



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA - UFPB

PRÓ-REITORIA DE GRADUAÇÃO

CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES - CCHLA

CURSO DE LÍNGUAS ESTRANGEIRAS APLICADAS ÀS NEGOCIAÇÕES
INTERNACIONAIS

GIOVANA MATOS MELO

**SOFT SKILLS NO ÂMBITO ACADÊMICO: EMPRESAS JUNIORES COMO
ESPAÇO DE APRIMORAMENTO**

JOÃO PESSOA

2023

GIOVANA MATOS MELO

**SOFT SKILLS NO ÂMBITO ACADÊMICO: EMPRESAS JUNIORES COMO
ESPAÇO DE APRIMORAMENTO**

Trabalho de Conclusão de Curso, em formato de artigo, apresentado como requisito parcial à conclusão do Curso de Línguas Estrangeiras Aplicadas às Negociações Internacionais, da Universidade Federal da Paraíba, Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes.

Orientadora: Prof^a Ma. Silvia Renata Ribeiro

JOÃO PESSOA

2023

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

M528s Melo, Giovana Matos.

Soft Skills no Âmbito Acadêmico: Empresas Júniores
como Espaço de Aprimoramento / Giovana Matos Melo. -
João Pessoa, 2023.

43 f. : il.

Orientador: Silvia Renata Ribeiro.

TCC (Graduação) - Universidade federal da
Paraíba/Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes,
2023.

1. Soft skills. 2. Mercado de trabalho. 3.
MEJ(movimento empresa júnior). I. Ribeiro, Silvia
Renata. II. Título.

UFPB/CCHLA

CDU 658

GIOVANA MATOS MELO

**SOFT SKILLS NO ÂMBITO ACADÊMICO: EMPRESAS JUNIORES COMO
ESPAÇO DE APRIMORAMENTO**

Trabalho de Conclusão de Curso, em formato de artigo, apresentado como requisito parcial à conclusão do Curso de Línguas Estrangeiras Aplicadas às Negociações Internacionais, da Universidade Federal da Paraíba, Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes.

João Pessoa, 25 de outubro de 2023.

BANCA EXAMINADORA

Prof^ª Ma. Silvia Renata Ribeiro (orientadora)

DMI - UFPB

Prof. Me. Samuel Rufino de Carvalho (examinador externo)

IRI – PUC-RIO

Prof^ª Dra. Katia Ferreira Fraga (examinador)

ISF - UFPB

DEDICATÓRIA

Este trabalho é dedicado primeiramente a Deus, que tem sido um socorro bem presente; a Edimilson, Elizabeth, Mariana e Dimmy, minha família, que de tão longe sempre estiveram presentes e foram meu suporte.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Samuel, Pedro, Alex e Caliel pelas incontáveis noites de jogos e *coworkings* para aliviar a vivência acadêmica. Agradeço também imensamente a Silvia, orientadora e amiga, presente durante toda a graduação. Agradeço à Internacionalize, por me ensinar tanto sobre vida profissional, liderança e família. Todas as conquistas profissionais que alcancei devo grandemente aos 2 anos e meio em que tive a honra de contribuir e construir um legado dentro da Empresa Júnior. Uma vez Inter, pra sempre Inter.

"Quem olha para fora sonha, quem olha para dentro desperta."

(CARL JUNG)

FOLHA DE IDENTIFICAÇÃO

Instituição	UFPB - Universidade Federal da Paraíba Endereço: Prédio da Reitoria - Campus I - UFPB - Cidade Universitária - CEP: 58059-900 - João Pessoa - PB (Brasil) Site: < www.ufpb.br >
Dirigentes Reitoria e Pró-Reitoria	Reitoria Reitor: Prof. Dr. Valdiney Veloso Gouveia Vice-Reitora: Profa. Dra. Liana Filgueira Albuquerque Pró-Reitoria de Graduação (PRG) Pró-Reitor(a): Profa. Dra. Silvana Carneiro Maciel
Dirigentes Centro, Departamento e Curso	Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes (CCHLA) Diretor: Prof. Dr. Rodrigo Freire de Carvalho e Silva Vice-Diretor: Prof. Dr. Marcelo Sitcovsky Santos Departamento de Mediações Interculturais (DMI) Chefe: Profª Dra. Camila Braga Vice-Chefe: Profa. Dra. Ana Cristina Bezerril Cardoso Curso de Línguas Estrangeiras Aplicadas às Negociações Internacionais (LEA-NI) Coordenador: Prof. Dr. Roberto Vilmar Satur Vice-Coordenador(a): Profª Dra. Maria Rennally Soares da Silva
Trabalho de Conclusão de Curso	Título: Soft Skills no Âmbito Acadêmico: Empresas Juniores como Espaço de Aprimoramento Formato: Artigo
Execução	Orientadora: Profª Ma. Silvia Renata Ribeiro Aluno(a): Giovana Matos Melo

RESUMO

Um grande desafio dos recém-graduados é chegar ao mercado de trabalho não possuindo as habilidades necessárias para conviver em um ambiente empresarial. Ao mesmo tempo, existem iniciativas acadêmicas que buscam sanar essa lacuna, como o Movimento Empresa Júnior (MEJ). Levando isso em conta, o presente artigo busca compreender a importância do aprimoramento dessas habilidades ainda na graduação e analisar a relevância da passagem pelo MEJ pelos estudantes de Línguas Estrangeiras Aplicadas às Negociações Internacionais no aprimoramento das habilidades interpessoais, também chamadas *soft skills*. O estudo abrangeu estudantes do curso que já passaram pela Empresa Júnior (EJ) e já estão inseridos no mercado de trabalho e os estudantes que estão atualmente participando da EJ. A partir de uma pesquisa bibliográfica pôde-se definir a percepção dos autores Goleman (1998) e Tulgan (2015), quanto ao nível de preparação dos recém-graduados ao chegar no mercado de trabalho; e a partir de uma pesquisa quantitativa de caráter exploratório foi possível coletar a percepção dos empresários juniores e dos ex-membros quanto o papel que a Empresa Júnior tem tido na preparação dos mesmos para essa inserção no mercado. Resultante da pesquisa, observou-se que a Empresa Júnior tem tido um papel fundamental no aprimoramento de *soft skills* por parte dos estudantes que passaram pelo MEJ, e que tem gerado profissionais mais assertivos quanto às *soft skills* que o mercado procura.

Palavras-chave: MEJ; *soft skills*; mercado de trabalho.

ABSTRACT

A major challenge for recent graduates is to reach the job market without the necessary skills to live in a business environment. At the same time, there are academic initiatives that seek to bridge this gap, such as the Junior Enterprise Movement (MEJ). Taking that into consideration, this article seeks to understand the importance of improving these skills during the graduation and analyze the relevance of the experience in the MEJ by students of Foreign Languages Applied to International Business in the improvement of interpersonal skills, also called *Soft Skills*. The study included students of the course who have already left the Junior Enterprise (EJ) and are already inserted in the job market, and students who are currently participating in the EJ. Through a bibliographical research it was possible to define the perception of the authors Goleman (1998) and Tulgan (2015), as to the level of preparation of recent graduates when arriving in the job market; and from a quantitative exploratory research it was possible to collect the perception of ex-members and junior entrepreneurs about the role that the Junior Enterprise has had in preparing them for this insertion in the market. As a result of the research, it was observed that the Junior Enterprise has played a fundamental role in the improvement of *Soft Skills* by students who have gone through the MEJ, and that it has generated more assertive professionals regarding the *Soft Skills* that the market seeks.

Keywords: MEJ; *Soft Skills*; job market.

