13 e 18 meses	23,2%
	Entre 19 e 24 meses	14,9%
	Entre 25 e 30 meses	9,0%
	Entre 31 e 36 meses	6,0%
	Acima de 36 meses	6,0%
Tempo de saída do MEJ	Menos de 12 meses	16,6%
	A partir de 12 a 23 meses	8,4%
	De 24 a 35 meses	3,8%
	A partir de 36 meses	5,1%
	Estou atuando!	66,1%
Áreas de atuação	Apenas em cargos de gestão (Ex: Presidente, Diretor, Gerente,...)	16,0%
	Apenas como consultor júnior (Qualquer atuação que não em cargo de gestão)	28,3%
	Tanto como consultor quanto em cargo de gestão	55,7%
Vínculo com o Ensino Superior	Estou cursando	88,7%
	Já me formei!	11,0%
	Abandonei o Ensino Superior	0,3%
Tipo de instituição quando vivenciou o MEJ	Instituição pública	89,5%
	Instituição privada	10,5%

Fonte: Elaborado pela autora.

A fim de se analisar os cursos citados no formulário, baseou-se na classificação de cursos de graduação por área de conhecimento, da Associação Brasileira de Mantenedoras de Ensino Superior (ABMES), e os resultados podem ser observados no Quadro 3. Para as respostas com dois cursos, considerou-se a formação realizada durante a atuação no MEJ, e os cursos de Administração (146), Engenharia de produção (78) e Engenharia civil (50), foram os mais recorrentes na pesquisa.

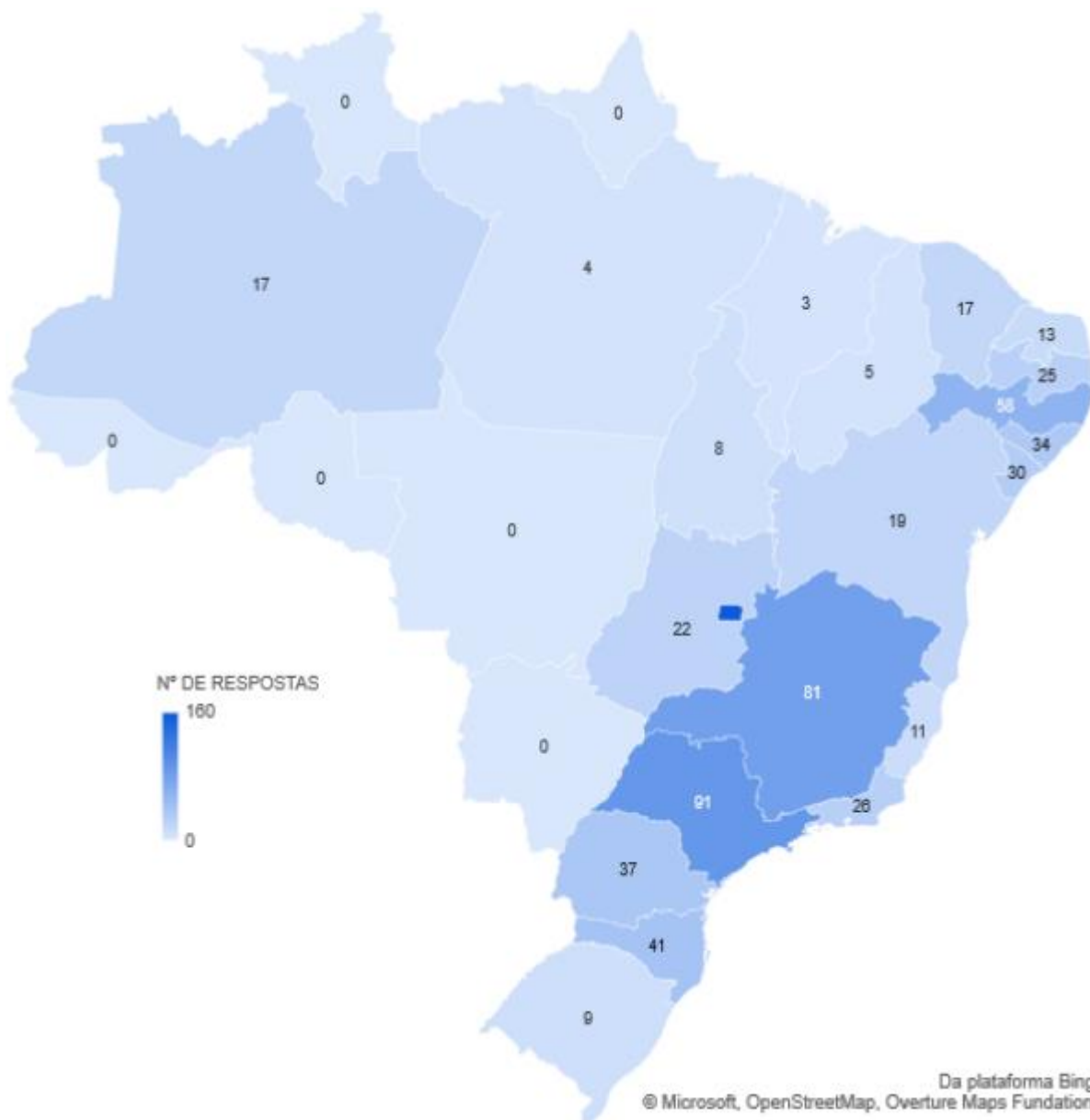
Quadro 3 - Consolidação dos Cursos de Graduação por Área de Conhecimento

Classificação	Frequência (%)
Educação	0,0%
Humanidades e Artes	2,4%
Ciência sociais, Negócios e Direito	43,7%
Ciências, Matemática e Computação	6,3%
Engenharia, Produção e Construção	41,4%
Agricultura e Veterinária	2,4%
Saúde e Bem-estar Social	2,7%
Serviços	0,4%
Não respondeu com o nome do curso	0,7%

Fonte: Elaborado pela autora.

Além disso, pode-se verificar na Figura 1, a divisão das respostas dentre os estados e o Distrito Federal, na qual os cinco com maior participação foram o Distrito Federal (160), seguido de São Paulo (91), Minas Gerais (81), Pernambuco (58) e Santa Catarina (41).

Figura 1 - Mapa da divisão geográfica da participação dos Estados na pesquisa



Fonte: Elaborado pela autora.

Para a análise de dados, a amostragem será não probabilística e analisada de forma quantitativa, por estatística descritiva no Excel. Será apresentado a frequência, média, desvio padrão, coeficiente de variação e grau de concordância, e para as perguntas abertas será utilizado uma análise de conteúdo.

4. Resultados

4.1 Descrição das competências necessárias ao futuro do trabalho - Validação

Visto a falta de conceitualização das competências no Relatório de 2023, e a partir de pesquisa na literatura, elaborou-se descrições para cada uma das 27 competências, e essas, foram validadas em uma etapa de validação com 23 respondentes. Com base nos feedbacks, 19 competências tiveram um aperfeiçoamento para o questionário eletrônico, sendo que as competências de Inteligência Artificial, Sustentabilidade Ambiental e Multilinguismo foram as únicas que obtiveram percentuais inferiores a 50% no grau de concordância da clareza. Pode-se observar no Quadro 4 as descrições finais e o grau de concordância da clareza da etapa de validação obtido na primeira versão da descrição.

Quadro 4 - Descrição, Referência e Grau de Concordância da Clareza das Competências

Competência	Descrição Final	Referência Bibliográfica	Grau de concordância da clareza (%)
Pensamento Criativo	Capacidade de gerar novas ideias e solucionar problemas, podendo ela ser ensinada e desenvolvida a partir de micros e macro processos, e estímulos internos e externos.	(Bortoloci <i>et al.</i> , 2020) (Chazin Asp, 2019) (Suave; Aguiar, 2021)	96%
Pensamento Analítico	Capacidade de examinar, questionar e avaliar por meio de diferentes perspectivas, pressupostos e evidências, com um objetivo pré estabelecido, seja ele argumentar, justificar ou solucionar, fundamentando tomadas de decisão.	(Vincent-Lancrin <i>et al.</i> , 2019)	100%
Alfabetização tecnológica	Capacidade do indivíduo de conhecer, interpretar e utilizar as tecnologias de forma consciente e ética, para suprir interesses pessoais ou coletivos, melhorar atividades e desempenhos, e assim interagir na sua realidade.	(Cordenonzi <i>et al.</i> , 2020) (Gonçalves, 2022)	65%
Curiosidade	Impulso por conhecimento, que busca compreender e questionar os métodos atuais, e então desenvolver e experimentar novas ideias.	(Fochi, 2022) (Zilber, 2022)	83%
Aprendizagem ao longo da vida	Capacidade de aprender continuamente, promovendo o desenvolvimento pessoal de forma a manter os conhecimentos e habilidades alinhados com as necessidades do mundo moderno.	(Souza <i>et al.</i> , 2021) Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho (2021)	96%
Resiliência	Capacidade de superar, se adaptar e/ou ressignificar, situações adversas do seu contexto.	(Polidore <i>et al.</i> , 2020) (Taboada <i>et al.</i> 2006)	78%

Competência	Descrição Final	Referência Bibliográfica	Grau de concordância da clareza (%)
Flexibilidade	Capacidade de se adaptar, reestruturar e flexibilizar o pensamento e/ou comportamento, frente às alterações do meio em que se insere.	(Lizote <i>et al.</i> , 2023)	96%
Inteligência Artificial (IA)	Capacidade do indivíduo em utilizar as tecnologias criadas para fazer e pensar como os seres humanos, realizando de forma mais eficiente o que a inteligência humana já faz, em diferentes contextos.	(Giraffa; Santos, 2023) (Pereira, 2021)	39%
<i>Big Data</i>	Capacidade do indivíduo de analisar, aplicar e embasar estrategicamente as tomadas de decisões com base na consolidação das grandes quantidades de dados.	(Mahmoudian <i>et al.</i> , 2023)	57%
Autoconsciência	Capacidade de perceber, processar e refletir por estímulos, voltando o olhar para si mesmo, considerando suas características e capacidades.	(Moura <i>et al.</i> , 2024)	78%
Gestão de talentos	Capacidade de atrair, reconhecer, desenvolver e reter os indivíduos com as competências certas nas atribuições certas, de forma estratégica.	(Silvestre, 2024) (Almeida, 2021)	83%
Atendimento ao cliente	Capacidade de identificar e atender as necessidades e anseios do cliente, e entregar um atendimento e soluções com uma qualidade percebida pelo cliente.	(Sabatin <i>et al.</i> , 2022) (Ivo <i>et al.</i> , 2021)	91%
Liderança	Capacidade de mobilizar a equipe, tomando decisões estratégicas e racionais a partir da análise de diversos fatores, com o intuito de alcançar determinado objetivo.	(Aparecido <i>et al.</i> , 2022) (Queiroz, 2021)	96%
Relacionamento Interpessoal	Capacidade do indivíduo de lidar com outro indivíduo ou com um grupo, de forma eficaz e ética, de acordo com o contexto em que se encontra.	(Gonçalves <i>et al.</i> , 2021) (Beserra; Macedo, 2020)	96%
Inteligência Emocional	Capacidade do indivíduo de perceber, compreender e expressar suas emoções de forma adequada, equilibrando a emoção e a razão de acordo com a situação.	(Alves, 2021) (Souza, 2021)	61%
Escuta Ativa	Capacidade do indivíduo de escutar ativamente e atentamente ao que o interlocutor transmite em sua comunicação verbal e não verbal.	(Macedo; Ramos, 2021) (Soares, 2023)	87%
Atenção aos detalhes	Capacidade de centralizar a atenção em uma determinada atividade e ou situação, de forma a perceber detalhes pequenos.	(Accioly; Lamosa, 2021) (Souza; Santos, 2020) (Bidart; Santos, 2021)	78%

Competência	Descrição Final	Referência Bibliográfica	Grau de concordância da clareza (%)
Gestão de recursos	Capacidade de gerir e alocar os recursos, sejam eles materiais ou humanos, de forma a executar eficientemente determinada tarefa, alcançando determinado resultado pré-estabelecido e acordado entre as partes.	(Grejo; Lunkes, 2022) (Maia, 2022)	70%
Visão sistêmica	Capacidade do indivíduo de compreender as inter-relações das áreas e respectivas responsabilidades, com o pensamento voltado para as relações e contextos da empresa.	Visão Sistêmica da Vida: uma concepção unificada e suas implicações filosóficas, políticas, sociais e econômicas (2014) (Abreu; Neto, 2022)	78%
Controle de qualidade	Capacidade do indivíduo analisar criticamente e gerenciar as atividades que envolvem os produtos/serviços, garantindo a sua conformidade legal e usual, de forma a promover a satisfação dos clientes ou envolvidos no processo como um todo.	(Morais <i>et al.</i> , 2020) (Meira <i>et al.</i> , 2021) (Souza, 2018)	70%
Design e experiência do usuário	Capacidade de planejar, organizar, estruturar e desenvolver produtos e serviços, com o intuito de promover a melhor experiência possível para o usuário.	(Burak, 2020) (Stati; Sarmiento, 2021)	70%
Ensino e mentoria	Capacidade do indivíduo de ensinar, orientar e aconselhar outra pessoa, com base em seus conhecimentos e experiências, por um período de tempo pré-estabelecido.	(Tonon <i>et al.</i> , 2022) (Oliveira <i>et al.</i> , 2023)	83%
Sustentabilidade ambiental	Capacidade de conservar e gerir estrategicamente os seus recursos, considerando um bom custo-benefício e minimizando o impacto nos ecossistemas.	(Pinto, 2021) (Souza; Abdala, 2020)	35%
Marketing e mídia	Capacidade de analisar as necessidades e comportamentos do consumidor, e assim, elaborar e aplicar estratégias que possibilitem a divulgação e venda dos produtos e/ou serviços, bem como de melhorias da imagem institucional.	(Camargos <i>et al.</i> , 2021) (Pinheiro, T.; Pinheiro, L., 2023) (Pereira, 2021)	83%
Multilinguismo	Capacidade de ler, compreender e de se comunicar por meio de diferentes línguas, tanto a materna quanto uma língua diferente dessa.	(Verdelho, 2023) (Scholl, 2020)	39%
Comunicação	Capacidade de receber e transmitir mensagens pelo processo de comunicação, de forma clara e coesa, seja de forma verbal ou escrita.	(Rodrigues, 2024) (Cruz; Jaoude, 2023)	91%

Competência	Descrição Final	Referência Bibliográfica	Grau de concordância da clareza (%)
Cidadania global	Capacidade do indivíduo de atuar no dia a dia em prol do compromisso com a sustentabilidade, desenvolvendo um consumo mais consciente, com o respeito pela diversidade e direitos individuais e coletivos, e com a promoção do diálogo na resolução de conflitos.	(Poziomyck; Guilherme, 2022) (Diógenes <i>et al.</i> , 2020) (Azevedo <i>et al.</i> , 2021)	61%

Fonte: Elaborado pela autora.

