



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
Centro de Ciências Sociais Aplicadas - CCSA
Departamento de Administração – DA

GABRIELLE PONCIANO LIRA

**O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS A PARTIR DO TRABALHO
EM EQUIPE: A PERCEPÇÃO DE ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO POR
MEIO DA PARTICIPAÇÃO EM GRUPOS ALEATÓRIOS**

João Pessoa
Fevereiro – 2020

GABRIELLE PONCIANO LIRA

**O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS A PARTIR DO TRABALHO
EM EQUIPE: A PERCEPÇÃO DE ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO POR
MEIO DA PARTICIPAÇÃO EM GRUPOS ALEATÓRIOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para a obtenção de título de bacharel, pelo Curso de Graduação em Administração da Universidade Federal da Paraíba – UFPB.

Orientadora: Profa. Dra. Ana Carolina Kruta de Araújo Bispo

Coordenador do Curso: Prof. João Batista Soares Neto

João Pessoa
Fevereiro – 2020

L768d Lira, Gabrielle Ponciano.

O desenvolvimento de competências a partir do trabalho em
equipe: a percepção de estudantes de administração
por meio da participação em grupos aleatórios /
Gabrielle Ponciano Lira. - João Pessoa, 2020.
31 f. : il.

Orientação: Ana Carolina Kruta de Araújo Bispo.
Monografia (Graduação) - UFPB/CCSA.

1. Trabalho e equipe. 2. Grupos. 3. Competências. 4.
Ensino Superior. 5. Mercado de trabalho. I. Bispo, Ana
Carolina Kruta de Araújo. II. Título.

UFPB/CCSA

Folha de aprovação

Trabalho apresentado à banca examinadora como requisito parcial para a Conclusão de Curso do Bacharelado em Administração

Aluno: Gabrielle Ponciano Lira

Trabalho: O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS A PARTIR DO
TRABALHO EM EQUIPE: A PERCEPÇÃO DE ESTUDANTES DE
ADMINISTRAÇÃO POR MEIO DA PARTICIPAÇÃO EM GRUPOS ALEATÓRIOS

Área da pesquisa: Recursos humanos

Data de aprovação: 11 de março de 2020

Banca examinadora

Ana Carolina Kruta de Araújo Bispo

Orientador

Ana Lúcia Coelho

Membro 1 (obrigatório)

AGRADECIMENTOS

Começo esses agradecimentos dando honra e glória aquele que é conhecido na bíblia como o Deus de Abraão, Isaac e Jacó, mas que se apresentou para mim como Maravilhoso conselheiro, Deus forte, Pai eterno e Príncipe de Paz (Isaías 9:6). Agradeço por ser consolo, brisa suave e força quando essas me faltaram durante o percurso que agora vivo com alegria, mas que foi construído a base de perseverança e luta contra o cansaço. Primeiramente então dou graças ao Deus da minha salvação.

Segundo, agradeço a minha família por ser apoio e segurança e pelo entusiasmo com cada pequena vitória que dei durante toda minha vida, sem vocês nada do que sou seria ou teria conseguido. Hoje sei que o melhor de mim veio de vocês. Minha mãe você que é coragem e colo, a joia mais rara que excede valor. Meu pai que é persistência e luta para um futuro melhor meu e do meu irmão. E ao meu irmão que é exemplo e tanta admiração na minha vida. Com isso, nenhuma sequer palavra poderia descrever o tamanho do meu amor por vocês.

Terceiro, gostaria de agradecer também a todos os meus amigos por cada momento de força e estímulo que recebi de vocês. Obrigada por entenderem muitas vezes a minha ausência e por ao invés de criticarem ou se afastarem me alegrarem com suas energias e boas conversas. Obrigada por irem me ver nos intervalos de aula, por me fazerem sorrir e me fazerem perceber ainda mais que amizade não é estar é ser.

Por fim, gostaria de agradecer a minha professora por ser uma verdadeira lapidadora de quem fui e me tornei durante esses anos que passei na universidade. Obrigada professora Carol por acreditar e confiar naquela menina que mal sabia se comunicar devido a ansiedade às suas pesquisas tão bem elaboradas. Obrigada por me incentivar, por ser psicóloga e pelas vitórias que conquistamos ao longo dessa caminhada. Sou muito feliz por ter tido a honra de ser orientanda de uma professora que vai além de ensinar a teoria, mas que nos vê como seres humanos dotados de talentos.

Termino assim, agradecendo a todos aqueles que compartilharam e de alguma forma viveram essa etapa da minha vida comigo. Concluo com um versículo da bíblia sagrada que é meu estímulo todos os dias;

Porque estou certo de que, nem a morte, nem a vida, nem os anjos, nem os principados, nem as potestades, nem o presente, nem o porvir, Nem a altura, nem a profundidade, nem alguma outra criatura nos poderá separar do amor de Deus, que está em Cristo Jesus nosso Senhor (ROMANOS,8:38,39).

RESUMO

O estudo tem por objetivo compreender como as atividades desenvolvidas em equipe no curso de Administração da Universidade Federal da Paraíba (UFPB) colaboram para o desenvolvimento de competências no ambiente profissional, considerando aspectos como nível de interesse, métodos de formação dos grupos, experiências do indivíduo na academia e na vida organizacional e suas percepções individuais. Para isso foram realizadas duas etapas de análise dos dados realizadas por meio de análise de conteúdo. A primeira, consistiu na análise dos relatos reflexivos realizados pelos alunos da disciplina de Processo decisório e Desenvolvimento Gerencial do curso de Administração, uma disciplina de 60 horas que até o presente estudo era optativa na grade curricular do curso, em que na leitura dos relatos foram detectadas recorrentes observações a respeito dos grupos formados de maneira aleatória, proposta durante toda o semestre. A segunda etapa consistiu na realização de entrevistas semiestruturadas a fim de compreender o desenvolvimento de competências geradas a partir dos trabalhos em equipe além da percepção dos alunos sobre elas. Os resultados obtidos mostraram uma total sincronia entre os relatos e as entrevistas, pois, em ambos os documentos os alunos revelaram o fato de que grupos formados de maneira aleatória contribuem para a construção de um networking e para o desenvolvimento de liderança, além de tirar o aluno da zona de conforto já que ele é desafiado a se empenhar mais nas atividades. Destacaram ainda que o trabalho em equipe na universidade deve proporcionar uma experiência da realidade do mercado de trabalho sendo para isso necessário o desenvolvimento de algumas competências como a responsabilidade, o cumprimento de prazos e a capacidade de lidar com diferentes personalidades e ideias.

Palavras-chaves: Trabalho e equipe. Grupos. Competências. Ensino Superior. Mercado de trabalho..

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
2. TRABALHO EM EQUIPE	9
3. COMPETÊNCIAS DESENVOLVIDAS NO AMBIENTE DE TRABALHO	11
4.PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	12
4.1 <i>Caracterização do sujeito de pesquisa e coleta dos dados</i>	<i>12</i>
4.2 <i>Tratamento dos dados.....</i>	<i>13</i>
5. ANÁLISE DOS RESULTADOS	15
5.1 <i>Trabalho individual ou em grupo? A percepção dos estudantes.....</i>	<i>15</i>
5.2 <i>Experiências com o trabalho em equipe no curso</i>	<i>17</i>
5.3 <i>Equipes formadas por integrantes aleatórios.....</i>	<i>19</i>
5.4 <i>Similaridades entre equipes acadêmicas e equipes organizacionais</i>	<i>22</i>
5.5 <i>Competências formadas pelos grupos na sala de aula que refletem na vida profissional.....</i>	<i>25</i>
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	28
REFERÊNCIAS.....	29
APÊNDICES.....	31
APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA.....	31
APÊNDICE B - QUADRO DE RELATOS.....	32
APÊNDICE C - QUADRO DE ENTREVISTAS.....	32

1. INTRODUÇÃO

O ambiente organizacional é formado por indivíduos dotados de competências que juntas formam o que se chama de “*core competence*” ou competência essencial, e está vinculado aquilo que a empresa sabe fazer de melhor. O desenvolvimento da competência essencial perpassa o desenvolvimento de equipes que de acordo com Piletti (2015, p. 36) “é o processo de alinhamento e desenvolvimento da capacidade da equipe de criar os resultados que seus membros realmente desejam”.

Trabalhos em equipes nem sempre é um processo fácil e alinhado, pois, o que se tem, principalmente nos ambientes organizacionais, são pessoas que vivem em contextos diferentes, com ideais específicos, com características e personalidades únicas, porém que diante desse cenário trabalham em prol de um mesmo objetivo. Pereira (2011).

Outro aspecto sobre a temática é o fato dessa ter seu conceito muitas vezes confundido com o de grupos de trabalho. Os grupos, segundo Ivancevich (2008), se trabalharem de forma eficaz, podem ser considerados como uma equipe, porém, para isso os membros precisam estarem todos comprometidos com o objetivo e trabalharem de forma integrada. De acordo com Weber e Grisci (2010) existe uma diferença entre grupo e equipe, de forma que o primeiro é de “natureza essencialmente relacional” enquanto no segundo se tem “um objetivo comum, claro e explicitamente formulado para o qual cada um se esforça e usa suas habilidades”

A partir dessas considerações entendemos que o ambiente universitário que representa uma experiência próxima a realidade vivenciada no mercado de trabalho, por exigir competências como responsabilidade, divisão de tarefas e cumprimento de prazos torna-se local propício para o estudo a respeito do trabalho em equipe, que pode ser esse estimulado na sala de aula. Ensinar utilizando a estratégia de equipes acaba sendo uma porta de entrada para o que os discentes podem encontrar no mercado de trabalho envolvendo as dificuldades e vitórias que as equipes desempenham.