RESUMEN

Un gran reto para los nuevos graduados es llegar al mercado laboral sin las habilidades necesarias para vivir en un entorno empresarial. Al mismo tiempo, existen iniciativas universitarias que buscan cerrar esta brecha, como el Movimiento Júnior Empresarial (MEJ). Teniendo esto en cuenta, este artículo busca entender la importancia de mejorar estas habilidades en la graduación y analizar la relevancia de la experiencia en el MEJ por los estudiantes de Lenguas Extranjeras Aplicadas al Comercio Internacional en la mejora de las competencias interpersonales, también conocidas como *Soft Skills*. El estudio incluyó a los estudiantes del curso que ya han dejado la Empresa Junior (EJ) y ya están integrados en el mercado laboral, y los estudiantes que actualmente participan en la EJ. Gracias a una investigación bibliográfica, fue posible definir la percepción de los autores Goleman (1998) y Tulgan (2015) sobre el nivel de preparación de los jóvenes graduados a su llegada al mercado de trabajo; y a partir de una investigación exploratoria cuantitativa, ha sido posible recoger la percepción de ex miembros y empresarios juniors sobre el papel que la Empresa Junior ha tenido en su preparación para esta inserción en el mercado. Como resultado de la investigación, se observó que la Empresa Junior desempeñó un papel fundamental en la mejora de los *Soft Skills* por parte de los estudiantes que pasaron por el MEJ, y que generó profesionales más asertivos con respecto a las *Soft Skills* que el mercado busca.

Palabras clave: MEJ; *Soft Skills*; mercado laboral.

RÉSUMÉ

Un défi majeur pour les nouveaux diplômés est d'atteindre le marché du travail sans les compétences nécessaires pour vivre dans un environnement d'affaires. En même temps, il existe des initiatives universitaires qui cherchent à combler ce fossé, telles que le Mouvement Junior-Entreprises (MEJ). Compte tenu de cela, cet article cherche à comprendre l'importance de l'amélioration de ces compétences lors de l'obtention du diplôme et d'analyser la pertinence de l'expérience dans le MEJ pour les étudiants de Langues Étrangères Appliquées au Négociations Internationales dans l'amélioration des compétences interpersonnelles, également appelé *Soft Skills*. L'étude a inclus les étudiants du cours qui ont déjà quitté la Junior Entreprise (JE) et sont déjà insérés dans le marché de travail, et les étudiants qui participent actuellement à la JE. Grâce à une recherche bibliographique, il a été possible de définir la perception des auteurs Goleman (1998) et Tulgan (2015) quant au niveau de préparation des jeunes diplômés à leur arrivée sur le marché du travail; et à partir d'une recherche exploratoire quantitative, il a été possible de recueillir la perception d'ex membres et des jeunes entrepreneurs sur le rôle que la Junior Entreprise a eu dans leur préparation à cette insertion dans le marché. À la suite de la recherche, il a été observé que la Junior Entreprise a joué un rôle fondamental dans l'amélioration des *Soft Skills* par les étudiants qui ont passé par le MEJ, et qu'elle a généré des professionnels plus affirmés concernant les *Soft Skills* que le marché recherche.

Mots-clés: MEJ; *Soft Skills*; marché du travail

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Percepção da Relevância das <i>Soft Skills</i> para o mercado de trabalho segundo os pós-juniões.....	30
Tabela 2 - Quantidade de tempo na Empresa Júnior.....	31
Tabela 3 - Média de percepção de aprimoramento dos membros por <i>Soft Skill</i>	33
Tabela 4 - Percepção de avanço de <i>Soft Skill</i> aprimorada comparando membros recentes e antigos.....	34
Tabela 5 - Percepção de <i>Soft Skill</i> mais aprimorada por Tempo de Empresa.....	35

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Contato com o mercado de trabalho dos membros.....	32
--	----

LISTA DE SIGLAS

MEJ	Movimento Empresa Júnior
EJ	Empresa Júnior
UFPB	Universidade Federal da Paraíba
LEA-NI	Línguas Estrangeiras Aplicadas às Negociações Internacionais
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	17
PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	20
CONCEITO DE <i>SOFT SKILLS</i> E SUA APLICABILIDADE AO MERCADO DE TRABALHO	21
LEA-NI E O MOVIMENTO EMPRESA JÚNIOR	26
INTERNACIONALIZE: CONFIGURAÇÃO E FUNCIONAMENTO	28
PERCEPÇÕES SOBRE O APRIMORAMENTO DE <i>SOFT SKILLS</i> : ESTUDO DE CASO NA EMPRESA JÚNIOR INTERNACIONALIZE	30
CONSIDERAÇÕES FINAIS	36
REFERÊNCIAS	38
APÊNDICE A	40
APÊNDICE B	42

INTRODUÇÃO

As *Soft Skills*, também chamadas de habilidades sociais, são conceituadas por autores como Goleman (1998) e Tulgan (2015), como uma série de qualidades pessoais, hábitos, atitudes e virtudes sociais que tornam alguém um bom funcionário para se trabalhar e gerir. As *soft skills* entram no campo do desenvolvimento, constância e comunicação efetiva e incluem atributos pessoais e interpessoais que influenciam nas interações, performance e perspectiva de carreira, tornando-as mais subjetivas e complicadas de metrificar. É preferível que o treinamento dessas habilidades inicie enquanto o indivíduo ainda é estudante, para que evolua no meio acadêmico e possa performar bem na futura profissão (SUNDARARAJAN, 2019).

Para que um profissional esteja apto a atuar em uma empresa e ser um negociador, não deve ter conhecimento apenas teórico, e sim habilidades interpessoais bem desenvolvidas, como afirma Sanches (2010). Algumas dessas habilidades, como aprender a ter uma escuta ativa, reconhecer o momento de questionar ou concordar, gerir suas emoções, ser mais assertivo e saber como se portar são habilidades desenvolvidas com a prática de negociações e com a vivência em ambientes empresariais, que vão muito além da teoria.

O principal assunto deste trabalho de conclusão de curso é analisar o desenvolvimento de *soft skills* em empresas juniores, a partir de estudo de caso realizado na Empresa Júnior (EJ) Internacionalize Consultoria e Assessoria, vinculada ao curso de Línguas Estrangeiras Aplicadas às Negociações Internacionais (LEA-NI) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), e como essa experiência pode contribuir para o desenvolvimento profissional e acadêmico dos estudantes do curso.

Segundo a Junior Enterprises Global (2021), as empresas juniores fazem parte do Movimento Empresa Júnior (MEJ) que é um movimento sem fins lucrativos que tem seu lugar nas universidades e é gerenciado por estudantes e orientado por professores. O MEJ teve seu início na França em 1967 na *École Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales* e foi trazido para o Brasil em 1987 por João Carlos Chaves, então diretor da Câmara de Comércio Franco-Brasileira.

Segundo o Junior Enterprise Europe, o MEJ tem a premissa de trazer uma experiência mais prática aos estudantes para complementar os conhecimentos teóricos promovendo crescimento social e econômico, buscando entregar autonomia e responsabilidades reais em troca de conhecimento, desenvolvimento de habilidades e reforço de empregabilidade. Cabe aos próprios membros de cada empresa júnior realizar as tarefas de seu determinado setor, a

fim de criar o networking dentro do movimento, que permitirá que encontre soluções mais rapidamente e assim, atingir as metas de sua própria EJ, para trazer mais desenvolvimento para os membros e garantir que a EJ esteja a par de suas obrigações fiscais.

Com tamanha responsabilidade, é compreensível que o desenvolvimento da maturidade profissional seja de ritmo acelerado dentro de uma empresa júnior, que possui rotatividade relativamente alta e que torna possível gerar os profissionais capacitados que o mercado procura. Não é incomum membros com 6 meses dentro do MEJ assumirem cargos de liderança guiados pela vontade de enfrentar os diversos obstáculos que podem aparecer no caminho, as demandas altas e metas a serem cumpridas.

Apesar de existirem diversas atividades acadêmicas que possuem o objetivo de trazer uma experiência prática durante o período de formação do profissional, o MEJ se diferencia por dar autonomia aos estudantes no sentido de gerir a Empresa Júnior apenas com o acompanhamento de um professor orientador, sem maiores interferências, tornando-a, assim, um ambiente propício para o desenvolvimento de habilidades sociais e técnicas. Desse modo, a experiência na Internacionalize surge como uma opção para os estudantes de LEA-NI que pretendem desenvolver habilidades que vão além da teoria adquirida em sala de aula durante sua formação.