4.2 Competências desenvolvidas na formação acadêmica

Com base na coleta, os dados referentes às percepções de desenvolvimento durante a formação acadêmica foram consolidados e analisados, conforme demonstrado na íntegra no Quadro 5, sendo as frequências, média, desvio padrão e coeficiente de variação, as análises realizadas e demonstradas abaixo.

Quadro 5 - Dados e Análise Descritiva das Competências desenvolvidas na Formação Acadêmica

Competência	Frequência					Média	Desvio padrão	Coeficiente de variação
	1	2	3	4	5			
Pensamento criativo	51	126	176	271	87	3,31	1,12	34%
Pensamento analítico	33	78	121	313	166	3,70	1,08	29%
Alfabetização tecnológica	63	117	186	225	120	3,31	1,19	36%
Curiosidade	41	88	135	258	189	3,66	1,16	32%
Aprendizagem ao longo da vida	32	73	137	260	209	3,76	1,12	30%
Resiliência	59	93	121	207	231	3,64	1,28	35%
Flexibilidade	54	123	155	225	154	3,42	1,22	36%
Inteligência artificial	152	113	143	178	125	3,02	1,40	47%
Big data	145	136	170	167	93	2,90	1,33	46%
Autoconsciência	77	119	155	228	132	3,31	1,25	38%
Gestão de talentos	187	180	160	130	54	2,56	1,26	49%
Atendimento ao	330	145	121	81	34	2,08	1,23	59%

Competência	Frequência					Média	Desvio padrão	Coeficiente de variação
	1	2	3	4	5			
cliente								
Liderança	159	158	175	156	63	2,73	1,27	47%
Relacionamento interpessoal	47	65	129	271	199	3,72	1,16	31%
Inteligência emocional	113	131	182	172	113	3,06	1,30	43%
Escuta ativa	71	125	154	209	152	3,35	1,27	38%
Atenção aos detalhes	30	69	153	265	194	3,74	1,09	29%
Gestão de recursos	78	147	163	203	120	3,20	1,25	39%
Visão sistêmica	80	129	147	214	141	3,29	1,28	39%
Controle de qualidade	80	125	155	226	125	3,27	1,26	38%
Design e experiência do usuário	154	149	180	146	82	2,79	1,30	47%
Ensino e mentoria	64	86	127	241	193	3,58	1,25	35%
Sustentabilidade ambiental	83	106	182	197	143	3,30	1,27	39%
Marketing e mídia	216	142	158	125	70	2,57	1,34	52%
Multilinguismo	135	104	144	202	126	3,11	1,37	44%
Comunicação	44	79	137	244	207	3,69	1,18	32%
Cidadania global	74	81	180	213	163	3,44	1,25	36%

Fonte: Elaborado pela autora

Ao se analisar as médias, expostas no Quadro 5, ressalta-se que não houve média iguais a 4, em nenhuma das 27 competências elencadas, na qual treze indicam neutralidade, oito indicam tendência a concordar, e seis ficaram no intervalo de 2 a 3, indicando tendência a discordar do desenvolvimento das competências, sendo elas Atendimento ao cliente (2,08), Gestão de talentos (2,56), Marketing e mídia (2,57), Liderança (2,73), Design e experiência do usuário (2,79) e Big Data (2,90). Além disso, analisando os coeficientes de variação obtidos, temos que 24 competências possuem dados heterogêneos, tendo valores superiores a 30%, com destaque para as competências de Inteligência emocional (43%), Multilinguismo (44%), Big

data (46%), Inteligência Artificial (47%), Liderança (47%), Design e experiência do usuário (47%), Gestão de talentos (49%), Marketing e mídia (52%) e Atendimento ao cliente (59%), que foram acima dos 40%. As outras três apresentaram uma variação mediana, com valores próximos ou iguais a 30%, sendo elas Pensamento analítico (29%), Atenção aos detalhes (29%) e Aprendizagem ao longo da vida (30%).

Na formação acadêmica, tem-se que as cinco principais competências desenvolvidas foram Pensamento analítico (67,4%), Resiliência (66,6%), Relacionamento interpessoal (66,1%), Aprendizagem ao longo da vida (66,0%) e Atenção aos detalhes (64,6%). A competência de Relacionamento interpessoal já era esperada, visto que durante a formação acadêmica o estudante deve se relacionar com os demais colegas, professores, mentores, coordenadores, e demais pessoas com as quais interage diariamente durante a sua formação, bem como a competência de Pensamento analítico e Resiliência, na qual o estudante deve lidar com imprevistos, entregas específicas e prazos que muitas vezes são muito curtos, além de ter que examinar, avaliar e questionar os conteúdos, de forma a argumentar ou justificar de forma embasada em algum trabalho, apresentação ou artigo.

Não obstante, a competência de aprendizagem ao longo da vida demonstra que há uma cultura de estudo constante sendo desenvolvida nos estudantes, que agora se dedicam a se manterem atualizados. Concomitantemente, a competência de atenção aos detalhes pode estar relacionada com o *Big data* e às inúmeras conexões que os indivíduos podem estabelecer na palma da mão com as tecnologias, sendo necessário que o indivíduo centralize sua atenção de forma a realizar determinada atividade com maior foco e com menores chances de cometer equívocos.

4.3 Competências desenvolvidas na atuação no MEJ

Também com base na coleta, os dados referentes às percepções de desenvolvimento durante a atuação no MEJ foram consolidados e analisados, conforme demonstrado na íntegra no Quadro 6, sendo as frequências, média, desvio padrão e coeficiente de variação, as análises realizadas e demonstradas a seguir.

Quadro 6 - Dados e Análise Descritiva das Competências desenvolvidas no MEJ

Competência	Frequência					Média	Desvio padrão	Coeficiente de variação
	1	2	3	4	5			
Pensamento criativo	1	9	13	149	539	4,71	0,58	12%
Pensamento analítico	2	7	19	137	546	4,71	0,59	13%
Alfabetização tecnológica	6	17	46	234	408	4,44	0,79	18%
Curiosidade	4	15	26	156	510	4,62	0,71	15%
Aprendizagem ao longo da vida	4	8	27	152	520	4,65	0,66	14%
Resiliência	1	8	12	103	587	4,78	0,54	11%
Flexibilidade	2	4	24	129	552	4,72	0,58	12%
Inteligência artificial	60	66	130	196	259	3,74	1,27	34%
Big data	34	65	106	194	312	3,96	1,18	30%
Autoconsciência	4	10	36	173	488	4,59	0,70	15%
Gestão de talentos	5	12	34	170	490	4,59	0,72	16%
Atendimento ao cliente	1	12	18	97	583	4,76	0,59	12%
Liderança	4	5	11	78	613	4,82	0,54	11%
Relacionamento interpessoal	3	3	12	85	608	4,82	0,51	11%
Inteligência emocional	12	21	66	197	415	4,38	0,90	20%
Escuta ativa	3	8	34	185	481	4,59	0,68	15%
Atenção aos detalhes	3	9	51	185	463	4,54	0,72	16%
Gestão de recursos	3	18	43	166	481	4,55	0,76	17%
Visão sistêmica	3	9	26	149	524	4,66	0,65	14%
Controle de qualidade	8	18	47	178	460	4,50	0,82	18%
Design e experiência do usuário	12	17	72	158	452	4,44	0,89	20%

Competência	Frequência					Média	Desvio padrão	Coeficiente de variação
	1	2	3	4	5			
Ensino e mentoria	4	13	37	191	466	4,55	0,73	16%
Sustentabilidade ambiental	78	98	184	147	204	3,42	1,32	39%
Marketing e mídia	8	34	49	167	453	4,44	0,90	20%
Multilinguismo	152	117	189	119	134	2,95	1,39	47%
Comunicação	3	5	15	118	570	4,75	0,57	12%
Cidadania global	45	62	142	182	280	3,83	1,22	32%

Fonte: Elaborado pela autora.

Ao se analisar as médias, tem-se que quatro demonstram tendência a concordar, cinco ficaram no intervalo de 4 a 4,5, indicando concordância parcial, e dezessete indicam uma tendência à concordância total na média da percepção, com a média superior a 4,50. Apenas a competência de Multilinguismo obteve uma média inferior a 3, de 2,95. Além disso, analisando os coeficientes de variação obtidos, temos que treze competências possuem dados muito homogêneos, com valores inferiores ou iguais a 15%. Não obstante, dez possuem valores entre 16% e 30%, e apenas quatro possuem valores acima dos 30% indicando a heterogeneidade dos dados, ou seja, as respostas variaram muito com relação à média, sendo elas: Cidadania global (32%), Inteligência artificial (34%), Sustentabilidade ambiental (39%) e Multilinguismo (47%).

Não obstante, tem-se que as cinco principais competências desenvolvidas no MEJ, conforme grau de concordância, demonstrado no Quadro 8, são Relacionamento Interpessoal (97,5%), Liderança (97,2%), Resiliência (97%), Pensamento Criativo (96,8%) e Comunicação (96,8%). Possivelmente, Relacionamento Interpessoal e Comunicação obtiveram uma concordância quase igual a 100% em decorrência das responsabilidades diárias vinculadas na atuação, visto que o membro, independentemente de seu cargo, deve se comunicar com os demais membros, seu superior, ou mesmo com alguém da IES ou da federação, sendo necessário desenvolver essas duas competências. A Liderança se mostra como uma competência chave, na qual tanto a EJ quanto a federação necessitam de lideranças voluntárias para que exerçam suas respectivas funções, considerando a elaboração de planejamentos estratégicos, gestão de equipe, preparação de reuniões, divisão de tarefas e elaboração e alcance

de metas, variando apenas de escala, sendo a EJ voltada para as atividades internas e a federação em escala estadual considerando todas as EJs a ela vinculada.

Ainda, a competência de Resiliência é trabalhada por todos os integrantes, visto que devem lidar com imprevistos, riscos, insatisfações, prazos e pressões das lideranças, tanto nas entregas internas quanto nos atendimentos e entrega das soluções, que devem satisfazer o cliente. Por fim, a competência de Pensamento Criativo se mostra como um diferencial, pois durante a atuação é necessário a geração de novas ideias e a estruturação dos processos visando melhorias contínuas, além da criatividade para solucionar problemas de todos os tipos, desde a divulgação, até o engajamento, entrega e elaboração.

4.4 Comparação entre as experiências

No Quadro 7, pode-se observar uma análise comparativa entre as médias e grau de concordância entre a experiência na formação acadêmica e a atuação no MEJ. Considerando que o grau de concordância se refere à soma das respostas avaliadas em 4 e 5 na escala, observa-se que das 27 competências analisadas, 26 as pessoas alegaram que desenvolveram mais no MEJ do que no ensino superior, sendo que o multilinguismo foi a única competência em que o grau de concordância da formação acadêmica (46,1%) foi maior que a atuação no MEJ (35,6%). Ainda, a competência de sustentabilidade ambiental obteve resultados bem próximos, sendo uma concordância de 47,8% para a formação acadêmica, e 49,4% para a atuação no MEJ.

Não obstante, tem-se que as cinco principais competências desenvolvidas no MEJ são, segundo a taxonomia do Relatório (2023), duas de Trabalhando com pessoas, uma de Autoeficácia, e duas de Habilidade Cognitivas. Concomitantemente, na formação acadêmica foram uma de Habilidades Cognitivas, três de Autoeficácia, e uma de Trabalhando com pessoas.

Além disso, todas as competências no contexto da atuação no MEJ tiveram médias superiores quando comparado de forma equivalente com a média de cada competência no contexto da formação acadêmica. Concomitantemente, 21 competências no contexto do MEJ tiveram grau de concordância entre 80 e 100%, demonstrando que atuar no Movimento promove o desenvolvimento delas, mais do que apenas durante a graduação, enquanto ao comparar com os valores obtidos na formação acadêmica, o maior valor de concordância foi 67,4% para a competência de pensamento analítico.

Interessante citar ainda que com base na análise de comentários, conclui-se que alguns cursos não possuem o desenvolvimento de determinadas competências, conforme exemplificado nos comentários abaixo, reforçando a importância e relevância do MEJ no desenvolvimento delas.