Para Odelius *et al.* (2016) a união de todos em prol de um objetivo comum envolve uma série de competências que precisam ser desenvolvidas para que o resultado ocorra em atividades em grupos. A universidade por sua vez favorece o desenvolvimento de competências essenciais à formação de profissionais capazes de atuar e pesquisar. Os autores citados ressaltam ainda a importância da realização de novos estudos na área, especialmente aqueles com foco no desenvolvimento de competências.

Diante do exposto, buscamos com esse artigo compreender como as atividades desenvolvidas em equipe no curso de Administração da universidade Federal da Paraíba (UFPB) colaboram para o desenvolvimento de competências no ambiente profissional. A realização desse estudo pode gerar

debates e reflexões que propiciem uma melhor integração e exploração do método de ensino por formação de equipes no curso de Administração da UFPB podendo seus resultados contribuir para a ampliação da utilização do método, que segundo Peduzzi (2001,p.103), “consiste numa modalidade de trabalho coletivo que se configura na relação recíproca entre as intervenções técnicas e a interação dos agentes”

A fim de compreender o trabalho coletivo e como os alunos o veem de forma acadêmica e mercadológica, esse estudo vem com o intuito de entender os benefícios do trabalho em equipe, de forma a analisar como isso influencia o ambiente de trabalho, as competências desenvolvidas e percebidas pelos estudantes, além de estimular a prática da estratégia de ensino ,a fim de aproximar ainda mais a realidade do mercado de trabalho com as técnicas aplicadas no curso de Administração na UFPB.

Inicialmente foi realizado um levantamento bibliográfico no qual encontramos 5.260 artigos de 2014 a 2019 no portal de Periódicos da CAPES e três no SPELL após a filtragem de anos para a expressão de busca “Equipes de trabalho” e para o título “competências no trabalho” foram localizados 434 artigos no CAPES e 3 no SPELL sendo essas buscas realizadas entre agosto e setembro de 2019.No entanto, percebemos uma certa carência de artigos que tratassem do trabalho em equipe no âmbito organizacional, desses mencionados acima apenas 6 continham informações que pudessem ser utilizadas neste trabalho pois as demais tratavam do tema em outros contextos.

2. TRABALHO EM EQUIPE

O trabalho em equipe é quase um pré-requisito para se trabalhar em grandes empresas. Saber lidar com diferentes personalidades é um desafio que pode potencializar resultados, pois no trabalho em equipe os funcionários trabalham em prol de um objetivo comum (ODELIUS, *et al.* 2019).

De acordo com Wegner *et al.* (2018), a equipe desenvolve uma grande sinergia positiva por meio dos esforços coordenados. Corroborando o exposto, Mcewan (2017) enfatiza que é importante destacar que os membros da equipe determinam se suas ações os aproximaram para atingir as metas e objetivos da equipe, e se há alguma modificação necessária para facilitar o sucesso futuro.

Dessa maneira, observamos que trabalhar em equipe é um processo de alinhamento de todos os participantes para que possam “criar os resultados que seus membros realmente desejam” (PILETTI, 2015, p.41). Para o autor o trabalho em equipe pode contribuir significativamente para o progresso da empresa, porém, para isso, deve ser apoiado sempre que necessário.

Mcewan (2017) acredita que o trabalho em equipe está positivamente relacionado a importantes variáveis como : o de eficácia da equipe, o próprio desempenho da equipe, a coesão do grupo,a eficácia coletiva e a satisfação

dos membros pertencentes, portanto, entendemos que estimular cada vez mais a formação de equipes contribui para a criação de um clima onde todos buscam a mesma coisa gerando com isso esforços potencializados, desenvolve o espírito cooperativo entre os membros. Assim como Vergara (2012) ainda reitera que o trabalho em equipe se torna um bom recurso para aprimorar habilidades e melhorar atitudes. Santos e Franco (2011, p.199) definem o trabalho em equipe como sendo:

[...] formado por um grupo de poucas pessoas, cujo conhecimento é complementado. Os membros são comprometidos com as metas e todos se mantêm conjuntamente responsáveis pela performance e alcance do objetivo, uma vez que a velocidade, com que as mudanças ocorrem, exige estruturas flexíveis e adaptáveis.

Observamos com isso que no trabalho em equipe, a sinergia favorece o envolvimento das pessoas, para que assim o resultado de toda a equipe possa ser alcançado, de forma completa, sendo, portanto, maior que a soma dos resultados individuais de cada membro. “Assim, acredita-se que o trabalho desenvolvido em equipe possa contribuir, de modo relevante, para a aprendizagem organizacional” (SANTOS; FRANCO, 2011, p. 201).

De acordo com Franco (2011, p. 737), aparecem agora novas funções do órgão de Recursos Humanos, área essa que evoluiu do operacional para o estratégico;

passando a ‘atuar na valorização do que se tem chamado de capital humano. Assim, o trabalho em equipe passa a ser observado pela ótica de solução para alguns problemas organizacionais., existindo então uma necessidade de [...] de reorganizar os indivíduos para que desempenhem tarefas coletivas, somando e pensando o fazer organizacional.

Estimular a criação e desenvolvimento do trabalho em equipe pode ser uma estratégia importante na busca de se obter uma vantagem competitiva para a organização, porque o envolvimento dos membros pode formar sua base de sustentação. (FRANCO, 2011). O espaço para essa integração entre os indivíduos pode fazer com que os profissionais testem suas diferenças e possam ainda, conforme Miranda (2012, p.11)

[...] desafiar-se e conhecer-se quanto àquilo que pode não lhes agradar. A construção de pontes depende do reconhecimento dos diferentes posicionamentos e da legitimidade destes, de tal modo que os profissionais desejem ou, ao menos, admitam a necessidade de visitarem-se uns aos outros, em suas especificidades discursivas, técnicas, epistemológicas e valorativas.

Duarte (2015) recomenda dessa forma que “os gestores criem estratégias e rotinas para reconhecer os profissionais, motivando-os para o trabalho em equipe” e possam com isso atingir os objetivos da empresa bem como desenvolver o melhor resultado possível a se atingir.

O trabalho em equipe apesar das nuances apresentadas por diversos autores, vem adquirindo e conquistando mais destaque nas corporações bem como tornando-se um diferencial para os profissionais que sabem lidar com as diferentes situações e personalidades a que esse modo de trabalho exige dos profissionais e que apesar de todas essas discrepâncias trabalham em prol de um mesmo objetivo. (PILETTI, 2015).

3. COMPETÊNCIAS DESENVOLVIDAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Fleury e Fleury, (2001, p.89) dizem que “o saber fazer que hoje preenche as listas de competências nas empresas consiste no grau mais elementar da competência” que segundo as autoras é um saber agir integrando diversas atividades de forma a gerar “valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”.

Brandão (2008, p.2) destaca o fato que o assunto tem adquirido diversas interpretações, de forma que o termo competência hoje possui diversos entendimentos. De acordo com o autor;

Embora não haja uniformidade conceitual na literatura sobre o tema, em geral é possível entender competências profissionais (também denominadas individuais ou humanas por alguns autores) como combinações sinérgicas de conhecimentos, habilidades e atitudes, expressas pelo desempenho profissional, no âmbito de determinado contexto ou estratégia organizacional, que agregam valor a pessoas e a organizações.

Silva, Paiva e Lima (2019) argumentam que a competência é individual, mas pode atuar como modelo para outros indivíduos atingirem resultados semelhantes. Os autores ainda revelam existirem uma concepção pré-formada sobre o que é competência que se resume a “conhecimentos, habilidades e atitudes” porém as organizações acrescentaram a essa lista a chamada entrega de resultados positivos que é a “aplicação do conhecimento na prática em uma determinada situação” de forma que o desempenho da pessoa no ambiente de trabalho representa uma expressão de suas competências (BRANDÃO,2008).

Alguns autores, no entanto, como Le Boterf (1999), por exemplo, acreditam que em cada equipe se revela uma competência coletiva, que surge a partir das relações sociais que se estabelecem no grupo e “da sinergia entre as competências individuais de seus membros” (BRANDÃO, 2008, p. 34).

Snell e Bohlander (2013) advogam que a competição das empresas ocorre hoje por meio das pessoas revelando assim de acordo com Oliveira, Oliveira, Campos El-Aouar, (2019, p. 13) que “o sucesso depende, cada vez mais, da capacidade empresarial de gerenciar o capital humano, o qual se relaciona com o quadro pessoal dentro de uma organização”.

Diante disso observamos que neste novo cenário proposto pelos autores já citados, caracterizado por alta dinamicidade, as empresas têm o desafio não só de encontrar, mas também de reter profissionais que sejam capazes de lidar com os riscos de um contexto em constante mudança (ALVES FILHO; SILVA; MUZZIO, 2019). Santos e Franco (2011, p. 192) observam ainda que desenvolver competências para o trabalho em equipe “passa a ser percebido como a solução para os problemas organizacionais, como: rapidez nas informações, melhoria no processo comunicacional, comprometimento e aprendizagem.”

A gestão por competências segundo Brandão (2008) é um modelo que se propõe a orientar, planejar, desenvolver e avaliar as competências necessárias para se atingir o objetivo organizacional. O desenvolvimento dessas competências ocorre por meio da aprendizagem e é por isso então que as empresas estão mais atentas a criarem “mecanismos para ampliar não apenas a capacidade de aprendizagem de seus funcionários, mas também a velocidade com que esta ocorre”.

