



UEPB

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I - CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS - CCSA
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA - DAEC
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

ELITON FERNANDES BALBINO

**AS CONTRIBUIÇÕES DA EMPRESA JÚNIOR PARA O DESENVOLVIMENTO DE
COMPETÊNCIAS NO PROCESSO DE FORMAÇÃO DO PROFISSIONAL EM
ADMINISTRAÇÃO, CONTABILIDADE E JORNALISMO**

**CAMPINA GRANDE
2023**

ELITON FERNANDES BALBINO

**AS CONTRIBUIÇÕES DA EMPRESA JÚNIOR PARA O DESENVOLVIMENTO DE
COMPETÊNCIAS NO PROCESSO DE FORMAÇÃO DO PROFISSIONAL EM
ADMINISTRAÇÃO, CONTABILIDADE E JORNALISMO**

Trabalho de conclusão de curso (TCC) apresentado ao Departamento do Curso de Administração da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Área de concentração: Gestão de Pessoas.

Orientadora: Prof.^a Dra. Sibeles Thaise Viana Guimarães Duarte

**Campina Grande - PB
2023**

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.

B172c Balbino, Eliton Fernandes.
As contribuições da empresa júnior para o desenvolvimento de competências no processo de formação do profissional em Administração, Contabilidade e Jornalismo [manuscrito] / Eliton Fernandes Balbino. - 2023.

42 p. : il. colorido.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2023.

"Orientação : Profa. Dra. Sibebe Thaise Viana Guimarães Duarte, Coordenação do Curso de Administração - CCSA. "

1. Empresa júnior. 2. Desenvolvimento de competências.
3. Extensão universitária. I. Título

21. ed. CDD 658.9

ELITON FERNANDES BALBINO

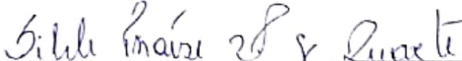
**AS CONTRIBUIÇÕES DA EMPRESA JÚNIOR PARA O DESENVOLVIMENTO DE
COMPETÊNCIAS NO PROCESSO DE FORMAÇÃO DO PROFISSIONAL EM
ADMINISTRAÇÃO, CONTABILIDADE E JORNALISMO**

Trabalho de conclusão de curso (TCC) apresentado ao Departamento do Curso de Administração da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

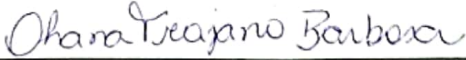
Área de concentração: Gestão de Pessoas.

Aprovada em: 27/11/23.

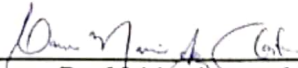
BANCA EXAMINADORA



Prof.^a Dra. Sibeles Thaise Viana Guimarães Duarte
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof.^a Dra. Ohana Trajano Barbosa
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof.^a Me. Laura Maria Aguiar Costa
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - As 15 competências requeridas por organizações contemporâneas.....	12
Quadro 2 - Top 10 competências de organizações do futuro.....	13
Quadro 3 - Síntese dos resultados da autoavaliação dos participantes.....	14

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Organograma do NAPPES.....	18
Figura 2 - Nuvem de palavras das competências desenvolvidas na graduação segundo a percepção de membros e egressos do NAPPES.....	23
Figura 3 - Nuvem de palavras das competências desenvolvidas na EJ segundo a percepção de membros e egressos do NAPPES.....	23

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Perfil dos participantes.....	18
Tabela 2 - Ano de graduação de formados.....	20
Tabela 3 - Motivos para a evasão do NAPPES.....	21

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Período de graduação dos discentes no sistema acadêmico.....	20
Gráfico 2 - Tempo de permanência do empresário júnior no NAPPES.....	21
Gráfico 3 - Participação em eventos do MEJ.....	22
Gráfico 4 - Noções sobre gestão.....	24
Gráfico 5 - Conhecimento sobre o perfil dos clientes.....	25
Gráfico 6 - Responsabilidade.....	25
Gráfico 7 - Comunicação e expressão.....	26
Gráfico 8 - Visão sistêmica e estratégica.....	26
Gráfico 9 - Capacidade empreendedora.....	27
Gráfico 10 - Capacidade de ouvir outras pessoas.....	28
Gráfico 11 - Capacidade de trabalhar em equipe.....	28
Gráfico 12 - Capacidade de motivar outras pessoas.....	29
Gráfico 13 - Resolução de problemas.....	29
Gráfico 14 - Análise e pensamento crítico.....	30
Gráfico 15 - Criatividade.....	30
Gráfico 16 - Iniciativa.....	31
Gráfico 17 - Inteligência emocional.....	32
Gráfico 18 - Persuasão e negociação.....	32

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

BJ	Confederação Brasileira de Empresas Juniores
CCSA	Centro de Ciências Sociais Aplicadas
CHA	Conhecimento, habilidade e atitude
EJ	Empresa Júnior
IES	Instituição de Ensino Superior
MEJ	Movimento Empresa Júnior
NAPPES	Núcleo de Assistência em Projetos e Pesquisas Empresariais e Sociais
PB Júnior	Federação Paraibana de Empresas Juniores
UEPB	Universidade Estadual da Paraíba
WEF	World Economic Forum

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	11
2.1 Conceituando competência.....	11
2.2 Competências na academia e no mercado.....	12
2.3 O movimento empresa júnior e as empresas juniores.....	14
3 METODOLOGIA.....	15
3.1 Universo da amostra.....	15
3.2 Tipo de pesquisa.....	15
3.3 Coleta e tratamento de dados.....	16
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	17
4.1 Caracterização do caso: NAPPES Consultoria Júnior.....	17
4.2 Perfil dos entrevistados.....	18
4.3 Competências nos cursos e no NAPPES segundo os entrevistados.....	22
4.4 Competências no NAPPES conforme lista estruturada.....	24
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	34
REFERÊNCIAS.....	34
APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO APLICADO AOS MEMBROS E EGRESSOS DO NAPPES DOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO, CONTABILIDADE E JORNALISMO.....	39

AS CONTRIBUIÇÕES DA EMPRESA JÚNIOR PARA O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS NO PROCESSO DE FORMAÇÃO DO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO, CONTABILIDADE E JORNALISMO

JUNIOR ENTERPRISE CONTRIBUTIONS TO THE DEVELOPMENT OF SKILLS IN THE PROFESSIONAL TRAINING PROCESS IN ADMINISTRATION, ACCOUNTING AND JOURNALISM

BALBINO, Eliton Fernandes¹

RESUMO

A competitividade crescente do mercado de trabalho desafia os profissionais a possuírem novos conhecimentos, habilidades e atitudes. Nesse contexto, a empresa júnior fomenta o empreendedorismo e prática de competências no mercado ainda na graduação. Questionando-se quais as competências desenvolvidas pelos membros do NAPPE Consultoria Júnior, o artigo objetivou identificar as competências desenvolvidas no NAPPE Consultoria Júnior, considerando a percepção dos acadêmicos e egressos dos cursos de Administração, Contabilidade e Jornalismo da Universidade Estadual da Paraíba que participaram da empresa júnior. É uma pesquisa considerada quantitativa, de caráter exploratório, com a aplicação de questionários eletrônicos com 33 membros e egressos que permaneceram no mínimo por 6 meses nos últimos 7 anos de atuação da empresa júnior. Os resultados evidenciaram que o NAPPE Consultoria Júnior complementa a formação profissional e acadêmica dos graduandos ao desenvolver competências exclusivas à ela, fornecer conhecimento técnico e reforçar competências trabalhadas na graduação, preparando-os para os desafios do ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Empresa júnior. Desenvolvimento de competências. Extensão universitária.

ABSTRACT

The growing competitiveness of the job market challenges professionals to possess new knowledge, skills and attitudes. In this context, the junior enterprise encourages entrepreneurship and the practice of skills in the market even during graduation. Questioning the skills developed by the members of NAPPE Consultoria Júnior, the article aimed to identify the skills developed in NAPPE Consultoria Júnior, considering the perception of academics and graduates of Administration, Accounting and Journalism courses at the State University of Paraíba who participated in the junior enterprise. It is a research considered quantitative, of an exploratory nature, with the application of electronic questionnaires with 33 members and graduates who stayed for at least 6 months in the last 7 years of operation of the junior enterprise. The results showed that NAPPE Consultoria Júnior complements the professional and academic training of graduates by developing skills exclusive to it, providing technical knowledge and reinforcing skills worked on during graduation, preparing them for the challenges of the work environment.

Key-words: Junior enterprise. Skill development. University extension.

¹ Discente do curso de Bacharelado em Administração da Universidade Estadual da Paraíba (UEPB).
E-mail: eliton.balbino@aluno.uepb.edu.br

1 INTRODUÇÃO

As organizações que se sobressaem no mercado contemporâneo têm como uma de suas características serem estrategicamente ágeis e flexíveis, incorporando colaboradores com competências de gestão e espírito inovador e empreendedor (CHIAVENATO, 2014). Frente a exigências do mercado e da academia, o Ministério da Educação, através das diretrizes curriculares nacionais para os cursos de graduação, institui competências e habilidades que as instituições de ensino superior (IES) devem possibilitar à formação profissional dos egressos e dá outras providências sobre o projeto pedagógico dos cursos.

Entre as competências listadas nas diretrizes, espera-se que o Contador seja capaz de apresentar visão sistêmica e interdisciplinar da atividade contábil e que desenvolva, com motivação e articulação constante, a liderança entre equipes (BRASIL, 2004). Do Jornalista, espera-se que seja capaz de avaliar, eticamente, as razões e os efeitos das ações jornalísticas e impor aos critérios, às decisões e escolhas da atividade profissional, as razões do interesse público (BRASIL, 2013). Do Administrador, espera-se que tenha as competências de analisar e resolver problemas, comunicar-se de forma eficaz, gerenciar recursos e aprender de forma autônoma (BRASIL, 2021).

Portanto, é importante que na graduação os estudantes destes três cursos não só capacitem-se de forma técnica e acadêmica para as suas áreas, como também preparem-se para lidar com os problemas cotidianos das organizações e sociedade. Para auxiliar nesse cenário, podem atuar com a promoção de extensão em IESs as chamadas empresas juniores (EJs).

Tendo como missão formar lideranças por meio da vivência empresarial, o Movimento Empresa Júnior (MEJ) brasileiro compreende mais de 1500 EJs em 300 IESs e impactou mais de R\$ 70.000.000,00 na economia brasileira desde 2010 (BJ, 2019), para promover sua missão, o movimento é dividido em instâncias, onde nacionalmente há a Confederação Brasileira de Empresas Juniores (BJ) e regionalmente as chamadas federações (LOPES, 2021). Anualmente essas instâncias promovem eventos nacionais e regionais com temas específicos para a rede de empresários juniores (BJ, 2020; PB JÚNIOR, 2023). Com as atividades econômicas das EJs e a participação em eventos, o MEJ, em geral, é um espaço para o desenvolvimento de competências, como pensamento inovador, crítico e analítico, aprendizado ativo, criatividade, iniciativa, inteligência emocional, resolução de problemas, liderança e influência social (BJ, 2021a). Associado à Federação Paraibana de Empresas Juniores (PB Júnior), o Núcleo de Assistência em Projetos e Pesquisas Empresariais e Sociais (NAPPES) é a EJ dos cursos de Administração, Ciências Contábeis, Serviço Social e Jornalismo do Centro de Ciências Sociais Aplicadas (CCSA) do Campus I da Universidade Estadual da Paraíba, que realiza projetos para outras EJs, micro e pequenas empresas nas áreas de finanças, gestão e marketing, incorporando competências dos cursos associados (ROSAS, 2021; NAPPES, 2021).

Dada a relação entre as atividades de EJs e o desenvolvimento de competências almejadas pelo mercado e cursos superiores, se vê a importância de estudar o tema no NAPPES, originando a pergunta de pesquisa: quais as competências desenvolvidas pelos membros do NAPPES Consultoria Júnior? Para responder ao questionamento, objetivou-se identificar as competências desenvolvidas no NAPPES Consultoria Júnior, considerando a percepção dos

acadêmicos e egressos dos cursos de Administração, Contabilidade e Jornalismo da Universidade Estadual da Paraíba que participaram da empresa júnior.

O procedimento metodológico deste trabalho compreendeu uma pesquisa de estudo quantitativo para responder à questão problema e atingir o objetivo proposto, apresentando uma visão geral sobre o MEJ e a importância das competências para a formação do profissional Administrador, Contador e Jornalista.

As principais contribuições do artigo estão relacionadas com a extensão da literatura sobre o desenvolvimento de competências por meio de EJs para os cursos de Administração, Contabilidade e Jornalismo, bem como a extensão da literatura sobre o NAPPES, possibilitando futuros estudos que incluam o curso de Serviço Social ou que comparem os resultados com reestruturações da EJ.