A presente pesquisa, portanto, objetivou analisar o aprimoramento das *soft skills* durante a vivência em empresas juniores, a partir da análise da percepção dos alunos do curso LEA-NI que participam ou participaram da EJ Internacionalize, para isso, a pesquisa buscou conceituar *soft skills* e entender a visão do mercado de trabalho sobre a importância dessas habilidades no processo de contratação; apresentar o curso LEA-NI e sua participação no MEJ a partir da EJ Internacionalize, identificar, a partir do estudo de caso, as *soft skills* mais necessárias para o mercado de trabalho; e, por fim, verificar como é a visão de aprimoramento das *soft skills* durante a atuação dos estudantes LEA-NI como empresários juniores.

O Movimento Empresa Júnior na Universidade Federal da Paraíba é como um organismo vivo, repleto de Empresas Juniores que cumprem papéis distintos e realizam serviços relacionados ao que seus respectivos cursos estudam (Moreira; Chiachio; Simas, 2017). Isso traz consigo uma inteligência coletiva, que descreve o alto intercâmbio de informações e até mesmo projetos compartilhados. Ao conhecer qual a necessidade de um negócio ou de um empresário, uma empresa júnior pode solicitar a outras que solucionem juntas o problema, uma complementando a outra em serviços que são oferecidos por uma e não pela outra e criando serviços mais completos.

A multidisciplinaridade e troca de conhecimento agrega na experiência acadêmica para alunos do LEA-NI, pois é possível aumentar seu networking com pessoas dos cursos de Administração, Direito, Relações Internacionais e até de Línguas Estrangeiras Aplicadas de outras universidades. Essa busca e troca de conhecimento mútuo, chamada de *benchmarking* ou como é comumente tratada no movimento, *bench*, é muito incentivada no Movimento Empresa Júnior, que possui no processo seletivo de diversas EJs momentos de enviar seus trainees para terem contato com outras EJs e buscar nas vivências comuns soluções para as dificuldades cotidianas encontradas. Existem, inclusive, grupos nas redes sociais com empresários juniores do Brasil inteiro para possibilitar e facilitar essa troca.

As empresas juniores na UFPB iniciaram com a primeira EJ da Paraíba que foi a EJA consultoria; empresa de Administração, criada em 1991, porém foram reconhecidas oficialmente pela UFPB no ano de 2018 pela Resolução CONSUNI Nº 04/2018, em conformidade com a Lei Nº 13.267, de 6 de abril de 2016, que dispõe sobre a criação de empresas juniores vinculadas às Instituições de Ensino Superior. Desde então, elas têm sido incentivadas e apoiadas pela Pró-reitoria de Extensão (PROEX), que reconheceu a Internacionalize, EJ aqui estudada, no ano de 2022 pela Resolução Nº 04/2022 - PROEX.

No ano de 2021, juntamente com a LíderiJr. e Eleven, ambas EJs de Relações Internacionais da UFPB e UEPB, respectivamente, a Internacionalize realizou o projeto “Rendeiras do Cariri” que teve por objetivo exportar a renda renascença, tradicional técnica desenvolvida e produzida no Cariri. O projeto foi idealizado pelo PROBEX COMEX, Projeto de Extensão liderado pela Profª. Márcia Paixão, contou com diversos parceiros e agentes, como o Conselho das Associações, Cooperativas, Empresas e Entidades Vinculadas à Renda Renascença do Cariri Paraibano (CONARENDA), que abrange as prefeituras dos municípios do interior da Paraíba e diversos outros órgãos, como SEBRAE e Correios. No ano de 2023, a Internacionalize foi reconhecida em evento nacional como EJ Colaborativa, por criar conexão com outras Empresas Juniores e manter uma boa relação, trocando conhecimento e conselhos.

Com projetos dessas dimensões e pesquisas de mercado para grandes empresas, é compreensível que a experiência prática em relação à teoria vista no curso seja expandida, porém, com um olhar mais voltado às habilidades sociais. Veremos os impactos causados nos estudantes como membros da empresa a partir de suas próprias percepções, e entender quais as *soft skills* mais requeridas por aqueles ex-membros que já alcançaram o mercado de trabalho.

O presente artigo foi estruturado da seguinte maneira: o tópico segundo apresenta os procedimentos metodológicos empregados, o tópico terceiro aborda uma pesquisa sobre o

conceito dessas habilidades sociais e a importância do seu aprimoramento durante a graduação. Após o tópico teórico, é apresentado o curso LEA-NI, o funcionamento do MEJ na UFPB e como é a configuração interna da Internacionalize. Por fim, são apresentados e analisados os resultados da pesquisa acerca da percepção de aprimoramento das *soft skills* pelos empresários juniores e pós juniores da EJ Internacionalize.

2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo foi realizado a partir de pesquisa bibliográfica e de pesquisa exploratória, buscando compreender a necessidade do aprimoramento das *soft skills* no meio acadêmico e entender a percepção daqueles que estão buscando esse aprimoramento na Empresa Júnior. Para tanto, foi realizado um estudo de caso no âmbito da EJ Internacionalize, vinculada ao curso LEA-NI da UFPB.

Em um primeiro momento, para embasar as ideias da necessidade de aprimoramento de habilidades sociais e do impacto delas na experiência com o mercado de trabalho, foi realizada uma pesquisa bibliográfica sobre as áreas de *soft skills*, gestão e inteligência emocional, para tratar da relação entre habilidades sociais e mercado de trabalho. Esta pesquisa foi realizada em plataformas como o Portal de Periódicos Capes, o Google Acadêmico e Scielo, utilizando como palavras-chave “*soft skills*”, “empresas juniores” e “desenvolvimento acadêmico”, além da leitura de livros sobre a relação de *soft skills* e mercado de trabalho nos idiomas Português, Inglês e Espanhol. A lista de *soft skills* escolhidas foi retirada das leituras dos diversos autores, com alguns agrupamentos segundo as similaridades de conceitos dos autores.

Em um segundo momento foi realizada uma coleta de dados por meio de questionários com os empresários juniores e ex-membros, de modo a compor um banco de dados que foi disponibilizado à Internacionalize, além de pesquisa de campo realizada nos momentos de contato da Empresa Júnior e da revisão de textos já escritos sobre o MEJ e os diversos impactos na vida acadêmica.

O primeiro questionário foi realizado com ex-membros, também chamados pós-juniores, que já tiveram algum contato com o mercado de trabalho, tenha esse contato acontecido antes ou após a entrada no curso e antes ou após a entrada na Empresa Júnior. O objetivo principal foi recolher as suas percepções acerca de quais foram e são as *soft skills* mais necessárias em seus respectivos cargos e empresas. A partir disso, foram extraídas as *soft skills* mais urgentes e relevantes na vida profissional dos estudantes de LEA-NI que já alcançaram o mercado de trabalho.

O segundo questionário foi realizado com os membros recém-chegados à EJ, que participaram do processo seletivo mais recente, no mês de agosto do ano de 2023. Esse questionário teve como objetivo entender a percepção do impacto da Internacionalize no aprimoramento das *soft skills* entre seus membros. A coleta foi realizada com esses recém-chegados logo após a sua entrada, considerando que o avanço e desenvolvimento pessoal em uma empresa júnior é acelerado e considerando que eles estavam expostos a desafios e conhecimentos do ramo do empreendedorismo de forma imersiva desde o primeiro dia.

