



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - CCSA
DEPARTAMENTO DE CONTABILIDADE - DECON
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

JOÃO PEDRO GOMES BARBOSA

**COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS: UM ESTUDO DE CASO COM GRADUANDOS
DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS NAS EMPRESAS JUNIORES DO NORDESTE**

**CAMPINA GRANDE
2022**

JOÃO PEDRO GOMES BARBOSA

**COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS: UM ESTUDO DE CASO COM GRADUANDOS
DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS NAS EMPRESAS JUNIORES DO NORDESTE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do curso de graduação em Ciências Contábeis da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Área de concentração: Pesquisa em contabilidade.

Orientador: Profa. Dra. Ana Maria da Paixão Duarte.

**CAMPINA GRANDE
2022**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

B238c Barbosa, João Pedro Gomes.

Competências profissionais [manuscrito] : um estudo de caso com graduandos de Ciências Contábeis nas empresas juniores do nordeste / Joao Pedro Gomes Barbosa. - 2022.
34 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas , 2022.

"Orientação : Profa. Dra. Ana Maria da Paixão Duarte ,
Coordenação do Curso de Ciências Contábeis - CCSA."

1. Ação extensionista universitária. 2. Empresa júnior. 3. Competência profissional. 4. Estudo de caso. 5. Discente de Ciências Contábeis. I. Título

21. ed. CDD 657

JOÃO PEDRO GOMES BARBOSA

**COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS: UM ESTUDO DE CASO COM GRADUANDOS
DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS NAS EMPRESAS JUNIORES DO NORDESTE**

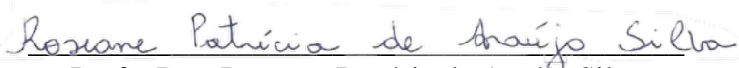
Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenação do curso de graduação em Ciências Contábeis da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Área de concentração: Pesquisa em contabilidade.

Aprovada em: 18 de março de 2022.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Ana Maria da Paixão Duarte (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)


Profa. Dra. Roseane Patrícia de Araújo Silva
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Profa. Me. Vânia Vilma Nunes Teixeira
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

“A utopia está lá no horizonte. Me aproximo dois passos, ela se afasta dois passos. Caminho dez passos e o horizonte corre dez passos. Por mais que eu caminhe, jamais alcançarei. Para que serve a utopia? Serve para isso: para que eu não deixe de caminhar.”

– Fernando Birri, citado por Eduardo Galeano in ‘Las palabras andantes?’ de Eduardo Galeano. publicado por Siglo XXI, 1994.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

| | |
|-------|---|
| BPO | Business Process Outsourcing |
| CAPES | Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior |
| CFE | Conselho Federal de Educação |
| CHA | Conhecimentos, Habilidades e Atitudes |
| CNE | Conselho Nacional de Educação |
| CNEJ | Conceito Nacional de Empresa Júnior |
| EJ | Empresa Júnior |
| IES | Instituição de Ensino Superior |
| IAESB | International Accounting Education Standards Board |
| MEC | Ministério da Educação |
| MEJ | Movimento Empresa Júnior |
| P.E. | Planejamento Estratégico da Rede Trienal |
| TCLE | Termo De Consentimento Livre E Esclarecido |

LISTA DE FIGURAS E TABELAS

| | |
|---|----|
| Figura 1 – Primeira nuvem de palavras..... | 21 |
| Figura 2 – Segunda nuvem de palavras..... | 22 |
| Figura 3 – Terceira nuvem de palavras..... | 22 |
| Figura 4 – Quarta nuvem de palavras | 22 |
| Figura 5 – Quinta nuvem de palavras | 23 |
| Figura 6 – Sexta nuvem de palavras | 23 |
| Figura 7 – Sétima nuvem de palavras | 24 |
| Figura 8 – Oitava nuvem de palavras | 24 |
| | |
| Tabela 1 – Divisão da grade curricular de formação acadêmica..... | 11 |
| Tabela 2 – Modelo conceitual adaptado para fundamentação teórica deste estudo | 17 |
| Tabela 3 – Empresas juniores federadas por Estado da região Nordeste..... | 18 |
| Tabela 4 – Principais palavras destacadas nas dez sínteses | 26 |

SUMÁRIO

| | | |
|-------|--|----|
| 1 | INTRODUÇÃO..... | 9 |
| 2 | REVISÃO DE LITERATURA | 11 |
| 2.1 | Ensino superior de Ciências Contábeis no Brasil | 11 |
| 2.2 | Conhecimento relativo ao Movimento Empresa Júnior (MEJ) e às atividades relacionadas às EJ(s) | 12 |
| 2.3 | Conhecimentos relacionados com competências profissionais sob a ótica de competências técnicas (competência cognitiva) e sociais (competência pessoal) | 13 |
| 2.3.1 | Competências profissionais..... | 13 |
| 2.3.2 | Competência técnica ou competência cognitiva..... | 14 |
| 2.3.3 | Competência social ou competência pessoal/comportamental | 15 |
| 3 | METODOLOGIA..... | 18 |
| 3.1 | Desenho do estudo | 18 |
| 3.2 | Participantes da replicação do estudo | 18 |
| 3.3 | Formas de coleta de dados | 19 |
| 3.4 | Análise dos dados e apresentação dos resultados | 20 |
| 4 | ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS | 20 |
| 4.1 | Descrição da recolha dos dados..... | 20 |
| 4.2 | Síntese das fontes de informações empíricas recolhidas | 21 |
| 4.3 | Discussão..... | 26 |
| 4.3.1 | No contexto das competências técnicas | 26 |
| 4.3.2 | No contexto das competências sociais | 27 |
| 5 | CONCLUSÃO..... | 27 |
| | REFERÊNCIAS | 28 |
| | APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)..... | 32 |
| | ANEXO A – Questionário de identificação | 33 |
| | ANEXO B – Roteiro de entrevista | 34 |

COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS: UM ESTUDO DE CASO COM GRADUANDOS DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS NAS EMPRESAS JUNIORES DO NORDESTE

João Pedro Gomes Barbosa*
Ana Maria da Paixão Duarte**

RESUMO

O objetivo geral deste estudo foi compreender a percepção dos graduandos em Ciências Contábeis acerca das competências adquiridas pela participação nas atividades de Empresas Juniores – EJ(s) federadas da região Nordeste. Sendo adotada a estratégia de estudo de caso em uma abordagem qualitativa. Os dados empíricos foram provenientes de entrevista aplicada junto à 20 graduandos dentre às EJ(s) federadas da região Nordeste. Para análise e tratamento dos dados, adotou-se a nuvem de palavras através do *software* IRaMuTeQ, sendo possível destacar as principais palavras em 10 sínteses. Observou-se que a palavra - projeto - se repetiu em 60% das sínteses analisadas, que referia a conhecimento tácito, prático, muito oportuno nas ações de extensão (competências técnicas). Observou-se ainda que as principais palavras - aprender, liderança, participar, ajudar, comunicação - estavam presentes em 80% das sínteses observadas, referindo-se as capacidades que os indivíduos possuem para adotar comportamentos adequados e observáveis em situações relacionadas ao trabalho (competências pessoais). Por fim, verificou-se que as principais palavras - serviço, diretoria, cliente, gerente, gestão, mercado, trabalho, estágio - estavam presentes em 70% das sínteses observadas, referindo-se se as competências técnicas aprendidas durante a formação profissional. Concluindo-se que os graduandos, participantes de EJ(s), percebem que a atividade de extensão desenvolvida nas IES fomenta o desenvolvimento profissional, pessoal e educacional do estudante, por meio da combinação da literatura apresentada durante o curso (competência técnica) com a prática profissional realizada nas atividades e projetos de extensão (competência social), nenhuma menos importante do que a outra para o desenvolvimento das competências profissionais.

Palavras-chave: Ação extensionista universitária. Empresa júnior. Competência profissional. Estudo de caso.

ABSTRACT

The general objective of this study was to understand the perception of undergraduates in Accounting Sciences about the skills acquired by participating in the activities of Junior Enterprises - EJ(s) federated in the Northeast region. The case study strategy was adopted in a qualitative approach. Empirical data came from an interview applied to 20 undergraduates among the federated EJ(s) in the Northeast region. For data analysis and treatment, the word cloud was adopted through the IRaMuTeQ software, making it possible to highlight the main words in 10 syntheses. It was observed that the word - project - was repeated in 60% of the syntheses analyzed, which referred to the tacit, practical knowledge, very opportune in extension actions (technical skills). It was also observed that the main words - learn, leadership, participate, help, communication - were present in 80% of the observed syntheses,

* João Pedro Gomes Barbosa, graduando no curso de Ciências Contábeis pela Universidade Estadual da Paraíba – UEPB. joao.pedro@aluno.uepb.edu.br.