- “Para justificar minhas respostas, eu estudo engenharia civil e considero um curso bem engessado e os professores não estimulam a criatividade dos alunos nem o conhecimento do mercado de trabalho”
- “Curso Ciência da Computação, o foco dos professores é total em ensinar as matérias, e as matérias complementares (Fundamentos de Administração, Empreendedorismo, e outras humanidades) são sempre lecionadas por alguém que não se importa e só passa algumas atividades inúteis para dar nota, ou num nível tão raso que não faz nenhuma diferença, muitas competências desenvolvi sozinha ou na EJ e na Instância.”
- “Meu curso é arquitetura e Urbanismo muita coisa precisei me auto desenvolver, outras disciplinas como empreendedorismo q fala sobre liderança só é eletiva e ofertada no fim do curso”
- “Fui estudante de arquitetura por isso acabei por desenvolver algumas habilidades no curso e muitas não tive contato, mas a ej foi fundamental pro meu desenvolvimento”
- “No meu curso de Química na UFS o plano pedagógico do curso e consequentemente os professores não conseguem trabalhar todas ou grande partes das habilidades que se é possível adquirir dentro de uma EJ. Pela minha experiência, isso está atrelado a falta de pensamento fora da caixa, envolvimento com EJs e capacidade de mudança dos mesmos.”

Quadro 7 - Análise Descritiva Comparativa entre as duas experiências

Competência	Formação acadêmica		MEJ	
	Média	Grau de concordância (%)	Média	Grau de concordância (%)
Pensamento criativo	3,31	50,4%	4,71	96,8%
Pensamento analítico	3,70	67,4%	4,71	96,1%
Alfabetização tecnológica	3,31	48,5%	4,44	90,3%

Competência	Formação acadêmica		MEJ	
	Média	Grau de concordância (%)	Média	Grau de concordância (%)
Curiosidade	3,66	62,9%	4,62	93,7%
Aprendizagem ao longo da vida	3,76	66,0%	4,65	94,5%
Resiliência	3,64	61,6%	4,78	97,0%
Flexibilidade	3,42	53,3%	4,72	95,8%
Inteligência artificial	3,02	42,6%	3,74	64,0%
Big Data	2,90	36,6%	3,96	71,2%
Autoconsciência	3,31	50,6%	4,59	93,0%
Gestão de talentos	2,56	25,9%	4,59	92,8%
Atendimento ao cliente	2,08	16,2%	4,76	95,6%
Liderança	2,73	30,8%	4,82	97,2%
Relacionamento interpessoal	3,72	66,1%	4,82	97,5%
Inteligência emocional	3,06	40,1%	4,38	86,1%
Escuta ativa	3,35	50,8%	4,59	93,7%
Atenção aos detalhes	3,74	64,6%	4,54	91,1%
Gestão de recursos	3,20	45,4%	4,55	91,0%
Visão sistêmica	3,29	49,9%	4,66	94,7%
Controle de qualidade	3,27	49,4%	4,50	89,7%
Design e experiência do usuário	2,79	32,1%	4,44	85,8%

Competência	Formação acadêmica		MEJ	
	Média	Grau de concordância (%)	Média	Grau de concordância (%)
Ensino e mentoria	3,58	61,0%	4,55	92,4%
Sustentabilidade ambiental	3,30	47,8%	3,42	49,4%
Marketing e mídia	2,57	27,4%	4,44	87,2%
Multilinguismo	3,11	46,1%	2,95	35,6%
Comunicação	3,69	63,4%	4,75	96,8%
Cidadania global	3,44	52,9%	3,83	65,0%

Fonte: Elaborado pela autora.

5. Conclusão

Este estudo objetivou analisar a influência da atuação em uma Empresa Júnior durante a formação acadêmica, especificamente no desenvolvimento das competências do futuro, que conforme o Relatório sobre o Futuro do Emprego do Fórum Econômico Mundial serão demandadas nos próximos cinco anos. Como resultado, conclui-se que a atuação em Empresas Juniores contribui significativamente para o desenvolvimento das competências exigidas pelo mercado de trabalho do futuro. No contexto, tem-se que a digitalização e as transformações trazidas pela Indústria 4.0 estão modificando profundamente os sistemas sociais e do mercado de trabalho, e redefinindo o perfil do trabalhador, sendo necessário o desenvolvimento de novas habilidades técnicas e intelectuais. As atividades extracurriculares, como as EJ, se mostraram eficientes na preparação de estudantes para esses novos desafios, proporcionando um espaço de aplicação dos conhecimentos adquiridos em sala de aula e assim, fomentando o desenvolvimento de comportamentos, atitudes e habilidades essenciais para o profissional contemporâneo.

Foi então que, com base nas 26 competências elencadas no Relatório sobre o Futuro do Trabalho de 2023, que não possuem descrição nesse Relatório, foram descritas com base em pesquisas bibliográficas, cujos resultados de concordância podem ser observados no Quadro 4, atendendo ao primeiro objetivo. Em seguida, após a coleta das 712 respostas, analisou-se

primeiro o desenvolvimento das competências no contexto da formação acadêmica, cujos resultados podem ser vistos no Quadro 5, e depois no contexto da atuação no MEJ, cujos resultados estão dispostos no Quadro 6, atendendo ao segundo objetivo e terceiro objetivo, respectivamente. Por fim, comparou-se algumas medidas, conforme o Quadro 7, atendendo ao quarto objetivo.

Tem-se então que os resultados indicam que, das 27 competências comprovadas, 25 foram desenvolvidas em um grau de concordância superior a 60%, com destaque para relacionamento interpessoal, liderança, resiliência, pensamento criativo e comunicação, que atingiram níveis de concordância superiores a 96%. Além disso, comparando o desenvolvimento dessas competências nos dois cenários, observa-se que a EJ é um ambiente mais favorável para o aprimoramento dessas habilidades. Competências como pensamento analítico, resiliência e atenção aos detalhes, embora desenvolvidas na formação acadêmica, obtiveram maior profundidade nas EJ, além das competências de relacionamento interpessoal, liderança, resiliência, pensamento criativo e comunicação, que estão diretamente relacionados com a atuação e desafios diários enfrentados pelos juniores.

Porém, a pesquisa revelou que certas competências, como sustentabilidade ambiental e multilinguismo, ainda carecem de maior desenvolvimento dentro das EJ, além de que, com base em comentários deixados na questão aberta do formulário, alguns cursos como Engenharia civil, Ciência da computação e Química, podem não desenvolver determinadas competências na sua grade, e que a atuação na EJ foi fundamental.

Durante a realização deste trabalho, a principal limitação foi a coleta das respostas, visto que o formulário é um pouco extenso e muitos optaram por não responder, apesar de todos os benefícios elencados nas mensagens de divulgação.

Ainda, o presente trabalho contribui para a literatura do MEJ, visto que comprova que atuar em uma EJ durante a graduação, promove o desenvolvimento das competências necessárias para ingressar no mercado de trabalho, fortalecendo a importância e relevância do MEJ, tanto para as Instituições de Ensino Superior, quanto para as empresas, que podem se basear no presente trabalho para as descrições de vagas e futuras contratações. Concomitantemente, gestores de IES podem se basear nele para estruturar as grades curriculares de forma mais atualizada e alinhada com o que será demandado de seus formandos.

Sugere-se que sejam realizados trabalhos que aprofundem a análise com base no tempo de experiência no MEJ, no tempo de saída, ou mesmo, com base nos cargos que atuou, de forma a se compreender com mais detalhes quais competências são desenvolvidas em respectivos cargos.

6. Referências

ACCIOLY, Inny; LAMOSA, Rodrigo de Azevedo Cruz. **As Competências Socioemocionais na Formação da Juventude: Mecanismos de Coerção e Consenso frente às Transformações no Mundo do Trabalho e os Conflitos Sociais no Brasil**. Revista Vértices, [S. l.], v. 23, n. 3, p. 706–733, 2021. DOI: 10.19180/1809-2667.v23n32021p706-733. Disponível em: <https://editoraessentia.iff.edu.br/index.php/vertices/article/view/15976>. Acesso em: 30 jul. 2024.

AGÊNCIA BRASILEIRA DE INTELIGÊNCIA. **DIVERSIDADE E ESCUTA ATIVA EM AGÊNCIAS DE INTELIGÊNCIA**. Revista Brasileira de Inteligência, v. 5, n. 1, p. 45-60, 2024. Disponível em: <https://rbi.abin.gov.br/RBI/article/view/180>. Acesso em: 30 jul. 2024.

ALVES, Israel Ribeiro. **A INTELIGÊNCIA EMOCIONAL: INFLUÊNCIA NA VIDA PROFISSIONAL E NAS ORGANIZAÇÕES**. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, [S. l.], v. 7, n. 12, p. 300–307, 2021. DOI: 10.51891/rease.v7i12.3386. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/3386>. Acesso em: 06 ago. 2024.

ALVES, Iron Pedreira; FARIA, Ivan; PEREIRA, Juliana Laranjeira. **Avaliação formativa e autorregulação da aprendizagem no ensino superior**. Revista Internacional de Educação Superior, Campinas, SP, v. 9, n. 00, p. e023035, 2022. DOI: 10.20396/riesup.v9i00.8668636. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/riesup/article/view/8668636>. Acesso em: 25 out. 2024.

ANTONES, R. C. **Qual é o futuro do trabalho na Era Digital?**. Laborare, São Paulo, Brasil, v. 3, n. 4, p. 6–14, 2020. DOI: 10.33637/2595-847x.2020-46. Disponível em: <https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/46>. Acesso em: 28 out. 2024.

ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020. Disponível em: https://www.academia.edu/45435667/ANTUNES_Ricardo_org_2020_Uberiza%C3%A7%C3%A3o_trabalho_digital_e_ind%C3%BAstria_4_0_1_ed_S%C3%A3o_Paulo_Boitempo_333_pp. Acesso em: 28 out. 2024.

ARAÚJO, A. B. A. de.; PASQUALETTO, A.; PIETRAFESA, P. A.; BELTRÃO, I. M. de J. **Brazilian higher education and its influence on regional development**. *Research, Society and Development*, [S. l.], v. 10, n. 10, p. e207101018759, 2021. DOI: 10.33448/rsd-v10i10.18759. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/18759>. Acesso em: 30 out. 2024.

ASENAHABI, Bostley Muyembe; IKOHA, Peters Anselemo. **Scientific Research Sample Size Determination**. *The International Journal of Science & Technoledge*, v. 11, n. 7, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.24940/theijst/2023/v11/i7/ST2307-008>. Acesso em: 18 out. 2024.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE EDUCAÇÃO SUPERIOR (ABMES). **Classificação de cursos**. Disponível em: <http://www.abmes.org.br/classificacao-de-cursos>. Acesso em: 23 out. 2024.

ASP, A. de L. C. **Criatividade Planejada: etapas e processos do desenvolvimento do pensamento criativo / *Planned Creativity: developing creative thinking***. *Brazilian Journal of Development*, [S. l.], v. 6, n. 1, p. 1227–1239, 2020. DOI: 10.34117/bjdv6n1-086. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/5995>. Acesso em: 23 jul. 2024

BALDAIA, Cátia Sofia Sousa; COSTA, Joana Daniela Azevedo; FERREIRA, Leonardo Camargo. **As atividades extracurriculares dos alunos do ensino superior e a sua influência nas escolhas dos cursos**. 2024. Disponível em: <https://isociologia.up.pt/sites/default/files/working-papers/WP%2085>. Acesso em: 25 out. 2024.

BENDER, T. (ed.). ***The university and the city: From medieval origins to the present***. Oxford: Oxford University Press, 1988. Disponível em: <https://www.cambridge.org/core/journals/history-of-education-quarterly/article/abs/thomas-bender-ed-the-university-and-the-city-from-medieval-origins-to-the-present-new-york-oxford-university-press-1988-pp-x-316-3995/40DBF8AABF99D5317A156F29DE1F15EE>. Acesso em: 31 out. 2024.

BORTOLOCI, N.; JACOB, J.; BROIETTI, F. **Os contextos investigativos de pensamento criativo em publicações acadêmicas**. *Revista Insignare Scientia - RIS*, v. 3, n. 5, p. 270-293, 18 dez. 2020. Disponível em: <https://periodicos.uffs.edu.br/index.php/RIS/article/view/11908>. Acesso em: 06 ago. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.267, de 6 de abril de 2016**. Altera a Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e a Lei nº 11.280, de 16 de fevereiro de 2006, para dispor sobre a proteção do patrimônio cultural e a garantia do direito à informação. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/113267.htm. Acesso em: 26 out. 2024.

BRASIL JÚNIOR. **DNA Júnior: Livro I - Conhecendo o MEJ**. Coordenação de Expansão, Brasil Júnior, 2015. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmninnibpcjpcglclefindmkaj/https://wp.ufpel.edu.br/crej/files/2012/09/DNAJu%CC%81nior-Livro-I-Conhecendo-o-MEJ.pdf>. Acesso em: 03 abr. 2024.

Burak, A. M. **MENTORING, DESIGN DE SERVIÇOS E DESIGN DE EXPERIÊNCIA (UX) APLICADOS COMO MODELO DE APRENDIZAGEM PARA A QUALIFICAÇÃO E FORMAÇÃO DOCENTE NA MODALIDADE DE ENSINO À DISTÂNCIA**. Disponível em: <https://www.opet.com.br/faculdade/revista-pedagogia/pdf/v10n1/MENTORING-DESIGN-DE-SERVIÇOS-E-DESIGN-DE-EXPERIENCIA.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2024.

Capra, Fritjof; Luisi, Pier Luigi. **Visão Sistêmica da Vida: Uma Concepção Unificada E Suas Implicações Filosóficas, Políticas, Sociais e Econômicas**. 2024. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=ptBR&lr=&id=JT7NDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=vis%C3%A3o+sistematica+psicologia&ots=LRPPc7FW0L&sig=6beRShLqa8Z3sHzACD6TvD-C2M0>. Acesso em: 19 ago. 2024.