O segundo questionário foi também realizado com os membros da Empresa Júnior que estão na EJ há mais de 6 meses e teve como objetivo coletar a percepção dos mesmos em relação ao avanço do aprimoramento das *soft skills* durante esse período. Como os membros, após aceitos, comumente passam de 6 meses a 1 ano trabalhando na EJ, essa rotatividade alta infere que por se tratar de um ambiente imersivo, o contato com o MEJ traz aprendizados de forma muito acelerada, refletindo também nos cargos de liderança, que são assumidos por membros que chegaram há poucos meses na EJ, movidos pelo senso de liderança e legado.

No primeiro momento da coleta dos dados (Apêndice A), foi aplicado um questionário sobre o impacto das *soft skills* na vida profissional em uma escala de 0 a 10 aos que já não estão mais na EJ (pós-juniores), e no segundo momento (Apêndice B) foi perguntado sobre a percepção de aprimoramento aos que estão na EJ há menos de 6 meses, dos que estão entre 6 meses e 1 ano, aos que estão há mais de 1 ano, do agrupamento dos que estão há menos de 6 meses até 1 ano e do agrupamento dos que estão há mais de 6 meses até mais de 1 ano. Com o cálculo das médias das percepções individuais, como apresentado no Apêndice B, a partir das respostas obtidas através do questionário, que foi aplicado pelo Google Forms, pôde-se quantificar a percepção dos participantes para se descobrir fatores importantes como relevância e grau de aprimoramento.

3 CONCEITO DE *SOFT SKILLS* E SUA APLICABILIDADE AO MERCADO DE TRABALHO

Atualmente, o mercado de trabalho requer graduados cada vez mais multidisciplinares e flexíveis, que possuam mais do que simples habilidades teóricas, e isso se deve a uma tendência a se adaptar às exigências dos consumidores. Segundo Andrade (2018), em matéria intitulada “Flexibilidade, a atual exigência do mercado de trabalho”, da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), flexibilidade se tornou uma necessária aliada para lidar com

as vulnerabilidades e rotatividades das empresas em um cenário pós-pandemia, principalmente após a onda de demissões em massa que aconteceu em 2022.

Com a lacuna gerada por um mercado de trabalho cada vez mais exigente, surgem as “profissões do futuro”, que buscam suprir essas necessidades aceleradas de uma era de desenvolvimento. Porém, questiona-se se os cursos de graduação têm acompanhado esse crescimento acelerado, e se têm preparado os estudantes de forma proporcionalmente acelerada a resolver problemas complexos e a viver em ambientes empresariais que estão sob constante mudança.

Ao contrário do conceito comum de que empreendedor é alguém que possui um negócio próprio, segundo Schumpeter (1961), empreender é inovar a ponto de criar condições para uma radical transformação de um determinado setor, ramo de atividade ou território onde o empreendedor atua, o que se relaciona com a missão do MEJ que é: “Formar, por meio da vivência empresarial, lideranças comprometidas e capazes de transformar o Brasil em um país empreendedor.” (BJúnior, 2010). Na prática, o MEJ busca suprir a lacuna dos estudantes que entendem que se inserir no ambiente empreendedor ainda na graduação trará um crescimento profissional, para que possam chegar ao mercado de trabalho mais familiarizados com o ambiente e práticas empresariais.

Em seu livro *Skills of an Effective Administrator*, Katz (1955) afirma que existem três habilidades necessárias a um administrador, que podem se aplicar ao papel do negociador internacional, são elas: habilidade técnica, humana e conceitual. A habilidade técnica diz respeito ao uso de técnicas, habilidades e métodos para a realização das atividades necessárias; a habilidade humana diz respeito a ter a capacidade de compreender, comunicar e empatizar; e a habilidade conceitual diz respeito a diagnosticar e propor soluções, trazendo ao prático algo que se aprendeu no teórico.

No curso de LEA-NI, os graduandos são expostos, em diversas disciplinas, a simulações de ambientes de negociação, estudando conceitos e também técnicas que levarão às boas práticas na negociação, porém até o Plano Pedagógico do Curso do ano de 2017 (o mais atual e aplicado até o momento no ano de 2023) sua grade curricular não inclui matérias práticas específicas para a experiência e vivência de ambientes de negociação real, para aplicação dos conhecimentos e habilidades anteriormente apresentados por Katz.

Segundo Goleman (1998), o mercado de trabalho está mudando e os critérios de avaliação para ingressar nele não são os mesmos. Inteligência, graduação completa e especialização não são mais os únicos parâmetros que determinam se alguém será contratado ou se será mantido no seu cargo. A maneira como lidamos conosco mesmos e com outros têm

se tornado os critérios utilizados para se decidir quem será contratado, demitido, mantido ou promovido.

Considerando que em 1998 já se falava sobre essa atualização nos critérios de seleção entre empregados, podemos concluir que, atualmente, com a globalização e o trabalho remoto, muito popularizado durante e após a pandemia, se tornou cada vez mais importante selecionar bem que funcionários são contratados e mantidos na empresa. O impacto que as *soft skills* têm nessa seleção para empregados e empregadores é o de que esses podem, de forma mais clara, se desenvolver nas habilidades que perceberem deficientes e estes podem agora ter parâmetros definidores e podem discernir melhor entre candidatos e funcionários para tomar decisões mais assertivas na gestão.

Apesar de os estudantes passarem por uma educação formal, não é garantido que eles aprendam as habilidades cotidianas necessárias para se tornarem profissionais de acordo com que o mercado de trabalho atual requer, de acordo com o que afirma Tulgan (2015). Segundo Mary Frances Cooper, Presidente e Diretora da Biblioteca Carnegie de Pittsburgh, em relatório intitulado *Bridging the Soft Skills Gap* da U.S. Chamber of Commerce Foundation, recém graduados e contratantes concordam que um curso voltado para o treinamento de *soft skills* beneficiaria estudantes de graduação, já que ofereceria oportunidades aos estudantes para praticar resolução de problemas e pensamento crítico enquanto realizam demandas.

Segundo Tulgan, muitos jovens se especializam muito nas suas áreas de foco, quase como se desenvolvessem “superpoderes” nelas, mas cada dia mais estão em falta com essas competências sociais e profissionais básicas, também chamadas de “*soft skills*”. Ao mesmo tempo, é uma insatisfação dos gestores e administradores de empresas que sentem que os recém empregados já deveriam chegar com essas habilidades desenvolvidas. Gestores e administradores não acreditam que devem ser os responsáveis por aprimorar essas habilidades de seus funcionários, muitas vezes sendo visto como algo que já devia ser óbvio, como um aprendizado de infância (Tulgan, 2015).

Como afirma Tulgan (2015), a necessidade do mercado por profissionais com *soft skills* bem estruturadas se contrasta com estudantes recém-formados da nova geração deixando a universidade com habilidades sociais básicas bem distantes do esperado, e por mais que apresentem as melhores técnicas e métodos, isso se mostra insuficiente quando se olha para as habilidades sociais esperadas por empregadores.

Esse foco no aprimoramento das *soft skills* é o que foi falado por Goleman (1998), como sendo essencial, já que as *soft skills* são características cruciais para medir e determinar o valor que um indivíduo tem no mercado, para a obtenção de futuros empregos. Quando se

olha para as *soft skills* por essa ótica, como sendo uma “medida” para determinar o valor que um indivíduo tem para a empresa, elas passam a ser um dado mais tangível e possível de compreender e mensurar.

Se a empresa é grande e bem estruturada, é provável que já analise seus empregadores com os critérios das *soft skills*, porém mesmo em uma empresa pequena, a capacidade de atingir o máximo desempenho depende em grande parte de dispor dessas habilidades sociais, pois mesmo que essas habilidades não sejam ensinadas nas escolas, podem determinar até certo ponto o êxito que um indivíduo terá na carreira. (Goleman, 1998)

Segundo Tulgan (2015), quando se emprega jovens nos dias de hoje, a falta de habilidades sociais se torna um problema a ser resolvido pelos contratantes, mas que é possível preencher essas lacunas, o que quando feito da forma correta dá à empresa uma vantagem estratégica quando se trata de contratar jovens hábeis nas suas respectivas áreas. Os resultados de preencher essa lacuna são inúmeros e incluem uma maior retenção de funcionários, solucionando a saída frequente de pessoas de empresas, que perdem talentos técnicos pela falta de habilidades sociais.