** Ana Maria da Paixão Duarte, professora do Departamento de Contabilidade da Universidade Estadual da Paraíba – UEPB. anamariadapaixão.@servidor.uepb.edu.br.

referring to the capacities that individuals have to adopt appropriate and observable behaviors in work-related situations (competences personal). Finally, it was found that the main words - service, board, client, manager, management, market, work, internship - were present in 70% of the syntheses observed, referring to the technical skills learned during professional training. Conclusion that the undergraduates, participants of EJ(s), perceive that the extension activity developed in the IES promotes the professional, personal and educational development of the student, through the combination of the literature presented during the course (technical competence) with the professional practice carried out in extension activities and projects (social competence), none less important than the other for the development of professional competences.

Keywords: University extension action. Junior company. Professional competence. Case study.

1 INTRODUÇÃO

No Brasil, as Instituições de Ensino Superior (IES) além de promover o ensino, elas desenvolvem outros dois pilares fundamentais, a pesquisa e a extensão, conforme descrevem o Artigo 207, da Constituição Federal e o Artigo 43, da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estes pilares, ensino, pesquisa e extensão, visam contribuir para a formação acadêmica, profissional e científica dos estudantes.

Ainda sobre IES, neste particular, relativamente ao curso de Ciências Contábeis, tem-se a Resolução do Conselho Nacional de Educação / CES 10, de 16 de dezembro de 2004, que aponta em seu Artigo 4º, as seguintes considerações:

Art. 4º. O curso de graduação em Ciências Contábeis deve possibilitar formação profissional que revele, pelo menos, as seguintes competências e habilidades:

I - utilizar adequadamente a terminologia e a linguagem das Ciências Contábeis e Atuariais;

II - demonstrar visão sistêmica e interdisciplinar da atividade contábil;

III - elaborar pareceres e relatórios que contribuam para o desempenho eficiente e eficaz de seus usuários, quaisquer que sejam os modelos organizacionais;

IV - aplicar adequadamente a legislação inerente às funções contábeis;

V - desenvolver, com motivação e através de permanente articulação, a liderança entre equipes multidisciplinares para a captação de insumos necessários aos controles técnicos, à geração e disseminação de informações contábeis, com reconhecido nível de precisão;

VI - exercer suas responsabilidades com o expressivo domínio das funções contábeis, [...]

VII - desenvolver, analisar e implantar sistemas de informação contábil e de controle gerencial, [...]

VIII - exercer com ética e proficiência as atribuições e prerrogativas que lhe são prescritas através da legislação específica, revelando domínios adequados aos diferentes modelos organizacionais (BRASIL, 2004, p. 2-3).

Neste sentido, os graduandos em Ciências Contábeis com a finalidade de desenvolver competências e habilidades previstas no normativo, acima citado, durante a formação acadêmica e profissional, eles cursam atividades de ensino e também participam de atividades de pesquisa e extensão. E dentre as atividades de extensão, estão atualmente regulamentadas nas IES as atividades das Empresas Juniores – EJ(s).

De acordo com o Art. 2º, da Lei nº 13.267, de 06 de abril de 2016, a empresa júnior é uma entidade organizada, sob a forma de associação civil, gerida por estudantes matriculados

em cursos de graduação das IES, com o propósito de realizar projetos e serviços que contribuam para o desenvolvimento acadêmico e profissional dos membros associados, capacitando-os para o mercado de trabalho.

Os alunos membros de EJ(s) ao realizarem os projetos e serviços no âmbito da extensão universitária, eles garantem a interação, entre ensino e pesquisa, de forma indissociável, e promovem uma relação mutuamente transformadora entre a universidade e a sociedade. Além disso, estes alunos obtêm competências e habilidades alinhadas com a nova realidade econômica e sociocultural articulada para a educação profissional dos indivíduos. O contato dos alunos com as empresas permite vivências diferenciadas do paradigma do conhecimento tradicional (KATO, 2007).

De acordo com Kato (2007), esses alunos tornam-se profissionais diferenciados porque o conceito que existe acerca de qualificação profissional amplia-se de fato para a noção de competências e habilidades. Tendo em vista que a qualificação profissional, que está bem mais relacionado com o aspecto técnico no nível de instrução, é combinada com a noção de competências e habilidades, que inclui o aspecto subjetivo e pessoal conquistado pelo indivíduo.

Como se observa, considerando o potencial que ações de extensão universitária possuem, no âmbito das atividades de EJ(s), reforçando competências e habilidades de alunos membros, aliadas às atividades de ensino, justifica-se este estudo, que será compreender a percepção que os graduandos em Ciências Contábeis, que fizeram ou fazem parte de EJ(s), têm acerca das competências adquiridas pela participação nas atividades EJ(s).

É notório os impactos que as ações de extensão universitária, no âmbito das atividades de EJ(s), causam no desenvolvimento de competências e habilidades profissionais dos graduandos em Ciências Contábeis. Embora haja vários estudos que tratam das competências desenvolvidas pelos alunos extensionistas de empresas juniores, como Administração (SATO, SATOLO, QUEIROZ, 2015), Psicologia (LAUTENSCHLAGER, 2009), Secretariado Executivo (FERREIRA LIMA E CANTAROTTI, 2010), Engenharia Civil (SANTOS, 2012). Contudo, ainda não há estudo que buscou compreender a percepção que os graduandos em Ciências Contábeis têm acerca das competências adquiridas pela participação nas atividades de EJ(s) federadas da região Nordeste, com base numa pesquisa realizada na base de dados do Portal de Periódico Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES)/ Ministério da Educação e Cultura (MEC), por estas razões surgiu a questão problema deste estudo, qual seja: qual a percepção dos graduandos em Ciências Contábeis acerca das competências adquiridas pela participação nas atividades de EJ(s) federadas da região Nordeste?

O objetivo geral deste estudo será compreender a percepção dos graduandos em Ciências Contábeis acerca das competências adquiridas pela participação nas atividades de EJ(s) federadas da região Nordeste. Para alcançar esse objeto serão desenvolvidos os seguintes objetivos específicos: i) conhecimento relacionado com o ensino superior de Ciências Contábeis no Brasil; ii) conhecimento sobre o movimento empresa júnior e às atividades relacionadas as empresas juniores; e iii) conhecimento relacionado com competências profissionais sob a ótica de competências técnicas e sociais, que serviram de base conceitual para o presente estudo.

Para dar resposta à questão problema e atingir o objetivo proposto, o estudo foi desenvolvido com base em uma abordagem qualitativa. Os dados empíricos foram provenientes de entrevista aplicada junto a 20 graduandos membros de 13 empresas juniores federadas do Nordeste. Para análise e tratamento dos dados, adotou-se a nuvem de palavras realizada com o suporte do *software* IRaMuTeQ.

Desse modo, as principais contribuições e impactos deste estudo estão relacionados com a extensão da literatura contábil. Desta vez, com o estudo sobre a percepção dos graduandos em Ciências Contábeis, que fizeram ou fazem parte de EJ(s), acerca das competências adquiridas pelas suas ações nestas empresas.

A organização desse estudo se inicia com esta seção de introdução, seguida pela revisão de literatura, pela definição da metodologia a ser empregada, pela análise e interpretação dos resultados do presente estudo, e por fim, as considerações finais, as implicações, limitações e sugestões para pesquisas adicionais extraídas deste estudo.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Ensino superior de Ciências Contábeis no Brasil

Segundo o estudo de Marion, o curso superior em Ciências Contábeis no Brasil, surgiu após a evolução de uma série de cursos de nível técnico e superior. O ponto inicial foi o curso de Ciências Comerciais, na Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado, em 1908. Em seguida, após alguns anos, surgiu o Decreto nº 20.158/1931 instituindo o curso de nível técnico para formar profissional denominado de Guarda Livros e o curso de nível superior para formação de Perito-contador. Imediatamente surgiu o curso superior em Administração e Finanças pela Faculdade de Ciências Econômicas. Logo em seguida, após a criação da Lei nº 7.988/1945, foi instituído o curso de nível superior em Ciências Contábeis e Atuariais, que em decorrência da Lei nº 1.401/1951 foi desmembrado em outros dois cursos de nível superior, quais sejam: o curso de Ciências Contábeis e o curso de Ciências Atuariais (MARION E JUNIOR, 1998).

Peleias et al. (2007), fizeram uma abordagem mais ampla acerca do curso superior em Ciências Contábeis no Brasil. Entretanto, ao tratar especificamente dos cursos de nível técnico e superior, o cenário abordado na primeira metade do século XX converge com o cenário mencionado por Marion, visto que ambos citam fatos históricos de grande relevância para o ensino da contabilidade. Porém, Peleias et al. (2007), acrescentam em sua abordagem o contexto político-econômico enfrentado pela sociedade da época, no qual as mudanças exigiam uma adequação dos perfis profissionais.

Na década de 60, surgiu a Lei nº 4.024/1961, que criou as Diretrizes e Bases da Educação Nacional, além de criar também o Conselho Federal de Educação, trazendo melhorias ao ensino superior, um ano depois, veio o parecer CFE 397/1962 que modificou o curso de Ciências Contábeis, dividindo-o em ciclos de formação básica e profissional. (PELEIAS et al., 2007)

Atualmente, a diretriz curricular para o curso de Ciências Contábeis que está em vigência é a Resolução CNE/CES 10/2004, que apresenta a estrutura curricular dividida em conteúdo de formação básica, de formação profissional e de formação teórico-prática. Na Tabela 1, a seguir, será apresentada esta divisão da formação acadêmica em Ciências Contábeis, baseada nas legislações vigentes de cada época, apresentada por Peleias et al., 2007.