Gondim, Moraes e Brantes (2014) acreditam que existem dois grandes vieses para o conceito de competência e que em um deles tem-se a definição do termo como sendo a “articulação de saberes e modos de agir que contribuem para o desempenho de tarefas”. Segundo ainda as autoras “competência é tanto processo quanto resultado e exige o manejo dos recursos pessoais e ambientais para atingir o resultado esperado” observando-se para isso a percepção e aplicação do desenvolvimento dessas competências no ambiente de trabalho.

4.PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esse estudo de caráter qualitativo (MERRIAM, 2009) tem por objetivo compreender como as atividades desenvolvidas em equipe no curso de Administração da universidade Federal da Paraíba (UFPB) colaboram para o desenvolvimento de competências no ambiente profissional.

4.1 Caracterização dos sujeitos de pesquisa e coleta dos dados

Em função da natureza da pesquisa foram definidos dois momentos para sua realização. A primeira consistiu na análise dos relatos reflexivos escritos pelos estudantes ao final da disciplina de ‘Processo decisório e desenvolvimento gerencial’, uma disciplina optativa de 60 horas pertencente ao Projeto Pedagógico de Curso (PPC) de 2011. Esta disciplina fez uso da prática de grupos aleatórios de forma que os professores sorteavam aleatoriamente os estudantes presentes na sala de aula como forma de promover a integração e troca de conhecimentos dos alunos, que poderão durante todo o semestre trabalhar com diferentes pessoas e sair das suas zonas de conforto. A partir da

análise de 126 relatos, verificamos que em 51 os alunos destacaram o uso dessa metodologia com termos e expressões que se repetiam como destaque o trabalho em equipe que, por sua vez, foram codificadas de R1 a R51.

A segunda etapa consistiu na aplicação de entrevistas com roteiro semiestruturado que combinou perguntas abertas e fechadas, em que o informante tem a possibilidade de discorrer sobre o tema proposto. (BONI; QUARESMA, 2005), pois ainda segundo os autores essa técnica em geral produz “uma melhor amostra da população de interesse” além da elasticidade e flexibilidade do método. A pesquisa foi realizada com alunos do curso de Administração da UFPB que cursavam a partir do sexto período e que trabalhavam ou faziam estágio há pelo menos seis meses. Os alunos foram abordados em salas de aula das quais a pesquisadora também era aluna e indicavam outras pessoas público alvo da pesquisa para também participarem. Assim, foram realizadas oito entrevistas e após estas percebemos que havia ocorrido a saturação dos dados (processo de repetição das respostas) sendo codificadas da seguinte maneira: EA, EI, EC, ED, EG, EM, EW.

4.2 Tratamento dos dados

Para o tratamento dos dados utilizamos o método de análise de conteúdo que de acordo com Caregnato e Mutti (2006, p.682) é;

Uma técnica de pesquisa que trabalha com a palavra, permitindo de forma prática e objetiva produzir inferências do conteúdo da comunicação de um texto replicáveis ao seu contexto social. Na AC o texto é um meio de expressão do sujeito, onde o analista busca categorizar as unidades de texto (palavras ou frases) que se repetem, inferindo uma expressão que as representem.

O método permitiu que categorias fossem construídas a partir dos dados obtidos diante das três fases apontadas pelas autoras que são a pré-análise; a exploração do material e o tratamento dos resultados e interpretação.

Os relatos reflexivos foram transcritos os trechos em que os alunos destacavam os grupos aleatórios como uma ferramenta para seus processos de aprendizagem e elaborado um quadro de análise, conforme modelo apresentado no Quadro 1 com cinco subcategorias: Troca de experiências, inovação de ideias, Networking, zona de conforto e competências desenvolvidas, categorias estas que emergiram dos relatos estabelecidos por meio da leitura e saturação dos dados onde os trechos começaram a se tornarem repetitivos contribuindo, assim, para a identificação das subcategorias posteriormente definidas.

Quadro 1 - Subcategorias dos relatos reflexivos

Categoria	Grupos aleatórios	
Subcategorias	Troca de experiências	Networking
	Inovação de ideias	Zona de conforto
	Competências desenvolvidas	

Fonte: Autoria própria (2020).

Como segundo momento no tratamento dos dados foi realizada a transcrição das oito entrevistas realizadas com os estudantes o que gerou novo quadro de análise, cujo modelo está apresentado no Quadro 2. Neste, de forma similar ao primeiro foram identificadas as categorias necessárias e propostas pela pesquisa contendo os trechos dos discentes, que serviram de base para os tópicos dos resultados.

Quadro 2 - Categorias das entrevistas

Categorias	
Trabalho individual ou em grupo	Equipes formadas por integrantes aleatórios
Experiências com o trabalho em equipe no curso	Similaridades entre equipes acadêmicas e equipes organizacionais
Competências formadas pelos grupos na sala de aula que refletem na vida profissional	

Fonte: Autoria própria (2020).

Diante disso, foi estruturado um terceiro quadro que de maneira resumida aborda todo o design da pesquisa realizada.

Quadro 3- Resumo da metodologia

SUJEITOS	1º fase -51 relatos reflexivos 2º fase- 8 discentes do curso de Administração acima do sexto período que já estagiam ou trabalham
TÉCNICA DE COLETA DE DADOS	Entrevistas Análise de conteúdo
APLICAÇÃO	Novembro e dezembro
TRATAMENTO DOS DADOS	Transcrição Codificação
CATEGORIAS ANALÍTICAS	Relatos -Troca de experiências, inovação de ideias, Networking, zona de conforto e competências desenvolvidas Entrevistas - Trabalho individual ou em grupo, Experiências com o trabalho em equipe no curso , competências formadas pelos grupos na sala de aula que refletem na vida profissional , equipes formadas por integrantes aleatórios e similaridades entre equipes acadêmicas e equipes organizacionais

Fonte: Autoria própria (2020).

A fim de proporcionar uma visão mais clara a respeito de como todos os processos referentes a pesquisa foram organizados e trabalhados o quadro acima (Quadro 3) expõe de maneira resumida essas informações.

5. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nessa etapa da pesquisa serão desenvolvidos e detalhados os dados que foram obtidos, constituindo com isso a análise de conteúdo promovendo pôr fim a conclusão dos resultados.

5.1 Trabalho individual ou em grupo? A percepção dos estudantes

De acordo com Franco e Santos (2010) trabalhar em equipe pode solucionar certos problemas organizacionais como rapidez de informação, comunicação e comprometimento de forma a fazer com que os indivíduos “desempenhem tarefas coletivas, somando e pensando o fazer organizacional”. Nas entrevistas os alunos destacaram seus pensamentos sobre a realização de atividades no ambiente acadêmico e profissional, conforme trecho de ED diz

[...] na empresa a gente trabalha em equipe, normalmente dupla porque a empresa é bem pequena, aí sempre tem um líder da equipe e a pessoa que tá juntando, as vezes três, quatro pessoas a gente chaga a ter. Eu prefiro trabalhar dessa forma porque fica bem claro e você consegue gerir bem os projetos então trabalhar em equipe acaba sendo melhor [...] (ED)

O discente EA também destaca a preferência pelo trabalho em grupo e revela porque não observa isso no trabalho individual *“Eu prefiro trabalhar em grupo, acredito que em grupo você consegue alcançar mais resultado ou pelo menos alcançar o resultado almejado mais rápido”*. Franco e Santos (2011) acreditavam que o trabalho em equipe possibilitava a sinergia favorecendo o envolvimento das pessoas, e o discente continua *“eu acredito muito na sinergia de ideias quando você tá com o mesmo propósito e direciona bem uma equipe ela consegue produzir muito mais do que uma pessoa só ,seja em ideias, seja em trabalhos operacionais”* (EA).

Já os estudantes EC e EL acreditam ,respectivamente, que embora a atividade possa exercer uma influencia na preferencia pela realização em grupo ou individual , o trabalho em equipe ainda é preferível *“Depende muito da atividade assim, mas no geral de trabalhar em grupo entendeu? porque eu acho que em grupo a gente consegue ter melhores ideias e achar melhores soluções com relação ao problema”* e *“depende do contexto, do contexto de faculdade eu gosto de trabalhar em grupo se tiverem pessoas tão comprometidas quanto eu, se não eu prefiro trabalhar sozinho”*

Mosser e Begun (2012) estendem o conceito de competência ao trabalho em equipe. Eles explicam que as competências do trabalho em equipe são *“aptidões, conhecimento e valores”* e é disso que os profissionais necessitam para trabalhar de maneira eficiente.

O entrevistado EG destaca ainda o fato de observar o desenvolvimento das competências que podem ser aperfeiçoadas *“em geral eu prefiro trabalhar em grupo porque acaba facilitando ali e você acaba otimizando competências das outras pessoas pra complementar a sua e isso pra mim acaba favorecendo muito”*.