CARBONE, Pedro Paulo; BRANDÃO, Hugo Pena; LEITE, João Batista Diniz; VILHENA, Rosa Maria de Paula. **Gestão por competências e gestão do conhecimento**. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006. 172 p. (Série Gestão de Pessoas). Acesso em: 25 out. 2024.

CÁSSIO ROLIM, Maurício Serra; BASTOS, Ana Paula. **Universidades e desenvolvimento regional: as bases para a inovação competitiva**. 2024. Disponível em: https://www3.eco.unicamp.br/nesur/images/arquivos/Livro_Universidades_e_Developmimento_Regional_Serra_Rolim_Bastos.pdf. Acesso em: 31 out. 2024.

CASSUNDÉ, Fernanda Roda de Souza Araújo; OLIVEIRA, Maurício Vitor Souza; ALENCAR, Maria Tereza Caldas; RODRIGUES, Nilson Fernando Marcos; RODRIGUES, Elias Eduardo Damasceno. **[Re]pensando o estágio na formação profissional dos estudantes de Administração: um estudo sobre a produção científica brasileira na área**. *Administração: Ensino e Pesquisa*, [S.l.], v. 18, n. 3, p. 594–623, 2017. DOI: 10.13058/raep.2017.v18n3.703. Disponível em: <https://raep.emnuvens.com.br/raep/article/view/703>. Acesso em: 25 out. 2024.

CASTREQUINI SABATIN, Igor; NOGUEIRA MORETI, Lucas; POLTRONIERI MELO, William; GUIRALDELLI BARBOSA, Vinicius. **A IMPORTÂNCIA DA SATISFAÇÃO DO CLIENTE PARA EMPRESA**. *RECIMA21 - Revista Científica Multidisciplinar* - ISSN 2675-6218, [S. l.], v. 3, n. 3, p. e331219, 2022. DOI: 10.47820/recima21.v3i3.1219. Disponível em: <https://recima21.com.br/index.php/recima21/article/view/1219>. Acesso em: 30 jul. 2024.

CESCONETTO, Simone Machado Moretto; NUNES, Thiago Soares; NETO, Luís Moretto. **As Empresas Juniores no Desenvolvimento de Competências Empreendedoras e Gerenciais**. *Revista de Administração da UEG* - ISSN 2236-1197, v. 3, n. 2, 2013. Disponível em: https://www.revista.ueg.br/index.php/revista_administracao/article/view/1099. Acesso em: 25 out. 2024.

CORDENONZI, W. H.; DEL PINO, J. C.; CONCEIÇÃO OLIVEIRA, E.; GUIMARÃES STROHSCHOEN, A. A. **Alfabetização – uma evolução do conceito: alfabetização e letramento em código**. *Texto Livre*, Belo Horizonte-MG, v. 13, n. 1, p. 137–155, 2020. DOI: 10.17851/1983-3652.13.1.137-155. Disponível em: <https://periodicos.ufmg.br/index.php/textolivres/article/view/24077>. Acesso em: 24 jul. 2024.

COSTA, L. B. da.; BIZARRIA, F. P. de A.; OLIVEIRA, C. B. de; SOUSA, I. P. de S.; SANTOS, S. L. C. dos. **(Re) Visiting the concept of Managerial Skills in training the Administrator to work in MPE, EJ and Startup**. *Research, Society and Development*, [S.l.], v. 10, n. 10, p. e05101018055, 2021. DOI: 10.33448/rsd-v10i10.18055. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/18055>. Acesso em: 26 out. 2024.

CRISTINA MICHELAN DE AZEVEDO, I.; NASCIMENTO ABREU, R.; MEISTER KO. FREITAG, R. **Desafios do português brasileiro como língua adicional para a cidadania**

global. Revista Linguagem & Ensino, v. 24, n. 2, p. 263-288, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/index.php/rle/article/view/19359>. Acesso em: 19 ago. 2024.

Cruz, R. M. C.; Jaoude, F. G. **Aplicação de ferramentas digitais na comunicação interna das organizações**. Disponível em: https://revistaes.com.br/wp-content/uploads/2023/03/ES_23010.pdf. Acesso em: 19 ago. 2024.

CUNHA, Gabriel Barros da. **Atividade extracurricular: uma componente importante no processo de formação integral de crianças e jovens**. 2024. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Gabriel-Da-Cunha-3/publication/361495728_Atividade_extracurricular_uma_componente_importante_no_processo_de_formacao_integral_de_crianças_e_jovens-La_actividad_extracurricular_un_componente_importante_en_el_proceso_de_la_formacion_integral_d/links/62b4ed9989e4f1160c95ae46/Atividade-extracurricular-uma-componente-importante-no-processo-de-formacao-integral-de-crianças-e-jovens-La-actividad-extracurricular-un-componente-importante-en-el-proceso-de-la-formacion-integral-d.pdf. Acesso em: 25 out. 2024.

DE OLIVEIRA, VV; DE SOUZA, GG; COSTA, AFP. **Mentoria no processo de ensino e aprendizagem do raciocínio clínico: relato de experiência**. *OBSERVATÓRIO DE LA ECONOMÍA LATINOAMERICANA*, [S. l.], v. 12, pág. 25298–25306, 2023. DOI: 10.55905/oelv21n12-100. Disponível em: <https://ojs.observatoriolatinoamericano.com/ojs/index.php/olel/article/view/2482>. Acesso em: 19 ago. 2024.

DE SOUSA, A. C.; ABDALA, K. de O. **SUSTENTABILIDADE, DO CONCEITO À ANÁLISE**. *Revista Metropolitana de Sustentabilidade* (ISSN 2318-3233), São Paulo, v. 10, n. 2, p. 146–166, 2020. Disponível em: <https://revistaseletronicas.fmu.br/index.php/rms/article/view/1985>. Acesso em: 19 ago. 2024.

Diógenes, C. G.; Valoyes Valoyes, A. Y.; Euzebio, U. **Implementación de la competencia 10 de la Base Nacional Común Curricular en Brasil: un análisis desde el concepto de Ciudadanía Global de la Agenda 2030**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbeped/a/cVNmyjW9YGbDhHnKgPfrgFx/?lang=es&format=pdf>. Acesso em: 19 ago. 2024.

DOS SANTOS FILHO, A.; JACINTO, P. M. dos S. **O impacto das atividades extracurriculares no desenvolvimento estudantil**. *Abatirá - Revista de Ciências Humanas e Linguagens*, [S. l.], v. 2, n. 3, p. 382–397, 2021. Disponível em: <https://www.revistas.uneb.br/index.php/abatira/article/view/10226>. Acesso em: 25 out. 2024.

FEDERAL MINISTRY OF LABOR AND SOCIAL AFFAIRS. **White Paper on the Future of Work**. Disponível em: <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Broschueren/a883-weissbuch.html>. Acesso em: 28 out. 2024.

FREITAS, Pablo Fernando Pessoa de; MONTEZANO, Lana; ODELIUS, Catarina Cecília. **A influência de Atividades Extracurriculares no Desenvolvimento de Competências Gerenciais em Grupos de Pesquisa**. *Administração: Ensino e Pesquisa*, [S. l.], v. 20, n. 1, p.

12–49, 2019. DOI: 10.13058/raep.2019.v20n1.1070. Disponível em: <https://raep.emnuvens.com.br/raep/article/view/1070>. Acesso em: 25 out. 2024.

GIRAFFA, Lucia; KHOLS-SANTOS, Pricila. **Inteligência Artificial e Educação: conceitos, aplicações e implicações no fazer docente**. Educação em Análise, Londrina, v. 8, n. 1, p. 116–134, 2023. DOI: 10.5433/1984-7939.2023v8n1p116. Disponível em: <https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/educanalise/article/view/48127>. Acesso em: 25 jul. 2024.

GONÇALVES VARGAS, A. P.; DE FÁTIMA FRANÇA, C.; DE FÁTIMA FRANÇA, C.; CHAGAS DE MORAES, L.; RODRIGUES VALTER, R. **PROMOVENDO A AUTONOMIA E A INDEPENDÊNCIA PELAS ATIVIDADES EXTRACURRICULARES: CULTURA POPULAR BRASILEIRA E DANÇA**. Apae Ciência, [S. l.], v. 19, n. 1, p. 149–157, 2023. DOI: 10.29327/216984.19.1-17. Disponível em: <https://apaeciencia.org.br/index.php/revista/article/view/398>. Acesso em: 25 out. 2024.

GRAGLIA, Marcelo Augusto Vieira; LAZZARESCHI, Noêmia. **A Indústria 4.0 e o Futuro do Trabalho: Tensões e Perspectivas**. Revista Brasileira de Sociologia - RBS, [S. l.], v. 6, n. 14, 2018. DOI: 10.20336/rbs.424. Disponível em: <https://rbs.sbsociologia.com.br/rbs/article/view/424>. Acesso em: 28 out. 2024.

GREJO, Leticia Matioli; LUNKES, Rogério João. **Does Sustainability Maturity Contribute to Sustainable Goals? A look at Resource Efficiency**. Revista de Gestão Social e Ambiental, São Paulo (SP), v. 16, n. 3, p. e03039, 2022. DOI: 10.24857/rgsa.v16n3-001. Disponível em: <https://rgsa.openaccesspublications.org/rgsa/article/view/3039>. Acesso em: 19 ago. 2024.

IEEE. **An Overview of Big Data Concepts, Methods, and Analytics: Challenges, Issues, and Opportunities**. Disponível em: <https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/10175760>. Acesso em: 24 jul. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE INFORMAÇÃO EM CIÊNCIA E TECNOLOGIA. **"Estabelecer objetivos de ensino": um programa de ensino para capacitar futuros professores**. Disponível em: https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UEL_d970545ef55215707bf1071553b864b0. Acesso em: 01 nov. 2024.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Censo da educação superior**. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-da-educacao-superior/resultados>. Acesso em: 25 out. 2024.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Resumo técnico do Censo da Educação Superior 2010**. Disponível em:

https://download.inep.gov.br/download/superior/censo/2010/resumo_tecnico_censo_educacao_superior_2010.pdf. Acesso em: 25 out. 2024.

IVO, J. K. .; ROCHA, M. B. da .; SILVA, Y. B. da. **Excelência no atendimento ao Cliente: Uma Abordagem Histórica e Contemporânea** . RACE - Revista de Administração do Cesmac, [S. l.], v. 10, p. 30–55, 2021. Disponível em: <https://revistas.cesmac.edu.br/administracao/article/view/1413>. Acesso em: 30 jul. 2024.

LIZOTE, Suzete Antonieta; TESTON, Sayonara de Fátima; ZAWADZKI, Patrick; SANTOS, Ana Paula dos; SILVA, Adroaldo Dias da. **Flexibilidade cognitiva e inteligência emocional no âmbito universitário**. 2024. Disponível em: https://admpg.com.br/2023/anais/arquivos/06302023_140604_649f1464d874f.pdf. Acesso em: 25 jul. 2024.

MAIA, Gabriela. **GESTÃO DE PESSOAS E RECURSOS HUMANOS: TENDÊNCIAS PÓS-PANDEMIA**. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, [S. l.], v. 8, n. 2, p. 705–728, 2022. DOI: 10.51891/rease.v8i2.4232. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/4232>. Acesso em: 30 jul. 2024.

MEIRA, S. R. C.; OLIVEIRA, A. de S. B.; SANTOS, C. O. **A contribuição da auditoria para a qualidade da gestão dos serviços de saúde / The audit's contribution to the quality of health service management**. *Brazilian Journal of Business*, [S. l.], v. 3, n. 1, p. 1021–1033, 2021. DOI: 10.34140/bjbv3n1-058. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJB/article/view/26310>. Acesso em: 23 ago. 2024.

MONTEZANO, L.; PETRY, I. S.; FROSSAD, L. B. de M.; ISIDRO, A. **Avaliação de competências organizacionais de órgão público federal: ótica de diferentes atores**. RACE - Revista de Administração, Contabilidade e Economia, [S. l.], v. 20, n. 2, p. 269–288, 2021. DOI: 10.18593/race.27236. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/race/article/view/27236>. Acesso em: 15 out. 2024.

MOSER, G.; FRANCISCO, T. H. A.; GUERRA, J. B. S. O. de A. **META-AVALIAÇÃO NO ENSINO SUPERIOR BRASILEIRO: DESAFIOS E OPORTUNIDADES PARA TRANSFORMAÇÃO E A SUSTENTABILIDADE INSTITUCIONAL**. Boletim de Conjuntura (BOCA), Boa Vista, v. 15, n. 45, p. 243–259, 2023. DOI: 10.5281/zenodo.8342793. Disponível em: <https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/2064>. Acesso em: 25 out. 2024.

MORAIS, M. de O.; COSTA NETO, P. L. de O.; SANTOS, O. S. dos; CARDOSO JR, A. P. .; SACOMANO, J. B. **The evolution of quality in industry 4.0. Research, Society and Development**, [S. l.], v. 9, n. 10, p. e3929108634, 2020. DOI: 10.33448/rsd-v9i10.8634.

Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/8634>. Acesso em: 23 ago. 2024.

MOURA, Juliana Bárbara Barboza de; SILVA JUNIOR, Renê Marcelino da; NASCIMENTO, Alessandro Medeiros do; ROAZI, Antonio. **Autoconsciência, saúde mental e desigualdade de gênero: O impacto do autofoco em homens e mulheres. 2024.** Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Antonio-Roazzi-2/publication/378037589_Autoconsciencia_saude_mental_e_desigualdade_de_genero_O_impacto_do_autofoco_em_homens_e_mulheres_Self-consciousness_mental_health_and_gender_inequality_The_impact_of_autofocus_on_men_and_women/links/65c42d331e1ec12eff7bd230/Autoconsciencia-saude-mental-e-desigualdade-de-genero-O-impacto-do-autofoco-em-homens-e-mulheres-Self-consciousness-mental-health-and-gender-inequality-The-impact-of-autofocus-on-men-and-women.pdf. Acesso em: 29 jul. 2024.