Apresentando uma visão geral sobre o tema, o referencial teórico do artigo levanta a história e estrutura do MEJ e do NAPPES, dá uma breve conceituação sobre competências e o seu contexto no mundo acadêmico e profissional. O estudo segue com os procedimentos metodológicos, a apresentação dos resultados e discussões, e por fim, as considerações finais, limitações e sugestões para pesquisas adicionais.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Conceituando competência

Quando dicionários e estudos acerca de competência são observados, desempenho, indivíduo, equipes de trabalho e organizações aparecem como elementos em comum, ressaltam Brandão e Bahry (2005), além desses termos, destacam-se conhecimento, habilidade e atitude, que quando combinados, formam a sigla CHA (COSTA; MASKE; SCHROEDER, 2015).

Costa, Maske e Schroeder (2015) associam o conhecimento àquilo que o indivíduo possui e sabe executar, como falar outro idioma, negociar e planejar, já esse conhecimento representa a bagagem cognitiva das pessoas, como a formação escolar, cursos e procedimentos padrões, e atitude é o que permite ou não a disponibilidade e motivação para aprender, como valores, princípios e comportamentos individuais. Para Costa (2018), conhecimento refere-se a utilizar informações compreendidas ao longo da vida, possuindo relevância e significado para o entendimento de contextos sociais, já habilidade como extensão, corresponde a utilizar o conhecimento prático - e não teórico - efetivamente para um determinado objetivo, enquanto atitude relaciona-se à afetividade e disposição favorável ou não para a tomada de ação, como ter identidade com o trabalho e querer ter um melhor desempenho.

As competências são segmentadas em individuais, relacionadas a pessoas ou equipes de trabalho, e organizacionais, inerentes à organização ou suas unidades (BRANDÃO; BAHRY, 2005), pois conforme Dutra (2011) observa, há um processo contínuo de troca de competências entre as organizações, que fornecem os meios para a prática de competências, e os indivíduos, que retornam o aprendizado, contribuindo para o patrimônio de conhecimento das organizações.

Pode-se entender competência, portanto, como o conjunto que um indivíduo possui de CHA, expresso pelo desempenho em um determinado contexto individual ou organizacional.

Brandão e Bahry (2005) afirmam que para identificar competências relevantes para um contexto organizacional é, inicialmente, feita uma pesquisa documental

analisando a missão, visão, objetivos e outros documentos estratégicos da organização, seguida da coleta de dados com pessoas da organização, tendo como técnicas mais utilizadas o questionário com escalas de avaliação e entrevistas. Ainda, recomendam descrever as competências profissionais sob a forma de comportamentos objetivos e passíveis de observação no ambiente de trabalho, para evitar interpretações errôneas.

2.2 Competências na academia e no mercado

Seguindo as diretrizes nacionais do Ministério da Educação, os projetos pedagógicos dos cursos de Administração, Contabilidade e Jornalismo do Campus I da UEPB reconhecem a importância e descrevem as competências que os cursos se propõem a desenvolver por meio de atividades curriculares e de extensão. O perfil do Administrador envolve competências de comunicação interpessoal e de expressão correta, raciocínio crítico, lógico e analítico, visão sistêmica, capacidade de inovar, resolver conflitos e ordenar atividades e programas (UEPB, 2016a). O egresso de contabilidade deve apresentar pensamento crítico reflexivo, auto-aprendizado, a capacidade de identificar, analisar e resolver problemas, trabalhar em equipe e liderar (UEPB, 2016b). Já entre as competências que o bacharel em Jornalismo deve ser capacitado, estão trabalhar em equipe, desenvolver, planejar, propor, executar e avaliar projetos na área, relacionar-se com fontes de informação de qualquer natureza, interpretar, explicar e contextualizar informações, manter-se crítico e independente (UEPB, 2016c).

Martins-Silva, Silva e Junior (2016) sintetizam, com base em outros estudos, quinze competências gerais requeridas pelas organizações contemporâneas, apresentadas no quadro 1 a seguir.

Quadro 1 - As 15 competências requeridas por organizações contemporâneas

1	Capacidade de aprender rapidamente novos conceitos e tecnologias
2	Capacidade de trabalhar em equipes
3	Criatividade
4	Visão de mundo ampla e global
5	Capacidade de comprometer-se com os objetivos da organização
6	Capacidade de comunicação
7	Capacidade de lidar com incertezas e ambiguidades
8	Domínio de novos conhecimentos técnicos associados ao exercício do cargo ou função ocupada
9	Capacidade de inovação
10	Capacidade de relacionamento interpessoal
11	Iniciativa de ação e decisão
12	Autocontrole emocional
13	Capacidade empreendedora
14	Capacidade de gerar resultados efetivos

15	Capacidade de lidar com situações novas e inusitadas
----	--

Fonte: Martins-Silva, Silva e Junior apud Kilimnik; Sant'anna e Luz e Sant'anna; Moraes e Kilimnik, 2016.

Já o World Economic Forum (WEF), no seu relatório The Future of Jobs 2023 que mapeia as perspectivas para empregos e as competências do futuro no mundo, destaca que mesmo com a adoção de novas tecnologias que chegam até a substituir humanos, como robôs e inteligência artificial, as organizações contemporâneas identificam lacunas de competências e uma incapacidade de atrair talentos como as principais barreiras que impedem a transformação da indústria. Ainda segundo o estudo, as empresas investem em treinamentos internos na espera de retorno, seja na forma de desenvolvimento de competências que tragam maior mobilidade entre funções, maior satisfação ou produtividade dos trabalhadores. O top 10 das competências mapeadas pelo estudo é apresentado no Quadro 2 a seguir.

Quadro 2 - Top 10 competências de organizações do futuro

1	Pensamento analítico
2	Pensamento criativo
3	Resiliência, flexibilidade e agilidade
4	Motivação e autoconhecimento
5	Curiosidade e aprendizagem ao longo da vida
6	Alfabetização tecnológica
7	Confiabilidade e atenção aos detalhes
8	Empatia e escuta ativa
9	Liderança e influência social
10	Controle de qualidade

Fonte: WEF, 2023.

Os quadros 1 e 2 revelam que as principais competências exigidas por organizações de forma uniforme entre setores na contemporaneidade são competências individuais, refletindo a crescente importância da resolução de problemas complexos no local de trabalho.

Comunicação é necessária para interações sociais eficazes e compreende uma das principais forças e desafios em empresas de serviço (BÜNDCHEN, ROSSETTO e SILVA, 2011). Para Gramigna (2007), competências de comunicação englobam capacidade de ouvir, processar e compreender o contexto de uma mensagem, expressar-se e argumentar com coerência usando feedback de forma adequada, facilitando a interação entre as partes. Nesse contexto, persuasão e negociação representa a capacidade de buscar o equilíbrio de soluções satisfatórias nas propostas apresentadas pelas partes quando há conflitos de interesse. Já segundo Costa, Maske e Schroeder (2015), a capacidade de ouvir outras pessoas abrange a capacidade de percepção, planejamento, organização e tomada de decisão.

Segundo Dutra (2011), as empresas buscam por pessoas com uma postura autônoma e empreendedora para antecipar e solucionar problemas, e estar preparada para o amanhã. Essa postura autônoma ou iniciativa compreende ser um profissional independente, com capacidade de atuar sozinho e não necessitar de ordens ou supervisão para trazer resultados para a organização. Por sua vez, Costa, Maske e Schroeder (2015) afirmam que a capacidade empreendedora não está só ligada à abertura de novos negócios, como também à visualização de oportunidades e soluções e a implementação de mudanças que contribuam para uma organização, e que liderança pode ser conceituada como dirigir, influenciar e motivar as pessoas a realizarem uma atividade para que os objetivos sejam efetivamente alcançados.

Para Gramigna (2007), visão sistêmica diz respeito à capacidade de perceber a integração e interdependência das partes do todo, visualizando tendências e ações que podem influenciá-lo, já criatividade é a capacidade para conceber soluções inovadoras viáveis e adequadas para as situações apresentadas numa organização.

Para Schein (1978, apud GOMES et al., 2007), inteligência emocional é a capacidade de ser estimulado por crises emocionais em vez de ficar desestimulado, suportando altos níveis de responsabilidade sem paralisar-se e aptidão de exercer poder sem culpa ou vergonha.

A BJ (2021c) também faz pesquisas que identificam competências desenvolvidas no MEJ, trazendo conhecer o perfil dos clientes, como ter visão de negócios e a capacidade de criar produtos e serviços com as dores do cliente em mente, propondo a melhor proposta de valor possível. O MEJ tem como valor e promove responsabilidade traduzindo-a como cobrança de resultado, significando buscar gerar valor para as partes interessadas e melhorar o meio em que o empresário júnior se encontra, se comprometendo em superar expectativas de forma perene.

2.3 O movimento empresa júnior e as empresas juniores

O MEJ teve origem com a primeira EJ na França, na década de 1960, por estudantes da *L'École Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales* que queriam uma estrutura profissional que permitisse a prática de suas competências no mercado enquanto estudavam. Em poucos anos as EJs se espalharam na Europa, fomentando a criação de confederações nacionais que as regessem (BJ, 2015). No Brasil, a pioneira foi a Empresa Júnior Fundação Getúlio Vargas, em 1988 (BJ, 2015).

Um marco para o movimento foi a sanção Lei nº 13.267 em 06 de abril de 2016, que considera EJ como uma entidade constituída sob a forma de associação civil ligada a pelo menos um curso de uma IES, com a orientação de um docente e gerida por estudantes desses cursos, com a finalidade de contribuir para o seu desenvolvimento profissional e acadêmico com suas atividades. Assim, as EJs não possuem fins lucrativos e os seus membros não podem receber recursos financeiros. No entanto, ainda de acordo com a Lei, as EJs podem cobrar para a prestação dos seus serviços, independente da autorização do conselho profissional regional, devendo esses recursos serem reinvestidos na EJ (BRASIL, 2016).

Em relação à falta de remuneração financeira, Sangaletti e Carvalho (2004) apontam que os empresários juniores buscam, além do desenvolvimento de competências relacionadas à prática profissional, o desenvolvimento pessoal. Já segundo o Relatório Censo e Identidade da BJ (2018), os principais fatores que

motivam o ingresso no MEJ são curiosidade, busca por experiência, desenvolvimento pessoal e desafios, enquanto que os principais motivos para permanecer são o aprendizado, a paixão, o propósito e a experiência. Neste relatório, ainda, foi identificado que a permanência nos cursos é impactada por participar de uma EJ.

Conforme Sangaletti e Carvalho (2004), a estrutura interna de uma EJ, em geral, se divide entre as diretorias de projetos, gestão de pessoas, marketing, finanças e presidência, cada uma com seus assessores. Entretanto, essa divisão varia de acordo com a realidade de cada uma e não é definitiva, tendo transformações estruturais orgânicas e flexíveis. Seus membros podem trocar cargos e funções, fruto de eventual falta de pessoal, esporadicidade de atividades e necessidades em alguma área, mantendo uma relação de interdependência entre as áreas das EJs ao compartilharem informações para executarem suas atividades eficientemente.

Englobando empresários juniores e federações por todo o país, o MEJ adota um formato de rede interorganizacional para ser uniforme e impactar a sociedade, alinhando suas diretrizes e metas a partir de um planejamento estratégico (BJ, 2015). A troca de conhecimento e formação de parcerias com a rede é incentivada por eventos, como o Chama, NEGO e Confronte na Paraíba (PB JÚNIOR, 2023), e nacionalmente, o Encontro Nacional de Empresas Juniores, onde ocorrem palestras, *workshops*, *cases*, oficinas e minicursos em conexão com outras EJs, personalidades e empresas seniores, tais eventos são patrocinados e possuem participação ativa de grandes empresas do país, que buscam jovens capacitados para participar dos seus processos seletivos. O contato por eventos visa difundir o planejamento da rede, com cuidado especial para a visão, missão e valores do MEJ brasileiro, uniformizando ideais de empreendedorismo e liderança (BJ, 2020; 2019).

3 METODOLOGIA

3.1 Universo da amostra

O universo da pesquisa foi delimitado em estudantes e egressos dos cursos de Administração, Contabilidade e Jornalismo que permaneceram no mínimo por 6 meses no NAPPEs nos últimos 7 anos, pois 6 meses é o tempo mínimo para recebimento do certificado de participação da extensão e 7 anos é o período de atuação da EJ pós reestruturação. Yin (2001) indica que ter fontes distintas de informação proporciona o desenvolvimento de linhas convergentes de investigação, permitindo que descobertas ou conclusões sejam mais acuradas. Portanto, para diversificar os resultados e dada a natureza de EJs no rodízio de pessoas, os entrevistados ocupam ou ocuparam diferentes cargos ao longo da sua trajetória no NAPPEs.

3.2 Tipo de pesquisa

O presente estudo possui natureza aplicada. Para alcançar os seus objetivos, foi escolhida a abordagem de pesquisa quantitativa exploratória, que caracteriza-se, respectivamente, pela utilização de dados numéricos, empregando instrumentos estatísticos tanto na coleta como no tratamento dos dados, para medir relações entre as variáveis (Zanella, 2009).