Essa estrutura categorizada para o curso de graduação em Ciências Contábeis elenca um conjunto de componentes curriculares com características semelhantes que visam contribuir durante a formação acadêmica para o perfil do profissional compatível às necessidades existentes da sociedade, em cada época, publicada nos normativos de acordo com (PELEIAS et al., 2007).

Tabela 1 – Divisão da grade curricular de formação acadêmica

| | | |
|-----------------------|--------|--|
| Parecer 397/62 | CFE n° | Ciclo de formação básica Ciclo de formação profissional |
| Resolução n° 03/92 | CFE | Conhecimentos de formação geral de natureza humanística e social Conhecimentos de formação profissional Conhecimentos ou atividades de formação complementar |
| Resolução n° 10/04 | CNE | Conteúdos de formação básica Conteúdos de formação profissional Conteúdos de formação teórico-prática |

Fonte: Adaptado de Peleias et al. (2007).

Após este breve resumo da evolução histórica do surgimento à atual realidade do curso de graduação em Ciências Contábeis no Brasil, possibilitando a formação acadêmica e profissional dos estudantes que dele participa, segue-se com a seção sobre o conhecimento relativo ao Movimento Empresa Júnior (MEJ) e às atividades relacionadas às EJ(s).

2.2 Conhecimento relativo ao Movimento Empresa Júnior (MEJ) e às atividades relacionadas às EJ(s)

Relativamente ao Movimento Empresa Júnior (MEJ), o Conceito Nacional de Empresa Júnior (CNEJ) aborda que a principal finalidade das EJ(s) é a realização de projetos e serviços na área profissional pelos alunos, sendo esta provavelmente uma das maiores vantagens de ser membro de EJ(s). Visto que estas atividades tanto contribuem para formação e aprimoramento profissional dos alunos, como colaboram para o desenvolvimento econômico e social do país (CNEJ, 2003).

O conceito já apresentado de EJ, além de seguir o CNEJ, atende também ao *The JE Concept* (Conceito Internacional) do *Junior Enterprises Global* (Movimento Empresa Júnior Global), que delimita em seu sítio eletrônico, quais são os padrões internacionais para definir se uma iniciativa de empresa júnior é de fato empresa júnior. Segundo o *Junior Enterprises Global* uma iniciativa de empresa júnior deve ser: sem fins lucrativos, não político e não religioso, gerenciado inteiramente por alunos, vinculado a uma instituição de ensino superior, entidade legal, promover o desenvolvimento dos sócios, visando ser uma atividade sustentável.

De acordo com o *Junior Enterprises Global*, a primeira empresa júnior denominada DNA Júnior foi criada em 1967, pelos alunos da *L'Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales*, na França. Desde então, ao longo dos anos, o número de empresas juniores vem crescendo e se espalhando para outros países (*Junior Enterprises Global*, sítio eletrônico; MACHADO, 2015).

Em 1987, João Carlos Chaves orientou alunos do curso de Administração da Fundação Getúlio Vargas de São Paulo a fundarem a primeira empresa júnior do Brasil, a Empresa Júnior – EJFGV. Desde a sua criação, o MEJ vem se propagando no país e dando origem a outras empresas juniores e as Federações, que são instâncias divididas em Núcleos Regionais e Federações Estaduais. Só em 2003 foi criada a Confederação Brasileira – Brasil Júnior, sendo ela a representante nacional do MEJ. (MACHADO, p. 4, 2005).

As instâncias – Núcleo, Federação e Confederação – no MEJ, são ocupadas por graduandos que participaram de EJ(s), que agora com novas atribuições e novos desafios, possibilitam ampliar o desenvolvimento dos participantes. O propósito do MEJ é tornar o Brasil um país mais empreendedor, adotando como missão, formar por meio da vivência

empresarial, empreendedores comprometidos e capazes de transformar o Brasil. Ao se deparar com esse propósito, os empresários juniores (graduando que participa de EJ) percebem o grande papel e as responsabilidades que possuem ao trilhar às ações desenvolvidas em cada EJ, de modo que eles compreendem que suas ações estão atingindo uma pequena parcela da sociedade, esse impacto gerado é denominado de micro revoluções, ou seja é o impacto causado na economia local, na qual afeta as Micro e pequenas empresas que usufruem desses serviços realizados pelos empresários juniores (MACHADO, 2015).

Corroborando com este propósito, tem-se no Brasil, o Planejamento Estratégico da Rede Trienal (P.E. da rede 2019-2021), que traz como visão – Mais fortes e conectados – em todo o Brasil, formando líderes que fazem mais projetos de alto impacto. Trata-se de um documento elaborado e implementado de três em três anos, que elenca os direcionamentos que as EJ(s) precisam trilhar para expandir o MEJ e ampliar o alcance de suas atividades para contribuir para a formação de profissionais mais conscientes e aptos a se adequarem às exigências do mercado e da sociedade.

Relativamente às atividades relacionadas as empresas juniores, vários autores (OLIVEIRA, 2005; LAUTENSCHLAGER, 2009; MARQUES, 2012) destacam que, embora as atividades desenvolvidas nestas empresas contribuam para o desenvolvimento profissional dos estudantes envolvidos, porém existem fatores que influenciam negativamente na realização de atividades internas e externas das empresas juniores que podem afetar o desenvolvimento profissional dos membros.

Conforme demonstrado nas pesquisas realizadas pelos autores acima citados, as influências negativas na realização das atividades de empresas juniores estão relacionadas com as situações, como: ausência de apoio dos professores, ausência de recursos, não compor carga horária para o currículo acadêmico e alta rotatividade de membros, que impactam a experiência e o aprendizado obtido pelos participantes, assim como, a consolidação da empresa perante a instituição e o mercado de atuação.

Para minimizar estas e outras influências negativas que afetam drasticamente o resultado das EJ(s), o MEJ funciona como uma rede colaborativa que conecta os diversos empresários juniores da plataforma desenvolvida em 2016, no site da Brasil Júnior, que apresenta dados e informações sobre todas as empresas juniores confederadas brasileiras, através de grupos nas redes sociais. Além disso, o MEJ ainda promove a realização de eventos e atividades para o aprimoramento dos empresários juniores.

Por outro lado, as atividades relacionadas as empresas juniores impactam transformações socioeconômicas na sociedade, contribuem para os processos de reestruturação nas organizações e produzem aprendizado para os alunos que estão nelas inseridos, através das ações de extensão universitária. Os alunos extensionistas de empresas juniores vivenciam experiências profissionais ainda na formação acadêmica, que sem dúvida os tornam profissionais diferenciados (CURY, 2005).

Para este estudo, as competências e habilidades são tratadas como conhecimentos relacionados com competências profissionais que os alunos extensionistas de empresas juniores desenvolvem sob a ótica de competências técnicas e sociais, servindo como base conceitual para o presente estudo.

2.3 Conhecimentos relacionados com competências profissionais sob a ótica de competências técnicas (competência cognitiva) e sociais (competência pessoal)

2.3.1 Competências profissionais

Como já mencionado, a noção de qualificação está relacionada a um aspecto técnico, enquanto a competência possui um conceito mais amplo estando associado a aspectos subjetivos do indivíduo. (KATO, 2007)

Conforme abordado anteriormente, a discussão sobre competências perpassa por várias dimensões. Por essa razão, McClelland (1973) aborda que as competências, ao invés da inteligência, predizem o comportamento e o desempenho do indivíduo no trabalho.

De acordo com Mclagan (1997 citado por MARQUES, 2012), competências podem ser conceituada como: Conhecimentos, Habilidades e Atitudes necessárias (CHA), que diferem os indivíduos com desempenho superior dos demais (CHA diferenciadores). Mas, ele considera o trabalho como atividades ou tarefas, resultados e produtos sendo as saídas (*outputs*) e os CHA como entradas (*inputs*), características que as pessoas possuem para realizar as atividades num ambiente de trabalho.

Nesta perspectiva, a definição de competências é tratada por diferentes autores, em diferentes perspectivas, embaralhando elementos que envolve o indivíduo e a sociedade na qual o indivíduo está inserido. Tais elementos exemplificam o constante processo evolutivo da sociedade, onde a readequação profissional é um desafio que as pessoas precisam enfrentar num cenário que apresenta constantes mudanças numa velocidade muito acelerada, o que Moure (1982 citado por FULLER, 2016) descreve como *knowledge doubling curve*.

O fato é que ao longo do tempo, com base no contexto do trabalho, as condições sociais, políticas, tecnológicas, econômicas e culturais, influenciaram significativamente nas competências profissionais, fazendo parte da reestruturação produtiva das organizações que se inserem na crescente competitividade, dentro do ambiente empresarial aonde as empresas operam (CHEETHAM e CHIVERS, 1998, citado por MARQUES, 2012).