OLIVEIRA, Renato; SANTOS, Pedro Pereira dos. **O processo de mercantilização da Educação superior no Brasil e a negação da formação humana: uma análise crítica a partir de István Mészáros.** Revista Internacional de Educação Superior, Campinas, SP, v. 9, n. 00, p. e023046, 2022. DOI: 10.20396/riesup.v9i00.8663773. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/riesup/article/view/8663773>. Acesso em: 25 out. 2024.

REDAÇÃO. **A CURIOSIDADE, A INTENÇÃO E A MÃO: O ETHOS LÚDICO DO BEBÊ.** Humanidades e Inovação, v. 2, n. 1, p. 50-60, 2024. Disponível em: <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadeseinovacao/article/view/7032>. Acesso em: 24 jul. 2024.

REDAÇÃO. **A importância da administração para a sociedade.** Revista de Administração, v. 15, n. 2, p. 1-15, 2024. Disponível em: https://www.revista.ueg.br/index.php/revista_administracao/article/view/1099. Acesso em: 26 out. 2024.

REDAÇÃO. **A IMPORTÂNCIA DO RELACIONAMENTO INTERPESSOAL NO AMBIENTE DE TRABALHO EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA.** Revista AJES, v. 14,

n. 1, p. 23-34, 2024. Disponível em: <https://revista.ajes.edu.br/index.php/rca/article/view/414>. Acesso em: 06 ago. 2024.

REDAÇÃO. **Alfabetização científica, tecnológica ou científicotecnológica?** Paideia, v. 20, n. 1, p. 123-135, 2024. Disponível em: <http://revista.fumec.br/index.php/paideia/article/view/9463>. Acesso em: 24 jul. 2024.

REDAÇÃO. **A relação entre teoria e prática na administração.** Conexão, v. 12, n. 3, p. 123-130, 2024. Disponível em: <https://revistas.uepg.br/index.php/conexao/article/view/17375>. Acesso em: 26 out. 2024.

REDAÇÃO. **AUTISMO E MERCADO DE TRABALHO: A PERCEPÇÃO DO AUTISTA SOBRE SUAS COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS.** Disponível em: <https://www.academia.edu/download/81032640/19392.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2024.

REDAÇÃO. **AValiação de cursos do ensino superior no Brasil: O SINAES NA SUA RELAÇÃO COM A QUALIDADE.** Educação em Revista, v. 37, n. 1, p.116-130, 2021. Disponível em: http://educa.fcc.org.br/scielo.php?pid=S1983-92782021000100116&script=sci_arttext. Acesso em: 25 out. 2024.

REDAÇÃO. **Estratégias e práticas de gestão de talento em organizações internacionais.** Disponível em: <https://repositorium.uminho.pt/handle/1822/91641>. Acesso em: 30 jul. 2024.

REDAÇÃO. **Impactos da inovação tecnológica na saúde.** PUSF, v. 24, n. 1, p. 45-56, 2024. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pusf/a/BGHtKCLvTFPXrGyGFd9DV3M/#>. Acesso em: 26 out. 2024.

REDAÇÃO. **Inteligência emocional nas organizações.** Disponível em: <https://dspace.uniceplac.edu.br/handle/123456789/740>. Acesso em: 06 ago. 2024.

REDAÇÃO. **MARKETING DE RELACIONAMENTO NAS MÍDIAS SOCIAIS: REVISÃO SISTEMÁTICA E AGENDA DE PESQUISA.** Facesp, v. 12, n. 1, p. 90-104, 2024. Disponível em: <http://revista.fumec.br/index.php/facesp/article/view/9025>. Acesso em: 19 ago. 2024.

REDAÇÃO. **MARKETING DIGITAL: IMPACTO DA MÍDIA DIGITAL PARA OS PEQUENOS EMPREENDIMENTOS DURANTE A PANDEMIA.** Disponível em:

<https://www.pensaracademico.unifacig.edu.br/index.php/repositoriottcc/article/view/3397>. Acesso em: 19 ago. 2024.

REDAÇÃO. O uso de tecnologias na comunicação. e-Locução, v. 7, n. 1, p. 399-410, 2024. Disponível em: <https://periodicos.faex.edu.br/index.php/e-Locucacao/article/download/399/271>. Acesso em: 26 out. 2024.

REDAÇÃO. Os Relacionamentos Interpessoais e a Influência no Alcance dos Objetivos Organizacionais / *Interpersonal Relationships and the Influence on the Scope of Organizational Goals*. Disponível em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/2401>. Acesso em: 06 ago. 2024.

REDAÇÃO. Percepções da influência das atividades extracurriculares durante uma trajetória acadêmica. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/13395>. Acesso em: 25 out. 2024.

REDAÇÃO. Perfil das Empresas Inovadoras: As Condições Facilitadoras da Aprendizagem Organizacional presentes nas Empresas Inovadoras de Produtos no Setor Eletro - Eletrônico Brasileiro. Disponível em: <https://repositorio.altecasociacion.org/handle/20.500.13048/229>. Acesso em: 24 jul. 2024.

REDAÇÃO. Políticas e Práticas de Gestão de Talentos nas Organizações. Disponível em: http://www.unipiaget.edu.cv/file/doc_1_1832911774.pdf. Acesso em: 30 jul. 2024.

REDAÇÃO. Proposta de modelo multinível de competências para gestão pública inovadora. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/343194043_Proposta_de_Modelo_Multinivel_de_C ompetencias_para_Gestao_Publica_Inovadora. Acesso em: 06 ago. 2024.

REDAÇÃO. Relação entre atividades extracurriculares e mercado de trabalho: uma revisão integrativa da literatura brasileira. Revista Brasileira de Administração, v. 13, n. 2, p. 55-67, 2024. Disponível em: <https://www.sustenere.inf.br/index.php/rbadm/article/view/6051>. Acesso em: 25 out. 2024.

REDAÇÃO. Responsabilidade social empresarial: análise das competências profissionais do mediador de conflitos socioambientais entre empresa e comunidade. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/52198>. Acesso em: 30 jul. 2024.

REDAÇÃO. REVISITANDO OS CLÁSSICOS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: AS PERSPECTIVAS SISTÊMICA E ESTRATÉGICA. Revista Gestão & Negócios, v. 20, n.

3, p. 175-185, 2024. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/view/7177>. Acesso em: 19 ago. 2024.

REDAÇÃO. **Sustentabilidade ambiental como forma de promover a confiança dos consumidores da indústria hoteleira.** Disponível em: <https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/35241>. Acesso em: 19 ago. 2024.

REDAÇÃO. *The technological revolution and the benefits of digital marketing supported by dental ethics: integrative literature review.* Revista de Estudos e Pesquisas em Saúde e Desenvolvimento, v. 10, n. 2, p. 200-215, 2024. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/21622>. Acesso em: 19 ago. 2024.

REDAÇÃO. **Um estudo sobre o uso da Inteligência Artificial nas empresas.** Disponível em: <https://riu.ufam.edu.br/handle/prefix/5989>. Acesso em: 25 jul. 2024.

REIS QUEIROZ ISRAEL, Carolina. **Uma Análise sobre Liderança: da Teoria dos Traços à Liderança 4.0.** Boletim do Gerenciamento, [S.l.], v. 24, n. 24, p. 21-30, jun. 2021. ISSN 2595-6531. Disponível em: <https://nppg.org.br/revistas/boletimdogerenciamento/article/view/557>. Acesso em: 30 jul. 2024.

RODRIGUES, M. C. da P. **A leitura como técnica relevante no desenvolvimento da comunicação oral e escrita no trato pessoal e profissional.** Rebena - Revista Brasileira de Ensino e Aprendizagem, [S. l.], v. 8, p. 423-435, 2024. Disponível em: <https://rebena.emnuvens.com.br/revista/article/view/238>. Acesso em: 19 ago. 2024.

SCHOLL, A. P. **O conceito de translinguagem e suas implicações para os estudos sobre bilinguismo e multilinguismo.** Revista da ABRALIN, [S. l.], v. 19, n. 2, p. 1-5, 2020. DOI: 10.25189/rabralin.v19i2.1641. Disponível em: <https://revista.abralin.org/index.php/abralin/article/view/1641>. Acesso em: 19 ago. 2024.

SOUSA, DM de; COSTA, AMARR da; PARREIRA, NSM; COSTA, FM da S.; OSÓRIO, NB **Educação e aprendizagem ao longo da vida: uma prática educativa na universidade da maturidade.** Revista Brasileira de Desenvolvimento, [S. l.], v. 1, pág. 10864-10877, 2021. DOI: 10.34117/bjdv7n1-742. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/23930>. Acesso em: 25 jul. 2024.

SOUZA JÚNIOR, R. R. de; AMARO, R. de A. **Aprendizagem de Competências além da Sala de Aula: o papel dos programas extracurriculares.** Desenvolvimento em Questão, [S. l.], v. 18, n. 52, p. 249-266, 2020. DOI: 10.21527/2237-6453.2020.52.249-266. Disponível em: <https://www.revistas.unijui.edu.br/index.php/desenvolvimentoemquestao/article/view/9152>. Acesso em: 25 out. 2024.

Stati, Cesar Ricardo; Sarmiento, Camila Freitas. **Experiência do Usuário (UX).** 2024. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=z9cKEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=experi%C3%Aancia+do+usu%C3%>

A1rio+conceito&ots=fN_Tr4myw&sig=P5j-iukqQ12oWkR0P6RtFLKWTXo#v=onepage&q=experi%C3%AAncia%20do%20usu%C3%A1rio%20conceito&f=false. Acesso em: 19 ago. 2024.

SUAVE, Ricardo; AGUIAR, Andson Braga de. **LIDERANÇA, ESTILO DE PENSAMENTO CRIATIVO E INCENTIVOS AO DESEMPENHO NO TRABALHO EM STARTUPS.** *Advances in Scientific and Applied Accounting*, [S. l.], v. 14, n. 2, p. 252–264/265, 2021. DOI: 10.14392/asaa.2021140210. Disponível em: <https://asaa.emnuvens.com.br/asaa/article/view/782>. Acesso em: 23 jul. 2024.

TEIXEIRA DE SOUZA, M.; ALMADA SANTOS, FC. **Competências Operacionais e Indústria 4.0: Revisão Sistemática da Literatura.** *Future Studies Research Journal: Trends and Strategies*, [S. l.], v. 12, n. 2, p. 264–288, 2020. DOI: 10.24023/FutureJournal/2175-5825/2020.v12i2.499. Disponível em: <https://futurejournal.org/FSRJ/article/view/499>. Acesso em: 30 jul. 2024.

TISCHER, C. .; APARECIDO, G. R.; ZAMBON, M. S.; FREITAS, Éder M. de. **REFLEXÕES SOBRE A LIDERANÇA NO CONTEXTO DA INDÚSTRIA 4.0.** *Revista Científica Zoom Business Review - ISSN 2764-5142*, [S. l.], v. 1, n. 1, p. 25–38, 2022. Disponível em: <https://www.zoom.zamboneducacional.com/index.php/zbr/article/view/5>. Acesso em: 30 jul. 2024.

Tonon, A. P.; Macedo, F. L. **O potencial da mentoria como ferramenta de compartilhamento de conhecimento.** Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Adriana-Tonon-2/publication/362201708_O_potencial_da_mentoria_como_ferramenta_de_compartilhamento_de_conhecimento/links/62e91ff79d410c5ff37d7c90/O-potencial-da-mentoria-como-ferramenta-de-compartilhamento-de-conhecimento.pdf. Acesso em: 19 ago. 2024.

Verdelho, T. C. **O Desenvolvimento do Multilinguismo na UE.** Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Telmo-Verdelho/publication/372216042_O_Desenvolvimento_do_Multilinguismo_na_UE/links/64a96b558de7ed28ba85e7e5/O-Desenvolvimento-do-Multilinguismo-na-UE.pdf. Acesso em: 19 ago. 2024.

Vincent-Lancrin, S. et al. (2019). *Fostering Students' Creativity and Critical Thinking: What it Means in School, Educational Research and Innovation.* OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/62212c37-en>. Disponível em: https://read.oecd-ilibrary.org/education/fostering-students-creativity-and-critical-thinking_62212c37-en#page4. Acesso em: 24 jul. 2024.

WORLD ECONOMIC FORUM. *The Future of Jobs Report 2023.* Disponível em: <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/>. Acesso em: 17 abr. 2024.

WORLD ECONOMIC FORUM. *Future of Jobs Report 2023: Up to a quarter of jobs expected to change in next five years.* Disponível em: <https://www.weforum.org/press/2023/04/future->

of-jobs-report-2023-up-to-a-quarter-of-jobs-expected-to-change-in-next-five-years/. Acesso em: 28 out. 2024.

WORLD ECONOMIC FORUM. Future of Jobs 2023. Disponível em: <https://www.weforum.org/podcasts/radio-davos/episodes/future-of-jobs-2023/>. Acesso em: 28 out. 2024.

APÊNDICE A - Formulário de coleta da pesquisa

Seção 1

Olá!! 😊

Meu nome é Gabriela, sou de Brasília e vou me formar esse ano!

Mas para isso... **PRECISO DA SUA AJUDA** ⚠

Sou estudante do curso de Administração do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP), de Brasília - DF, e estou sendo orientada pela professora e consultora Lana Montezano.