Quanto ao procedimento, classifica-se como estudo de caso, por tratar-se de uma investigação empírica de um fenômeno e análise de dados provenientes da vivência dos atores envolvidos (YIN, 2001), com coleta de dados realizada a partir de questionário (Apêndice A) *online* aplicado ao público de EJ, que foi adaptado pelo autor. Além disso, possui caráter bibliográfico devido à investigação de autores e ao conhecimento relevante sobre o assunto (Severino, 2013).

3.3 Coleta e tratamento de dados

Com a identificação de quinze competências relevantes para o mercado, com base nos estudos bibliográficos deste trabalho, fora formulado o questionário (Apêndice A) adaptado de Becker e Silva (2017), contendo 12 perguntas abertas e 22 fechadas e fazendo o uso da escala Likert de 5 pontos, variando entre menor e maior grau de identificação para as competências. Severino (2013) nota que o questionário é uma técnica de pesquisa com questões claras e objetivas, garantindo o entendimento das partes e evitando ambiguidade nas respostas. Ainda, quando composto por questões abertas e fechadas, respectivamente, o sujeito pode responder com a sua personalidade e escolher entre opções definidas pelo pesquisador.

Foi realizado um pré-teste com os então membros do NAPPES, mais especificamente o presidente, diretores de marketing, projetos e gestão de pessoas, dois assessores de marketing e dois assessores de projetos, totalizando 8 pessoas, que avaliaram a escrita e objetividade das questões do questionário, pois, conforme Severino (2013), o questionário deve ser testado com um pequeno grupo para ser avaliado e caso necessário, ajustado, antes de ser aplicado à população da pesquisa. Após o teste, ocorreram mínimas modificações para que se chegasse à versão final do questionário.

Para a coleta de dados, investigou-se os termos de voluntariado e termos de desligamento do NAPPES, onde foi identificado que existiam, à época, cerca de 42 pessoas que atendiam a delimitação da pesquisa. Utilizou-se da ferramenta *Google Forms* para a elaboração e replicação de questionário *online*. O questionário no *Google Forms* foi enviado durante 20 de setembro a 14 de outubro de 2023 ao universo da amostra via internet. Primeiramente, buscou-se fontes de informação através das redes sociais (Instagram e WhatsApp), onde foram contactadas 38 pessoas. Em seguida, por meio do e-mail foram contactadas mais 4 pessoas. 9 pessoas não responderam o questionário, contudo, com o suporte dos respondentes, foram coletadas 36 respostas. Após o tratamento dos dados averiguou-se que 3 pessoas não estavam dentro da delimitação da pesquisa. Desta maneira, a pesquisa teve como amostra 33 pessoas.

Quanto à tabulação e tratamento dos dados, utilizou-se da ferramenta *Google Sheets*, que é integrada ao *Google Forms* e também permite a interação entre construção e interpretação de gráficos. Ainda, para destacar e analisar as principais palavras de duas das questões abertas, utilizou-se do software IRaMuTeQ, que entre as suas funcionalidades, permite a síntese de palavras presentes em um texto conforme o número de ocorrências, a análise e representação da síntese no formato de nuvem de palavras.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Esta seção caracteriza a EJ e retrata os principais resultados da pesquisa, identificando o perfil e a concepção dos participantes acerca do desenvolvimento de competências nos seus cursos e no NAPPES, com uma consequente discussão.

4.1 Caracterização do caso: NAPPES Consultoria Júnior

Fundado em 26 de julho de 2001, o NAPPES é a EJ dos cursos de Administração, Ciências Contábeis, Jornalismo e Serviço Social da UEPB (ROSAS, 2021). De Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) 7020-4/00 (CNPJ, 2023), que compreende atividades de consultoria em gestão, comunicação e contabilidade para empresas e outras organizações (CONCLA, 2023), ao longo desses mais de 20 anos, suas atividades e carta de serviços variaram a cada gestão.

Até 2014, além dos serviços de consultoria empresarial, a EJ esteve engajada na participação em eventos do MEJ, realização de palestras, workshops e ações sociais voltadas ao público local e universitário, porém posteriormente passou por um período de fechamento, perdendo o status de EJ federada que havia sido conquistado em 2012. O NAPPES foi reestruturado ao final de 2016 sob a orientação de uma docente de Ciências Contábeis e da Coordenadoria de Inovação Tecnológica da UEPB, vinculando-se novamente à PB Júnior somente em 2020 (NAPPES, 2020; ROSAS, 2021).

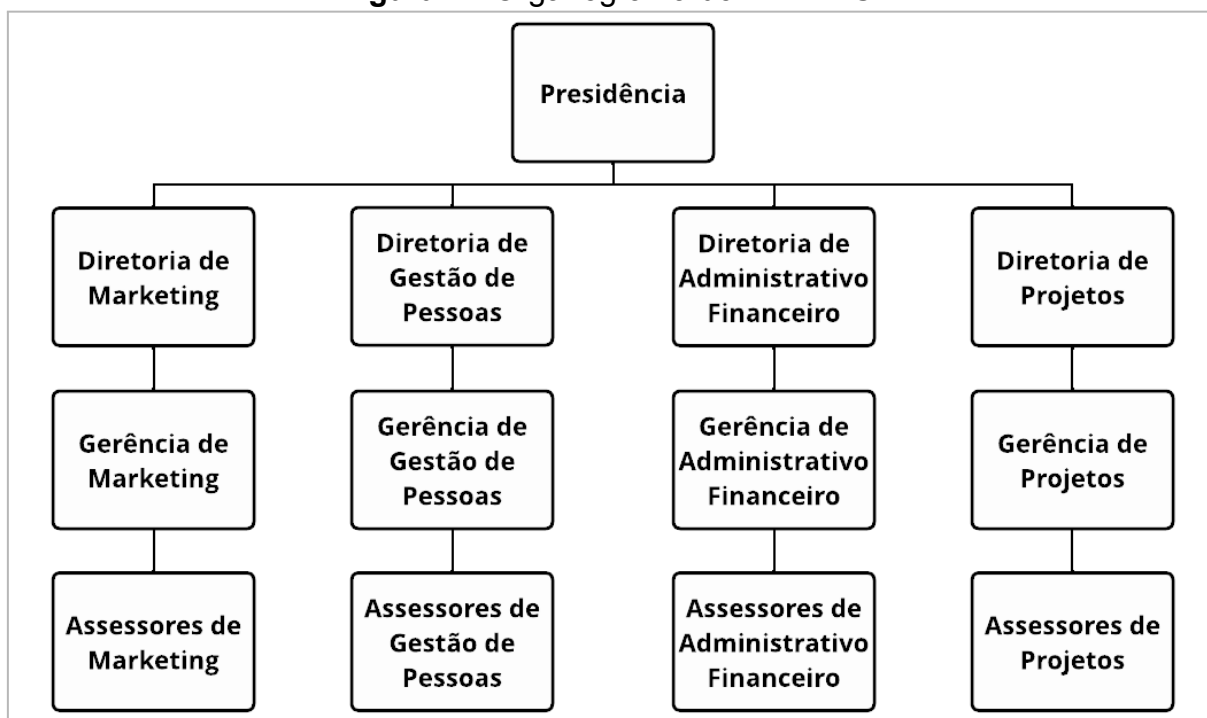
Até então, o NAPPES era majoritariamente composto por alunos do curso de Administração, no entanto, com a reabertura houve uma presença maior de discentes de contabilidade e foco nos serviços da área, em especial oferecidos para outras EJs, que acabaram tornando-se os seus principais clientes. A participação de alunos de Contabilidade e Administração passou a ser equilibrada, com cada vez mais interesse de participação por alunos de outros cursos, em especial de Jornalismo (ROSAS, 2021; NAPPES, 2021).

Barbosa (2022) afirma que a estrutura interna da EJ está dividida em conselho administrativo, presidência, diretorias, gerências e assessorias, destacando serviços nas áreas contábeis, de mídia e gestão. Além da presidência, as áreas da EJ são marketing, gestão de pessoas, projetos e administrativo financeiro.

A diretoria de gestão de pessoas cuida do endomarketing e dos processos seletivos, enquanto a diretoria de administrativo financeiro dá apoio à presidência e cuida das finanças da EJ. A diretoria de projetos, que em geral é formada por discentes de contabilidade, é encarregada da prospecção para serviços de contabilidade. A diretoria de marketing trabalha o marketing digital do NAPPES e prospecção para serviços de mídia. Consequentemente, a coordenação dos serviços é tarefa dos diretores de projetos e de marketing, e a execução é realizada em conjunto com seus assessores.

O organograma do NAPPES encontra-se ilustrado na figura 1.

Figura 1 - Organograma do NAPPEs



Fonte: Elaborada pelo autor, 2023.

4.2 Perfil dos entrevistados

Nesta etapa, pretendeu-se identificar qual o perfil dos membros e ex-membros do NAPPEs que permaneceram no mínimo por 6 meses no NAPPEs nos últimos 7 anos. Conforme a tabela 1, a pesquisa contou com 33 participantes, 60,60% (20) do sexo feminino e 39,40% (13) do sexo masculino. Destes, 20 ainda se encontram na graduação, entretanto, apenas 5 identificaram sua ocupação como estudante. Percebe-se que mesmo estudando, os participantes exercem alguma atividade profissional.

Foi identificada uma maior presença de discentes e graduados dos cursos de Contabilidade e Administração do que Jornalismo, o resultado indica que o interesse crescente de estudantes de Jornalismo e o equilíbrio na participação dos outros dois cursos ainda permanecem.

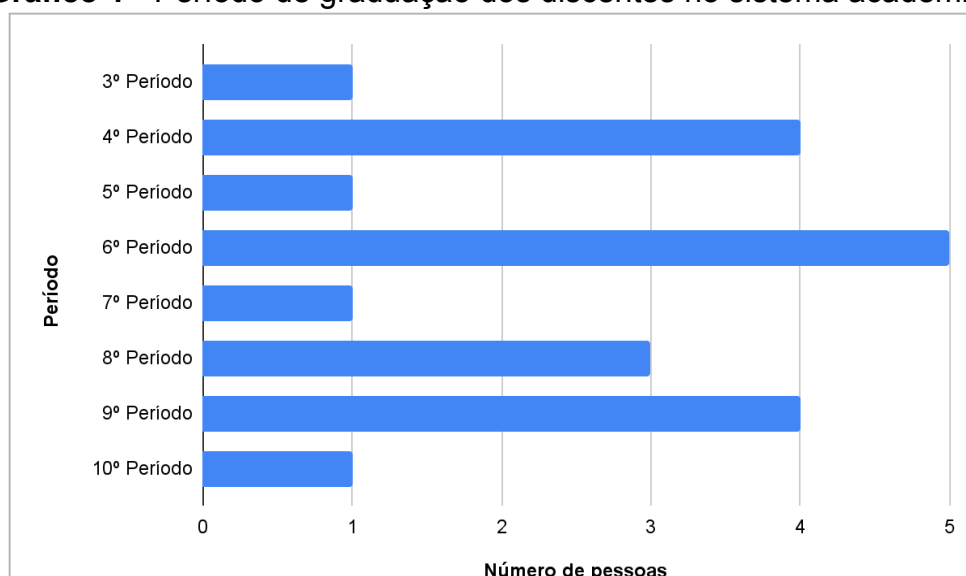
Tabela 1 - Perfil dos participantes

Variáveis	Observações	
	N	%
Sexo		
Feminino	20	60,60%
Masculino	13	39,40%
Faixa etária		
23 a 27 anos	17	51,52%
18 a 22 anos	12	36,36%
27 a 31 anos	3	9,09%

31 a 35 anos	1	3,03%
Ocupação		
Empregado	17	51,52%
Estagiário	6	18,18%
Estudante	5	15,15%
Desempregado	2	6,06%
Empresário	2	6,06%
Jovem Aprendiz	1	3,03%
Curso		
Contabilidade	15	45,45%
Administração	13	39,39%
Jornalismo	5	15,15%
Graduação		
Graduando	20	60,60%
Graduado	12	36,36%
Trocou/trancou o curso	1	3,03%
Foi/é diretor		
Sim	18	54,55%
Não	15	45,45%

Fonte: Elaborada pelo autor, 2023.

Na UEPB, o curso de Administração possui 10 períodos (UEPB, 2016a), o de Contabilidade possui 9 períodos (UEPB, 2016b) e o de Jornalismo possui 10 períodos (UEPB, 2016c). Embora a pesquisa tenha englobado egressos do NAPPEs, percebe-se, conforme o gráfico 1, a participação de discentes em quase todos os períodos letivos. Além da EJ permitir a interação entre alunos de diferentes cursos superiores, ela permite a interação entre alunos desde nos anos iniciais quanto nos anos finais de graduação.