Segundo Cheetham e Chivers (1998 citado por MARQUES, 2012), a personalidade e a motivação também são adicionadas ao conjunto de condições implicadas no contexto do trabalho, impactando na formação da competência profissional. Por isso, a competência profissional não pode ser tratada apenas por competências e habilidades técnicas (conhecimentos/competências cognitivas) desenvolvidas na atividade de ensino. Ela (competência profissional) vai além e envolve conhecimentos / competências cognitivas, competência funcional, competência pessoal / comportamental e valores/competência ética.

Neste sentido, para esse trabalho, o conceito de competência profissional ficará adaptado como sendo o conjunto de competência técnica ou competência cognitiva e de competência social ou competência pessoal/comportamental tão bem conceituado e referenciado por Marques (2012), a seguir apresentados.

2.3.2 Competência técnica ou competência cognitiva

De acordo com o modelo revisado de competências profissionais adaptado de Cheetham e Chivers (1998), no estudo de Marques (2012), a competência cognitiva engloba o conhecimento técnico / teórico, que é o conhecimento formal (base da profissão) e que inclui a síntese, transferência e habilidade de conceituação; engloba também o conhecimento tácito, prático, muito oportuno nas ações de extensão; por fim, a competência cognitiva envolve conhecimento contextual e processual.

Na perspectiva da competência técnica, Oliveira (2020) apresenta uma nova abordagem, correlacionando-a com *Hard skills*. De acordo com Oliveira (2020), *Hard skills* são as competências técnicas relacionadas aos conhecimentos aprendidos e habilidades desenvolvidas nas IES ou em treinamentos técnicos no trabalho sobre como realizar uma determinada atividade. O conjunto dessas habilidades podem facilmente serem aprendidas através de cursos, eventos, livros e outras fontes de informação.

As *Hard skills* são competências técnicas que são aprendidas durante a formação profissional e acadêmica do indivíduo numa IES, mas também podem ser aprendidas através da experiência obtida na realização das atividades de uma organização. Desse modo, as competências técnicas possibilitam os profissionais construir o *Know-how* (saber como) necessário para realizar as mais diversas tarefas no dia a dia, seja numa empresa ou em outro ambiente (SWIATKIEWICZ, 2011).

Não há como pensar em um profissional hábil para exercer a profissão, sem o desenvolvimento das *Hard skills* que possibilitam realizar as atividades da profissão, no dia a dia. Porém, alguns profissionais apresentam críticas, argumentando que os conhecimentos podem ficar defasados e perderem o seu valor de utilidade para a profissão devido as constantes mudanças na sociedade e no avanço tecnológico que dão origem à novas técnicas, conceitos, ferramentas, programas, entre outros (ROMANA, 2018).

Como já foi dito anteriormente, é sabido que a competência profissional não é composta apenas pelo conhecimento técnico, conhecimento tático, conhecimento contextual e conhecimento processual, ela é o resultado da autopercepção e da observação de outros, como bem tratou Cheetham e Chivers (1998).

2.3.3 Competência social ou competência pessoal/comportamental

Seguindo o estudo de Marques (2012), as competências pessoais ou comportamentais englobam as capacidades que o indivíduo possui de adotar comportamentos adequados e observáveis em situações relacionadas ao trabalho. Essas capacidades são: comportamentos sociais / profissionais, como autoconfiança, persistência, controle das emoções dos stress, habilidade em escutar, habilidades interpessoais empatia e foco em tarefa, etc; e interprofissional, que aponta a conformidade com as normas do comportamento profissional.

Da mesma forma que na seção anterior foi apresentado estudos que correlacionam as *Hard skills* às competências técnicas, nesta seção, Swiatkiewicz (2011) correlaciona *Soft skills* às competências sociais. De acordo com Swiatkiewicz (2011), as *Soft skills* são competências sociais tais como, competências de empregabilidade, competências críticas, competências genéricas, competências transferíveis, qualificações-chave, competências transversais, competências não acadêmicas, competências pessoais, que não são habilidades relacionadas com uma área específica de estudo, ou seja, não estão relacionadas a um conteúdo de formação técnica de um profissional. Logo as competências sociais se referem a elementos genéricos que os indivíduos possuem ou podem desenvolver, sendo relacionados por exemplo com o modo de agir, os objetivos e a postura que é necessária para exercer uma determinada função (SWIATKIEWICZ, 2011).

Holanda (2022) traz um conceito semelhante, no qual, descreve que estas competências sociais dizem respeito às habilidades sociais / comportamentais do indivíduo, estando associadas às habilidades mentais e a postura apresentada ao lidar com as emoções. Diferentemente das competências técnicas, estas são mais difíceis de serem ensinadas e mensuradas, por se tratar de serem habilidades subjetivas fruto dos resultados de experiências que o indivíduo vivenciou (HOLANDA, 2022).

Logo as *Soft Skills* estão ligadas diretamente ao modo como o indivíduo age e reage perante as situações no dia a dia, ou seja, o seu comportamento. Por isso se trata de uma definição muito próxima da definição de competências pessoais definida por Marques (2012).

As *Soft Skills* vêm se tornando muito importantes para o sucesso profissional, devido a dinâmica que as organizações enfrentam diariamente para se adaptar e se manterem competitivas no mercado. Aliadas as *Hard Skills*, o profissional desenvolve não todas, mas duas importantes competências para sua profissão, o que acaba produzindo melhores

condições para enfrentar os desafios e incertezas no mercado de trabalho, assim como lidar com os altos e baixos que a profissão precisa de enfrentar (MARQUES, 2012).

Ainda que estabelecido uma série de competências e habilidades na Resolução CNE/CES 10/2004, que se relaciona com o conceito de competência técnica e social aqui abordado, existe também as competências para o desenvolvimento profissional inicial de um profissional contábil apontadas pelo *International Accounting Education Standards Board* (IAESB). O IAESB é o órgão responsável por auxiliar na elaboração de documentos que contribuem para definição dos padrões internacionais de educação para contadores profissionais. Sendo assim, o seu objetivo é contribuir para a educação dos contadores profissionais, desenvolvendo uma série de documentos e orientações para estabelecer a base acerca do desenvolvimento profissional do contador. (IAESB, 2014)

Conforme apontado por um de seus documentos informativos, o *International Education Standard 3* que trata do desenvolvimento profissional inicial para os aspirantes a contadores, as competências necessárias estão na área intelectual, técnica e funcional, interpessoal e comunicação, pessoal e, por último, organizacional. Cada área dessas competências se relaciona à atividades mais específicas, ou seja, a área da competência se trata de uma categoria que apresenta um conjunto de resultados de aprendizagem, como exemplo, para a competência técnica seria a própria contabilidade, os relatórios financeiros, a tributação e a economia. (IAESB, 2014)

Embora apontado pelo IAESB as habilidades necessárias para o bom exercício profissional do contador, muitas dessas habilidades iram ser aprendidas através da combinação da formação do profissional, ou seja, na realização de cursos de nível superior, para uma área específica, entre outros, junto as experiências profissionais que serão vivenciadas ao longo da vida, irão proporcionar o desenvolvimento dessas competências. (IAESB, 2014)

Com base nos estudos abordados, sobre o ensino superior de Ciências Contábeis, sobre o movimento empresa junior, sobre atividades relacionadas as empresas juniores, e com base na adequação das competências profissionais às competências técnicas (competência cognitiva) e sociais (competência pessoal), definiu-se compreender a percepção que os alunos graduandos em Ciências Contábeis, que fizeram ou fazem parte de empresas juniores, têm acerca das competências adquiridas pela participação nas atividades de EJ(s) federadas da região Nordeste do Brasil.

Para isso, foi adotado o modelo conceitual para a fundamentação teórica deste estudo (Tabela 2), como sendo a combinação de competências técnicas – tratada como competências cognitivas / intelectuais (conhecimento técnico, conhecimento tácito, conhecimento contextual e conhecimento processual) adaptada de Marques, (2012) com a definição de *Hard skills* apresentada por Oliveira (2020) e Swiatkiewicz (2011).

Adicionada a combinação de competência social, as competências pessoais ou comportamentais englobam as capacidades que o indivíduo possui de adotar comportamentos adequados e observáveis em situações relacionadas ao trabalho, quais sejam: comportamentos sociais / profissionais, como autoconfiança, persistência, controle das emoções dos stress, habilidade em escutar, habilidades interpessoais, empatia e foco em tarefa (MARQUES, 2012) com a de definição *Soft Skills* apresentada por Holanda, 2022 e Swiatkiewicz (2011).