Meu trabalho tem o intuito de entender se **atuar em uma Empresa Junior durante a graduação, influencia especificamente no desenvolvimento das competências do futuro**, estipuladas pelo Fórum Econômico Mundial (WEF), no Relatório sobre o Futuro do Trabalho de 2023. Para tanto, o público-alvo da minha pesquisa são tanto pessoas que trabalham em Empresa Júnior do Brasil, como pós-júnior.

Para isso, desenvolvi esse questionário que vai levar em torno de 10 minutos para ser respondido, e o objetivo é que você responda indicando o quanto a sua experiência em EJ contribuiu para o desenvolvimento das competências do futuro do trabalho, assim como se essas foram desenvolvidas durante seu curso de graduação.

Esse questionário está estruturado em duas partes: I. Lista de 27 competências para serem avaliadas e II. 11 questões de múltipla escolha do perfil do respondente sem a identificação da pessoa.

Desde já muito obrigada!! ❤

Gabriela Bhering

gabrielamb225@gmail.com

1. Você concorda em participar voluntariamente?

() Sim

() Não

Seção 2

Avaliação das competências do futuro do trabalho

Analise as competências abaixo e indique o quanto você concorda que elas foram desenvolvidas trabalhando na Empresa Júnior e durante a faculdade. Considere a seguinte escala: 1 - Discordo completamente e 5 - Concordo totalmente.

Não há respostas certas ou erradas, deseja-se apenas compreender a percepção dos juniores e pós-juniores acerca do desenvolvimento das competências elencadas.

Além disso, ao final há um campo aberto opcional, para caso deseje inserir algum feedback com relação à pesquisa.

1. Pensamento Criativo 🧠

Capacidade de gerar novas ideias e solucionar problemas, podendo ela ser ensinada e desenvolvida a partir de micros e macros processos, e estímulos internos e externos.

1.1 Desenvolvido na faculdade

- Discordo totalmente 😞
- Discordo parcialmente ☹️
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐
- Concordo parcialmente 😊
- Concordo totalmente 😄

1.2 Desenvolvida na EJ

- Discordo totalmente 😞
- Discordo parcialmente ☹️
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐
- Concordo parcialmente 😊
- Concordo totalmente 😄

2. Pensamento Analítico 🧮

Capacidade de examinar, questionar e avaliar por meio de diferentes perspectivas, pressupostos e evidências, com um objetivo pré estabelecido, seja ele argumentar, justificar ou solucionar, fundamentando tomadas de decisão.

2.1 Desenvolvido na faculdade

- Discordo totalmente 😞
- Discordo parcialmente ☹️
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐
- Concordo parcialmente 😊
- Concordo totalmente 😄

2.2 Desenvolvida na EJ

- Discordo totalmente 😞
- Discordo parcialmente ☹️
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐
- Concordo parcialmente 😊
- Concordo totalmente 😄

3. Alfabetização tecnológica 📱

Capacidade do indivíduo de conhecer, interpretar e utilizar as tecnologias de forma consciente e ética, para suprir interesses pessoais ou coletivos, melhorar atividades e desempenhos, e assim interagir na sua realidade.

3.1 Desenvolvido na faculdade

- Discordo totalmente 😞
- Discordo parcialmente ☹️
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐
- Concordo parcialmente 😊
- Concordo totalmente 😄

3.2 Desenvolvida na EJ

- Discordo totalmente 😞
- Discordo parcialmente ☹️
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐
- Concordo parcialmente 😊
- Concordo totalmente 😄

4. Curiosidade 🔍

Impulso por conhecimento, que busca compreender e questionar os métodos atuais, e então desenvolver e experimentar novas ideias.

4.1 Desenvolvido na faculdade

- Discordo totalmente 😞
- Discordo parcialmente ☹️
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐
- Concordo parcialmente 😊
- Concordo totalmente 😄

4.2 Desenvolvida na EJ

- Discordo totalmente 😞
- Discordo parcialmente ☹️
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐
- Concordo parcialmente 😊
- Concordo totalmente 😄

5. Aprendizagem ao longo da vida ⚙️

Capacidade de aprender a aprender continuamente, promovendo o desenvolvimento pessoal de forma a manter os conhecimentos e habilidades alinhados com as necessidades do mundo moderno.

5.1 Desenvolvido na faculdade

- Discordo totalmente 😞
- Discordo parcialmente ☹️
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐
- Concordo parcialmente 😊
- Concordo totalmente 😄

5.2 Desenvolvida na EJ

- Discordo totalmente 😞
- Discordo parcialmente ☹️
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐

- Concordo parcialmente 😊
- Concordo totalmente 😄

6. Resiliência 💎

Capacidade de superar, se adaptar e/ou ressignificar, situações adversas do seu contexto.

6.1 Desenvolvido na faculdade

- Discordo totalmente 😞
- Discordo parcialmente 😓
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐
- Concordo parcialmente 😊
- Concordo totalmente 😄

6.2 Desenvolvida na EJ

- Discordo totalmente 😞
- Discordo parcialmente 😓
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐
- Concordo parcialmente 😊
- Concordo totalmente 😄

7. Flexibilidade 🙌

Capacidade de se adaptar, reestruturar e flexibilizar o pensamento e/ou comportamento, frente às alterações do meio em que se insere.

7.1 Desenvolvido na faculdade

- Discordo totalmente 😞
- Discordo parcialmente 😓
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐
- Concordo parcialmente 😊
- Concordo totalmente 😄

7.2 Desenvolvida na EJ

- Discordo totalmente 😞

- Discordo parcialmente 😞
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐
- Concordo parcialmente 😊
- Concordo totalmente 😄

8. **Inteligência Artificial (IA)** 🤖

Capacidade do indivíduo em utilizar as tecnologias criadas para fazer e pensar como os seres humanos, realizando de forma mais eficiente o que a inteligência humana já faz, em diferentes contextos.

1.1 Desenvolvido na faculdade

- Discordo totalmente 🙄
- Discordo parcialmente 😞
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐
- Concordo parcialmente 😊
- Concordo totalmente 😄

1.2 Desenvolvida na EJ

- Discordo totalmente 🙄
- Discordo parcialmente 😞
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐
- Concordo parcialmente 😊
- Concordo totalmente 😄

9. **Big Data** 📊

Capacidade do indivíduo de analisar, aplicar e embasar estrategicamente as tomadas de decisões com base na consolidação das grandes quantidades de dados.

9.1 Desenvolvido na faculdade

- Discordo totalmente 🙄
- Discordo parcialmente 😞
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐
- Concordo parcialmente 😊

() Concordo totalmente 😄

9.2 Desenvolvida na EJ

() Discordo totalmente 😞

() Discordo parcialmente 😐

() Não concordo e nem discordo (neutro) 😐

() Concordo parcialmente 😊

() Concordo totalmente 😄

10. Autoconsciência 🌱

Capacidade de perceber, processar e refletir por estímulos, voltando o olhar para si mesmo, considerando suas características e capacidades.

10.1 Desenvolvido na faculdade

() Discordo totalmente 😞

() Discordo parcialmente 😐

() Não concordo e nem discordo (neutro) 😐

() Concordo parcialmente 😊

() Concordo totalmente 😄

10.2 Desenvolvida na EJ

() Discordo totalmente 😞

() Discordo parcialmente 😐

() Não concordo e nem discordo (neutro) 😐

() Concordo parcialmente 😊

() Concordo totalmente 😄

11. Gestão de talentos 🏆

Capacidade de atrair, reconhecer, desenvolver e reter os indivíduos com as competências certas nas atribuições certas, de forma estratégica.

11.1 Desenvolvido na faculdade

() Discordo totalmente 😞

- Discordo parcialmente 😞
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐
- Concordo parcialmente 😊
- Concordo totalmente 😄

11.2 Desenvolvida na EJ

- Discordo totalmente 🙄
- Discordo parcialmente 😞
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐
- Concordo parcialmente 😊
- Concordo totalmente 😄

12. Atendimento ao cliente 🍷

Capacidade de identificar e atender as necessidades e anseios do cliente, e entregar um atendimento e soluções com uma qualidade percebida pelo cliente.

12.1 Desenvolvido na faculdade

- Discordo totalmente 🙄
- Discordo parcialmente 😞
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐
- Concordo parcialmente 😊
- Concordo totalmente 😄

12.2 Desenvolvida na EJ

- Discordo totalmente 🙄
- Discordo parcialmente 😞
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐
- Concordo parcialmente 😊
- Concordo totalmente 😄

13. Liderança 👑

Capacidade de mobilizar a equipe, tomando decisões estratégicas e racionais a partir da análise de diversos fatores, com o intuito de alcançar determinado objetivo.

13.1 Desenvolvido na faculdade

- Discordo totalmente 😞
- Discordo parcialmente ☹️
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐
- Concordo parcialmente 😊
- Concordo totalmente 😄

13.2 Desenvolvida na EJ

- Discordo totalmente 😞
- Discordo parcialmente ☹️
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐
- Concordo parcialmente 😊
- Concordo totalmente 😄

14. Relacionamento Interpessoal 👤👤

Capacidade de lidar com outro indivíduo ou com um grupo, de forma eficaz e ética, de acordo com o contexto em que se encontra.

14.1 Desenvolvido na faculdade

- Discordo totalmente 😞
- Discordo parcialmente ☹️
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐
- Concordo parcialmente 😊
- Concordo totalmente 😄

14.2 Desenvolvida na EJ

- Discordo totalmente 😞
- Discordo parcialmente ☹️
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐
- Concordo parcialmente 😊

() Concordo totalmente 😄

15. Inteligência Emocional 😞

Capacidade de perceber, compreender e expressar suas emoções de forma adequada, equilibrando a emoção e a razão de acordo com a situação.

15.1 Desenvolvido na faculdade

() Discordo totalmente 😞

() Discordo parcialmente 😞

() Não concordo e nem discordo (neutro) 😐

() Concordo parcialmente 😊

() Concordo totalmente 😄

15.2 Desenvolvida na EJ

() Discordo totalmente 😞

() Discordo parcialmente 😞

() Não concordo e nem discordo (neutro) 😐

() Concordo parcialmente 😊

() Concordo totalmente 😄

16. Escuta Ativa 👁️

Capacidade de escutar ativamente e atentamente ao que o interlocutor transmite em sua comunicação verbal e não verbal.

16.1 Desenvolvido na faculdade

() Discordo totalmente 😞

() Discordo parcialmente 😞

() Não concordo e nem discordo (neutro) 😐

() Concordo parcialmente 😊

() Concordo totalmente 😄

16.2 Desenvolvida na EJ

() Discordo totalmente 😞

- Discordo parcialmente 😞
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐
- Concordo parcialmente 😊
- Concordo totalmente 😄

17. Atenção aos detalhes 🐞

Capacidade de centralizar a atenção em uma determinada atividade e ou situação, de forma a perceber detalhes pequenos.

17.1 Desenvolvido na faculdade

- Discordo totalmente 🙄
- Discordo parcialmente 😞
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐
- Concordo parcialmente 😊
- Concordo totalmente 😄

17.2 Desenvolvida na EJ

- Discordo totalmente 🙄
- Discordo parcialmente 😞
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐
- Concordo parcialmente 😊
- Concordo totalmente 😄

18. Gestão de recursos 🧩

Capacidade de gerir e alocar os recursos, sejam eles materiais ou humanos, de forma a executar eficientemente determinada tarefa, alcançando determinado resultado pré-estabelecido e acordado entre as partes.

18.1 Desenvolvido na faculdade

- Discordo totalmente 🙄
- Discordo parcialmente 😞
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐

- Concordo parcialmente 😊
- Concordo totalmente 😄

18.2 Desenvolvida na EJ

- Discordo totalmente 😞
- Discordo parcialmente 😐
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐
- Concordo parcialmente 😊
- Concordo totalmente 😄

19. Visão sistêmica 🌐

Capacidade de compreender as inter-relações das áreas e respectivas responsabilidades, com o pensamento voltado para as relações e contextos da empresa.

19.1 Desenvolvido na faculdade

- Discordo totalmente 😞
- Discordo parcialmente 😐
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐
- Concordo parcialmente 😊
- Concordo totalmente 😄

19.2 Desenvolvida na EJ

- Discordo totalmente 😞
- Discordo parcialmente 😐
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐
- Concordo parcialmente 😊
- Concordo totalmente 😄

20. Controle de qualidade ✅

Capacidade de analisar criticamente e gerenciar as atividades que envolvem os produtos/serviços, garantindo a sua conformidade legal e usual, de forma a promover a satisfação dos clientes ou envolvidos no processo como um todo.

20.1 Desenvolvido na faculdade

- Discordo totalmente 😞
- Discordo parcialmente ☹️
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐
- Concordo parcialmente 😊
- Concordo totalmente 😄

20.2 Desenvolvida na EJ

- Discordo totalmente 😞
- Discordo parcialmente ☹️
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐
- Concordo parcialmente 😊
- Concordo totalmente 😄

21. Design e experiência do usuário 📱

Capacidade de planejar, organizar, estruturar e desenvolver produtos e serviços, com o intuito de promover a melhor experiência possível para o usuário.

21.1 Desenvolvido na faculdade

- Discordo totalmente 😞
- Discordo parcialmente ☹️
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐
- Concordo parcialmente 😊
- Concordo totalmente 😄

21.2 Desenvolvida na EJ

- Discordo totalmente 😞
- Discordo parcialmente ☹️
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐
- Concordo parcialmente 😊
- Concordo totalmente 😄

22. Ensino e mentoria 📌

Capacidade de ensinar, orientar e aconselhar outra pessoa, com base em seus conhecimentos e experiências, por um período de tempo pré-estabelecido.