Nos relatos reflexivos observamos nas falas dos alunos a também valorização do trabalho desenvolvido em grupo como forma de moldar a aprendizagem, o relato 22 destaca *“Os trabalhos em grupo contribuíram para o aprendizado, pois nos momentos em que estavam sendo elaboradas, as conversas e discussões clareavam todas as dúvidas que vinham surgindo”* e o relato 32 que manifestou ainda a possibilidade de reflexão no trabalho em equipe quando diz *“O que posso relatar sobre o funcionamento da disciplina, foi as atividades em grupo, que possibilitaram a necessidade de leitura e compreensão dos textos, como a abertura para reflexão, através de diversos pontos de vista”*. A partir do exposto, foi estruturado um quadro resumo com os achados da primeira categoria;

Quadro 4- Percepção dos estudantes sobre o trabalho em equipe

CATEGORIAS	SÍNTESE DAS RESPOSTAS	ACHADOS DA CATEGORIA
Percepção dos estudantes sobre o trabalho em equipe	• É a realidade encontrada na maior parte das empresas • Maior velocidade em alcançar os resultados • Sinergia de ideias • Reflexão das atividades	Os alunos se identificam com o trabalho em equipe e gostam da dinâmica e em todos os casos entrevistados foram positivos quanto ao tema
“[...] eu acredito muito na sinergia de ideias, quando você tá com o mesmo propósito e direciona bem uma equipe ela consegue produzir muito mais do que uma pessoa só ,seja em ideias, seja em trabalhos operacionais” (EA) “[...]em geral eu prefiro trabalhar em grupo, porque acaba facilitando ali e você acaba otimizando competências das outras pessoas pra complementar a sua, e isso pra mim acaba favorecendo muito”. (EG) “O que posso relatar sobre o funcionamento da disciplina, foi as atividades em grupo, que possibilitaram a necessidade de leitura e compreensão dos textos, como a abertura para reflexão, através de diversos pontos de vista”. (R32)		

Fonte: Autoria própria (2020)

Dessa forma buscando atender uma compreensão mais ampla a respeito do tema, no Quadro 3 acima buscamos descrever como a categoria pode ser compreendida no contexto de pesquisa, com uma síntese das respostas e exemplos dos dados coletados.

5.2 Experiências com o trabalho em equipe no curso

Nessa categoria os entrevistados revelaram aspectos que consideraram importantes ao trabalharem em equipes na universidade, o aluno EA afirma que nesse tipo de trabalho existe a possibilidade de diferentes ideias surgirem e serem um diferencial no grupo fazendo com que ocorra um processo de inovação

[...] pra mim eu acredito que justamente, quando você tá trabalhando em coletivo é o que mais desenvolve você. Porque primeiro, pode ser que haja conflito de ideias e o conflito de ideias gera sempre questionamento e pra mim o questionamento e a duvida é um caminho muito importante pra fazer testes ou também pra gerar justamente a inovação, é... quando varias pessoas questionam acima daquilo e uma ideia é testada em cima da duvida é que ela tem cada vez mais força pra saber você tá caminhando pra o lado certo ou não [...].(EA)

O relato 41 também expõe sobre as diferentes contribuições que podem ocorrer quando diz “*As atividades em grupo são muito boas porque elas ajudam a iniciar um debate e a partir deste debate entender melhor as diferentes ideias, posições e opiniões de cada grupo, isso traz riqueza na aprendizagem*”

Outro aspecto comentado pelos estudantes foi a importância de saber se trabalha em grupo pois é essa a realidade e com esse modelo que muitas empresas trabalham hoje em dia, e EC comenta esse fato quando diz:

Eu acho bem interessante que tenha isso porque administrador precisa lidar com pessoas e através dessas dinâmicas de... do desenvolvimento dessas habilidades a gente vai conseguir realmente aplicar algumas na prática. Quando a gente tiver de ficar lidando com pessoas que a gente tem que de certa forma motivar pessoas entender como elas pensam saber trabalhar em grupo e com pessoas porque organizações funcionam por conta das pessoas então acho imprescindível que a gente saiba de fato trabalhar em grupo porque sem pessoas, sem trabalho em grupo nada funciona [...]. (EC)

Patrick Lencioni (2015) revela no seu livro “*5 desafios das Equipes – Uma fábula sobre liderança*” que o caminho para diminuir os problemas que ocorrem nos trabalhos em equipe é identificar e entender as dificuldades, o autor diz ainda que os desafios podem ser inclusive essenciais para a geração de melhores resultados efetivamente. O relato reflexivo 37 feito na disciplina de Processo decisório e desenvolvimento gerencial considerou a formação de equipes como um desafio pessoal onde afirmou que a experiência se mostrou bastante enriquecedora

Os trabalhos em equipes foram um grande desafio para mim, porque se relacionar com pessoas em um momento que demanda produtividade e ação é complicado, em razão das diferenças de opinião, de métodos e de modo de pensar. Porém, houve a necessidade de entendimento e sintonia entre os membros, o que acabou resultando numa percepção pessoal de que é possível se adaptar as diferenças, mas só com a condição e você está predisposto a compreender e entender o outro. Por fim, acho que foi muito enriquecedor pra mim nesse aspecto, pois o mesmo ocorre em um ambiente de trabalho nós temos que ter inteligência emocional e resiliência para lidar com as situações de contingência. (R37)

O discente ED destaca as similaridades que observa entre os trabalhos em grupo na universidade e no trabalho organizacional, mas acredita que ainda existem competências na elaboração das equipes em sala de aula que precisam de uma maior clareza devido aos alunos estarem em processo de formação, como se observa:

Sim eu acho que forma coisas importantes principalmente porque a gente começa a lidar com coisas que no mundo real a gente também lida né tipo falta de tempo diversidade e a gente acaba aprendendo a lidar com a diferença das pessoas que eu acho que poderia melhorar dentro desse processo para a gente aprender mais é que esses grupos poderiam se organizar de forma clara, as competências dentro do grupo[...] porque os alunos em processo de formação então a gente não sabe muito bem como criar um grupo aí esse grupo fica muito ele fica muito homogêneo e algumas coisas e os processos não ficam bem claros [...] (ED)

Com isso os alunos refletem uma real necessidade e valorização de atividades que são desenvolvidas em equipes como experiências de relevância

para os profissionais que estão se formando gerando dessa forma uma possibilidade de aperfeiçoamento.

Quadro 5- Experiências com o trabalho em equipe no curso

CATEGORIAS	SÍNTESE DAS RESPOSTAS	ACHADOS DA CATEGORIA
Experiências com o trabalho em equipe no curso	• Formação de debates • Conflito de ideias • Preparação para o mercado de trabalho • Aprendizado com as diferentes opiniões e diversidade dos membros	Nessa categoria os discentes relataram como foram impactados e suas vivências ao trabalharem em equipe na universidade e como isso influencia nas suas realidades de trabalho
“[...] pra mim eu acredito que justamente, quando você está trabalhando em coletivo é o que mais desenvolve você. Porque primeiro, pode ser que haja conflito de ideias e o conflito de ideias gera sempre questionamento e pra mim o questionamento e a duvida é um caminho muito importante pra fazer testes ou também pra gerar justamente a inovação[...]” (EA) “As atividades em grupo são muito boas porque elas ajudam a iniciar um debate e a partir deste debate entender melhor as diferentes ideias, posições e opiniões de cada grupo, isso traz riqueza na aprendizagem” (R41) “Eu acho bem interessante que tenha isso porque administrador precisa lidar com pessoas e através dessas dinâmicas de... do desenvolvimento dessas habilidades a gente vai conseguir realmente aplicar algumas na prática” (EC) “[...]eu acho que forma coisas importantes principalmente porque a gente começa a lidar com coisas que no mundo real a gente também lida né tipo falta de tempo diversidade e a gente acaba aprendendo a lidar com a diferença das pessoas[...]” (ED)		

Fonte: Autoria própria (2020)

O quadro acima exposto descreve as sínteses das respostas obtidas nos dois processos de análise dos dados (relatos e entrevistas) abordando assuntos como o conflito de ideias, a formação de debates e o aprendizado percebido pelos discentes na categoria.

5.3 Equipes formadas por integrantes aleatórios

Ao serem questionados sobre o que achavam sobre a formação de grupos formados por pessoas aleatórias durante as disciplinas do curso, os alunos destacaram o fato de novas competências serem reveladas, como é o caso da liderança conforme a fala de EA:

Eu acredito que é positivo, analisando pelo âmbito de que justamente ... né, pode desenvolver potenciais seus, você pode trabalhar um lado de liderança que você sabe que tem, ou não, então cabe a você. [...] em geral sempre é levantado um líder, e grupos aleatórios eles ajudam a levantar líderes potenciais que não sabem que são ainda, a serem desenvolvidos. (EA)

Os alunos consideraram positivas as experiências de aleatoriedade na formação de grupos por forçar o desenvolvimento pessoal em atividades não

costumeiras e pelas trocas de experiências entre os participantes como é observado nas falas dos estudantes EL e EI:

Eu acho que é positivo porque deixa mais imparcial e pode desenvolver várias coisas e várias pessoas e quando você trabalha com o mesmo grupo aí você já sabe o que você faz né? Aí você vai direto naquilo, quando você muda os grupos você tem que mudar até o que você faz em um trabalho você nunca faz o slide, quando você vai pra outro grupo ninguém sabe fazer o slide então você se esforça a fazer os slides porque o grupo pede então eu prefiro, eu acho que ganha mais de modo geral quando é aleatório. (EL)

Eu considero extremamente positivo porque justamente a gente sai do mundo mais individual e entra mais no mundo coletivo, de ajudar as pessoas, de trocar experiências tem pessoas que tem menos experiência de trabalho, é... na rotina de sala de aula e isso é bom, eu só vejo coisas positivas aí. (EI)

Ainda sobre a possibilidade de diversificação de pensamentos e ideias o relato de número 8 disse *“Através de vídeos, debates, discussões e até mesmo os grupos que forma, formados aleatoriamente, foi possível conhecer outros pensamentos, ideias de colegas que eu não tinha interagido”*. O relato 57 revelou que apesar de ter se mostrado receoso no início da ideia, acredita que desenvolveu habilidades interpessoais *“apesar de inicialmente manter me receoso quanto ao método, é notório o desenvolvimento de habilidades interpessoais a partir dessa decisão. (R57)”*