Tabela 2 – Modelo conceitual adotado para fundamentação teórica deste estudo

| Componentes do modelo | Definição | Autores | |
|-----------------------|--|--|---------------------|
| Competência técnica | Competências cognitivas / intelectuais | Com base no estudo de Marques (2012), a competência cognitiva engloba o conhecimento técnico / teórico, que é o conhecimento formal (base da profissão) e que inclui a síntese, transferência e habilidade de conceituação; engloba também o conhecimento tácito, prático, muito oportuno nas ações de extensão; por fim, a competência cognitiva envolve conhecimento contextual e processual. | Marques (2012) |
| | <i>Hard Skills</i> | <i>Hard skills</i> são as competências técnicas relacionadas aos conhecimentos aprendidos e habilidades desenvolvidas nas IES ou em treinamentos técnicos no trabalho sobre como realizar uma determinada atividade. | Oliveira (2020) |
| | <i>Hard Skills</i> | <i>Hard skills</i> são competências técnicas aprendidas durante a formação profissional e acadêmica do indivíduo numa IES e também podem ser aprendidas através da experiência obtida na realização das atividades de uma organização. | Swiatkiewicz (2011) |
| Competência social | Competências pessoais / comportamental | Com base no estudo de Marques (2012), as competências pessoais ou comportamentais englobam as capacidades que o indivíduo possui de adotar comportamentos adequados e observáveis em situações relacionadas ao trabalho, quais sejam: comportamentos sociais / profissionais, como autoconfiança, persistência, controle das emoções dos stress, habilidade em escutar, habilidades interpessoais, empatia e foco em tarefa. | Marques (2012) |
| | <i>Soft skills</i> | <i>Soft skills</i> são competências sociais tais como, <i>employability skills, critical abilities, generic skills, transferable skills, key qualifications, transversal skills, non-academic skills, people skills</i> , que não são habilidades relacionadas com uma área específica de estudo, ou seja, não estão relacionadas a um conteúdo de formação técnica de um profissional. | Swiatkiewicz (2011) |
| | <i>Soft skills</i> | competências sociais dizem respeito às habilidades sociais/comportamentais do indivíduo, estando associadas às habilidades mentais e a postura apresentada ao lidar com as emoções. | Holanda (2022) |

Fonte: Elaborada pelo Autor (2022).

3 METODOLOGIA

3.1 Desenho do estudo

Para atender o objetivo deste estudo, inicialmente foi desenvolvida uma pesquisa sistemática na literatura sugerida por Saur-Amaral (2010, 2011) como forma de garantir o mapeamento do campo a ser estudo e permitir a identificação do modelo conceitual a ser adotado para o estudo.

Neste sentido, foi realizada uma pesquisa na literatura utilizando os termos competências profissionais e empresa júnior, ambos os termos pesquisados nos campos pesquisa avançada, para o tipo de documento artigo, restritas à base de dados CAPES / MEC.

Após esta pesquisa, foi realizado o refinamento para o recorte temporal entre os anos de 2009 a 2020. Como resultado desse refinamento, destacou-se o estudo de Marques (2012), além de outros (SATOLO, QUEIROZ, 2015), (LAUTENSCHLAGER, 2009), (FERREIRA LIMA E CANTAROTTI, 2010), que forneceram conteúdo para a construção do modelo conceitual adotado para este estudo. O estudo de Marques (2012), compreendeu um estudo de abordagem qualitativa que norteou este estudo de caso relacionado com a percepção dos graduandos em Ciências Contábeis, que fizeram ou fazem parte das empresas juniores, acerca das competências adquiridas pela participação nas atividades de EJ(s) federadas da região Nordeste (YIN, 2005).

No contexto da informação e dos procedimentos de campo, primeiramente, o campo de análise foi delimitado em função dos participantes da pesquisa, empresas juniores com o curso de Ciências Contábeis federadas da região Nordeste (Tabela 3), com relação as competências dispostas no modelo conceitual adotado para fundamentação teórica do estudo (Tabela 2). Logo, tanto para as competências técnicas como para as competências sociais, foram entrevistados todos os participantes também denominados fontes de informação, seguindo-se os instrumentos adaptados do estudo de Marques (2012). Neste sentido, foram adaptados e aplicados o questionário de identificação (ANEXO A) e o roteiro de entrevista (ANEXO B), que para este estudo, foram denominados de dois instrumentos em um documento único, fazendo parte de uma abordagem qualitativa de caráter descritivo.

3.2 Participantes da replicação do estudo

Os participantes da replicação do estudo foram graduandos em Ciências Contábeis membros de empresas juniores federadas da região Nordeste, foi identificado um total de 20 (vinte) empresas juniores federadas, de acordo com o Portal Brasil Junior, em 14 de setembro de 2021, as quais estão distribuídas por Estado e por IES, conforme dispõe a Tabela 3, a seguir:

Tabela 3 – Empresas juniores federadas por Estado e por IES da região Nordeste

| | Empresa Júnior | Estado | IES |
|---|--|------------------------|--|
| 1 | A.C.E. Consultoria | Pernambuco | UFPE - Universidade Federal de Pernambuco |
| 2 | ACCONT - CONTABILIDADE ESTRATÉGICA | Ceará | UFC - Universidade Federal do Ceará |
| 3 | ACONT - ASSESSORIA E CONSULTORIA CONTÁBIL | Rio Grande do Norte | UFRN - Universidade Federal do Rio Grande do Norte |
| 4 | ACTION CONSULTORIA | Bahia | Rede UNIFTC |

| JUNIOR | | | |
|--------|-------------------------------------|---------------------|---|
| 5 | Chave | Rio Grande do Norte | FACESA - Faculdade do Complexo Educacional Santo André |
| 6 | Cia Júnior Consultoria | Bahia | UESC - Universidade Estadual De Santa Cruz |
| 7 | Consulte Jr - UEFS | Bahia | UEFS - Universidade Estadual de Feira de Santana |
| 8 | Contabilis Empresa Junior | Paraíba | UFPB - Universidade Federal da Paraíba |
| 9 | Contabilize JR - Soluções Contábeis | Rio Grande do Norte | UFERSA - Universidade Federal Rural do Semi-Árido |
| 10 | Contiersa | Piauí | IESRSA - Instituto de Educação Superior Raimundo Sá |
| 11 | Controle Consultoria Jr | Bahia | UFBA - Universidade Federal da Bahia |
| 12 | Empresa Júnior UNICAP | Pernambuco | UNICAP - Universidade Católica de Pernambuco |
| 13 | INOVA EJ | Ceará | UFC - Universidade Federal do Ceará |
| 14 | JRS Consultoria | Alagoas | UFAL - Universidade Federal de Alagoas |
| 15 | NAPPES - Consultoria Júnior | Paraíba | UEPB - Universidade Estadual da Paraíba |
| 16 | Premium Consultoria | Ceará | UFCA - Universidade Federal do Cariri |
| 17 | Primus Consultoria Empresarial Jr | Bahia | UNIFACS – Universidade Federal de Salvador |
| 18 | Projetos Jr. Consultoria | Pernambuco | FAFIRE - Faculdade Frassinetti do Recife |
| 19 | Sete Jr. | Bahia | FADBA - Faculdade Adventista da Bahia |
| 20 | Week Júnior | Pernambuco | FACAPE - Faculdade de Ciências Aplicadas e Sociais de Petrolina |

Fonte: Portal Brasil Junior e no *DASHBOARD* (2021).

3.3 Formas de coleta de dados

O instrumento de coleta dos dados foi o documento único dividido em duas partes, na primeira parte constou o questionário de identificação do participante (ANEXO A) e na segunda parte constou o roteiro de entrevista (ANEXO B), ambos adaptados do estudo de Marques (2012).

O questionário com perguntas fechadas, buscou informações gerais relacionadas as fontes de informação, são dados de identificação básicos. O roteiro de entrevista com perguntas abertas, tratou das informações relacionadas às atividades desenvolvidas (internas e externas) e as competências obtidas através da prática e do aprendizado no ambiente das EJ(s).

Para aplicação do instrumento de pesquisa foi utilizado grupos de WhatsApp, Instagram e *e-mail* relacionados às empresas juniores para agendar as entrevistas e realizar a coleta de dados, assim como para contatar participantes das instâncias do MEJ na Paraíba que

poderiam auxiliar na identificação de graduandos que possuíam o perfil para aplicar o roteiro de entrevista.

3.4 Análise dos dados e apresentação dos resultados

Para atingir os objetivos deste estudo e suprimir a ausência na literatura de estudo com a percepção dos graduandos em Ciências Contábeis acerca das competências adquiridas pela participação nas atividades de EJ(s) federadas da região Nordeste, foram entrevistados 20 graduandos que representaram 13 (treze) empresas juniores das 20 (vinte) empresas listadas na Tabela 3.

Para isto, foi desenvolvido o protocolo de estudo de caso, seguindo as orientações de YIN (2005). O protocolo é uma das táticas para aumentar a confiabilidade da pesquisa de estudo de caso e destina-se a orientar o pesquisador realizar a coleta de dados a partir de um estudo de caso (YIN, 2005). Além disso, foi elaborado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (APENDICE A).

Por fim, os dados coletados pelas entrevistas foram codificados, por meio do *software* IRaMuTeQ. O IRaMuTeQ é um software livre ligado ao pacote estatístico R para também gerar nuvens de palavras. Este *software* foi desenvolvido pelo *Laboratoire d'Études et de Recherches Appliquées en Sciences Sociales da Universidade de Toulouse*.