Gráfico 1 - Período de graduação dos discentes no sistema acadêmico

Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

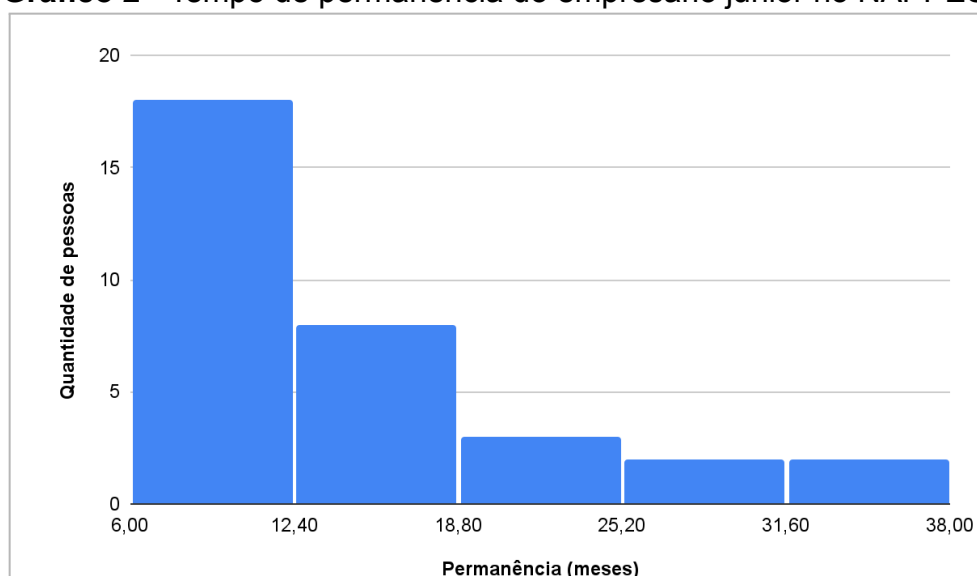
A tabela 2 dispõe que dos 12 entrevistados que se formaram nos últimos 7 anos, a maioria se formou no ano de 2022 e 2023. A intenção na coleta dessa informação foi relacionar com o período de graduação dos discentes e a permanência no NAPPES.

Tabela 2 - Ano de graduação de formados

Graduação	N	%
2022.1	5	41,67%
2023.1	3	25%
2022.2	2	16,67%
2018.2	1	8,33%
2019.1	1	8,33%
TOTAL	12	100%

Fonte: Elaborada pelo autor, 2023.

A divisão entre calouros e formandos torna-se relevante quando os dados são relacionados com a tendência de permanência do empresário júnior no NAPPES. De acordo com a BJ (2021b), o tempo médio do empresário júnior no MEJ é de 6 a 12 meses. Embora a maioria dos participantes da pesquisa tenham permanecido por tempo equivalente no NAPPES como observado no gráfico 2, o tempo médio identificado pela pesquisa foi de 14 meses. Como cada período letivo leva 6 meses para ser concluído, pode-se afirmar que há uma divisão no NAPPES quase que equivalente entre calouros e formandos.

Gráfico 2 - Tempo de permanência do empresário júnior no NAPPES

Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

Após a pergunta sobre a permanência no NAPPES, os membros e egressos do NAPPES dos cursos de Administração, Contabilidade e Jornalismo foram questionados sobre porque saíram ou pretendiam sair do NAPPES. Esta questão não era obrigatória e os pesquisados poderiam escrever livremente os motivos para a evasão da EJ.

Sintetizadas em 9 categorias na tabela 3, as respostas declararam evasão, principalmente, devido ao fim da graduação ou a chegada no período de elaboração do trabalho de conclusão dos cursos ao qual pertencem, e a entrada no período de estágio. Como visto anteriormente, a maioria dos entrevistados trabalha ou estagia, esta questão mostra que não conseguir conciliar tempo de dedicação ao trabalho e os estudos com o tempo de dedicação à EJ também impacta na permanência. Entre os 33 participantes, 3 não responderam à questão.

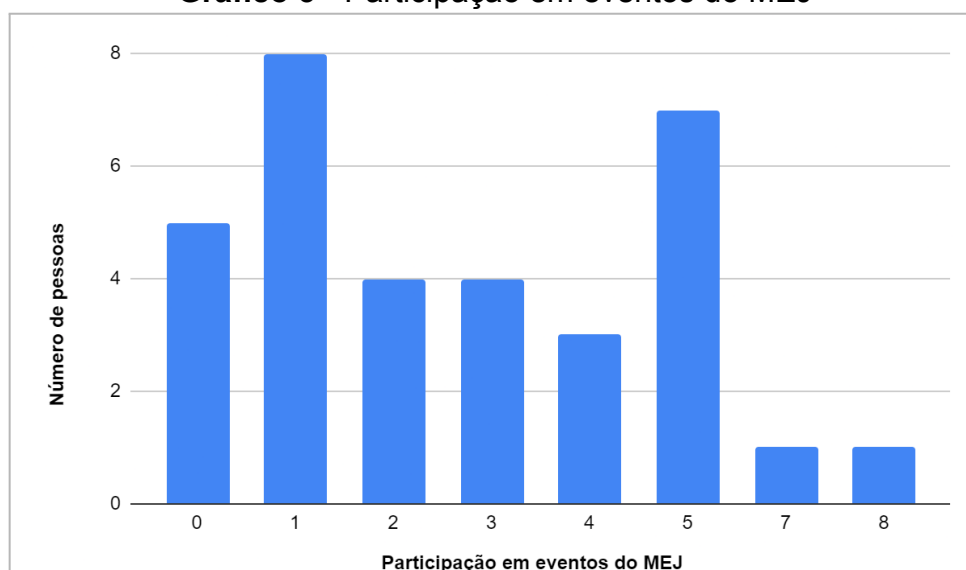
Tabela 3 - Motivos para a evasão do NAPPES

Motivos para a evasão	N	%
Término da graduação	9	30%
Estágio	7	23,33%
Emprego	4	13,34%
Não conseguir conciliar o tempo	4	13,34%
Muito tempo na EJ	2	6,67%
Falta de acompanhamento	1	3,33%
Não se identificar	1	3,33%
Entrar em outro projeto	1	3,33%
Saúde mental	1	3,33%
TOTAL	30	100%

Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

Reconhecendo que os eventos do MEJ também são espaços para o desenvolvimento de competências, foi perguntado, ao fim da seção sobre o perfil, se haviam participado de eventos da rede e quais seriam as razões para não participarem. Dos 33 participantes, apenas 5 não participaram de nenhum evento. Destes, embora gostariam de ter participado, 3 responderam que a indisponibilidade de tempo foi o principal fator limitante, enquanto 2 responderam que participaram da EJ durante o período da pandemia de COVID-19, onde a ocorrência de eventos havia reduzido. Portanto, os entrevistados almejam e participam ativamente das atividades do MEJ.

Gráfico 3 - Participação em eventos do MEJ



Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

A análise dos dados detalhou o perfil como sendo de maioria do sexo feminino, tendo entre 23 a 27 anos, estando empregadas, ainda no meio da graduação de Contabilidade, tendo participado de pelo menos um evento do MEJ e assumido pelo menos uma diretoria durante a sua trajetória de 14 meses na EJ, pretendendo sair no fim da graduação ou chegada do período de elaboração do TCC e estágio. É possível associar o perfil a pessoas curiosas, que buscam por desafios e desenvolvimento pessoal na EJ.

4.3 Competências nos cursos e no NAPPES segundo os entrevistados

Questionou-se quais competências, segundo a concepção dos empresários e ex-empresários juniores do NAPPES, eram desenvolvidas nos seus respectivos cursos e no NAPPES. O propósito foi entender a familiaridade dos entrevistados com o tema e relacionar competências desenvolvidas na graduação com outras possíveis competências desenvolvidas na EJ, sem se prender àquelas impostas pelas perguntas fechadas do questionário.

As competências mais desenvolvidas na graduação dos três cursos conforme a frequência de respostas estão dispostas em formato de nuvem de palavras na figura 2. Observa-se que as principais palavras são comunicação, crítico, financeiro, conhecimento e análise. A nuvem agrega a palavra financeiro a análise, planejamento e gestão, enquanto crítico é agregado a conhecimento, pensamento e raciocínio. A palavra imagem está relacionada à captação, produção e edição de

imagens na experiência dos discentes e graduados do curso Jornalismo, o que caracteriza conhecimento técnico da área. Equipe está relacionada tanto ao trabalho em equipe, quanto à comunicação.

Esse resultado pode ser oriundo das disciplinas na graduação que exigem a construção e debate de temas na forma de seminário em equipes, incentivando o planejamento, gestão de tempo e pensamento crítico na pesquisa e elaboração dos trabalhos e a comunicação e liderança para o contato entre as equipes e as turmas.

Figura 2 - Nuvem de palavras das competências desenvolvidas na graduação segundo a percepção de membros e egressos do NAPPES

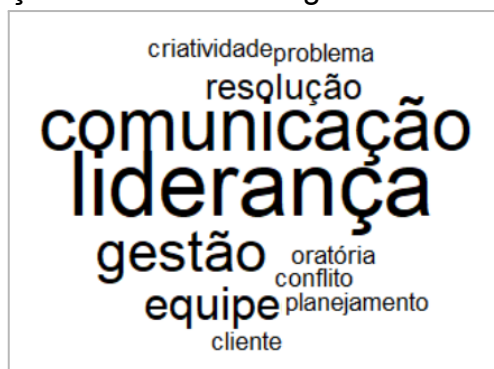


Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Da mesma forma, as principais palavras conforme a frequência de respostas na pergunta sobre competências desenvolvidas na EJ, conforme a figura 3, são liderança, comunicação, gestão, equipe e resolução. O software utilizado relaciona a palavra resolução a problema e conflito. Equipe tem origem nas respostas de trabalho em equipe, e cliente está relacionado a comunicação e conhecimento sobre o perfil dos clientes.

Como abordado ao longo do referencial, liderança é um conceito difundido no MEJ brasileiro. O resultado enquadra-se com dados da BJ (2021a), que identificou competências desenvolvidas no MEJ.

Figura 3 - Nuvem de palavras das competências desenvolvidas na EJ segundo a percepção de membros e egressos do NAPPES



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

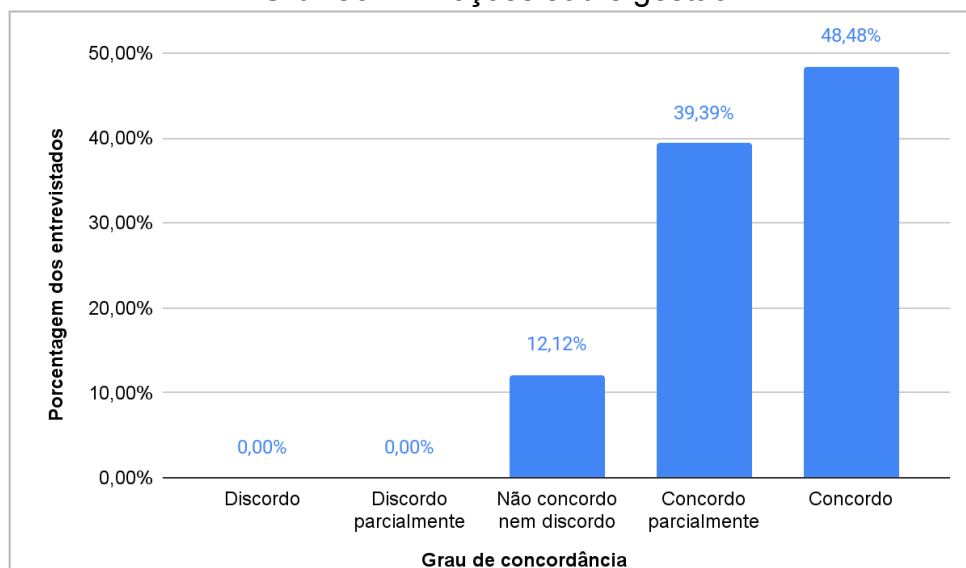
Verifica-se que comunicação, gestão, trabalho em equipe, planejamento e liderança são, de acordo com os respondentes, desenvolvidos tanto na graduação quanto no NAPPES. A maioria das palavras destacadas são sinônimos ou condizem literalmente com as competências estudadas nas questões predefinidas pelo pesquisador no questionário, que serão apresentadas no próximo subtópico, portanto não foram identificadas novas competências e considera-se que os participantes possuem conhecimento sobre o tema.

4.4 Competências no NAPPES conforme lista estruturada

Após as questões abertas sobre a familiaridade com o tema e coleta de competências pelo ponto de vista dos participantes, eles puderam autoavaliar o quanto cada uma das competências expostas em uma lista e consideradas como essenciais para um profissional Administrador, Contador e Jornalista pelo pesquisador é desenvolvida na EJ marcando o nível de domínio de cada em uma escala de 1 a 5 (discordo, discordo parcialmente, não concordo nem discordo, concordo parcialmente e concordo).

O gráfico 4 mostra os resultados da autoavaliação acerca do desenvolvimento da competência de noções sobre gestão, somando 87% de concordância parcial e concordância para o seu desenvolvimento por contribuição da EJ, enquanto não houve discordância e discordância parcial. O resultado pode ser reflexo da gestão flexível e interdependência das áreas da EJ, proporcionando o desenvolvimento de noções de gestão.