Outro aspecto comentado pelos discentes nos relatos e nas entrevistas foi o fato de que com a formação de equipes aleatórias precisaram sair das suas zonas de conforto que eram mais frequentes de ocorrerem nos grupos previamente escolhidos conforme temos no relatos 9, 19, 21 e 54:

A professora escolher os grupos aleatórios também foi bastante marcante e edificante, uma vez que me fez sair da minha zona de conforto, trabalhar com pessoas que eu nunca tinha trabalhado, escutar opiniões totalmente divergentes da minha, mas o melhor que pode ter um crescimento muito maior, pois sem conflitos não há crescimento(R9)

Pra mim, a estratégia de maior destaque percebido, foi a de formar grupos de forma aleatória. Isto, definitivamente, fomentou maior discussão sobre os temas apresentados. Surgiram novos pontos de vista, que enriqueceram a partilha de conhecimento entre os alunos. Como o grupo nunca era o mesmo, houve pouco espaço pra acomodação. Por outro lado, as distintas formas de pensar criaram um ambiente reflexivo como eu nunca havia experimentado(R19)

[...] a professora nos tirava da nossa zona de conforto de trabalhar com aqueles colegas que já estávamos habituados e conhecermos a história e montava grupos aleatórios proporcionando uma maior diversidade de conhecimento e experiência. (R21)

Uma das atividades que me fez sair da zona de conforto na disciplina foi a construção de mapas conceituais através de grupos aleatórios. Por maior que tenha sido as queixas mentais no momento da escolha dos grupos, é fato que essa forma me pôs em situações que me requereu adaptação as formas diferentes de lidar com pessoas dotadas de jeitos diferentes de encarar os desafios da atividade. (R54)

O discente EA acrescentou ainda em sua fala sobre o comodismo como algo negativo de grupos não aleatórios entendendo esse ponto como algo que não impulsiona nem estimula novas ideias como se pode observar:

[...]em grupos que fossem pré determinados né? Escolhidos é... há a facilidade do trabalho em si ser feito, porque há um entendimento das cabeças cada um já sabe mais ou menos como o outro pensa né? E acaba que também pode gerar o comodismo. (EA)

O networking e a construção e expansão de relacionamentos e redes de contatos foi outro aspecto destacado como extremamente relevante e positivo para os estudantes que revelaram:

[..] em minha opinião, estas atividades em grupo tiveram uma grande contribuição na aprendizagem, em especial pelo método de formação de equipes aleatórias, o que me proporcionou conhecer novas pessoas e compartilhar de pontos de vistas diferentes daqueles que já estava habituado desde o início do curso de Administração(R42)

A formação de diferentes equipes foi um ótimo networking, contar com colegas atuantes no mercado de trabalho que puderam ofertar distintos pontos de vista acerca dos assuntos abordados me ajudou a diversificar meus conhecimentos. (R47)

Os grupos aleatórios são percebidos então como uma atividade que promove não apenas a formação de networking, mas também permite que os alunos saiam das zonas de conforto e promovam um ambiente de total interação e inovação de forma a desenvolver talentos e revelar habilidades e competências que podem terem nunca sido requisitadas ou expostas.

Quadro 6- Equipes formadas por integrantes aleatórios

CATEGORIAS	SÍNTESE DAS RESPOSTAS	ACHADOS DA CATEGORIA
Equipes formadas por integrantes aleatórios	• Desenvolvimento de potenciais e pessoal • Troca de experiências • Saída da zona de conforto • Networking e expansão dos relacionamentos	Os estudantes se mostraram bastante a favor da dinâmica de atividades em equipes aleatórias destacando como isso pode desenvolver novas habilidades e abrir novos horizontes de relacionamentos ao saírem de suas zonas de conforto
“Eu acredito que é positivo, analisando pelo âmbito de que justamente ... né, pode desenvolver potenciais seus, você pode trabalhar um lado de liderança que você sabe que tem, ou não, então cabe a você. [...]” (EA) “Através de vídeos, debates, discussões e até mesmo os grupos formados aleatoriamente, foi possível conhecer outros pensamentos, ideias de colegas que eu não tinha interagido” (R8) “A professora escolher os grupos aleatórios também foi bastante marcante e edificante, uma vez que me fez sair da minha zona de conforto, trabalhar com pessoas que eu nunca tinha trabalhado, escutar opiniões totalmente divergentes da minha, mas o melhor que pode ter um crescimento muito maior, pois sem conflitos não há crescimento.” (R9)		

Fonte: Autoria própria (2020)

Os discentes, como exposto no quadro 6, apontaram que os grupos formados por integrantes aleatórios, ou seja, quando as equipes são sorteadas pelos próprios professores permitem um desenvolvimento de potenciais que até então nunca foram estimuladas. Outro ponto destacado foi a troca de experiências entre os pares, além da necessidade desses saírem de suas zonas de conforto ao qual estavam habituados construindo diante disso novos relacionamentos.

5.4 Similaridades entre equipes acadêmicas e equipes organizacionais

De maneira a trazer os grupos e trabalhos em equipes cada vez mais próximos da realidade de mercado que os alunos, esse tópico tinha o objetivo de entender como os alunos observam o atual modelo de interação e construção das equipes. O discente EC em sua fala relatou não só observar similaridades entre os dois ambientes (universidade e organização) como acrescentou que as empresas deveriam se espelhar nas instituições de ensino pois como um modelo menos rígido é possível enxergar melhores talentos e aproveitá-los mais, como se percebe:

Eu acho que tem sim a ver, mas eu acho que na universidade as pessoas ficam mais à vontade então o clima é mais informal assim só que eu acho super...super válido porque elas acabam ficando mais à vontade de mostrar as suas ideias serem mais criativas a construir melhor então eu acho que as organizações na verdade que deveriam aprender com isso da instituição de ensino que realmente a conseguir deixar um clima mais informal para que as pessoas consigam produzir mais e melhor [...]. (EC)

O aluno EG também destaca que percebe similaridades entre as dinâmicas e percebe ainda a necessidade e importância de um trabalho

coordenado em ambos as situações, pois caso isso não ocorra o objetivo proposto não será de fato atendido e o que se pretende vai dar errado, ele diz:

[...]eu acredito que sim é...acho que as dinâmicas são bem parecidas , no fim, todo mundo tá trabalhando em busca de realizar alguma coisa ou de um objetivo e todo mundo vai dar um pouquinho de si pra que aquilo ali aconteça, claro que se o trabalho for coordenado, assim como, se o trabalho for descoordenado e as pessoas não tiverem engajadas com aquele objetivo provavelmente aquilo ali vai dar errado, e isso funciona tanto no ambiente profissional quanto no ambiente acadêmico , então eu acredito que as duas é... vertentes ai acabam sendo bem parecidas sim.(EG)

Apesar, no entanto, dos alunos enxergarem os dois ambientes como características similares, EA e ED observaram pontos que divergem entre os dois. Aspectos como: uma maior tensão, os resultados serem de fato financeiros e a maior competitividade no ambiente organizacional foram citados como realidades ainda distantes para eles, como diz os alunos EA, ED e EL:

[...] a tensão em trabalhos coletivos no trabalho é muito maior, justamente porque lá se leva em consideração os resultados que vão levar a resultados prioritariamente financeiros né? Seja pra uma promoção, seja pra realmente um aumento de salários e tudo mais, não é? Ou seja, pra auto estima ou a visão que as pessoas vão ter de você na empresa é... porém também há o lado que é similar entre os dois, trabalho e universidade, os trabalhos em aula que é, sempre vai haver um foco, sempre vai haver prioridades diferentes.(EA)

É uma realidade um pouco diferenciado porque aqui a gente não tem todos os problemas que a gente pensa no dia a dia mas tem outros que sim que eu acho que tem realidade desafios então gestão do tempo em gestão de interesses gestão de personalidade todo tipo de coisa tem os dois mundos, que que não tem lá que tem aqui(universidade)? Compromisso, lá fora o compromisso é muito maior porque a sua empresa é seu seu dinheiro[...] (ED)

[...]o âmbito acadêmico é bem diferente do âmbito profissional , no profissional a depender da empresa você tem é... a questão da competitividade, de mesmo estando em grupo você ter que se sobressair por cima do grupo, é... no ambiente acadêmico nem sempre isso é necessário, a nota é do grupo , as vezes, é... tem a questão da competitividade na academia a gente entende que tá tudo em um mesmo nível assim de inteligência e tal, e no âmbito profissional não[...] (EL)

Outro destaque diz respeito ao nível de interesse que os alunos depositam nas atividades em grupos na universidade. ED acredita que o incentivo de cada um para o grupo e o curso de maneira geral é determinante para o envolvimento individual e em grupo, ele diz pensar que isso também ocorre nas organizações, mas que lá as formas de punição são maiores. Destaca ainda a falta que sente de um feedback nas equipes de universidade

algo que ele observa e acha de grande valia no seu ambiente de trabalho organizacional:

[...] o incentivo que eu tenho aqui é nota então, por exemplo ,se eu sou um aluno que sou empenhado com nota eu vou ficar preocupado, eu quero tirar nota 10, mas se eu tô preocupado para tirar nota 7 participando do grupo tá ótimo, e aí essas pessoas acabam desaparecendo dentro do grupo, É lógico que no mercado também tem isso é muito claro só que que acontece no mercado comum no final a gente faz esse processo de encerramento e essas pessoas normalmente acabam recebendo feedback e se elas não se adequam ao longo do tempo elas acabam saindo da empresa, dentro dos processos da Universidade os grupos primeiro que eles não fazem o processo de encerramento que é uma falha super grande[...]. (ED)

Dessa forma, o que observamos é a real interação entre a realidade da academia e a vivida pelos estudantes nas organizações que apesar de considerarem os desafios enfrentados obtiveram um maior desenvolvimento na interação entre os pares.