Finalizadas a metodologia empregue neste estudo, na seção seguinte procede-se a análise e interpretação dos resultados.

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

4.1 Descrição da recolha dos dados

Como identificado anteriormente o portal da Brasil Júnior apresentou uma série de informações acerca das empresas juniores no Brasil. Com base nessas informações, identificou-se que existiam, à época, cerca de vinte empresas que atendiam o perfil da pesquisa (empresas juniores com o curso de Ciências Contábeis espalhadas pela região Nordeste) (Tabela 3). Na sequência, buscou-se primeiramente, fontes de informação através dos grupos e conversas de WhatsApp na qual foi obtido 18 respondentes, em seguida com o auxílio do Instagram foram contactados outras EJ (s), na qual obtivemos interação com 04 respondentes que informaram número para contato. Persistindo na busca, constatou-se que duas EJ(s) não possuíam membros do curso de Ciências Contábeis. Assim, como um efeito dominó, com o suporte das fontes de informações já contactadas e das redes sociais foram identificados 21 respondentes no WhatsApp que atendeu ao perfil da pesquisa. De posse do contato dos 21 respondentes, foram agendadas 21 entrevistas durante 27 de janeiro à 17 de fevereiro de 2022, através da ferramenta Google Meet, apenas um respondente declinou da entrevista. Desta maneira, foram realizadas 20 entrevistas, correspondente a 13 empresas juniores das 20 empresas listadas na Tabela 3. Foi solicitado às fontes de informações, antes da realização da entrevista, a permissão para gravação do áudio e vídeo e a assinatura do TCLE, enviado por e-mail e assinado pela ferramenta *Clicksign*, que possibilita a assinaturas digitais de documentos. Por falha técnica, apenas 1 entrevista não foi gravada. O tempo de duração de cada entrevista foi em torno de 27 minutos a 1 hora e 32 minutos, totalizando aproximadamente 15 horas e 43 minutos de entrevistas, que se iniciava com a aplicação do questionário (ANEXO A) e com uma breve explicação sobre o estudo e finalizava com as questões do roteiro de entrevista (ANEXO B).

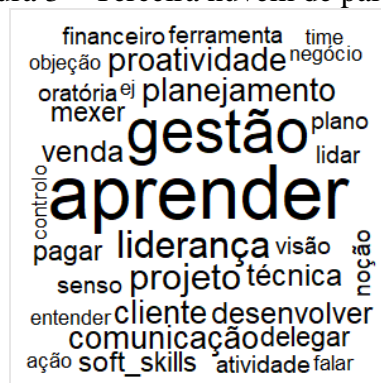
Figura 2 – Segunda nuvem de palavras



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A Síntese 3, composta por dados recolhidos de todas as fontes de informações, é representada pela terceira nuvem de palavras (Figura 3). Nota-se que as principais palavras desta síntese são: aprender, gestão, liderança, proatividade, planejamento e comunicação. Esta síntese agrega as palavras aprender, gestão, liderança acerca das competências adquiridas ao realizar as atividades internas nas EJ(s). Nesta síntese também foram relatadas outras competências aprendidas, tais como: ouvir mais, prestar atenção aos detalhes, lidar com conflitos e objeção, proatividade.

Figura 3 – Terceira nuvem de palavras



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A Síntese 4, composta por dados recolhidos de todas as fontes de informações, é representada pela quarta nuvem de palavras (Figura 4). Verifica-se que as principais palavras desta síntese são: sim, ser, não, projeto, liderança e cargo. Esta síntese agrega as palavras sim, ser, liderança acerca dos cargos de liderança exercidos nas empresas juniores. Acerca das diretorias, a diretoria que foi mais mencionada foi a de projetos e quanto a exercer cargo de liderança, houveram mais entrevistados afirmando que sim ao comparar com o destaque da palavra “não”, que por sua vez significa não assumem cargo de liderança.

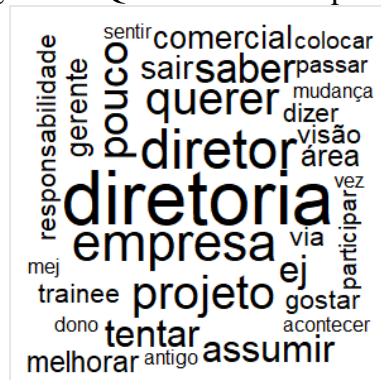
Figura 4 – Quarta nuvem de palavras



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A Síntese 5, composta por dados recolhidos de todas as fontes de informações, é representada pela quinta nuvem de palavras (Figura 5). Verifica-se que as principais palavras desta síntese são: diretoria, querer, saber, empresa, projeto e assumir. Esta síntese agrega as palavras querer, assumir, diretoria acerca dos membros que optaram por exercer cargos de liderança nas empresas juniores, onde segundo relatos eles participaram de um processo de candidatura para a vaga. Nesta síntese houve destaque de outras palavras, como: sentir, responsabilidade e dono, que representam o senso de dono e de responsabilidade relatado por alguns entrevistados que se colocaram a frente da empresa para assumir um papel na gestão.

Figura 5 – Quinta nuvem de palavras



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A Síntese 6, composta por dados recolhidos de todas as fontes de informações, é representada pela sexta nuvem de palavras (Figura 6). Identifica-se que as principais palavras desta síntese são: projeto, aprender, pesquisa de mercado, BPO financeiro, participar, assessoria contábil para EJ. Esta síntese agrega palavras que estão relacionadas com os projetos externos realizados pelos empresários juniores. Nesta síntese ainda pode ser destacada palavras que remetem a outros projetos realizados, tais como: serviços voltados a marketing e consultoria.

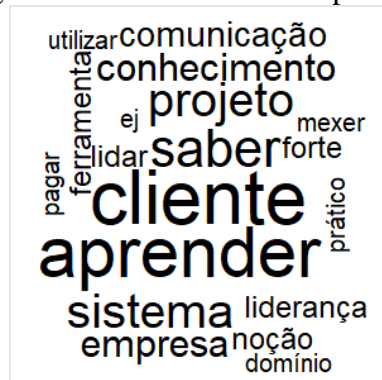
Figura 6 – Sexta nuvem de palavras



Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

A Síntese 7, composta por dados recolhidos de todas as fontes de informações, é representada pela sétima nuvem de palavras (Figura 7). Nota-se que as principais palavras em destaque são: cliente, aprender, sistema, saber, projeto e conhecimento. Esta síntese agrega palavras aprender, saber e conhecimento, referindo-se ao aprendizado necessário à execução de projetos externos. Além de aprendizado para utilizar sistemas de contabilidade como o domínio e o fortes; sistemas online do governo como a plataforma do e-CAC. Nesta síntese são desenvolvidas competências técnicas reforçadas pelas atividades práticas.

Figura 7 – Sétima nuvem de palavras



Fonte: Dados da pesquisa (2022).

A Síntese 8, composta por dados recolhidos de todas as fontes de informações, é representada pela oitava nuvem de palavras (Figura 8). Trata-se das principais palavras como: empresa, EJ, aprender, mercado, desenvolver e oportunidade. Acerca das palavras aprender, mercado, desenvolver e oportunidade refere-se como o espaço de aprendizado contribui para construção das competências profissionais dos membros de EJ(s). As fontes de informação enxergam a EJ(s), como uma oportunidade o desenvolvimento da competência profissional, por meio da interação entre EJ e mercado. Uma questão importante de ser relatada nesta síntese é que as fontes de informações destacam que o espaço de aprendizado é propício para aprender e errar. Nesta síntese quanto a limitação que pode influenciar no desenvolvimento das competências, os entrevistados relatam a falta de apoio por parte da faculdade, a rotatividade de membros, a ausência de professor orientador para auxiliar na execução dos projetos, outro exemplo destacado por alguns entrevistados é o MEJ ser elitista, dificultando a permanência dos graduandos numa EJ.

Figura 8 – Oitava nuvem de palavras

concentradas na realização de projetos (80%), ou seja, nos contratos de prestação de serviços, nas relações entre as EJ(s) e as empresas no ambiente externo, fortalecendo o conhecimento formal (base para o exercício da profissão). Além disso, há também as oportunidades percebidas pelos graduandos em Ciências Contábeis, acerca das competências adquiridas, pelas atividades de gestão em diretoria ou gerencia (70%). De fato, são as competências geralmente mais técnicas que podem ser aprendidas com base nas observações realizadas.

4.3.2 No contexto das competências sociais

Como prediz o estudo de Marques (2012) combinado com o estudo de Swiatkiewicz (2011) e Holanda (2022) (Tabela 2), no âmbito da competência social, as ações das fontes de informações (graduandos em Ciências Contábeis, que fizeram parte ou fazem parte das EJ(s) federadas da região Nordeste) estão relacionadas com as habilidades de aprender, liderança, saber, participar, conhecimento, ajudar, comunicação (80%). Foi bastante destacado pelos entrevistados que as competências foram desenvolvidas graças a participação na EJ, pois diferentemente da competência técnica, os serviços realizados e as responsabilidades dos empresários juniores proporcionaram experiência necessária para o desenvolvimento da competência social. A comunicação, o trabalho em equipe e a liderança, foram competências sociais bastante frisada pelos entrevistados que geralmente tinham assumido cargo de diretoria dentro das EJ(s), e que segundo eles, essa vivência acabou sendo um diferencial grande para a inserção profissional dentro do mercado de trabalho.