Gráfico 4 - Noções sobre gestão



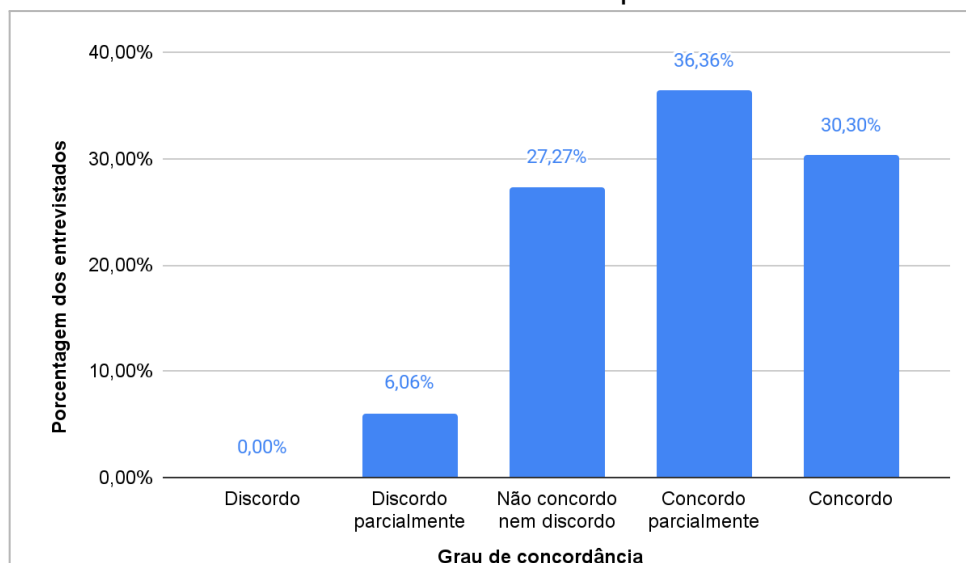
Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

Os entrevistados majoritariamente concordam parcialmente ou concordam que o NAPPES auxilia no desenvolvimento da competência de conhecimento sobre o perfil dos clientes. Entretanto, uma quantidade expressiva (27%) não concorda nem discorda e 6% dos entrevistados discordam parcialmente, conforme o gráfico 5.

O desenvolvimento da competência pode estar relacionado ao contato com os clientes por meio da prospecção, execução dos serviços, comunicação e

marketing, que diferente da gestão, pode não ser tarefa de todos dentro do NAPPES.

Gráfico 5 - Conhecimento sobre o perfil dos clientes

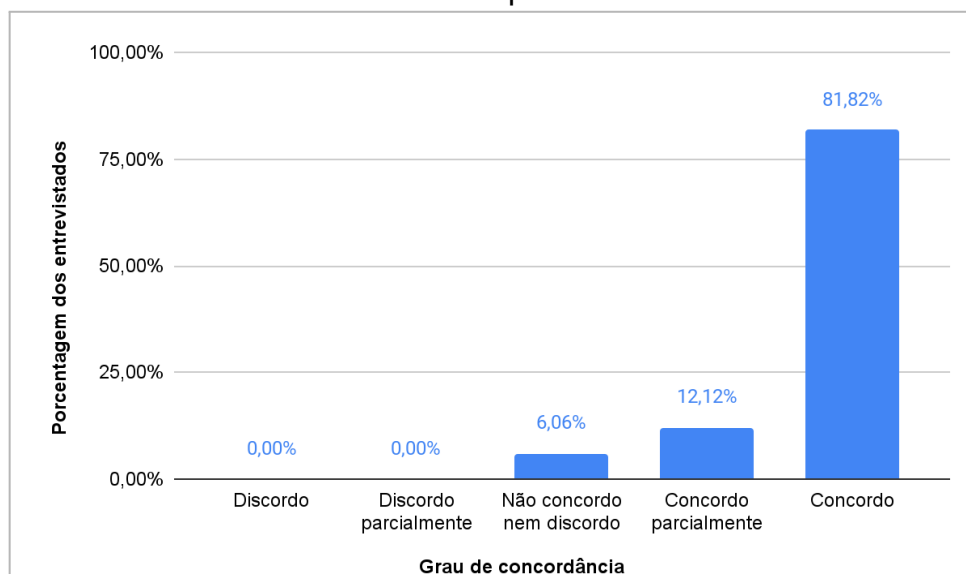


Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

Em relação à responsabilidade, o gráfico 6 expressa que cerca de 81% dos entrevistados concordam que a EJ desenvolve essa competência.

É capaz que haja um incentivo natural para o desenvolvimento desta competência, já que uma EJ é dirigida por estudantes, que por vezes acumulam atividades pessoais, profissionais, acadêmicas e internas da EJ, cabendo a eles responderem legal e internamente pelos próprios atos a fim de concluir prazos efetivamente e manter o rendimento em outras áreas da sua vida, como a academia.

Gráfico 6 - Responsabilidade

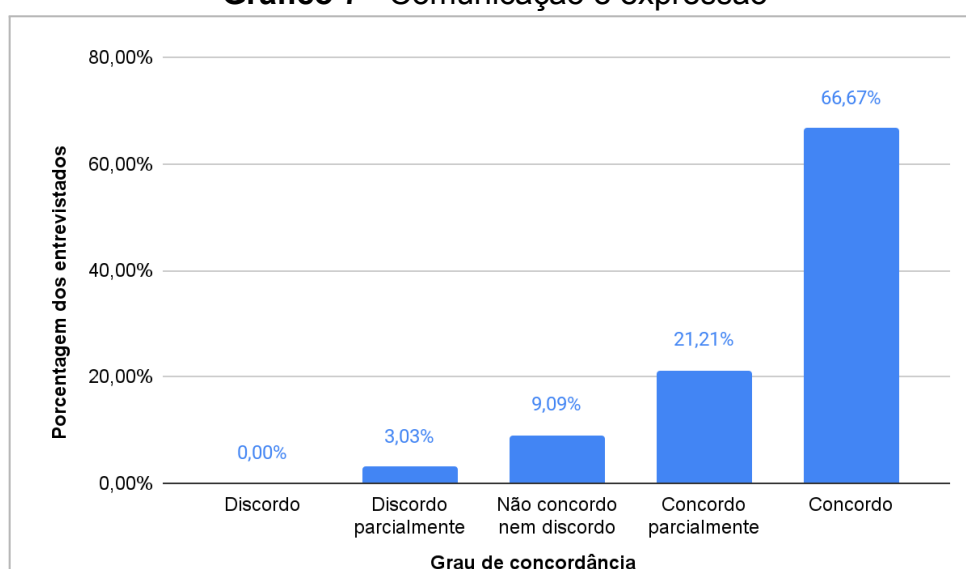


Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

No gráfico 7 temos que 66,67% dos respondentes concordam que a competência de comunicação e expressão é desenvolvida no NAPPES.

Como observado na tabela 1, gráfico 2 e gráfico 3, o NAPPES é composto por um grupo de pessoas diversas a cada gestão e é bem engajado nos eventos do MEJ. Os eventos que ocorrem em diferentes lugares do país com milhares de empresários juniores podem incentivar a redução da timidez e a comunicação, assim como o espaço da EJ pode necessitar de assertividade para a gestão do conhecimento e inclusão.

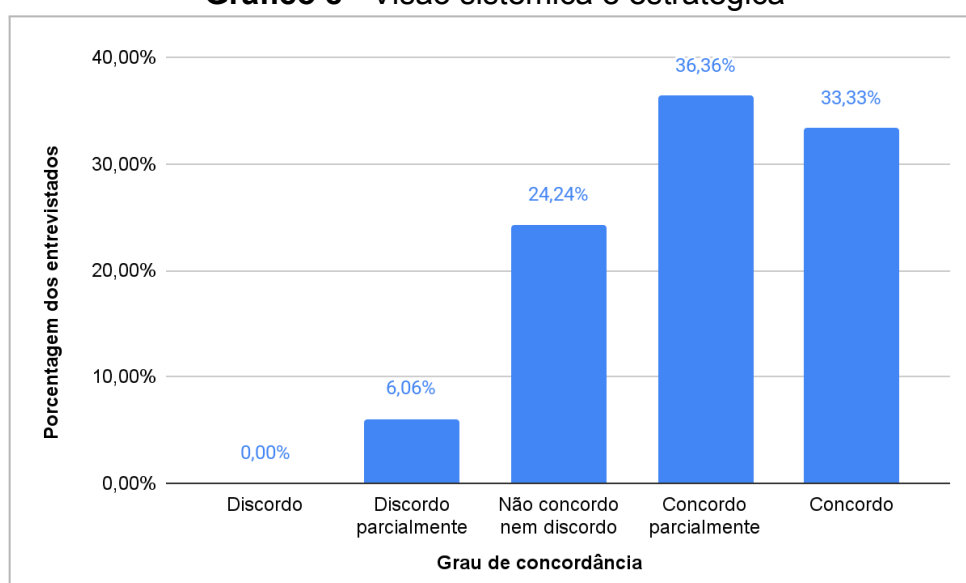
Gráfico 7 - Comunicação e expressão



Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

No gráfico 8, observa-se mais uma alta de respostas em relação aos gráficos anteriores nos graus 2 e 3 quanto ao desenvolvimento dessa competência. Isso pode ser reflexo dos cargos no NAPPES, onde os diretores desafiam-se a dirigir as equipes de assessores de cada setor de uma EJ e assim, podem exercitar melhor uma visão sistêmica e estratégica em relação a empresas e seus serviços.

Gráfico 8 - Visão sistêmica e estratégica

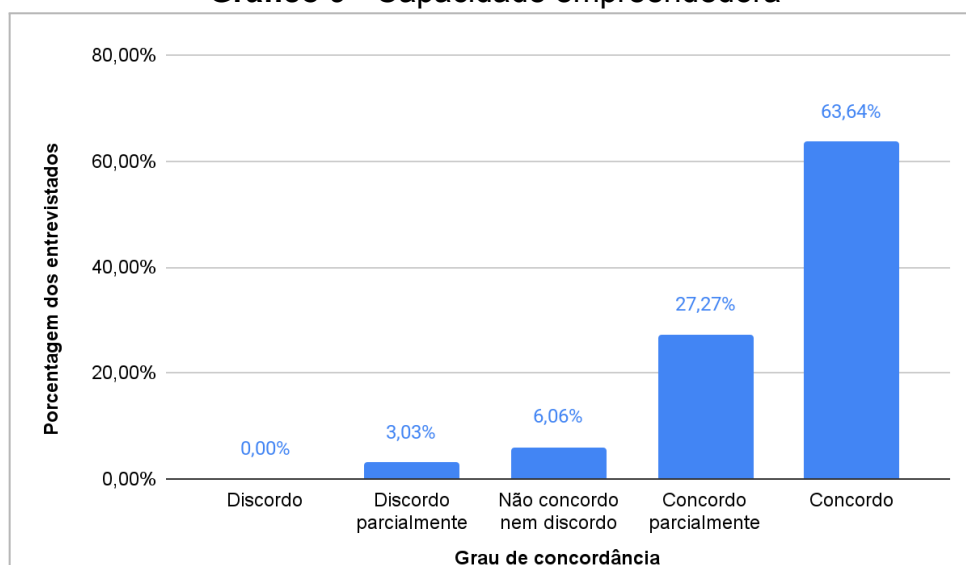


Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

Observa-se no gráfico 9 que 63,64% dos respondentes concordam que o NAPPES auxilia no desenvolvimento dessa competência, enquanto 27,27% concordam parcialmente.

Esse resultado pode ser reflexo dos valores do MEJ e o funcionamento de uma EJ, onde seus membros respondem pela empresa, podendo empreender novos serviços e entender o funcionamento da gestão de um negócio.

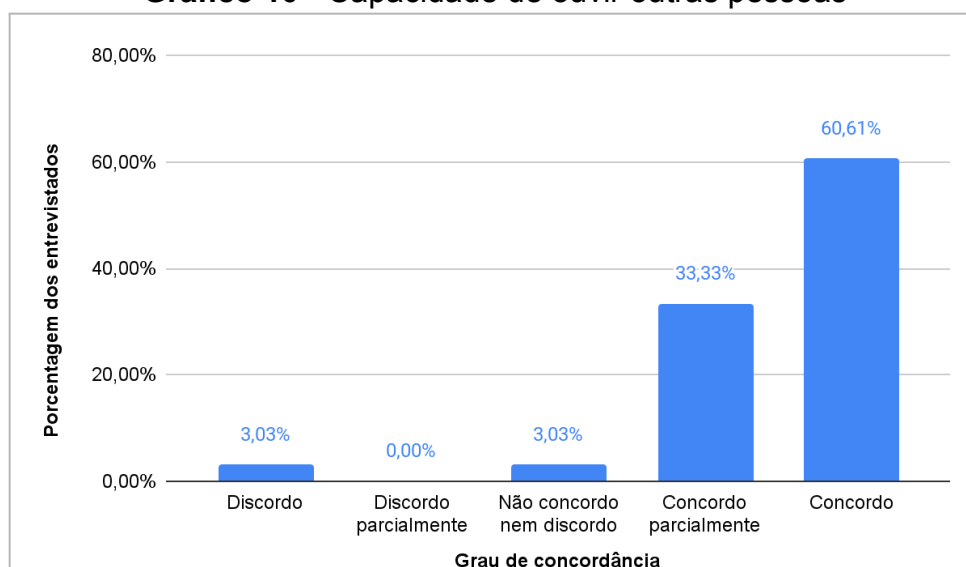
Gráfico 9 - Capacidade empreendedora



Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

No gráfico 10, pela primeira vez, há 3% de discordância total para o desenvolvimento de uma competência. Contudo, a grande maioria concorda parcial ou totalmente que o NAPPES auxilia no desenvolvimento da capacidade de ouvir outras pessoas.