22.1 Desenvolvido na faculdade

- Discordo totalmente 😞
- Discordo parcialmente ☹️
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐
- Concordo parcialmente 😊
- Concordo totalmente 😄

22.2 Desenvolvida na EJ

- Discordo totalmente 😞
- Discordo parcialmente ☹️
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐
- Concordo parcialmente 😊
- Concordo totalmente 😄

23. Sustentabilidade ambiental 🌱

Capacidade de conservar e gerir estrategicamente os seus recursos, considerando um bom custo-benefício e minimizando o impacto nos ecossistemas.

23.1 Desenvolvido na faculdade

- Discordo totalmente 😞
- Discordo parcialmente ☹️
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐
- Concordo parcialmente 😊
- Concordo totalmente 😄

23.2 Desenvolvida na EJ

- Discordo totalmente 😞
- Discordo parcialmente ☹️
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐
- Concordo parcialmente 😊

() Concordo totalmente 😄

24. Marketing e mídia 📺

Capacidade de analisar as necessidades e comportamentos do consumidor, e assim, elaborar e aplicar estratégias que possibilitem a divulgação e venda dos produtos e/ou serviços, bem como de melhorias da imagem institucional.

24.1 Desenvolvido na faculdade

() Discordo totalmente 😞

() Discordo parcialmente ☹️

() Não concordo e nem discordo (neutro) 😐

() Concordo parcialmente 😊

() Concordo totalmente 😄

24.2 Desenvolvida na EJ

() Discordo totalmente 😞

() Discordo parcialmente ☹️

() Não concordo e nem discordo (neutro) 😐

() Concordo parcialmente 😊

() Concordo totalmente 😄

25. Multilinguismo 🗣️

Capacidade de ler, compreender e de se comunicar por meio de diferentes línguas, tanto a materna quanto uma língua diferente dessa.

25.1 Desenvolvido na faculdade

() Discordo totalmente 😞

() Discordo parcialmente ☹️

() Não concordo e nem discordo (neutro) 😐

() Concordo parcialmente 😊

() Concordo totalmente 😄

25.2 Desenvolvida na EJ

- Discordo totalmente 😞
- Discordo parcialmente ☹️
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐
- Concordo parcialmente 😊
- Concordo totalmente 😄

26. Comunicação 👁

Capacidade de receber e transmitir mensagens pelo processo de comunicação, de forma clara e coesa, seja de forma verbal ou escrita.

26.1 Desenvolvido na faculdade

- Discordo totalmente 😞
- Discordo parcialmente ☹️
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐
- Concordo parcialmente 😊
- Concordo totalmente 😄

26.2 Desenvolvida na EJ

- Discordo totalmente 😞
- Discordo parcialmente ☹️
- Não concordo e nem discordo (neutro) 😐
- Concordo parcialmente 😊
- Concordo totalmente 😄

27. Cidadania global 🌍

Capacidade de atuar no dia-a-dia em prol do compromisso com a sustentabilidade, desenvolvendo um consumo mais consciente, com o respeito pela diversidade e direitos individuais e coletivos, e com a promoção do diálogo na resolução de conflitos.

27.1 Desenvolvido na faculdade

- Discordo totalmente 😞
- Discordo parcialmente ☹️

Não concordo e nem discordo (neutro) 😐

Concordo parcialmente 😊

Concordo totalmente 😄

27.2 Desenvolvida na EJ

Discordo totalmente 😞

Discordo parcialmente 😐

Não concordo e nem discordo (neutro) 😐

Concordo parcialmente 😊

Concordo totalmente 😄

28. Se possível, deixe aqui seu feedback e sugestões!

(Pergunta aberta)

Seção 3

Perfil dos respondentes

Favor responder as questões abaixo para consolidação do perfil dos participantes da pesquisa.

1. Qual o seu gênero?

Feminino

Masculino

Outro

Prefiro não declarar

2. Com qual raça você se identifica?

Amarelo

Branco

Indígena

Pardo

Preto

Prefiro não declarar

3. Quantos anos você tem?

- Até 19 anos
- Entre 20 e 24
- Entre 25 e 29
- Entre 30 e 34
- De 35 para cima

4. Qual seu vínculo com o Movimento Empresa Júnior?

- Estou atuando!
- Sou pós júnior...

5. Qual seu tempo de experiência no MEJ?

- Até 6 meses
- Entre 7 e 12 meses
- Entre 13 e 18 meses
- Entre 19 e 24 meses
- Entre 25 e 30 meses
- Entre 31 e 36 meses
- Acima de 36 meses

6. Há quanto tempo você saiu da Empresa Júnior?

- Menos de 12 meses
- A partir de 12 a 23 meses
- De 24 a 35 meses
- A partir de 36 meses
- Ainda estou atuando!

7. Em quais áreas da Empresa Júnior você já atuou/atua?

- Apenas em cargos de gestão (Ex: Presidente, Diretor, Gerente,...)
- Apenas como consultor júnior (Qualquer atuação que não em cargo de gestão)
- Tanto como consultor quanto em cargo de gestão

8. Qual seu vínculo com o Ensino Superior?

- Estou cursando
- Já me formei!

() Abandonei o ensino superior

9. Qual curso você está cursando/cursou quando atuou em uma EJ?

(Pergunta aberta)

10. Qual seu estado?

1. Acre (AC)
2. Alagoas (AL)
3. Amapá (AP)
4. Amazonas (AM)
5. Bahia (BA)
6. Ceará (CE)
7. Distrito Federal (DF)
8. Espírito Santo (ES)
9. Goiás (GO)
10. Maranhão (MA)
11. Mato Grosso (MT)
12. Mato Grosso do Sul (MS)
13. Minas Gerais (MG)
14. Pará (PA)
15. Paraíba (PB)
16. Paraná (PR)
17. Pernambuco (PE)
18. Piauí (PI)
19. Rio de Janeiro (RJ)
20. Rio Grande do Norte (RN)
21. Rio Grande do Sul (RS)
22. Rondônia (RO)
23. Roraima (RR)
24. Santa Catarina (SC)
25. São Paulo (SP)
26. Sergipe (SE)
27. Tocantins (TO)

11. Sobre sua instituição de ensino que você estudou quando atuou/atua na Empresa Júnior?

- () Instituição pública
() Instituição privada

Seção 4

The End!

Muito obrigada por seu tempo e colaboração! 😊

Qualquer dúvida, sugestão ou comentário, fique à vontade para entrar em contato comigo!

✉ gabrielamb225@gmail.com

🌐 <https://www.linkedin.com/in/gabriela-martinez-bhering-734635215/>

APÊNDICE B - Modelo de mensagem enviada por email

Fortalecendo o MEJ! 💪

Gabriela Martinez <gabrielamb225@gmail.com>
para diretoria ▾

sáb., 14 de set., 09:32 ☆ 😊 ↶ ⋮

Olá, Poli Júnior! 😊
Meu nome é Gabriela, sou de Brasília, estudante do curso de Administração do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP), de Brasília - DF, e pós-júnior da Axia, empresa júnior de Administração, Economia e Comunicação.

Estou fazendo o meu TCC com o intuito de entender se atuar em uma Empresa Júnior durante a graduação, influencia especificamente no desenvolvimento das competências do futuro, estipuladas pelo Fórum Econômico Mundial (WEF), no Relatório sobre o Futuro do Trabalho de 2023.

Dessa forma, convido a equipe atual e de pós-juniore da sua empresa júnior a participarem da pesquisa respondendo o questionário, e assim fortalecermos a importância e relevância das empresas juniores no desenvolvimento de profissionais qualificados e de impacto no mercado de trabalho! 😊

Vamos juntos fortalecer o MEJ! 💪
<https://forms.gle/xZn7DBuxpQSDtjsq6>

Compartilhe com sua EJ, EJs parceiras e pós-juniore!
Seu apoio na divulgação é essencial para essa pesquisa! 😊

↶ Responder ↷ Encaminhar 😊

APÊNDICE C - Modelo de panfleto



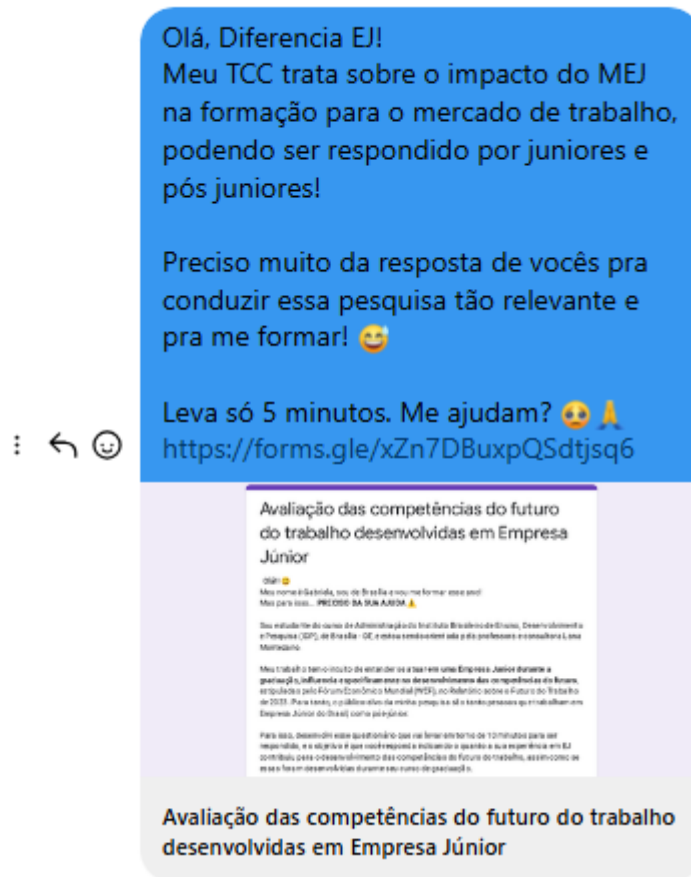
A ATUAÇÃO EM EMPRESA JÚNIOR E SUA INFLUÊNCIA NO DESENVOLVIMENTO DAS COMPETÊNCIAS DO FUTURO



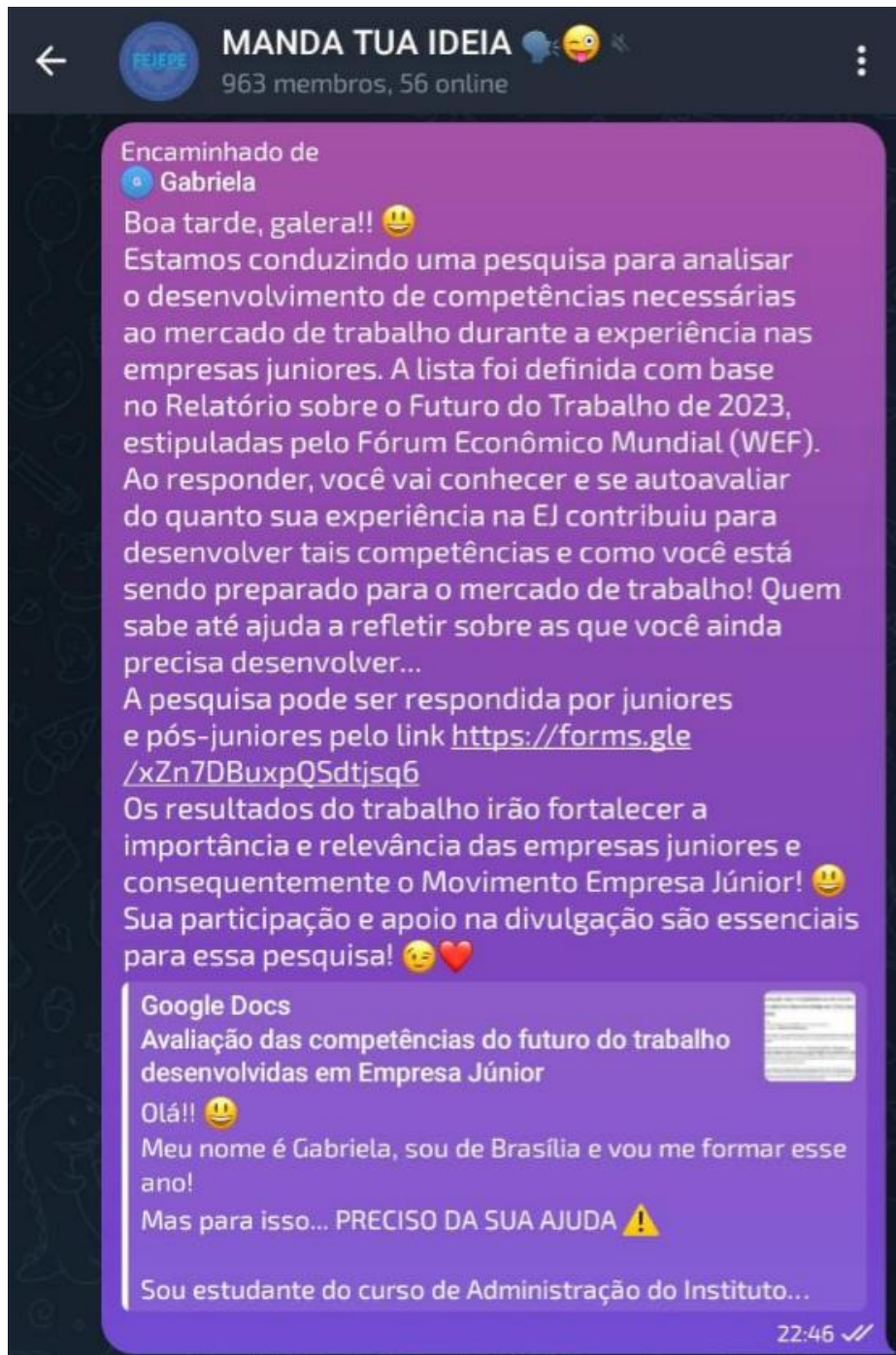
Colabore com essa pesquisa e
ajude a fortalecer o MEJ!