5 CONCLUSÃO

Este estudo buscou compreender a percepção dos graduandos em Ciências Contábeis acerca das competências adquiridas pela participação nas atividades de EJ(s) federadas da região Nordeste, com base em uma pesquisa sistemática na literatura e com a definição do modelo conceitual de competências adaptado do estudo de Marques (2012) combinado com os estudos de Oliveira (2020), Swiatkiewicz (2011), Holanda (2022), como apoio a estratégia de estudo de caso. Para alcançar o objetivo, foram aplicados o questionário de identificação e o roteiro de entrevista, já validado no estudo de Marques (2012), junto aos membros que faziam ou fizeram parte das empresas juniores da região Nordeste.

Após o tratamento dos dados, por meio no *software* IRaMuTeQ, com o uso da ferramenta nuvem de palavras, na seção 4, pode observar a percepção dos graduandos em Ciências Contábeis acerca das competências adquiridas pela participação nas atividades de EJ(s). As fontes de informação, em sua maioria (80%), apontaram as habilidades de aprender, liderança, saber, participar, conhecimento, ajudar, comunicação (competências sociais) foram desenvolvidas graças a participação na empresa júnior.

Verificou-se, pela síntese desenvolvida na competência técnica, que é relacionada com a competência cognitiva / intelectual / *Hard Skills*, que as fontes de informações executam na prática – projetos – tanto nas atividades internas como nas atividades externas, exercem atividades como se estivesse dentro de uma empresa, no mercado de trabalho, com cargos de diretoria, gerente, entre outros, produzindo conhecimentos, habilidades e atitudes fundamentais para o desenvolvimento profissional dos graduandos em Ciências Contábeis.

Observou-se, pela síntese desenvolvida na competência social, que é relacionada com a competências pessoal / comportamental / *Soft skills*, que as fontes de informações de fato se apropriam de conhecimento e experiência vivenciados, no segmento ensino das IES, por si só, não alcançariam os resultados que a combinação dos segmentos ensino e extensão alcançam. As habilidades de aprender, liderança, saber, participar, conhecimento, ajudar, comunicação

(80%) foram melhores desenvolvidas durante a participação nas EJ(s) , pois essa experiência fazem uma grande diferença na vida desses estudantes.

Por estas razões, pode-se generalizar a conclusão de que o objetivo deste estudo foi alcançado, os graduandos em Ciências Contábeis, participantes de empresas juniores, percebem que a atividade de extensão desenvolvida nas IES, fomenta o desenvolvimento profissional, pessoal e educacional do estudante, por meio da interação da teoria apresentada durante o curso (competência técnica) com a prática profissional realizada nas atividades e projetos de extensão (competência social), nenhuma menos importante do a outra para o desenvolvimento da competência profissional.

Contudo, estamos cientes de que o estudo não está livre de limitações. Uma delas dizem respeito à quantidade de fontes de informações levantadas. Como recomendação para futuras investigações, uma delas, seria a ampliação do número de entrevistados; a outra estaria relacionada com aspectos metodológicos, a nuvem de palavras utilizada pode ser combinada em conjunto com a análise de conteúdo proposta por Bardin (2011).

REFERÊNCIAS

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo. Traduzido por Luís Antero Reto, Augusto Pinheiro.** São Paulo: Edições 70, 2016. Tradução de: L'Analyse de Contenu. Disponível em: <<https://madmunifacs.files.wordpress.com/2016/08/anc3a1lise-de-contec3bado-laurence-bardin.pdf>> Acesso em: 10 mar.2022

BRASIL. [Constituição (1988)]. Institui a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 10 set.2021

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Institui as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394compilado.htm> Acesso em: 10 set.2021

BRASIL. Ministério da Educação, Conselho Nacional de Educação, RESOLUÇÃO CNE/CES 10, de 16 de dezembro de 2004. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Ciências Contábeis, bacharelado, e dá outras providências. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces10_04.pdf>. Acesso em: 09 nov.2020

BRASIL. Poder Legislativo. Lei nº 13.267, 6 de abril de 2016. Disciplina a criação e a organização das associações denominadas empresas juniores, com funcionamento perante instituições de ensino superior. Disponível em: <https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/21173868/do1-2016-04-07-lei-n-13-267-de-6-de-abril-de-2016-21173742>. Acesso em: 16 set.2021

Conceito Nacional de Empresa Júnior. São Paulo, [s.d]. E-book. Disponível em: <<https://uploads.brasiljunior.org.br/uploads/cms/institutional/file/file/5/CNEJ.pdf>>. Acesso em: 09 nov. 2020.

CURY, A.C.H. Formação de competências no ensino superior: um estudo de caso nas instituições de ensino superior na cidade de Cascavel/PR. 2005.

Disponível em: <<https://revista.pgskroton.com/index.php/rcger/article/view/2716/2580>>. Acesso em: 09 nov. 2020.

DURAND, T. L'alchimie de la compétence. (tradução nossa) (2000).

Disponível em: <<https://www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2006-1-page-261.htm>>. Acesso em: 09 nov. 2020.

Documentário de 25 anos do MEJ, 2014. 1 vídeo (31 min) Publicado pelo canal Brasil Júnior. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=1xvisdzwrs0>. Acesso em: 10 dez.2020

FERREIRA, T.L; CANTAROTTI, A. A formação e a construção de competências para a atuação do Profissional de secretariado executivo – um estudo de caso em uma empresa júnior. (2010). Disponível

em:<<https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/download/17/84>>. Acesso em: 09 nov. 2020

GRUBER, T.M.; KAILER, N. Developmental networks and professional identity: a survey of active and former junior enterprise members. (tradução nossa) (2011). Disponível em: <<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/58012/Developmental%20networks%20and%20professional%20identity.pdf?sequence=4&isAllowed=y>>.

Acesso em: 07 mar. 2022

HOLANDA, I. **Hard Skill e Soft Skill**: o que é e como desenvolver em sua equipe (2022)

Disponível em:< <https://blog.fortestecnologia.com.br/gestao-de-pessoas/hard-skill-e-soft-skill-saiba-como-desenvolver/>> Acesso em: 01 mar. 2022

INTERNATIONAL ACCOUNTING EDUCATION STANDARDS BOARD. International Education Standards (IES) 3: Initial Professional Development – Professional Skills (Revised). (2014). Disponível em: <<http://www.ifac.org/publications-resources/ies-3-initial-professional-development-professional-skills-revised.>> Acesso em: 21 mar. 2022

KATO, M.F. Avaliação a partir da lógica das competências na educação profissional: possibilidades. São Paulo, 2007. Disponível em:

<<https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/9983/1/Marielza%20Kato.pdf>>.

Acesso em: 09 nov. 2020

LAUTENSCHLAGER, F.B. Percepção dos graduandos sobre o desenvolvimento de Competências em uma empresa júnior de psicologia. (2009). Disponível em:

<<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/92411/262969.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 15 nov. 2020

MACHADO, R. et al. DNA JÚNIOR - Conhecendo o MEJ LIVRO 1. (2015). E-book.

Disponível em: <<https://wp.ufpel.edu.br/crej/files/2012/09/DNAJu%CC%81nior-Livro-I-Conhecendo-o-MEJ.pdf>>. Acesso em: 09 nov. 2020

MARION, J.C; JUNIOR, A.R. A Busca na Qualidade no Ensino Superior de Contabilidade no Brasil. (1998). Disponível

em:<<https://revistas.face.ufmg.br/index.php/contabilidadevistaerevista/article/view/113/108>> Acesso em: 04 dez. 2020

MARQUES, R.A.C.; JÚNIOR, V. M. V. Empresa Júnior: Espaço para construção de competências 2012. [s.l.] Universidade Federal de Uberlândia, 2012. Acesso em: 10 set. 2021

MCCLELLAND, D. C. Testing for competence rather than for “intelligence”. (1973). Disponível em: <<https://www.therapiebreve.be/documents/mcclelland-1973.pdf>>. Acesso em: 08 mar. 2022

MOURE, J. S. F. Lost in translation: The gap in scientific advancements and clinical application. (2016). <https://doi.org/10.3389/fbioe.2016.00043>>. Acesso em: 09 mar. 2022

OLIVEIRA, A. **Hard Skill e Soft Skill: o que são e qual a importância?** (2020) Disponível em: <<https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/carreira/hard-skill-e-soft-skill-o-que-sao-e-qual-a-importancia>>. Acesso em: 09 nov. 2020

OLIVEIRA, E.M. Empreendedorismo Social e Empresa Júnior No Brasil: O Emergir De Novas Estratégias Para Formação Profissional. (2005) Disponível em: <<http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000523.pdf>>. Acesso em: 09 nov. 2020