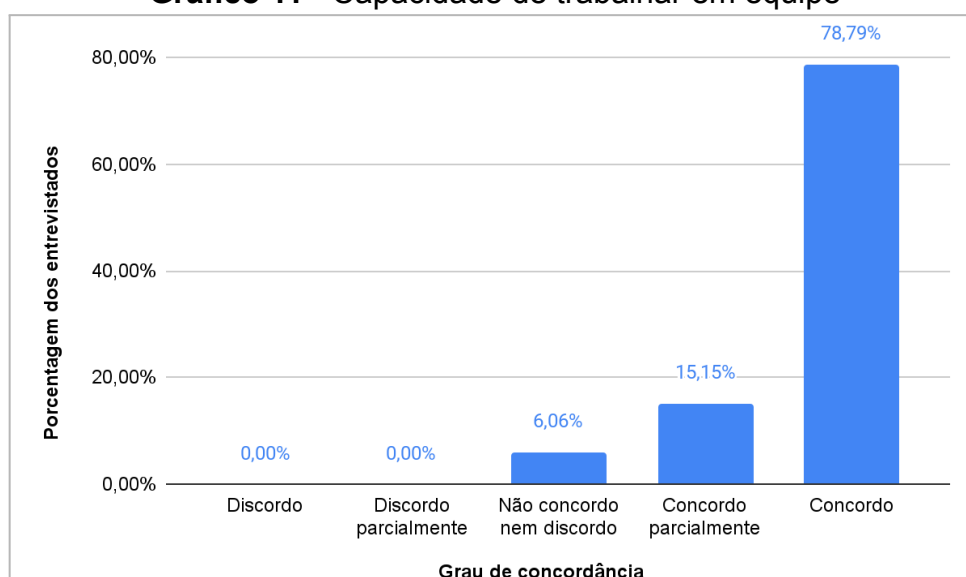
Ouvir as pessoas efetivamente está ligado a comunicação e expressão, e da mesma forma, a diversidade dos membros e a estrutura organizacional da EJ podem ser os principais motivadores do resultado positivo. Complementando, um dos entrevistados relatou que as lideranças das EJs deveriam escutar seus membros e levar em conta suas sugestões, o que indica desânimo com a gestão atual ou gestões passadas do NAPPES, informação essa que pode ter impactado o resultado.

Gráfico 10 - Capacidade de ouvir outras pessoas

Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

Assim como no gráfico 4, o gráfico 11 traz resultado majoritariamente de concordância em relação ao desenvolvimento da competência de capacidade de trabalhar em equipe.

O trabalho eficiente em equipes pode ter grande influência na velocidade e qualidade de muitas atividades dentro de uma organização (DUTRA, 2011), o resultado demonstra que o desenvolvimento da competência é presente e bem trabalhado no NAPPEs, afinal todos devem trabalhar juntos em prol das suas metas e objetivos.

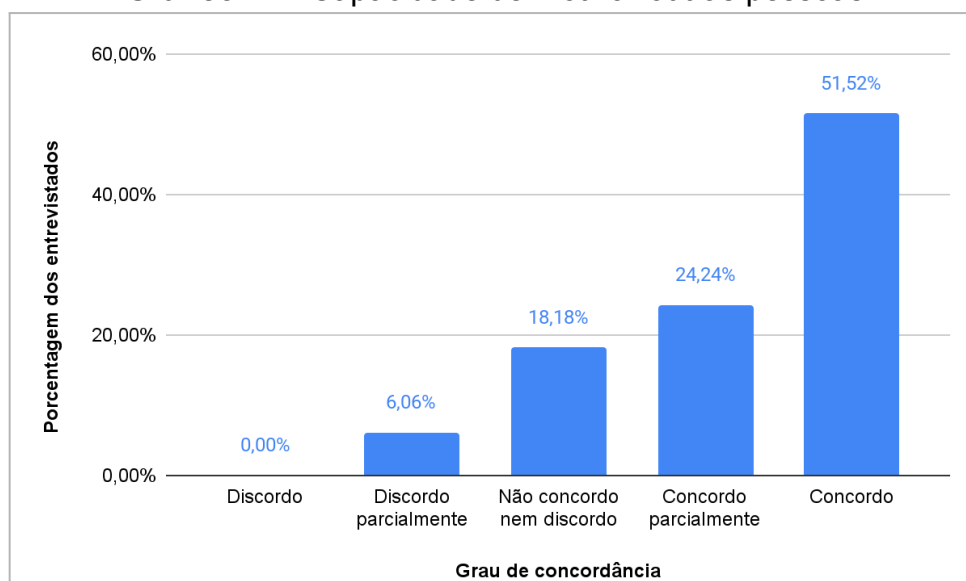
Gráfico 11 - Capacidade de trabalhar em equipe

Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

Exposto no gráfico 12, mais da metade (51,52%) concorda, 24,34% concorda parcialmente e 6,06% discorda parcialmente que a competência de capacidade de motivar outras pessoas é desenvolvida na EJ. A maioria dos entrevistados já exerceu um cargo de diretoria, mas fazendo parte do conceito de liderança, o

desenvolvimento não é exclusivo a posições hierárquicas, podendo ocorrer entre projetos e outras atividades internas por outros cargos, justificando o resultado.

Gráfico 12 - Capacidade de motivar outras pessoas

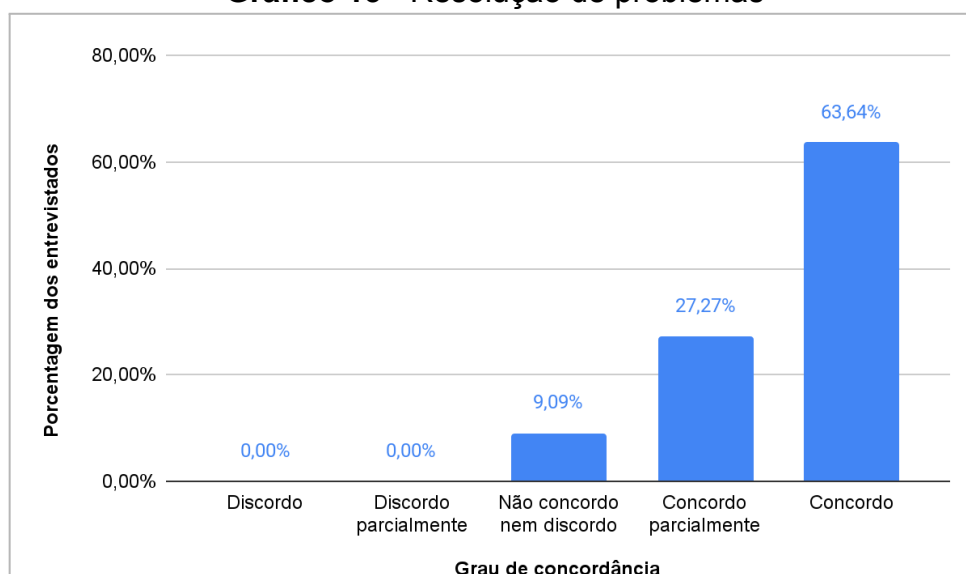


Fonte: Elaborado pelo autor (2023).

63,64% dos respondentes concordam que a competência de resolução de problemas é desenvolvida no NAPPEs, conforme gráfico 13.

São muitos os problemas que afligem as EJs. Embora funcionem como organizações sem fins lucrativos, ainda devem seguir leis e pagar tributos conforme as suas atividades econômicas, podendo até pagar multas se não cumprir com suas obrigações (RODRIGUES, 2020). Portanto esse resultado pode ser sinal de desenvolvem-a ao atuarem e responderem pela EJ, enfrentando esses problemas.

Gráfico 13 - Resolução de problemas



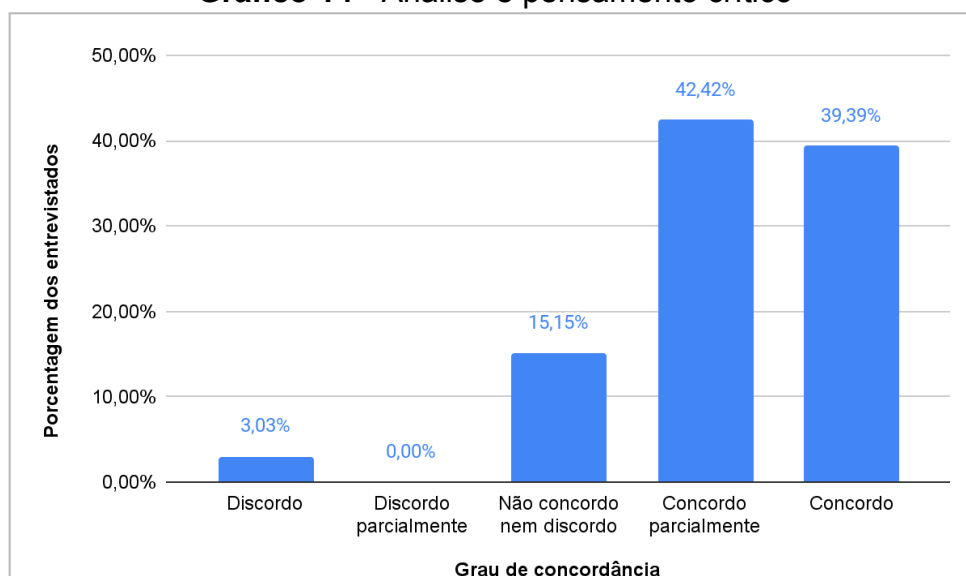
Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

Na opinião dos respondentes, 3,03% afirmam discordar com o desenvolvimento da competência de análise e pensamento crítico, 39,39%

concordam e 42,42% concordam parcialmente, conforme o gráfico 14. Segundo relatório da BJ (2021a), essa é a competência mais desenvolvida pela rede de EJs.

Essa competência pode estar mais relacionada à execução dos serviços de contabilidade para EJs. Complementando, um dos entrevistados ressaltou que no NAPPEs deveria haver foco também na produção de pesquisa científica, pois pode proporcionar mais opções de escolha para o futuro profissional.

Gráfico 14 - Análise e pensamento crítico

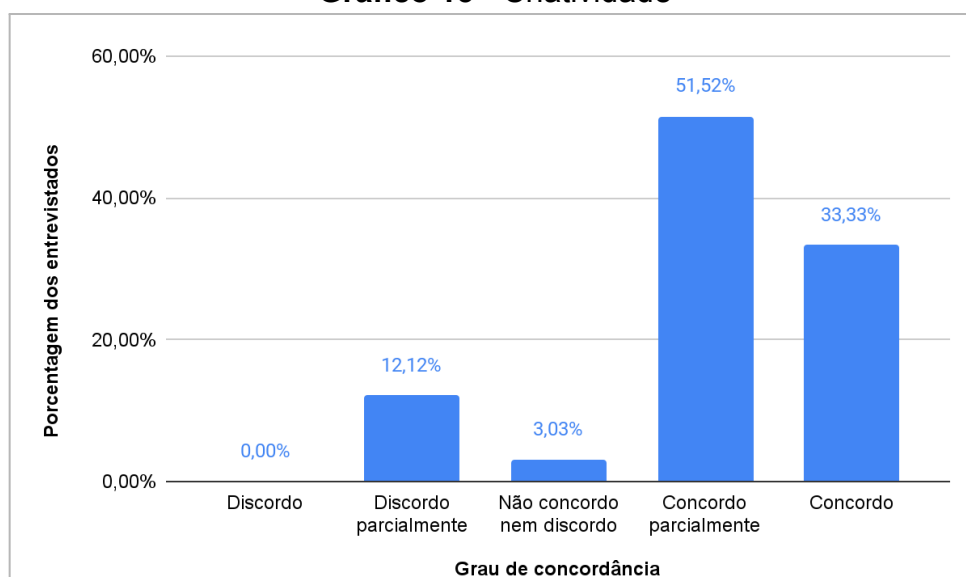


Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

No gráfico 15 sobre criatividade aparece pela primeira vez uma porcentagem de respostas acima de 50% para concordância parcial no desenvolvimento da competência no NAPPEs. Há ainda a maior porcentagem (12,12%) de discordância parcial entre todas as competências estudadas.

A prática desta competência pode estar mais relacionada ao trabalho no marketing e desenvolvimento de serviços, talvez não tendo tanto impacto nas demais áreas da EJ.