As *soft skills* podem ser menos tangíveis e mais difíceis de definir e medir do que as *hard skills* (conhecimento técnico e teórico), porém são tão relevantes quanto, já que são críticas para definir o sucesso ou fracasso de indivíduos no mercado de trabalho. Considerando que mesmo que funcionários sejam tecnicamente aptos ao cargo, se as habilidades sociais não estiverem desenvolvidas elas poderão ser determinantes para a permanência dos mesmos na empresa (Tulgan, 2015).

Segundo Tulgan (2015), o que pode acontecer é que os contratantes se vejam em uma situação complicada ao verificar tarde demais que os recém empregados não se encaixam na empresa, já que podem pensar que não possuem o tempo, recurso ou conhecimento para lidar com a falta de *soft skills* dos empregados mais jovens. Tulgan (2015) analisou a importância das *soft skills* da visão empresarial pesquisando entre centenas de gestores e a conclusão é que elas importam muito, confirmando a ideia de que as pessoas são contratadas por causa de suas *hard skills* mas são demitidas por causa de suas *soft skills* (ou nesse caso, a falta delas).

As consequências negativas de ter contratados com lacunas significativas em suas *soft skills* podem ser: contratações com potencial, que são negligenciadas; contratações boas, que se tornam ruins e contratações ruins, que pioram. A relação da empresa como um todo começa a ficar abalada, existem falhas de comunicação, a produtividade cai, mais erros são cometidos, o atendimento ao cliente sofre, conflitos no ambiente de trabalho acontecem mais

frequentemente e bons funcionários deixam a empresa quando poderiam ter permanecido mais tempo (Tulgan, 2015).

Em pesquisa conduzida por mais de uma década, Tulgan vem acompanhando a evolução da “lacuna” nas *soft skills* e vem constatando que, apesar de o mercado se desenvolver e evoluir em ritmo acelerado, o ensino de graduação continua arcaico, não acompanhando as mudanças ou preparando os estudantes para a vivência empresarial após a formação. Ele constatou que, a cada nova pesquisa, a diferença entre a expectativa dos gestores e a real preparação dos recém-formados é maior.

O que entra em conformidade com o que Daniel Goleman (1998) já argumentava sobre, em seu livro *Trabalhando com a Inteligência Emocional*, afirmando que o declínio nos tipos básicos de competência emocional nos jovens impacta o ambiente de trabalho de forma preocupante, já que causa deficiências crescentes entre os empregados em termos de inteligência emocional, o que ele afirmava acontecer especialmente entre os mais novos nos empregos.

Segundo a ManPowerGroup, um grupo que propõe e oferece soluções inovadoras para o mercado de trabalho, a escassez de talentos no Brasil e no mundo alcançou o nível mais alto dos últimos 17 anos. A pesquisa publicada em 2023 foi realizada em 41 países e territórios evidenciou a necessidade da implementação de estratégias eficazes para minimizar a lacuna da falta de profissionais qualificados em todo o mundo.

Ainda segundo a pesquisa do Grupo ManPower, as 5 *soft skills* mais buscadas no Brasil incluem Resiliência, Raciocínio, Tomada de Iniciativa, Colaboração, Trabalho em Equipe e Autodisciplina. No Brasil, os empregadores estão lidando com essa escassez de candidatos capacitados nessas *soft skills* apostando em capacitá-los após a contratação, pois mais do que nunca as empresas compreenderam a importância de investir em suas pessoas para sanar lacunas de competência.

Esse dado representa uma lacuna ainda mais profunda, que vem antes da chegada ao mercado de trabalho e apresenta uma falha no sistema educacional em suprir capacitação estudantil em habilidades não tangíveis, o que vai além da vivência em sala de aula e o conhecimento teórico que se adquire em uma universidade. Existe uma limitação no ambiente acadêmico, que é a de não possuir facilmente um contato com o mercado de trabalho ou trazer situações reais e práticas. O que vem sendo percebido ao longo das gerações é que, a cada ano, os jovens adentram o mercado de trabalho menos desenvolvidos em suas habilidades sociais.

Isso é preocupante, não só porque gera problemas nos ambientes de trabalho em seus futuros empregos, mas também porque revela uma lacuna curricular nos cursos, já que o problema das lacunas de *soft skills* é um tema de trabalhos de diversos cursos, buscando evidenciar necessidades estruturais de foco em *soft skills* em seus currículos.

Segundo Del Prette e Del Prette (2010) um ambiente educacional estruturado é uma alternativa útil e complementar para o desenvolvimento das habilidades necessárias, levando em conta que a vivência em sala de aula não cria um repertório de habilidades sociais suficiente para a formação de um profissional do meio empresarial. Já segundo a National Network of Business and Industry Associations (2014), que é uma organização sem fins lucrativos americana e que busca construir uma mão-de-obra americana globalmente competitiva por meio de padrões da indústria estabelecidos de forma colaborativa, estruturas de treinamento e processos comprovados que respondem dinamicamente a uma economia orientada por tecnologia, existem “competências comuns de empregabilidade”, habilidades comuns necessárias independente do ramo de atuação.

A organização divide essas habilidades em quatro: Habilidades Individuais, Habilidades Pessoais, Conhecimento Aplicado e Habilidades Laborais. As quatro estão interconectadas para permitir que contratantes tenham uma visão ampla de quais habilidades são necessárias para todos os principais setores econômicos.

As habilidades individuais consistem em Integridade, Iniciativa, Confiabilidade, Adaptabilidade e Profissionalismo. As habilidades sociais incluem Trabalho em Equipe, Comunicação e Respeito. O conhecimento aplicado consiste em Leitura, Escrita, Matemática, Ciência, Tecnologia e Pensamento Crítico. Por último, as habilidades laborais incluem Planejamento e Organização; Resolução de Problemas; Tomada de Decisão; Fundamentos de Negócios; Foco no Cliente; e Trabalho com Ferramentas e Tecnologia.

4 LEA-NI E O MOVIMENTO EMPRESA JÚNIOR

Por se tratar de um curso relativamente novo no Brasil e que traz em sua grade curricular a proposta de gerar profissionais multidisciplinares capazes de atuar em empresas e organismos internacionais, o curso de LEA-NI é permeado de temas voltados para o empreendedorismo (PPC, 2017). No curso de LEA-NI somos apresentados à teoria; à experimentação da negociação; à diferentes áreas do conhecimento como contabilidade, comércio exterior, turismo e direito. Tendo isso como base, é interessante notar que o que todas elas têm em comum é que são voltadas para o empreendedorismo e desenvolvimento de senso de profissionalismo inserido em um contexto empresarial.

Alguns exemplos de como o curso está voltado para o empreendedorismo são as aplicações práticas da matéria de idiomas aplicados aos negócios, que tratam justamente da área de negociação, comercial e jurídica de empresas; nas matérias relacionadas ao Turismo somos expostos à analisar criticamente o marketing turístico da cidade, pensando como empreendedores e na matéria de Contabilidade os estudantes são ensinados a tratar da área contábil de empresas.

Buscando encontrar uma solução para os estudantes de LEA-NI da UFPB que desejam aprimorar suas habilidades sociais ainda na graduação e obter um maior autoconhecimento, a empresa júnior do curso foi analisada como sendo uma opção viável como campo de aprimoramento, já que em sala de aula as habilidades estudadas são as técnicas. A análise dos dados coletados por meio dos formulários foi feita com base nas vivências dos estudantes de LEA-NI da UFPB, de diferentes períodos e participantes de diferentes gestões da Internacionalize.