Planejamento Estratégico da Rede – Movimento Empresa Júnior 2019 – 2021 [2018?]. E-book. Disponível em:<https://static.brasiljunior.org.br/staticfiles/Planejamento_Estrategico_da_Rede_2019-2021.pdf> Acesso em: 09 nov. 2020

PELEIAS, I. R. et al. Evolução do ensino da contabilidade no Brasil: uma análise histórica. (2007). Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/rcf/v18nspe/a03v18sp.pdf>>. Acesso em: 09 nov. 2020

ROMANA, T. O Contador de um Futuro não tão distante. (2018) Disponível em: <<http://lopesmachado.com/o-contador-de-um-futuro-nao-tao-distante>>. Acesso em: 10 mar. 2022

SANTOS, R.A.S. Desenvolvimento de competências profissionais em alunos de engenharia: estudo de empresa júnior como ferramenta de integração teoria – prática. (2012). Disponível em: <<https://periodicos.ufpb.br/index.php/rle/article/view/11945/7770>>. Acesso em: 09 nov. 2020

SATO, K.T.; SATOLO, E.G.; Queiroz, T.R. Desenvolvimento de competências e valores organizacionais em discentes de uma empresa júnior. (2015). Disponível em:<<https://revistas2.uepg.br/index.php/conexao/article/view/7531/4752>>. Acesso em: 09 nov. 2020

SAUR-AMARAL, I. (2010). **Revisão sistemática da literatura.** Lisboa: Bubok. Acesso em: 07 mar. 2022

SAUR-AMARAL, I. (2011). **Revisão sistemática da literatura com EndNote X4.** Lisboa: Bubok. Acesso em: 07 mar. 2022

SWIATKIEWICZ, O. Competências transversais, técnicas ou morais: um estudo exploratório sobre as competências dos trabalhadores que as organizações em Portugal mais valorizam. 2014. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cebape/a/8VsR3wSrH9f4wHjwJhXb3Hx/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em: 07 mar. 2022

THE JE Concept. [s.d] Disponível em: <<https://juniorenterprises.org/concept/>>. Acesso em: 09 nov. 2020.

YIN, R.K. **Estudo de Caso: planejamento e métodos.** trad. Daniel Grassi. (2005). Acesso em: 06 set. 2021

APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Prezado participante,

O senhor (a) está sendo convidado (a) a participar da entrevista que compõem o trabalho de conclusão de curso intitulado de “**Competências Profissionais Desenvolvidas Na Participação De Empresas Juniores Federadas Da Região Nordeste: Uma Percepção Dos Graduandos De Ciências Contábeis**”, sob a responsabilidade de **João Pedro Gomes Barbosa** e do orientador **Ana Maria da Paixão Duarte**, de forma totalmente voluntária.

Antes de decidir sobre sua permissão para a participação na pesquisa, é importante que entenda a finalidade da mesma, o **objetivo geral** desta pesquisa será compreender por meio de um estudo de múltiplos casos como os graduandos em Ciências Contábeis percebem as habilidades técnicas e sociais adquiridas através da participação de Empresas Juniores (ej’s). O voluntário poderá recusar-se a participar, ou retirar seu consentimento a qualquer fase da realização da pesquisa ora proposta, não havendo qualquer penalização ou prejuízo. Os dados individuais serão mantidos sob sigilo absoluto e será garantida a privacidade dos participantes, antes, durante e após a finalização do estudo. Será garantido que o participante da pesquisa receberá uma via do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Os resultados da pesquisa poderão ser apresentados em congressos e publicações científicas, sem qualquer meio de identificação dos participantes, no sentido de contribuir para ampliar o nível de conhecimento a respeito das condições estudadas. (Res. 466/2012, IV. 3. g. e. h.)

Em caso de dúvidas, você poderá obter maiores informações entrando em contato com **João Pedro Gomes Barbosa**, através do telefone (83) 9 8625-3367 ou através dos e-mails: joao.pedro@aluno.uepb.edu.br. joaopedro.nappes@gmail.com.

CONSENTIMENTO

Após ter sido informado sobre a finalidade desta pesquisa e ter lido os esclarecimentos prestados no presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, o participante autoriza a gravação da videoconferência para realização da entrevista deste estudo, como também dou permissão para que os dados obtidos sejam utilizados para os fins estabelecidos, preservando a minha identidade. Desta forma, assino este termo, juntamente com o pesquisador, em duas vias de igual teor, ficando uma via sob meu poder e outra em poder do pesquisador.

Campina Grande, xx de xxx de 20xx.

Assinatura do Participante

Assinatura do Pesquisador

ANEXO A – Questionário de identificação

| | | |
|---|--|--|
| 1 | Sexo: | <input type="checkbox"/> Feminino <input type="checkbox"/> Masculino |
| 2 | Estado civil: | <input type="checkbox"/> solteiro(a) <input type="checkbox"/> casado(a) |
| 3 | Faixa Etária: | <input type="checkbox"/> entre 17 a 20 anos <input type="checkbox"/> de 21 a 25 anos <input type="checkbox"/> de 26 a 30 anos <input type="checkbox"/> acima de 30 anos |
| 4 | Nível de escolaridade: | <input type="checkbox"/> graduação incompleto <input type="checkbox"/> graduação completo <input type="checkbox"/> especialização incompleto <input type="checkbox"/> especialização completo <input type="checkbox"/> mestrado incompleto <input type="checkbox"/> mestrado completo <input type="checkbox"/> doutorado incompleto <input type="checkbox"/> doutorado completo |
| 5 | Atua na área da Contabilidade? | <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não |
| 6 | Qual o seu atual cargo? | |
| 7 | Em que ano do curso você se encontrava quando ingressou na empresa júnior? | <input type="checkbox"/> primeiro ano <input type="checkbox"/> segundo ano <input type="checkbox"/> terceiro ano <input type="checkbox"/> quarto ano <input type="checkbox"/> quinto ano |
| 8 | Você saiu da empresa júnior: | <input type="checkbox"/> ainda participo; <input type="checkbox"/> até 6 meses; <input type="checkbox"/> entre 7 a 12 meses; <input type="checkbox"/> entre 13 a 18 meses; <input type="checkbox"/> mais de 19 meses; |
| 9 | Período de permanência na empresa júnior: | <input type="checkbox"/> até 6 meses <input type="checkbox"/> entre 7 a 12 meses <input type="checkbox"/> entre 13 a 18 meses <input type="checkbox"/> entre 19 a 24 meses <input type="checkbox"/> mais de 24 meses |

Fonte: Adaptado de Marques (2012).

ANEXO B – Roteiro de entrevista

-
- 1 Comente sobre as atividades que você desempenhou nos projetos internos da EJ (gestão da mesma).
-
- 2 Você chegou a assumir outras responsabilidades internas (mudar de função e/ ou departamento) no período que esteve na empresa júnior?
-
- 3 Quais competências você adquiriu ao realizar essas atividades?
-
- 4 Você chegou a exercer algum cargo de liderança?
-
- 5 Se sim, como ocorreu esse processo? Seus colegas o indicaram ou você se interessou de imediato? Quais competências você desenvolveu nesse cargo de liderança?
-
- 6 Quantos projetos externos (consultoria) você realizou na empresa júnior? Comente sobre os mesmos
-
- 7 Quais competências você adquiriu ao realizar esses projetos?
-
- 8 Como o espaço de aprendizado da empresa júnior contribui no processo de construção dessas competências (tanto nos projetos internos quanto os externos)? Quais foram as possibilidades e limitações desse espaço?
-
- 9 A sua participação nos projetos da empresa júnior o ajudou a ingressar no mercado de trabalho?
-
- 10 Como as competências adquiridas na empresa júnior contribuíram para o desenvolvimento de sua carreira profissional?
-

Fonte: Adaptado de Marques (2012).

AGRADECIMENTOS

À Deus pela minha vida e por me dar forças para perseverar ao longo do curso, a toda a minha família que me ajudaram a enfrentar momentos difíceis para chegar até aqui, me apoiaram e estiveram sempre presente comigo, em especial ao meu pai e minha mãe que sonharam juntos comigo e me incentivaram nos meus estudos. A minha orientadora Ana Maria da Paixão Duarte, que sempre me orientou desde muito antes do desenvolvimento deste trabalho e muito contribuiu durante toda a minha jornada acadêmica na graduação e nas atividades da empresa júnior. A todos meus amigos e colegas que enfrentaram diversos momentos difíceis comigo dentro da Empresa Júnior, dentro da sala de aula, e sempre estiveram me fortalecendo durante a graduação e fazendo a diferença na minha vida. Ao corpo docente que brilhantemente desenvolve esse trabalho magnífico durante nossa jornada acadêmica e muito contribuíram para meu desenvolvimento científico, pessoal e profissional. E a todos aqueles que de alguma forma estiveram presentes nessa jornada e contribuíram para o desenvolvimento desse trabalho, aqui vai minha gratidão!