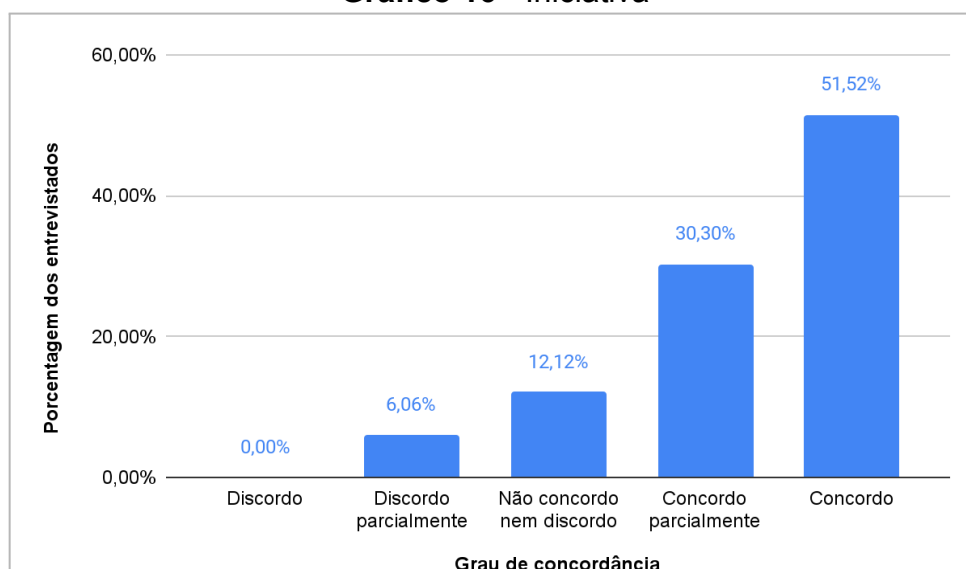
Gráfico 15 - Criatividade



Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

No gráfico 16, 6,06% dos respondentes discordam parcialmente, enquanto 51,52% concordam e 30,30% concordam parcialmente com o desenvolvimento da competência de iniciativa no NAPPEs. Sabe-se que empresários juniores não são remunerados pelo seu trabalho, assim, dependem da automotivação para permanecerem na EJ sem estagnar. Embora a estrutura da EJ promova o trabalho em equipe, a sua cultura pode dar liberdade de forma equilibrada para a tomada de ação individual.

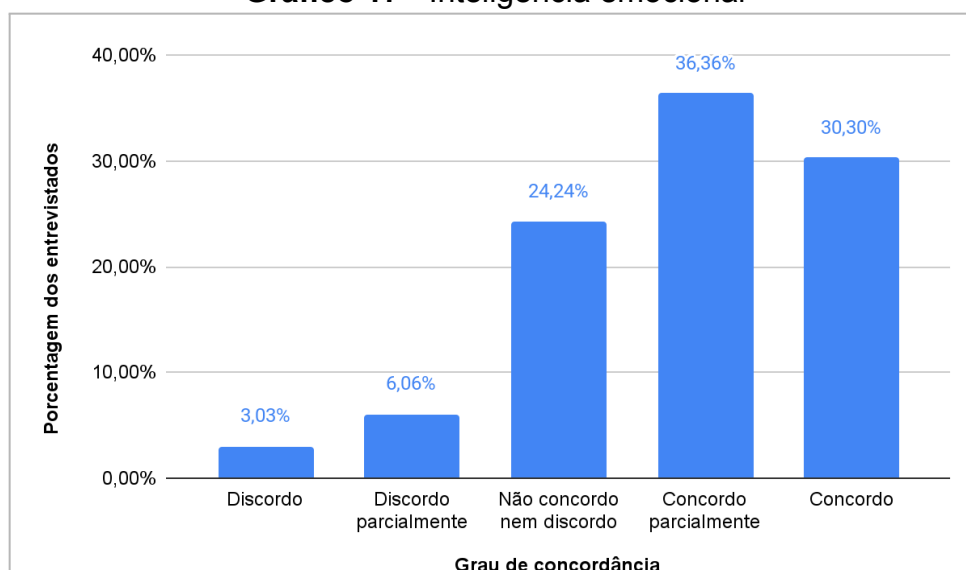
Gráfico 16 - Iniciativa



Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

Quando somados os dados neutros e negativos, o gráfico 17 exhibe que 33,33% dos respondentes identificam uma deficiência no desenvolvimento da competência de inteligência emocional.

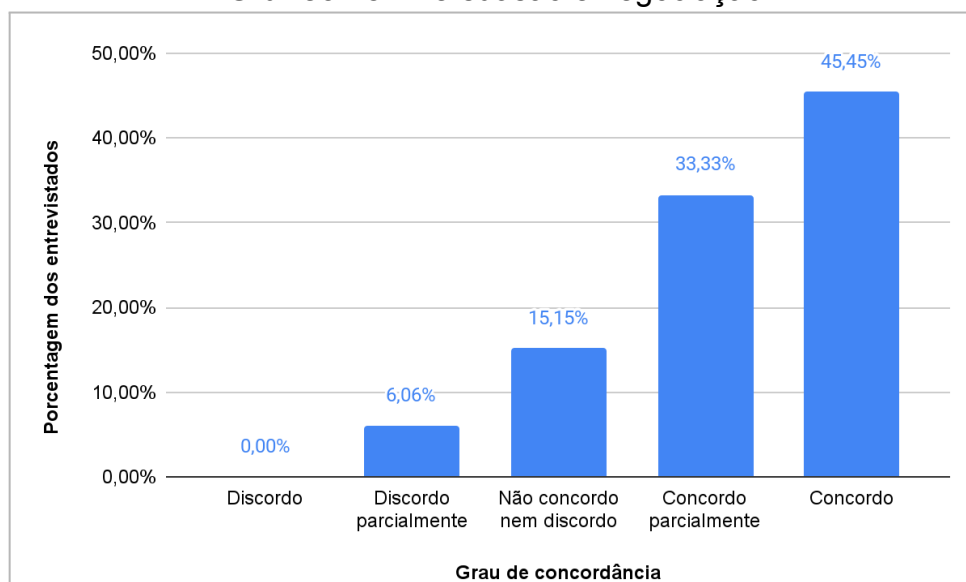
Os empresários juniores não só devem dedicar tempo e energia à graduação e à EJ, como também à sua vida pessoal, às vezes trabalhando ou estagiando, como é o caso de alguns dos entrevistados, e embora que essa combinação estimule a competência de responsabilidade, pode representar uma dificuldade que afete a inteligência emocional.

Gráfico 17 - Inteligência emocional

Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

Quanto à persuasão e negociação, 45,45% responderam que concordam com o desenvolvimento da competência na EJ, enquanto 33,33% concordaram parcialmente e 6,06% discordaram parcialmente, como observado no gráfico 18.

Semelhante ao conhecimento sobre o perfil dos clientes, esse resultado pode implicar o desenvolvimento dessa competência pelos membros encarregados da prospecção, execução dos projetos e marketing do NAPPES.

Gráfico 18 - Persuasão e negociação

Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

No quadro 3 encontra-se uma síntese dos resultados da seção sobre competências no NAPPES. As escalas foram abreviadas em D (discordo), DP (discordo parcialmente), NCND (não concordo nem discordo), CP (concordo parcialmente) e C (concordo).

Quadro 3 - Síntese dos resultados da autoavaliação dos participantes

Competências	D	DP	NCND	CP	C
Noções sobre gestão	0%	0%	12,12%	39,39%	48,48%
Conhecimento sobre o perfil dos clientes	0%	6,06%	27,27%	36,36%	30,30%
Responsabilidade	0%	0%	6,06%	12,12%	81,82%
Comunicação e expressão	0%	3,03%	9,09%	21,21%	66,67%
Visão sistêmica e estratégica	0%	6,06%	24,24%	36,36%	33,33%
Capacidade empreendedora	0%	3,03%	6,06%	27,27%	63,64%
Capacidade de ouvir outras pessoas	3,03%	0%	3,03%	33,33%	60,61%
Capacidade de trabalhar em equipe	0%	0%	6,06%	15,15%	78,79%
Capacidade de motivar outras pessoas	0%	6,06%	18,18%	24,24%	51,52%
Resolução de problemas	0%	0%	9,09%	27,27%	63,64%
Análise e pensamento crítico	3,03%	0%	15,15%	42,42%	39,39%
Criatividade	0%	12,12%	3,03%	51,52%	33,33%
Iniciativa	0%	6,06%	12,12%	30,30%	51,52%
Inteligência emocional	3,03%	6,06%	24,24%	36,36%	30,30%
Persuasão e negociação	0%	6,06%	15,15%	33,33%	45,45%

Fonte: Elaborado pelo autor, 2023.

Em suma, dez competências destacam-se ao somar os resultados de grau 4 e 5, sendo elas: responsabilidade (93,94%), capacidade de trabalhar em equipe (93,94%), capacidade de ouvir outras pessoas (93,94%), resolução de problemas (90,91%), capacidade empreendedora (90,91%), noções sobre gestão (87,88%), comunicação e expressão (87,88%), criatividade (84,85%), iniciativa (81,82%) e análise e pensamento crítico (81,82%). Da mesma forma, quando somados os resultados neutros e negativos, três das competências estudadas ganham relevância: conhecimento sobre o perfil dos clientes (33,33%), inteligência emocional (33,33%) e visão sistêmica e estratégica (30,30%).

Quando os dados da figura 3 são cruzados com os gráficos sobre competências, observa-se que no NAPPES desenvolve-se predominantemente as competências de capacidade de trabalhar em equipe, comunicação e expressão, capacidade empreendedora, resolução de problemas, iniciativa, capacidade de ouvir outras pessoas, capacidade de motivar outras pessoas, noções sobre gestão e persuasão e negociação. Já as competências capacidade empreendedora, análise e pensamento crítico, iniciativa, inteligência emocional, persuasão e negociação sequer apareceram na nuvem de palavras.

Tendo em vista que são requisitadas no contexto corporativo, as competências com alta de avaliações negativas, em especial inteligência emocional, que como revelado na tabela 3 pode ser motivo para evasão, demonstram a necessidade de maior atenção por parte do planejamento estratégico do NAPPES para desenvolver os seus membros.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo teve como objetivo identificar as competências desenvolvidas no NAPPES Consultoria Júnior, considerando a percepção dos acadêmicos e egressos dos cursos de Administração, Contabilidade e Jornalismo da Universidade Estadual da Paraíba que participaram da empresa júnior. Para atingir este objetivo, foi realizada uma busca literária, mapeando as principais competências demandadas pelo mercado e academia, posteriormente identificando quais os entrevistados mais desenvolvem conforme a sua percepção por meio de questionário.

Foi identificado que todas as 15 competências estudadas são desenvolvidas em maior ou menor grau no NAPPES. 9 competências se destacaram no estudo, sendo elas capacidade de trabalhar em equipe, comunicação e expressão, capacidade empreendedora, resolução de problemas, iniciativa, capacidade de ouvir outras pessoas, capacidade de motivar outras pessoas, noções sobre gestão e persuasão e negociação.

Os resultados alcançados apresentaram evidências de que o diferencial proporcionado pela experiência vivenciada no NAPPES para a formação profissional e desenvolvimento de competências dos estudantes e egressos dos cursos de bacharelado em Administração, Contabilidade e Jornalismo da UEPB é a complementação da formação profissional e acadêmica, não apenas com conhecimento técnico, como também com o reforço de algumas competências que já são trabalhadas ao longo da graduação e o desenvolvimento de competências exclusivas à EJ.

Uma EJ é uma boa ferramenta educacional para os cursos prepararem os discentes para os desafios do mercado de trabalho e fortalecerem o pensamento empreendedor ainda durante a formação acadêmica de um profissional, bastando a universidade incentivar a participação dos acadêmicos e o planejamento estratégico do NAPPES apoiar o desenvolvimento destes como empresários juniores, induzindo todos os membros a prospectar e coordenar projetos, com cuidado especial no que diz respeito à competência de inteligência emocional, que foi identificada como deficiente na EJ e pode ocasionar evasão.

A princípio a pesquisa buscava também abranger o curso de Serviço Social. No entanto, como limitação dado o baixo número de graduandos do curso que historicamente participaram do NAPPES, somado à alta rotatividade, com pessoas entrando e saindo em menos de 6 meses da EJ, não houveram discentes ou graduandos do curso de Serviço Social dentro da delimitação da pesquisa.

Como sugestões para futuras pesquisas sobre o tema, sugere-se que o pesquisador busque alcançar membros e ex-membros da EJ do curso de Serviço Social, para identificar a sua percepção sobre o desenvolvimento de competências requeridas no mercado de trabalho pela experiência vivenciada no NAPPES, assim como busque alcançar uma maior amostra de membros e ex-membros da EJ do curso de Jornalismo. Sugere-se ainda, a realização de análises mais aprofundadas, como por cursos e tempo na EJ, e a análise de clusters com o IRaMuTeQ.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Hallana. NAPPES Consultoria Júnior abre processo seletivo para preenchimento de cinco vagas para o período 2022/1. **UEPB**, 16 mar. 2022.

Disponível em:

<<https://centros.uepb.edu.br/blog/2022/03/16/nappes-consultoria-junior-abre-process>

o-seletivo-para-preenchimento-de-cinco-vagas-para-o-periodo-2022-1>. Acesso em: 31 mar. 2023.