Quadro 7- Similaridades entre as equipes acadêmicas e equipes organizacionais

CATEGORIAS	SÍNTESE DAS RESPOSTAS	ACHADOS DA CATEGORIA
Similaridades entre equipes acadêmicas e equipes organizacionais	• Necessidade de coordenação dos membros • Desafios • Nível de interesse • Resultados e competitividade como diferenciais	Nessa categoria os alunos discorreram sobre pontos em comum que enxergam entre os dois ambientes mas também destacaram as diferenças ainda fortes que percebem e entendem serem passíveis de melhorias
“Eu acho que tem sim a ver, mas eu acho que na universidade as pessoas ficam mais à vontade então o clima é mais informal assim só que eu acho super válido porque elas acabam ficando mais à vontade de mostrar as suas ideias serem mais criativas, a construir melhor, então eu acho que as organizações na verdade que deveriam aprender com isso da instituição de ensino[...] (EC) [...]eu acredito que sim é...acho que as dinâmicas são bem parecidas , no fim, todo mundo tá trabalhando em busca de realizar alguma coisa ou de um objetivo e todo mundo vai dar um pouquinho de si pra que aquilo ali aconteça, claro que se o trabalho for coordenado, assim como, se o trabalho for descoordenado e as pessoas não tiverem engajadas com aquele objetivo provavelmente aquilo ali vai dar errado, e isso funciona tanto no ambiente profissional quanto no ambiente acadêmico [...](EG) [...]o âmbito acadêmico é bem diferente do âmbito profissional , no profissional a depender da empresa você tem é... a questão da competitividade, de mesmo estando em grupo você ter que se sobressair por cima do grupo, e no ambiente acadêmico nem sempre isso é necessário. (EL)		

Fonte: Autoria própria (2020)

Nas sínteses das respostas da categoria que tratávamos sobre as similaridades percebidas nos dois ambientes pesquisados, os discentes abordaram assuntos como a necessidade de coordenação dos membros que compõem o grupo, os desafios que muito estão relacionados com o nível de interesse de cada integrante, além de algumas diferenças como, por exemplo,

quando se trata dos resultados ,pois, nas organizações são incentivos financeiros e a maior competitividade dentro das organizações que não foram percebidas por eles tão fortemente na universidade.

5.5 Competências formadas pelos grupos na sala de aula que refletem na vida profissional

Formar profissionais capacitados para atuar nas mais diversas áreas de Administração e proporcionar a esses competências e habilidades ainda na graduação é o que os alunos esperam ao entrarem no curso. Dessa forma, nesse tópico buscamos entender quais as competências que os estudantes observaram no seu processo de aprendizagem que se utiliza na realização dos seus trabalhos de fato. O estudante EA aborda a questão de senso de responsabilidade e cumprimento de prazos, ele diz:

[...]pra mim uma das competências principais é a responsabilidade eu acredito que quando os trabalhos em universidade são feitos com rigor e também vai ser encontrado no mercado de trabalho, que é prazo dado é prazo cumprido[...]. (EA)

Os entrevistados EA e EC abordam também outras competências dentro da formação de equipes de trabalho na academia que refletem no ambiente organizacional, como a própria questão de liderança e desenvolvimento de líderes em potenciais que acabam se descobrindo dentro de uma realidade de equipes. Além da flexibilidade, onde no grupo é preciso saber ceder em certos momentos em favor da maioria, como se pode perceber:

[...]é... liderança eu enfatizo muito os grupos coletivos eles levantam muitos líderes conforme muitas vezes esses potenciais não são desenvolvidos quando você trabalha individualmente, é... a flexibilidade porque em um trabalho em grupo você sempre vai precisar ceder muitas vezes, você pode até achar que não é o melhor, achar que vai dar o resultado melhor, você faria de outro jeito, porém você vê que a maioria quer por outro caminho, então você vai ceder então você vai trabalhar muito o seu eu.(EA)

A questão da liderança, é uma habilidade que se desenvolve muito em atividades de grupo, eu acho que é isso e gestão mesmo, controle de atividades. (EC)

O relato reflexivo 82 ainda abordou sobre a importância da postura dos professores e reiterou EA e EC quando fala sobre o desenvolvimento da liderança e formação de novos ciclos de amizade.

A postura dos professores, sempre inovando, solicitando atitudes , formando grupos com pessoas desconhecidas , foi desafiador , e muito, no início, mas nos forçou a uma rápida adaptação e possibilitou o exercício da liderança , da servidão e de novas amizades. (R82)

O estudante EG comenta ainda uma experiência vivida por ele dentro da graduação na empresa júnior de Administração (EJA) que contribuiu ainda mais para o desenvolvimento da competência de liderança nele, como é relatado:

[...]de aprender a liderar ,de enfim tomar a frente daquilo ali e poder conciliar essas habilidades pra o objetivo que você tanto quer seja profissional ou aqui acaba influenciando muito pra hora que você vai pra fora, pra hora que você vai pra o mercado que assim, particularmente o que me agregou bastante , que eu fiz parte da empresa júnior, enfim , foi e é algo que em toda entrevista eu acabo tocando no assunto , falando sobre a minha experiência que é algo que chama muito a atenção de quem tá ali me vendo de quem tá me avaliando então acho que acaba agregando bastante principalmente a questão da liderança mesmo do trabalho em equipe que você acaba desenvolvendo. (EG)

O discente EC destaca a necessidade da adaptação devido as divergentes opiniões dentro dos grupos devido as diferentes particularidades de personalidade de cada individuo que apesar de suas diferenças precisam trabalhar para o mesmo objetivo, além da comunicação que segundo Dazzi e Angeloni (2008) “[...]pode ser vista como responsável pela disseminação das informações e conhecimentos através de mensagens que percorrem a organização e os significados comuns produzidos” , a discente explica:

[...] Você aprende a lidar com pessoas, a lidar com as diferenças de pensamentos e ideologias, gêneros, tudo, porque são pessoas são muito diferentes né? É...aprendi também a sintetizar uma ideia porque quando você trabalha em grupo são muitas opiniões diferentes né? mas vocês precisam chegar num resultado em comum então a gente aprende também a entender as divergências, mas a conseguir sintetizar tudo num denominador comum, outra coisa que eu acho que a gente aprende é muito a questão de comunicação, de saber se comunicar com outra pessoa, porque a forma que eu me comunico com você não é necessariamente vai ser a melhor forma que eu me comunico com outra pessoa[...] (EC)

A gestão de tempo e de conflitos foram também citados pelos estudantes, assim como a compreensão de entender o outro como alguém diferente que tem seu ritmo, seu tempo e caracteriza próprias, como relatado por ED e EL:

A primeira coisa que vem na minha cabeça são duas uma é questão de gestão do tempo e a outra gestão de conflito acho que no grupo dentro da Universidade a gente ficava em frente a esses dois problemas esses dois desafios e tem do mundo real a gente também tem então acho que são competências que a gente forma aqui dá para levar para lá[.].(ED)

Talvez a questão de delegar, na função , no trabalho me ensinou a delegar funções na faculdade me ajudam no trabalho também a não

acumular tudo pra mim, delegar e tal e ver se é a outra pessoa desenvolve também e consegue fazer , a questão da paciência também, de saber respeitar o tempo do outro e também de ver os meus limites na vida.(EL)

Assim, as competências que os discentes revelam terem sido obtidas constituem parte fundamental para o processo de formação desses que desenvolvem aspectos como liderança, empatia e comunicação nas atividades de grupo que são percebidas e aplicadas também no ambiente organizacional do qual fazem parte.

Quadro 8- Competências formadas pelos grupos na sala de aula que refletem na vida profissional

CATEGORIAS	SÍNTESE DAS RESPOSTAS	ACHADOS DA CATEGORIA
Competências formadas pelos grupos na sala de aula que refletem na vida profissional	• Liderança • Responsabilidade • Gestão de conflito e tempo	De forma bastante positiva os alunos relataram diversas competências que observaram terem sido desenvolvidas em seus processos de trabalho em equipe como a liderança, a capacidade de gerenciar conflitos e ser flexível e adaptável
[...]pra mim uma das competências principais é a responsabilidade, eu acredito que quando os trabalhos em universidade são feitos com rigor e isso também vai ser encontrado no mercado de trabalho, que é prazo dado é prazo cumprido tudo flui [...]". (EA) "Certo, a gente desenvolve o senso de responsabilidade , que é uma coisa bem forte para a capacidade de trabalhar em grupo, de...de aprender a liderar ,de enfim tomar a frente daquilo ali e poder conciliar essas habilidades pra o objetivo" (EG) " [...]é...liderança eu enfatizo muito nos grupos coletivos, eles levantam muitos lideres conforme muitas vezes esses potenciais não são desenvolvidos quando você trabalha individualmente, e... a flexibilidade porque em um trabalho em grupo você sempre vai precisar ceder muitas vezes" (EA) "A primeira coisa que vem na minha cabeça são duas uma é questão de gestão do tempo e a outra gestão de conflito acho que no grupo dentro da Universidade a gente ficava em frente a esses dois problemas esses dois desafios e no mundo real a gente também tem, então acho que são competências que a gente forma aqui dá para levar para lá[...]" (ED)		

Fonte: Autoria própria (2020)

Na categoria resumida no quadro 7 observamos que competências como a liderança e a responsabilidade foram detalhadas pelos estudantes e nos relatos reflexivos, como sendo verdadeiros destaques em seus processos de aprendizagem proporcionando segundo eles um amadurecimento profissional.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi possível perceber a importância e necessidade de um desenvolvimento e aperfeiçoamento ao se trabalhar em equipe nas salas de aula para que os alunos possam obter uma visão de mercado cada vez mais próxima da realidade que encontrarão. Os estudantes revelaram gostarem de trabalharem em grupo na universidade pois desenvolvem as atividades melhor e de forma mais similar à realidade de ambiente de trabalho, porém revelaram também anseios quanto ao nível de interesse e dedicação dos membros nas salas de aula alegando que alguns alunos não se empenham da maneira desejada e acabam sobrecarregando o grupo. Já se tratando do ambiente organizacional foram unânimes ao admitirem a necessidade do trabalho realizado de forma coletiva pois além de serem atividades mais complexas envolvem incentivos financeiros que podem impactar de forma imediata suas vidas.