Considerando que os estudantes de LEA-NI possuem diversas opções quando se trata de projetos de extensão e capacitação profissional, o âmbito de empresa júnior foi selecionado por ser um espaço acadêmico que oferece uma autonomia na gestão do projeto e sendo composta completamente por estudantes, logo, é a opção mais conectada com os propósitos de análise deste trabalho tendo como foco as *soft skills*. Além disso, o ambiente imersivo e focado em empreendedorismo se torna o mais viável a ser analisado por propor um contexto empresarial, que reproduz um ambiente laboral real para jovens graduandos que ainda não possuem, ou possuem pouco contato com o mercado de trabalho.

A Empresa Júnior analisada nessa pesquisa é a Internacionalize Consultoria e Assessoria, que é a EJ do curso de Línguas Estrangeiras Aplicadas às Negociações Internacionais da Universidade Federal da Paraíba, que realiza serviços de tradução para inglês, francês e espanhol e também diversos serviços relacionados a comércio exterior, como apoio à exportação, importação e pesquisa de mercado (Estatuto Internacionalize,

A Internacionalize é uma das 48 EJs que fazem parte da PB Júnior (BJID, 2023), federação da Paraíba, que por sua vez é regida pela Brasil Júnior, que é a Confederação Brasileira de Empresas Juniores e administra cada federação estadual. Cada curso de graduação pode ter pelo menos uma EJ, mas também há a possibilidade de uma única EJ ser composta por membros de diversos cursos. A partir dessas informações chegamos às EJs de mesmo ramo (idiomas e comércio exterior) que incluem Internacionalize, Líderi Jr. e Eleven, todas trabalhando com traduções e serviços relacionados à comércio exterior, sendo as duas últimas EJs do curso de Relações Internacionais da UFPB e UEPB, respectivamente.

Segundo o Junior Enterprises Global (2021), que é o site que acompanha o crescimento do movimento de forma global, o Brasil possuía 1363 EJs em 2021, ano da última atualização, seguida pela França com 191 EJs. O MEJ iniciou na França porém no Brasil tomou grandes proporções e representa o quanto o espírito universitário empreendedor é forte no país. Segundo dados mais recentes do site da própria confederação brasileira, o MEJ no Brasil já possui mais de 1500 EJs (Brasil Júnior, 2019).

5 INTERNACIONALIZE: CONFIGURAÇÃO E FUNCIONAMENTO

As empresas juniores são compostas por setores, que seguem os modelos de empresas sêniores e no caso da Internacionalize, é dividida da seguinte forma: Presidência; Vice-presidência e Gente e Gestão; Projetos e Qualidade; Marketing e Vendas (Estatuto Social Internacionalize, 2023). Cada um dos setores conta com um diretor, um ou mais gerentes, e consultores. Apesar de possuir uma estrutura organizada, a relação de hierarquia vista em empresas seniores, onde os que estão em cargos “inferiores” não têm suas opiniões levadas em conta não é uma prática valorizada entre as EJs. No MEJ, os estudantes encontram um ambiente para expressar suas opiniões e dar feedbacks aos de cargos mais elevados.

Para facilitar a tomada de decisões e resolução de problemas complexos a empresa conta com um Conselho Estratégico, que é o órgão de consulta e assessoramento ao qual a Diretoria Executiva tem acesso. O conselho é composto por ex-membros da Internacionalize que se dispõem a colaborar com opiniões e conselhos sempre que solicitado pela Diretoria Executiva, garantindo assim que a EJ mantenha um compartilhamento de conhecimento adquirido pelos ex-membros após a passagem pela EJ, e até no mercado de trabalho.

Após essa explicação de como funciona a setorização da Internacionalize e o processo de tomada de decisão, podemos compreender como os alunos se deparam com uma realidade mais profissional, ainda na graduação. Ao entrar na EJ, alguns meses são dedicados à experimentação e possível escolha desse setor para qual o consultor, que é o cargo “inicial” dos recém ingressos, irá. Segundo os responsáveis pelo Processo Seletivo, no ano de 2023, o processo se deu de forma presencial e teve 18 inscritos, dos quais 8 passaram por todas as etapas e chegaram a ser efetivados como membros da empresa.

Ao falar do processo de trainee da Internacionalize, que sucede a etapa inicial do processo seletivo, existe uma experimentação de cada setor onde os candidatos são inseridos nas demandas e dia a dia daquele setor, aprendendo e absorvendo de quem já atua efetivamente naquele setor. Além do aprendizado dos setores, cada trainee é apadrinhado por um membro, que é responsável por ser seu mentor e auxiliar em todas as dúvidas que tiver

durante seu treinamento. Ao ser efetivado na empresa júnior, o novo membro é direcionado para o setor que escolheu ou que lhe foi atribuído, a depender da decisão da diretoria que está gerindo a EJ no momento.

Desde os primeiros momentos, ainda no processo seletivo, o candidato é exposto a desafios e situações que o instigam a aplicar seus conhecimentos prévios e também a agir sob pressão em negociações e desafios que simulam situações reais vivenciadas pelos empresários juniores. As atividades propostas, que vão de desafios de vendas e marketing até desafios em equipe de resolução de problemas complexos, buscam avaliar os candidatos em relação a suas *soft skills*. Como é esperado que os candidatos não possuam habilidades técnicas considerando que em sua maioria são estudantes recém saídos do ensino médio, é amplamente anunciado aos mesmos que estão sendo avaliados por suas competências sociais, sendo competências técnicas um diferencial.

Como existe um processo seletivo para o ingresso da Empresa Júnior, ela cria um grupo selecionado de indivíduos com objetivos em comum: autodesenvolvimento e alcance de metas. Considerando que a vivência em sala de aula não cria um repertório de habilidades sociais completo para a formação de um profissional do meio empresarial, a vivência na empresa júnior vem como um ambiente propício para a construção dessa completude em formação.

O aprovado no processo seletivo tem contato com termos e um ambiente totalmente focado no empreendedorismo, trabalhando nos projetos realizados para clientes reais, prospectando novos clientes, trabalhando nos projetos a serem entregues, e demais atividades cotidianas. Ao adentrar como consultor, o estudante está imerso em um ambiente empreendedor com papéis bem divididos e funções bem estruturadas, além de ser realocado para os projetos que o ajudarão a desenvolver habilidades práticas relacionados aos assuntos que vê em sala de aula diariamente.

Um dos projetos realizados no ano de 2021 foi voltado para o comércio exterior, propondo soluções de marketing e reformulação de identidade visual para uma empresa brasileira que já exportava, mas precisava de uma pesquisa de mercado para descobrir como alterar sua identidade para serem melhor absorvidos pelo público internacional de interesse. É interessante refletir sobre o papel que a Empresa Júnior tem nesse desenvolvimento do estudante que ainda em seus primeiros períodos pode aprender a realizar uma pesquisa de mercado internacional e ter contato com empresas exportadoras.

A gestão do conteúdo e aprendizado é feita por meio de capacitações internas e externas, aquelas sendo ministradas pelos próprios membros da EJ ou da federação e estas

sendo proporcionadas pela federação e confederação pelos eventos voltados para o empreendedorismo, tendo como palestrantes colaboradores internos do MEJ e figuras públicas do ramo empresarial. Os eventos possuem caráter capacitatório e motivacional, lembrando o propósito de investir tempo em capacitação dentro do MEJ e incentivar a entrega dos empresários juniores com o objetivo de fazer avançar e desenvolver também suas próprias EJs e, conseqüentemente, o Movimento Empresa Júnior.

As empresas juniores possuem um sistema de ranking, chamado clusters, que descreve os principais desafios enfrentados e a maturidade da EJ. Além dos clusters, existe uma série de metas a serem alcançadas todos os anos, relacionadas a faturamento, participação dos membros, colaboração dos membros, soluções inovadoras, notas que os projetos recebem dos clientes e o quanto os projetos realizados impactam nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU.