BECKER, Gabriel; SILVA, M. A. O. C. **A Contribuição da Empresa Júnior no Processo de Formação do Profissional de Engenharia de Produção**. 2017. 64 f. TCC (Graduação em Engenharia de Produção) - UTFPR, Medianeira, 2017.

Disponível em:

<<http://repositorio.utfpr.edu.br/jspui/bitstream/1/13051/1/empresajuniorengenhariaproducao.pdf>>. Acesso em: 02 jun. 2023.

BÜNDCHEN, E.; ROSSETTO, C. R.; SILVA, A. B. Competências Gerenciais em Ação - O Caso do Banco do Brasil. **Revista Eletrônica de Administração**, [S. l.], v. 17, n. 2, mai-ago 2011, p. 396-423.

BRANDÃO, H. P.; BAHRY, C. P. Gestão por Competências: métodos e técnicas para mapeamento de competências. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 56, n. 2, abr-jun 2005, p. 179-194.

BRASIL. Lei nº 13.267, de 06 de abril de 2016. Disciplina a criação e a organização das associações denominadas empresas juniores, com funcionamento perante instituições de ensino superior. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 07 de Abril de 2016. Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13267.htm>. Acesso em: 16 mar. 2023.

BRASIL. Ministério da Educação, Conselho Nacional de Educação, Resolução CNE/CES nº 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/component/content/article?id=12991>>. Acesso em: 03 nov. 2023.

BRASIL. Ministério da Educação, Conselho Nacional de Educação. Resolução CNE/CES nº 1, de 27 de setembro de 2013. **Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de graduação em Jornalismo, bacharelado, e dá outras providências**. Disponível em:

<<http://portal.mec.gov.br/component/content/article?id=12991>>. Acesso em: 03 nov. 2023.

BRASIL. Ministério da Educação, Conselho Nacional de Educação. Resolução CNE/CES nº 5, de 14 de outubro de 2021. **Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração**. Disponível em:

<<http://portal.mec.gov.br/component/content/article?id=12991>>. Acesso em: 03 nov. 2023.

BJ - Confederação Brasileira de Empresas Juniores. Conheça o MEJ. **Brasil Júnior**, 2019. Disponível em: <<https://brasiljunior.org.br/conheca-o-mej>>. Acesso em: 05 fev. 2023.

BJ - Confederação Brasileira de Empresas Juniores. Relatório Censo e Identidade 2018. **Brasil Júnior**, 2018. Disponível em: <https://static.brasiljunior.org.br/static-files/%5BBRASIL_J%C3%9ANIOR%5D_Censo_e_Identidade_2018.pdf>. Acesso em: 20 out. 2023.

BJ - Confederação Brasileira de Empresas Juniores. Habilidades do Futuro - COLETA EDL'21 Relatório de Análises. **Brasil Júnior**, 2021a. Disponível em: <<http://bit.ly/relatoriocoltaedi>>. Acesso em: 03 nov. 2023.

BJ - Confederação Brasileira de Empresas Juniores. Relatório de Legado 2021. **Brasil Júnior**, 2021b. Disponível em: <<https://brasiljunior.org.br/portal-da-transparencia>>. Acesso em: 20 out. 2023.

BJ - Confederação Brasileira de Empresas Juniores. Jeito BJ 2021. **Brasil Júnior**, 2021c. Disponível em: <<https://brasiljunior.org.br/portal-da-transparencia>>. Acesso em: 20 out. 2023.

BJ - Confederação Brasileira de Empresas Juniores. DNA Júnior Livro I: conhecendo o MEJ. **Brasil Júnior**, 2015. Disponível em: <<https://wp.ufpel.edu.br/crej/files/2012/09/DNAJu%CC%81nior-Livro-I-Conhecendo-o-MEJ.pdf>>. Acesso em: 22 mar. 2023.

BJ - Confederação Brasileira de Empresas Juniores. ENEJ'20: a geração que chama. **Brasil Júnior**, 2020. Disponível em: <<https://enej.brasiljunior.org.br>>. Acesso em: 05 mai. 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos: os novos horizontes em administração**. 3. ed. Barueri: Manole, 2014.

CNPJ. Consulta Pública CNPJ. **Rede Nacional para a Simplificação do Registro e da Legalização de Empresas e Negócios**, 22 abr. 2023. Disponível em: <<https://consultacnpj.redesim.gov.br>>. Acesso em: 22 abr. 2023.

COSTA, D. L. C.; MASKE, D. C.; SCHROEDER, J. B. **Gestão por competência e do conhecimento**. 1. ed. Indaial: UNIASSELVI, 2015.

COSTA, Thiago Dias. **Gestão de Pessoas por Competências**. 1. ed. 1. reimpr. Salvador: UFBA, 2018.

CONCLA - Comissão Nacional de Classificação. CNAE 7020-4/00. **IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística)**, 2023. Disponível em: <<https://concla.ibge.gov.br/busca-online-cnae.html?subclasse=7020400&tipo=cnae&view=subclasse>>. Acesso em: 22 abr. 2023.

DUTRA, J. S. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna**. 9. reimpr. São Paulo: Atlas, 2011.

GOMES, Carlos Eduardo et al. Competências organizacionais e individuais: o que são e como se desenvolvem. In: HANASHIRO, D. M. M.; TEIXEIRA, M. L. M.;

ZACCARELLI, L. M. (org.). **Gestão do fator humano: uma visão baseada em stakeholders**. São Paulo: Saraiva, 2007.

GRAMIGNA, Maria Rita. **Modelo de competências e gestão dos talentos**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

LOPES, José Henrique Holanda e Silva. **Empresa Júnior Como Espaço de Formação Profissional em Turismo: uma abordagem gerencial e empreendedora**. 2021. 22 f. Monografia (Graduação em Turismo) - UFRN, Natal, 2021. Disponível em:

<https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/43701/1/EmpresaJ%C3%BAniorComoEspa%C3%A7oDeForma%C3%A7%C3%A3oProfissionalEmTurismo_Lopes_2021.pdf>. Acesso em: 22 mar. 2023.

MARTINS-SILVA, P. O; SILVA, C. S.; JUNIOR, A. S. As Competências dos Administradores: Seu Processo de Formação e as Exigências do Mercado de Trabalho. **Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, [S. l.], vol. 14, n. 2, mai-ago 2016, p. 111-142. Disponível em:

<<http://www.periodicos.ufc.br/contextus/article/view/32268/pdf/>>. Acesso em: 24 jun. 2023.

NAPPES. Carta de apresentação. **NAPPES Consultoria Júnior**, 2021. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1JV8j_0Zk2QWwr-lyPSszPayy1Tw6C08H/view>. Acesso em: 31 mar. 2023.

NAPPES. Resumo Histórico. **NAPPES Consultoria Júnior**, 2020. Disponível em: <<https://docs.google.com/presentation/d/1lqfzC2OEUdQXOpvxdkjiQvTjwRPkQIPq/e dit?usp=drivesdk&oid=113041955376825285592&rtpof=true&sd=true>>. Acesso em: 22 mar. 2023.

PB JÚNIOR. Página inicial. **PB Júnior**, 2023. Disponível em: <<https://www.eventospbjunior.com>>. Acesso em: 05 mai. 2023.

ROSAS, Juliana. NAPPES completa 20 anos de atividades auxiliando o aprendizado teórico e prático de estudantes do CCSA. **UEPB**, 17 jun. 2021. Disponível em: <<https://uepb.edu.br/nappes-completa-20-anos-de-atividades-auxiliando-o-aprendiza-do-teorico-e-pratico-de-estudantes-do-ccsa>>. Acesso em: 31 mar. 2023.

RODRIGUES, K. P. S. **Gestão de Conhecimento Aplicado a Uma Empresa Júnior**: mapeamento de processos na SGE Consultoria Jr. 2020. 69 f. Monografia (Graduação em Engenharia de Produção) - IFMG, Governador Valadares, 2020. Disponível em: <<http://repositorio.gv.ifmg.edu.br:8080/handle/123456789/143>>. Acesso em: 03 nov. 2023.

SANGALETTI, Cristhini; CARVALHO, Gustavo. Introdução ao Movimento Empresa Júnior. In.: MORETTO NETO, Luís et al. (Orgs.). **Empresa Júnior: Espaço de Aprendizagem**. Florianópolis: [s.c.p.], 2004. p. 6-133.

SEVERINO, A. J. **Metodologia do Trabalho Científico**. 1. ed. São Paulo: Cortez, 2013.

UEPB - UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA. **Projeto Pedagógico do Curso de Administração (Bacharelado)**. Universidade Estadual da Paraíba, CCSA; Núcleo docente estruturante. Campina Grande: EDUEPB, 2016a. Disponível em: <<https://sistemas.uepb.edu.br/carelatorios/RelatorioPPC?id=2>>. Acesso em: 03 nov. 2023.

UEPB - UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA. **Projeto Pedagógico do Curso de Contabilidade (Bacharelado)**. Universidade Estadual da Paraíba, CCSA; Núcleo docente estruturante. Campina Grande: EDUEPB, 2016b. Disponível em: <<https://sistemas.uepb.edu.br/carelatorios/RelatorioPPC?id=15>>. Acesso em: 03 nov. 2023.

UEPB - UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA. **Projeto Pedagógico do Curso de Jornalismo (Bacharelado)**. Universidade Estadual da Paraíba, CCSA; Núcleo docente estruturante. Campina Grande: EDUEPB, 2016c. Disponível em: <<https://sistemas.uepb.edu.br/carelatorios/RelatorioPPC?id=70>>. Acesso em: 03 nov. 2023.

WEF - WORLD ECONOMIC FORUM. **The Future of Jobs Report 2023**. 30 abr. 2023. Disponível em: <https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf> Acesso em: 24 jun. 2023

YIN, R. K. **Estudo de Caso: planejamento e métodos**. 2 ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

ZANELLA, L. C. H. **Metodologia de estudo e de pesquisa em administração**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC, 2009.

**APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO APLICADO AOS MEMBROS E EGRESSOS DO
NAPPES DOS CURSOS DE ADMINISTRAÇÃO, CONTABILIDADE E
JORNALISMO**

Seção 1 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Este instrumento de coleta de dados é uma ferramenta de pesquisa realizada como trabalho de conclusão de curso do acadêmico: Eliton Fernandes Balbino, graduando do curso de Administração. A pesquisa realizada tem por objetivo identificar as competências desenvolvidas no NAPPES Consultoria Júnior, considerando a percepção dos acadêmicos e egressos dos cursos de Administração, Contabilidade e Jornalismo da Universidade Estadual da Paraíba que participaram da empresa júnior.

Seção 2 - Perfil

1. Qual a sua idade?

2. Qual o seu sexo?

Masculino

Feminino

3. Você exerce alguma atividade profissional? Se sim, qual?

4. Você já é graduado?

Sim

Não

5. Se sim, que ano você graduou (ano/semestre)?

6. Se não é graduado, qual o seu período no sistema acadêmico?

7. Em qual curso você participa/participou da EJ?

Administração

Contabilidade

Jornalismo

8. Qual seu tempo de permanência na empresa júnior (em meses)?

9. Você já assumiu ou está assumindo uma diretoria?

Sim

Não

10. Se sim, qual?

11. Se você já saiu ou pretende sair do NAPPES, qual o motivo?

12. Você participou de eventos do Movimento Empresa Júnior?

Sim

Não

13. Se sim, quantos?

14. Se não participou, por que?

Seção 3 - Competências

15. Em sua opinião, cite 3 competências que o seu curso desenvolve (ou desenvolveu) no seu perfil como profissional.

16. Em sua opinião, cite 3 competências que a empresa júnior desenvolve (ou desenvolveu) no seu perfil como profissional.

Esta pesquisa entende o conceito de competência como o conjunto que um indivíduo possui de conhecimento, habilidade e atitude, expresso pelo desempenho em um determinado contexto individual ou organizacional. Para a elaboração desta pesquisa estruturou-se uma lista de competências consideradas como essenciais para um profissional Administrador, Contador e Jornalista. Classifique abaixo em uma escala de 1 a 5 (discordo, discordo parcialmente, não concordo nem discordo, concordo parcialmente e concordo), de acordo com sua concepção, o quanto cada uma das competências citadas é desenvolvida na empresa júnior.

Competência	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo
-------------	----------	-----------------------	---------------------------	-----------------------	----------

Noções sobre gestão					
Conhecimento sobre o perfil dos clientes					
Responsabilidade					
Comunicação e expressão					
Visão sistêmica e estratégica					
Capacidade empreendedora					
Capacidade de ouvir outras pessoas					
Cobrança de resultado					
Capacidade de trabalhar em equipe					
Capacidade de motivar pessoas					
Resolução de problemas					
Análise e pensamento crítico					
Criatividade					
Iniciativa					
Inteligência emocional					
Persuasão e					

negociação					
<p>Caso tenha alguma consideração relevante a fazer, escreva abaixo.</p> <hr/> <hr/> <hr/>					
<p>Obrigado pela sua colaboração! eliton.nappes@gmail.com</p>					

Fonte: Adaptado de Becker e Silva (2017).