Ao serem questionados sobre suas experiências e aspectos que foram desenvolvidos na realização de trabalhos em equipes na universidade, observamos que os discentes percebem diversos pontos importantes que ocorreram em seus processos de aprendizagem como a diversidade de pensamentos e ideias, a inovação que naturalmente acontece com as discussões e a capacidade de interagir e socializar com indivíduos que divergem e tem opiniões diferentes.

Os trabalhos em que as equipes são formadas de maneira aleatória foi objeto marcante deste trabalho. Os estudantes revelaram receios na ideia inicial, quando proposta pelos professores, mas que depois da ideia implementada e dos resultados obtidos muitos foram os pontos positivos destacados por eles, tanto nas entrevistas como nos relatos reflexivos. Percebemos que com os grupos aleatórios os alunos saem da zona de conforto da qual estão habituados por trabalharem sempre com os mesmos amigos e colegas para uma zona em que ele precisa aprender a lidar com as diferenças e isso se torna bastante desafiador. O networking, outro ponto abordado, foi um ponto em destaque citado pelos entrevistados, pois proporciona ao estudante a possibilidade de conhecer novas pessoas, trocar experiências e viver com diferentes personalidades, similar ao ambiente que se encontra hoje no mercado de trabalho onde quase nunca se escolhe com quem se vai trabalhar.

Os alunos destacaram que percebem similaridades entre os dois ambientes o que é bastante positivo e chegaram até a sugerir que as organizações adotem o modelo de trabalhos em grupos apresentado na academia, pois proporciona ao estudante um ambiente mais informal, livre de algumas pressões, além de em ambos os ambientes existirem um objetivo em comum onde as pessoas trabalham para e em prol dele. No entanto, também revelaram que enxergam ainda divergências entre os dois ambientes, onde nas organizações as pressões, incentivos e punições são mais fortes do que as de

sala de aula. Ainda, foi sugerido um feedback para os grupos como forma de desenvolvimento do futuro destes, de forma a aproximar essa realidade.

Em relação as competências que os alunos levam da experiência vivida na universidade para seus ambientes de trabalho foram percebidos elementos considerados importantes para a construção do profissional que estão se tornando. A liderança foi citada como uma competência desenvolvida e estimulada na realização das equipes, bem como o senso de responsabilidade para com os integrantes do grupo, a paciência em trabalhar com as diferentes personalidades, a flexibilidade em lidar com diferentes opiniões e ideias, além da gestão de tempo e gestão de conflitos no decorrer das atividades. Assim, acreditamos na importância do constante aperfeiçoamento do trabalho feito em equipes na universidade, pois estes vão refletir ou estimular características e condutas dos futuros administradores nas organizações e ambientes que trabalharão ou trabalham.

Por fim, entendemos que estimular uma postura proativa e cada vez mais participativa do aluno frente aos assuntos tratados é imprescindível para que estes observem a prática de equipes não só como uma composição para a nota e aprovação das disciplinas mas como de fato participantes e protagonistas de um processo de lapidação e preparação para o mercado, expandindo os horizontes pensados por eles ,além de valorizar as atividades propostas durante todo o processo de formação, para que ao final se formem profissionais aptos e preparados para os mais diferentes ambientes de atuação.

REFERÊNCIAS

- ALVES FILHO, L. C.; SILVA, A. B.; MUZZIO, H. Criatividade e Desenvolvimento de Competências Gerenciais em Empresas de Base Tecnológica. **Revista Economia & Gestão**, v. 19, n. 52, p. 24-42, 2019.
- BRANDÃO, H. P.; BAHRY, C. P.; FREITAS, I. A. Os impactos do suporte à transferência sobre a aplicação de competências no trabalho: a percepção dos mestres e doutores do Banco do Brasil. **Revista de Administração**, v. 43, n. 3, art. 2, p. 224-237, 2008.
- CAREGNATO, Rita Catalina Aquino; MUTTI, Regina. Pesquisa qualitativa: análise de discurso versus análise de conteúdo. **Texto contexto - enferm.**, Florianópolis, v. 15, n. 4, p. 679-684, dez. 2006.
- DAZZI, M. C. S.; ANGELONI, M. T. Compreendendo o significado de gestão do conhecimento e a importância da comunicação em seu compartilhamento - um estudo de caso. RAUnP - **Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar**, v. 1, n. 1, art. 2, p. 18-31, 2008.

DUARTE, Maria de Lourdes Custódio; BOECK, Jocemara Neves. TEAMWORK IN NURSING AND THE LIMITS AND POSSIBILITIES OF THE FAMILY HEALTH STRATEGY. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro, v. 13, n. 3, p. 709-720, dez. 2015.

FLEURY, C., & FLEURY, M. T. L. **Estratégias empresariais e desenvolvimento de competências**. São Paulo, Atlas, 2001.

FRANCO, J. H. S., & SANTOS, J. N. (2011). Um estudo da relação entre o trabalho em equipe e a aprendizagem organizacional. **Gestão & Sociedade**, v. 4, n. 9, p. 736 – 755, 2011.

GONDIM, Sônia Maria Guedes; MORAIS, Franciane Andrade de; BRANTES, Carolina dos Anjos Almeida. Socio-emotional competences: a key factor on the development of work competences. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 14, n. 4, p. 394-406, dez. 2014.

LE BOTERF, G. **Compétence et navigation professionnelle**. Paris: Ed. d'Organisation, 1999.

LENCIONI, Patrick. **Os 5 desafios das equipes**. Tradução de Simone Lemberg Reisner. Rio de Janeiro: Sextane, 2015.

MERRIAM, S. B. **Qualitative research: a guide to design and interpretation**. San Francisco: Jossey-Bass, 2009.

MIRANDA, Lilian; RIVERA, Francisco Javier Uribe; ARTMANN, Elizabeth. Interdisciplinary health care teamwork as a space of recognition: contributions of Axel Honneth's theory. **Physis**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 4, p. 1563-1583, 2012.

MOSSER Gordon; BEGUN James W. **Equipes de trabalho e competências no trabalho em equipe**. 2012. Disponível em: <https://statics-americanas.b2w.io/sherlock/books/firstChapter/121245830.pdf> Acesso em: 28 fev. 2020.

ODELIUS, Catarina Cecília *et al.* Social Skills and Attitudes for Teamwork: Scale Development. **Rev. adm. contemp.**, Curitiba, v. 20, n. 2, p. 175-196, abr. 2016.

OLIVEIRA, W. F. M.; CAMPOS, D. F.; EL-AOUAR, W. A. A Importância das Competências do Gestor da Cadeia de Suprimentos para a Competitividade da Organização. **Revista Ciências Administrativas**, v. 25, n. 1, p. 1-16, 2019.

PEREIRA, R. C.A. **O trabalho multiprofissional na Estratégia Saúde na Família: Estudo sobre modalidade de equipe**. 130f. Dissertação (Mestrado em Ciências na área de Saúde Pública) - Fundação Oswaldo Cruz /FIOCRUZ, Rio de Janeiro, 2011.

PEDUZZI, Marina. **Equipe multiprofissional de saúde: conceito e tipologia.** *Rev. Saúde Pública.* vol.35, n.1, pp.103-109, 2001.

PILETTI, Dalvana; BORGES, Gustavo da Rosa; RASIA, Isabel Cristina Rosa Barros. Os princípios do cooperativismo e o trabalho em equipe em cooperativas de Garibaldi-RS. *Navus - Revista de Gestão e Tecnologia*, v. 5, n. 4, p. 34-45, out. 2015.

SANTOS, J. N.; FRANCO, J. H. S. Uma possível relação entre trabalho em equipe e aprendizagem organizacional. *Revista de Administração FACES Journal*, v. 10, n. 4, art. 9, p. 190-206, 2011.

SCHIAVINI, J. M.; GARRIDO, I. Análise de Conteúdo, Discurso ou Conversa? Similaridades e Diferenças entre os Métodos de Análise Qualitativa. *Revista ADM.MADE*, v. 22, n. 2, p. 1-12, 2018.

SILVA, J. C. P.; PAIVA, L. E. B.; LIMA, T. C. B. Entre Competências e Informações: Um Estudo com Gestores de Tecnologia da Informação. *Revista de Administração IMED*, v. 9, n. 1, p. 3-27, 2019.

SNELL, S.; BOHLANDER, G. **Administração de recursos humanos.** São Paulo: Cengage.Learning. 2013.

WEGNER, R., Silva et al. (2018). Trabalho em equipe sob a ótica da percepção dos gestores e funcionários de uma empresa de serviços. *Revista Pretexto*, Belo Horizonte v. 19 N 1 p. 11-24 jan-mar, 2018.