APÊNDICE D - Modelo de mensagem enviada pelo Instagram



APÊNDICE E - Modelo de mensagens enviadas pelo Telegram



←  **Indicações MEJ** 5176 membros, 253 online

Olá!
Meu TCC trata sobre o impacto do MEJ na formação para o mercado de trabalho, podendo ser respondido por juniores e pós juniores!




Preciso muito da resposta de vocês pra conduzir essa pesquisa tão relevante e pra me formar! 😊
Estou há mais de um mês divulgando, estou nos últimos dias de coleta das respostas... e a adesão daí tá baixíssima... 😭

Leva só 5 minutos. Me ajuda? 🙏
<https://forms.gle/xZn7DBuxpQ5dtjsq6>


Google Docs
Avaliação das competências do futuro do trabalho desenvolvidas em Empresa Júnior



Olá!! 😊
Meu nome é Gabriela, sou de Brasília e vou me formar esse ano!
Mas para isso... **PRECISO DA SUA AJUDA** ⚠️

Sou estudante do curso de Administração do Instituto...

15:12 ✓

←  **[bench] MEJ Brasil** 🇧🇷 6102 membros, 282 online

 **Mensagem fixada** 


Outros grupos e links: Drive do grupo: bit.ly/bench-mej-...

Boa noite galera!
Venho com um último pedido 🥺

Desde q ingressei no MEJ, escuto muito sobre a vivência e experiência, mas tbm da colaboração e crescimento conjunto...
Estou há mais de um mês divulgando aqui e em outros grupos, e agr são os últimos momentos para responderem o forms 🥺

Preciso de pelo menos 50 respostas agr, para q seja uma amostra ideal para se analisar... É uma pesquisa rápida, coisa de 5 minutos, e vcs vão colaborar com o fortalecimento da importância e relevância do MEJ!!
Tem mais de 6.000 pessoas aqui... Por favor me ajudem pessoal, TÁ ACABANDO00000!!! 🥺
N DESISTAM DE MIM POVO, BORA DAR UM ULTIMO GÁS!!!
Tirem só 5 minutinhos, respondam e compartilhem 🥺
🙏


<https://forms.gle/xZn7DBuxpQ5dtjsq6>

Google Docs 

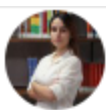
Avaliação das competências do futuro do trabalho desenvolvidas em Empresa Júnior

Olá!! 😊
Meu nome é Gabriela, sou de Brasília e vou me formar esse ano!
Mas para isso... **PRECISO DA SUA AJUDA** ⚠️

Sou estudante do curso de Administração do Instituto...

 5

↩️ 1 20:58 ✓✓

APÊNDICE F - Modelo de mensagem enviada pelo LinkedIn para os membros

Gabriela Martinez Bhering • 10:11

Olá, Alicia!! Tudo bem?

Estamos conduzindo uma pesquisa para analisar o desenvolvimento de competências necessárias ao mercado de trabalho durante a experiência nas empresas juniores. A lista foi definida com base no Relatório sobre o Futuro do Trabalho de 2023, estipuladas pelo Fórum Econômico Mundial (WEF).


Ao responder, você vai conhecer e se autoavaliar do quanto sua experiência na EJ contribuiu para desenvolver tais competências e como você está sendo preparado para o mercado de trabalho! Quem sabe até ajuda a refletir sobre as que você ainda precisa desenvolver...


A pesquisa pode ser respondida por juniores e pós-juniores pelo link <https://forms.gle/xZn7DBuxpQSdtjsq6>

Os resultados do trabalho irão fortalecer a importância e relevância das empresas juniores e conseqüentemente o Movimento Empresa Júnior! 😊

Sua participação e apoio na divulgação são essenciais para essa pesquisa! 😊❤️


APÊNDICE G - Modelo de mensagem enviada pelo LinkedIn para os grupos




Comunidade Pós-Júnior
Gabriela Martinez Bhering • Você
1 m • 


Você sabe quais são as competências que você desenvolve na EJ?
Sabe se desenvolve mais na faculdade ou atuando na EJ?
E ainda! Sabe se estão alinhadas com o que o mercado vai demandar de VOCÊ, nos próximos 5 anos?

Responda para descobrir!

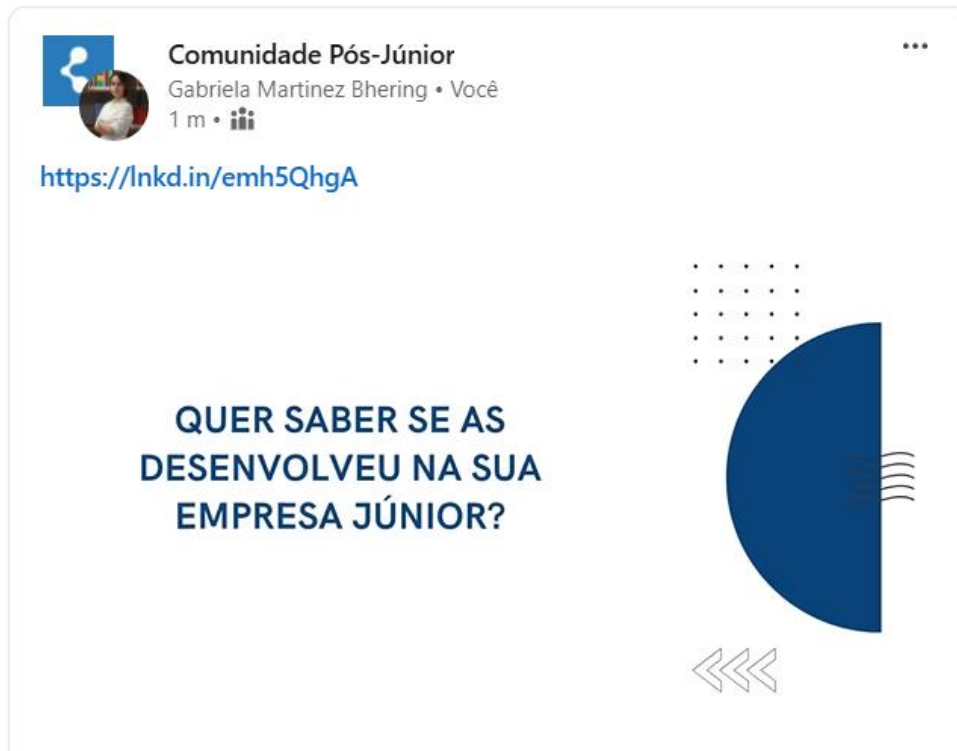



<https://lnkd.in/emh5QhgA>



 **Gostei**

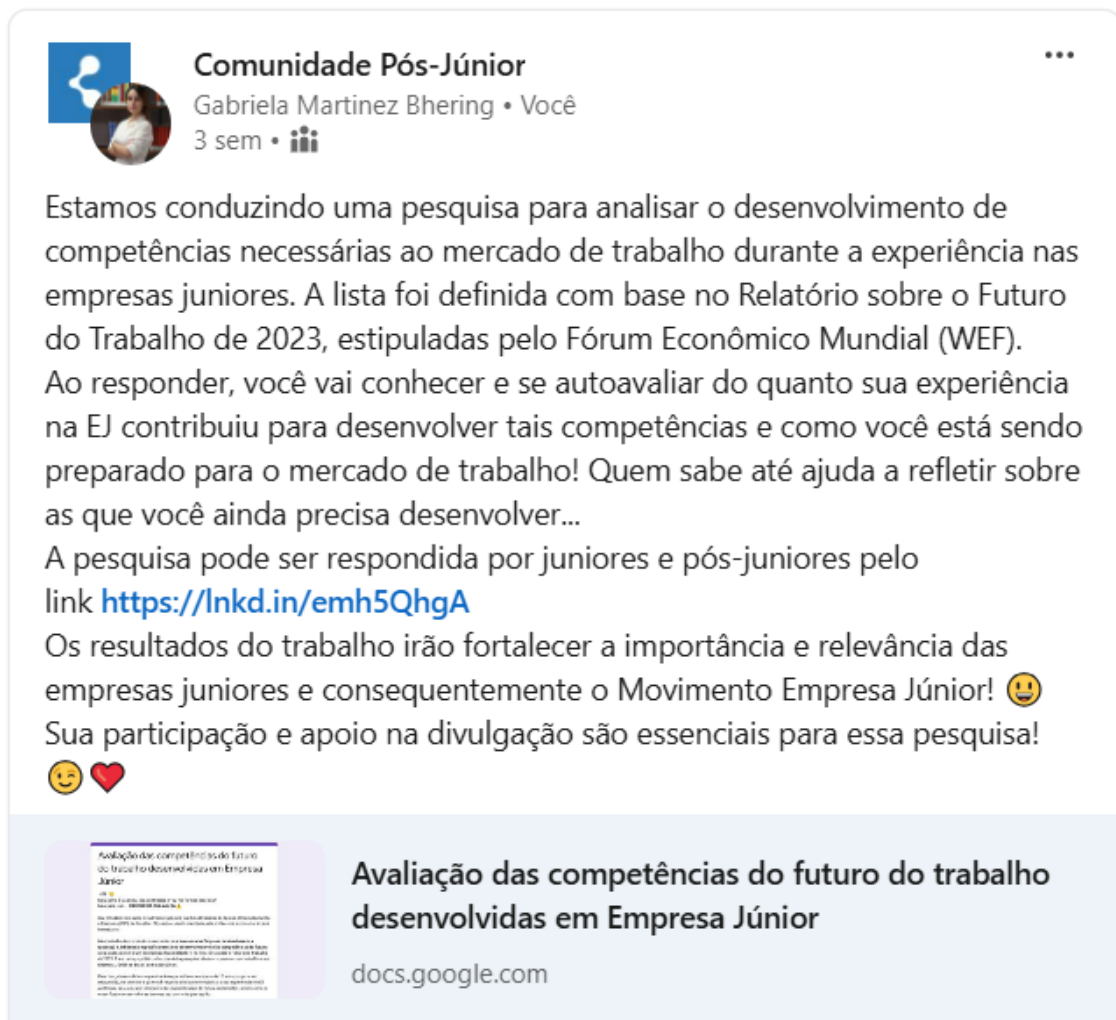
Assista novamente




Comunidade Pós-Júnior
Gabriela Martinez Bhering • Você
1 m • 

<https://lnkd.in/emh5QhgA>

QUER SABER SE AS DESENVOLVEU NA SUA EMPRESA JÚNIOR?




Comunidade Pós-Júnior
Gabriela Martinez Bhering • Você
3 sem • 

Estamos conduzindo uma pesquisa para analisar o desenvolvimento de competências necessárias ao mercado de trabalho durante a experiência nas empresas juniores. A lista foi definida com base no Relatório sobre o Futuro do Trabalho de 2023, estipuladas pelo Fórum Econômico Mundial (WEF). Ao responder, você vai conhecer e se autoavaliar do quanto sua experiência na EJ contribuiu para desenvolver tais competências e como você está sendo preparado para o mercado de trabalho! Quem sabe até ajuda a refletir sobre as que você ainda precisa desenvolver...

A pesquisa pode ser respondida por juniores e pós-juniores pelo link <https://lnkd.in/emh5QhgA>

Os resultados do trabalho irão fortalecer a importância e relevância das empresas juniores e conseqüentemente o Movimento Empresa Júnior! 😊

Sua participação e apoio na divulgação são essenciais para essa pesquisa! 😊❤️




Avaliação das competências do futuro do trabalho desenvolvidas em Empresa Júnior

docs.google.com

Avaliação das competências do futuro do trabalho desenvolvidas em Empresa Júnior

APÊNDICE H - Modelo de mensagem postada no LinkedIn pessoal



Gabriela Martinez Bhering • Você

Estudante de graduação em Ciências Econômicas, Administração de ...

1 m • 🌐

...

Olá, MEJ! 😊

Meu nome é Gabriela, sou de Brasília, estudante do curso de Administração do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP), de Brasília - DF, e pós-júnior da Axia, empresa júnior de Administração, Economia e Comunicação.

Estou fazendo o meu TCC com o intuito de entender se atuar em uma Empresa Júnior durante a graduação, influencia especificamente no desenvolvimento das competências do futuro, estipuladas pelo Fórum Econômico Mundial (WEF), no Relatório sobre o Futuro do Trabalho de 2023.

Essa é uma oportunidade de fortalecer e valorizar nosso queridíssimo MEJ, mostrando com dados que é uma oportunidade de desenvolver competências valorizadas no mercado de trabalho, e consequentemente suas chances de empregabilidade!! 😊


Se você é de alguma EJ, ou conhece alguém que atua ou já atuou em uma EJ, compartilhe! Seu apoio na divulgação é essencial para essa pesquisa!

Vamos juntos mostrar a importância e relevância das empresas juniores no desenvolvimento de profissionais qualificados e de impacto no mercado de trabalho!

Então respondam o forms abaixo, leva só 5 minutinhos e os resultados serão de grande valia para todos nós! 😊

Me coloco à disposição para apresentar os resultados para sua faculdade, EJ ou federação! 🙏

<https://lnkd.in/emh5QhgA>



A ATUAÇÃO EM EMPRESA JÚNIOR E SUA INFLUÊNCIA NO DESENVOLVIMENTO DAS COMPETÊNCIAS DO FUTURO DO MERCADO DE TRABALHO