Pode-se perceber que o Movimento Empresa Júnior brasileiro é bem mais que um projeto aplicado por universidades, é uma rede de desenvolvimento estudantil com foco empreendedor que a cada ano cresce em ritmo acelerado e demonstra que existe uma preocupação dos estudantes em sanar a falta de foco prático em desenvolvimento empreendedor durante a graduação. Quando se fala de desenvolvimento empreendedor, se fala também de *soft skill*, considerando que os dois conceitos são intrínsecos e caminham lado a lado. Se desenvolver para o empreendedorismo é também desenvolver as habilidades interpessoais necessárias, logo, desenvolver *soft skills*.

6 PERCEPÇÕES SOBRE O APRIMORAMENTO DE *SOFT SKILLS*: ESTUDO DE CASO NA EMPRESA JÚNIOR INTERNACIONALIZE

Para se obter a mensuração do grau de aprimoramento dessas *soft skills* na graduação, a EJ Internacionalize foi selecionada como um campo para o estudo de caso, com o objetivo de definir de forma mais clara a relevância que tem tido na vida profissional dos estudantes de LEA-NI da UFPB. Primeiramente, foi realizado um levantamento com os chamados pós-juniores, que são os estudantes que passaram pela empresa júnior porém não participam mais, especificamente os pós-juniores que já possuíam algum contato com o mercado de trabalho antes ou depois da participação da EJ. Esse levantamento buscou identificar de forma mais ampla quais as *soft skills* mais requeridas pelas empresas por onde passaram e/ou quais habilidades eram mais utilizadas e relevantes em seus respectivos trabalhos.

A primeira pesquisa obteve 18 respondentes e apontou que os pós-juniores tiveram um contato maior com o mercado de trabalho do que os membros atuais e recentes da EJ, sua

maioria afirma já ter trabalhado em 2 empresas, seguida por respondentes que trabalharam em 3 empresas e 5 empresas, além de um dos pós-juniores que apresentou já ter trabalhado em 8 empresas, todas elas não incluindo a Internacionalize. A pesquisa teve o intuito de entender, de quem já trabalhou formalmente, as habilidades requeridas pelo mercado de trabalho e contou com as respostas de pós-juniores que ainda estão no curso, pós-juniores que já se formaram em LEA-NI e outros pós-juniores que após a passagem pela Internacionalize identificaram outros interesses e mudaram de curso.

Como apresentado na Tabela 1, as dez habilidades identificadas como as mais necessárias na vida profissional dos pós-juniores foram Comunicação Eficaz, Integridade, Autoconfiança, Produtividade, Disciplina, Ética de trabalho, Transparência, Relacionamento Interpessoal, Organização e Proatividade. É importante salientar que apesar de todos os pós-juniores analisados já terem tido contato com o mercado de trabalho, alguns deles tiveram esse contato antes mesmo de sua passagem pela Internacionalize, porém, a maioria entrou no mercado de trabalho após a passagem pela Internacionalize.

Tabela 1 - Percepção da Relevância das *Soft Skills* para o mercado de trabalho segundo os pós-juniores

SOFT SKILL	MÉDIA DA RELEVÂNCIA SEGUNDO A PERCEPÇÃO DOS PÓS-JUNIORES
Comunicação Eficaz	9,5
Integridade	9,5
Autoconfiança	9,44
Produtividade	9,33
Transparência	9,22
Disciplina	9,22
Ética de Trabalho	9,22
Relacionamento Interpessoal	9,16
Proatividade	9,11
Organização	9,11
Flexibilidade	9,05
Criatividade	8,72
Pensamento Crítico	8,61

Trabalho em Equipe	8,27
--------------------	------

Fonte: Dados da Pesquisa, 2023

A partir das *soft skills* selecionadas como as mais necessárias pelos pós-juniões, podemos observar que Comunicação Eficaz e Integridade foram as mais votadas, com média 9,5; seguida de Autoconfiança, características pessoais que não envolvem trabalho em si e que são habilidades relacionadas com a relação que o indivíduo tem consigo mesmo e com os outros. Enquanto isso, Produtividade, que está mais relacionada com entrega e trabalho de fato, foi a quarta mais votada, com média 9,33; demonstrando nessa pesquisa específica que segundo a visão dos atuais membros, as *soft skills* têm sido mais relevantes do que as habilidades técnicas nos trabalhos que realizaram.

O segundo levantamento foi realizado com todos os 16 membros atuais da Internacionalize, que incluem os novos membros que participaram do Processo Seletivo mais recente, em agosto de 2023, e também os que já faziam parte da EJ. Para facilitar a análise dos dados, os membros foram separados em membros que estão na EJ há menos de 6 meses, membros que estão na EJ entre 6 meses e 1 ano e membros que estão na EJA há mais de 1 ano, como consta na Tabela 2.

Tabela 2 - Quantidade de tempo na Empresa Júnior

QUANTIDADE DE TEMPO NA EMPRESA	QUANTIDADE DE PESSOAS	PORCENTAGEM
menos de 6 meses	8	50%
entre 6 meses e 1 ano	3	18,75%
mais de 1 ano	5	31,25%

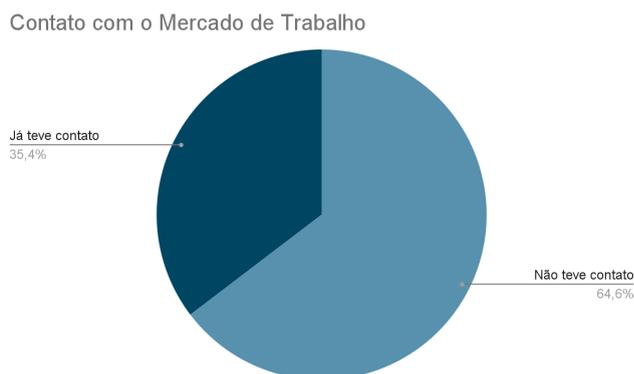
Fonte: Dados da Pesquisa, 2023

O questionário em questão incluiu uma identificação da quantidade de tempo que o membro está na EJ para identificar os dois públicos e após isso, as *soft skills* mais relevantes utilizadas no primeiro questionário, e outras identificadas como relevantes durante a pesquisa, serviram como base para coletar as percepções deles sobre o avanço que tiveram no aprimoramento de cada uma delas.

Foi perguntado no questionário anônimo, em uma escala de 1 a 10; em suas percepções, o quanto a Internacionalize tinha influenciado no desenvolvimento das *soft skills* supracitadas. A seleção do número 1 representa que a Internacionalize não havia realizado influência sobre o aprimoramento daquela *soft skill* e a seleção do número 10 representa que a

Internacionalize havia realizado grande influência no aprimoramento daquela soft skill. É interessante ressaltar que não foi questionado o quanto aquele funcionário percebia ter aquela soft skill desenvolvida, e sim qual foi a interferência da Internacionalize nesse aprimoramento, podendo ser que o membro tivesse aquela habilidade bem desenvolvida, porém esse desenvolvimento ocorreu em alguma outra experiência profissional.

Gráfico 1 - Contato com o Mercado de Trabalho dos Membros



Fonte: Elaboração Própria, 2023

Como apresentado no Gráfico 1; 64,6% dos membros ainda não tiveram nenhuma experiência com o mercado de trabalho; 31,25% afirmaram já ter tido contato com uma empresa; 12,25% afirmaram já ter tido contato com 2 empresas e 12,25% respondentes afirmaram ter tido experiência com 4 empresas. Na soft skill Comunicação Eficaz, que foi a habilidade identificada no primeiro questionário como sendo a mais relevante para o mercado profissional na percepção dos pós-juniores; 31,25% afirmaram que a Internacionalize teve influência máxima (em uma escala de 1 a 10) em seu aprimoramento, seguido pelos dados de 37,5% que afirmaram que ela teve influência 9; 18,75% que afirmaram que teve influência 8, e 12,5% dividido entre dois membros que afirmaram que teve influência 7 e 5, respectivamente.