APÊNDICES

APÊNDICE A - ROTEIRO DE ENTREVISTA

Questões	Objetivos a serem atingidos
1-Você prefere trabalhar de forma individual ou grupo?	Aqui se buscará entender qual é a pré disposição das pessoas para o trabalho em equipe.
2-Qual sua opinião sobre as atividades que envolve a formação de equipes/grupos de trabalho nas disciplinas do curso? Você acredita que desenvolve algo de importante em você? O quê?	Nessa pergunta se buscará descobrir se os alunos acreditam que a metodologia de envolver o trabalho em equipe na graduação contribui para o desenvolvimento dele de alguma forma e como.
3-O que você acha sobre a formação de grupos de trabalho formado por equipes aleatórias durante as disciplinas? Considera positivo ou negativo e porque?	Procurar descobrir de forma mais específica sobre a utilização de grupos aleatórios, se muda a percepção de algum jeito a formação de grupos sendo estes agora aleatórios.
4-Você acredita que existe alguma similaridade entre os grupos de trabalho nas salas de aula e no ambiente de trabalho propriamente dito? Se sim quais e se não o que você faria pra aproximar essa realidade?	Entender a relação do trabalho com a graduação relacionado ao trabalho em equipe.
5-Quais competências você acredita que desenvolve realizando atividades em grupo na universidade na realização de trabalhos em equipes profissionais de fato?	Descobrir quais competências podem ser estimuladas nas salas de aula que possam estimular ainda mais a melhor formação e aproximação do discente com o ambiente de trabalho de fato.

APÊNDICE B - QUADRO DE RELATOS

Categoria	Grupos aleatórios			
Subcategorias	Troca de experiências	Através de vídeos, debates, discussões e até mesmo os grupos que forma formados aleatoriamente, foi possível conhecer outros pensamentos, ideias de colegas que eu não tinha interagido" (Relato 8) "Os trabalhados em grupo contribuíram para o aprendizado, pois nos momentos em que estavam sendo elaboradas, as conversas e discussões clareavam todas as dúvidas que vinham surgindo" (Relato 22) " Os grupos eram formados pela professora, então não ficávamos com nossos amigos, que geralmente possuem uma visão mais parecida com a nossa, ou seja, me acrescentou ainda mais justamente por poder conhecer opiniões e respostas bem diferentes da minha." (Relato 25)	Networking	"O mais interessante , na minha opinião, era a participação de todos(ou quase todos) na sala de aula, como também a divisão "aleatória" dos grupos para que estivessemos em contato com pessoas diferentes sempre, isso contribuiu inclusive para a união da turma" (Relato 26) " [...] em minha opinião, estas atividades em grupo tiveram uma grande contribuição na aprendizagem, em especial pelo método de formação de equipes aleatórias, o que me proporcionou conhecer novas pessoas e compartilhar de pontos de vistas diferentes daqueles que já estava habituado desde o início do curso de Administração"(Relato 42)
	Inovação de ideias	Pra mim , a estratégia de maior destaque percebido, foi a de formar grupos de forma aleatória. Isto, definitivamente, fomentou maior discussão sobre os temas apresentados. Surgiram novos pontos de vista, que enriqueceram a partilha de conhecimento entre os alunos. Como o grupo nunca era o mesmo, houve pouco espaço pra acomodação. Por outro lado, as distintas formas de pensar criaram um ambiente reflexivo como eu nunca havia experimentado" (Relato 19) "	Zona de conforto	"A professora escolher os grupos aleatórios também foi bastante marcante e edificante , uma vez que me fez sair da minha zona de conforto, trabalhar com pessoas que eu nunca tinha trabalhado, escutar opiniões totalmente divergentes da minha, mas o melhor que pode ter um crescimento muito maior, pois sem conflitos não a crescimento" (Relato 9) "[...] a professora nos tirava da nossa zona de conforto de trabalhar com aqueles colegas que já estávamos habituados e conhecemos a história e montava grupos aleatórios proporcionando uma maior diversidade de conhecimento e experiência" (Relato 21) Uma das atividades que me fez sair da zona de conforto na disciplina foi a construção de mapas conceituais através de grupos aleatórios . Por maior que tenham sido as queixas mentais no momento da escolha dos grupos, é fato que essa forma me pôs em situações que e requereu adaptação[...]
	Competências desenvolvidas	A postura dos professores , sempre inovando, solicitando atitudes , formando grupos com pessoas desconhecidas , foi desafiador , e muito, no início, mas nos forçou a uma rápida adaptação e possibilitou o exercício da liderança , da servidão e de novas amizades. (Relato 82) Tivemos que lidar com inúmeras atividades com pessoas, até então , estranhas. Todos tivemos que sair daquela velha zona de conforto , de já saber as habilidades dos velhos colegas, para aprender a conhecer os novos e mostrar as nossas competências.(Relato 80)		

APÊNDICE C - QUADRO DE ENTREVISTAS

Categoria			
Trabalho individual ou em grupo	[...] na empresa a gente trabalha em equipe,normalmente dupla porque a empresa é bem pequena, aí sempre tem um líder da equipe e a pessoa que tá juntando as vezes três ,quatro pessoas a gente chega a ter. Eu prefiro trabalhar dessa forma porque fica bem claro e Você consegue gerir bem os projetos então trabalhar em equipe acaba sendo melhor[...] (ED) . "Eu prefiro trabalhar em grupo, acredito que em grupo você consegue alcançar mais resultado ou pelo menos alcançar o resultado almejado mais rápido"(EA). continua "eu acredito muito na sinergia de ideias quando você tá com o mesmo propósito e direciona bem uma equipe ela consegue produzir muito mais do que uma pessoa só ,seja em ideias, seja em trabalhos operacionais"(EA)Depende muito da atividade assim, mas no geral de trabalhar em grupo entendeu? porque eu acho que em grupo a gente consegue ter melhores ideias e achar melhores soluções com relação ao problema"(EC).	Equipes formadas por integrantes aleatórios	Eu acredito que é positivo, analisando pelo âmbito de que justamente ... né, pode desenvolver potenciais seus, você pode trabalhar um lado de liderança que você sabe que tem ,ou não, então cabe a você. [...] em geral sempre é levantado um líder, e grupos aleatórios eles ajudam a levantar líderes potenciais que não sabem que são ainda, a serem desenvolvidos.(EA). Eu acho que é positivo porque deixa mais imparcial e pode desenvolver várias coisas e várias pessoas e quando voce trabalha com o mesmo grupo ai voce já sabe o que voce faz né? Ai voce vai direto naquilo, quando voce muda os grupos voce tem que mudar até o que voce faz em um trabalho voce nunca faz o slide , quando voce vai pra outro grupo ninguém sabe fazer o slide então voce se esforça a fazer os slides porque o grupo pede então eu prefiro, eu acho que ganha mais de modo geral quando é aleatório. (EL).
Experiências com o trabalho em equipe no curso	[...]pra mim eu acredito que justamente, quando você tá trabalhando em coletivo é o que mais desenvolve você. Porque primeiro, pode ser que haja conflito de ideias e o conflito de ideias gera sempre questionamento e pra mim o questionamento e a duvida é um caminho muito importante pra fazer testes ou também pra gerar justamente a inovação , é... quando varias pessoas questionam acima daquilo e uma ideia é testada em cima da duvida é que ela tem cada vez mais força pra saber você tá caminhando pra o lado certo ou não[...] (EA) Eu acho bem interessante que tenha isso porque administrador precisa lidar com pessoas e através dessas dinâmicas de... do desenvolvimento dessas habilidades a gente vai conseguir realmente aplicar algumas na prática Quando a gente tiver de ficar lidando com pessoas que a gente tem que de certa forma motivar pessoas entender como elas pensam saber trabalhar em grupo e com pessoas porque organizações funcionam por conta das pessoas então acho imprescindível que a gente saiba de fato trabalhar em grupo porque sem pessoas, sem trabalho em grupo nada funciona[...] (EC)	Similaridades entre equipes acadêmicas e equipes organizacionais	Eu acho que tem sim a ver, mas eu acho que na universidade as pessoas ficam mais à vontade então o clima é mais informal assim só que eu acho super...super válido porque elas acabam ficando mais à vontade de mostrar as suas ideias serem mais criativas a construir melhor então eu acho que as organizações na verdade que deveriam aprender com isso da instituição de ensino que realmente a conseguir deivar um clima mais informal para que as pessoas consigam produzir mais e melhor[...] (EC). [...]eu acredito que sim é...acho que as dinâmicas são bem parecidas , no fim, todo mundo tá trabalhando em busca de realizar alguma coisa ou de um objetivo e todo mundo vai dar um pouquinho de si pra que aquilo ali aconteça, claro que se o trabalho for coordenado, assim como, se o trabalho for descoordenado e as pessoas não tiverem engajadas com aquele objetivo provavelmente aquilo ali vai dar errado, e isso funciona tanto no ambiente profissional quanto no ambiente acadêmico , então eu acredito que as duas é... vertentes ai acabam sendo bem parecidas sim.(EG)
Competências formadas pelos grupos na sala de aula que refletem na vida profissional	. Certo, a gente desenvolve o senso de responsabilidade , que é uma coisa bem forte para a capacidade de trabalhar em grupo, de...de aprender a liderar ,de enfim tomar a frente daquilo ali e poder conciliar essas habilidades pra o objetivo que você tanto quer seja profissional ou aqui acaba influenciando muito pra hora que você vai pra fora, pra hora que você vai pra o mercado(EG) [...]é... liderança eu enfatizo muito os grupos coletivos eles levantam muitos líderes conforme muitas vezes esses potenciais não são desenvolvidos quando você trabalha individualmente, é... a flexibilidade porque em um trabalho em grupo você sempre vai precisar ceder muitas vezes[...] (EA)		