Conforme apresentado na Tabela 3, foi analisada a percepção que os membros têm sobre o próprio avanço. Foi calculada a média da percepção do impacto da Internacionalize no aprimoramento de cada uma das *soft skills* avaliada, de cada um dos membros. Todas as avaliações foram realizadas em uma escala de 0 a 10, segundo a percepção que cada membro tinha do impacto da Internacionalize no aprimoramento daquela soft skill específica. As *soft skills* estão organizadas de forma a evidenciar as mais aprimoradas segundo as percepções dos mesmos.

Tabela 3 - Média de percepção de aprimoramento dos membros por Soft Skill

SOFT SKILL ANALISADA	MÉDIA DA PERCEPÇÃO DE IMPACTO NO APRIMORAMENTO (MEMBROS)
Comunicação Eficaz	8,75
Disciplina	8,65
Trabalho em Equipe	8,65
Transparência	8,59
Organização	8,41
Produtividade	8,35
Relacionamento Interpessoal	8,29
Flexibilidade	8,24
Proatividade	8,18
Pensamento Crítico	8,18
Integridade	8,18
Autoconfiança	7,49
Ética de Trabalho	7,49
Criatividade	7,71

Fonte: Dados da Pesquisa, 2023

É importante ressaltar que as *soft skills* identificadas como mais desenvolvidas durante a passagem pela Internacionalize na percepção dos membros foram Integridade e Comunicação Eficaz, sendo esta última a mesma soft skill identificada como a mais relevante para o mercado de trabalho pelos pós-juniores no primeiro levantamento. Ou seja, mesmo sendo dois grupos distintos com experiências diferentes com o mercado de trabalho, foi identificado que Comunicação Eficaz é a mais desenvolvida no tempo de Empresa Júnior assim como a mais necessária após a graduação nas vivências empresariais.

Já na Tabela 4, a empresa foi dividida em membros que estão a menos de 1 ano e os que estão há mais de 1 ano e então foram calculadas as médias de todas as avaliações em uma escala de 0 a 10, comparando as percepções dos membros mais recentes com os mais antigos e também analisando o nível de avanço em cada uma das *soft skills* analisadas. A maior discrepância entre a percepção de avanço entre os dois grupos foi na Soft Skill Flexibilidade, que obteve 20% de diferença entre a percepção do grupo mais recente com o mais antigo.

Tabela 4 - Percepção de avanço de Soft Skill aprimorada comparando membros recentes e antigos

SOFT SKILL APRIMORADA	PERCEPÇÃO DE MENOS DE 1 ANO	PERCEPÇÃO DE MAIS DE 1 ANO
Flexibilidade	8,33	10
Autoconfiança	8,08	9,5
Comunicação Eficaz	8,5	9,5
Proatividade	8,5	9,25
Organização	8,75	9,5
Disciplina	9	9,75
Relacionamento Interpessoal	8,67	9,25
Transparência	9	9,5
Ética de Trabalho	8,33	8,75
Integridade	8,67	8,75
Produtividade	8,92	8,75
Criatividade	8,25	8
Pensamento Crítico	8,75	8,5
Trabalho em Equipe	9,25	9

Fonte: Dados da Pesquisa, 2023

Na segunda soft skill apontada no primeiro levantamento como relevante, a soft skill de Integridade, os resultados foram de 37,5% que afirmaram que a Internacionalize teve influência máxima no aprimoramento da mesma, seguido de 25% que afirmou que teve influência 9, 18,75% que afirmou ter influência 8, 6,25% que afirmou ter influência 7 e 12,5% que afirmou ter influência 6. Já na Tabela 5 temos uma síntese das *Soft Skills* mais aprimoradas na percepção de cada grupo.

Tabela 5 - Percepção de Soft Skill mais aprimorada por Tempo de Empresa

TEMPO NA EMPRESA	SOFT SKILL(S) MAIS APRIMORADA(S)	MÉDIA DE APRIMORAMENTO
menos de 6 meses	Produtividade, Transparência e Organização	9
entre 6 meses e 1 ano	Integridade	9,25
mais de 1 ano	Disciplina	9,75

Fonte: Dados da Pesquisa, 2023

A partir do cálculo da média das avaliações de percepção, pode-se afirmar que o grupo que tem menos de 6 meses de Empresa Júnior elencou Produtividade, Transparência e Organização como as *soft skills* mais aprimoradas. O grupo que está na EJ de 6 meses a 1 ano elencou Integridade como a soft skill mais aprimorada e Disciplina foi a elencada pelo grupo que está há mais de 1 ano na EJ.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em conclusão, tomando como base a pesquisa bibliográfica, as *soft skills* puderam ser melhor compreendidas para que se seguisse com a análise se elas realmente haviam sido aprimoradas na Empresa Júnior. Com a visão de diversos autores e variadas formas de conceituar *soft skills*, pôde-se chegar à conceituação comum de habilidades pessoais e interpessoais, pouco tangíveis porém cruciais para a boa absorção e permanência” no mercado de trabalho.

Tendo a conceituação clara e podendo entender o que são *soft skills* e como elas impactam na experiência laboral futura, além de compreender mais sobre as condições ideais para gerar esse aprimoramento ainda na graduação, partiu-se para a apresentação do curso de LEA-NI e como ele está inserido no Movimento Empresa Júnior da Paraíba.

Partiu-se então para uma coleta com 18 ex-membros da Internacionalize que já têm uma trajetória no mercado de trabalho para entender as suas percepções quanto às necessidades das empresas por onde já passaram. Após calcular a média de todos os votos dos participantes, que votaram numa escala de 0 a 10, quanto a relevância de cada uma das *soft skills* em suas experiências laborais, foi descoberto que Comunicação Eficaz foi a soft skill mais requerida na percepção do grupo, bem como a ordem da soft skill que foi mais relevante até a que foi menos relevante.

O segundo questionário coletou as percepções dos atuais membros e também revelou as médias das *soft skills* mais trabalhadas na Empresa Júnior durante seu tempo de participação. As *soft skills* mais aprimoradas segundo suas percepções foram Comunicação Eficaz e Integridade, e a partir dessa média pode-se constatar a importância da Empresa Júnior na experiência da graduação dos estudantes de LEA-NI da UFPB, que tiveram Comunicação Eficaz aprimorada, a que foi definida como a mais relevante na pesquisa anterior com os ex-membros.

A partir da análise das duas pesquisas, pode-se concluir que existe uma percepção de aprimoramento das *soft skills* requeridas pelo mercado de trabalho durante a atuação dos estudantes de LEA-NI como empresários juniores, e que a Empresa Júnior tem sido um espaço para que ocorra esse aprimoramento durante a graduação, ajudando a reduzir a lacuna em *soft skills* nos recém-graduados que deixam a universidade para o mercado de trabalho.

A partir dessa pesquisa, estudantes de LEA-NI podem ter uma melhor visualização do que precisam aprimorar ainda na graduação para entrarem no mercado de trabalho mais preparados para os desafios que enfrentarão e considerar a Empresa Júnior como uma escolha assertiva em busca desse aprimoramento. A graduação de LEA possui um currículo que se adapta de tempos em tempos e por isso tem gerado egressos com perfis distintos, porém levando em conta as necessidades do mercado, a Empresa Júnior tem gerado ex-membros preparados para as oscilações atuais, já que está em constante contato com o próprio mercado.

Por fim, é possível afirmar que os estudantes que estão há mais tempo na EJ percebem que houve um impacto significativo em seu preparo para o mercado de trabalho e que as diversas demandas e atividades têm proporcionado aos discentes um avanço na capacitação pessoal que irá impactar no tipo de profissionais que serão futuramente.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Fernanda. **Flexibilidade, a atual exigência do mercado de trabalho**. 2018. Disponível em:

<<https://www.abrhbrasil.org.br/cms/flexibilidade-atual-exigencia-do-mercado-de-trabalho/>>

Acesso em: 13 out. 2023.

BITTNER, J. **What is a Junior Enterprise?** – Junior Enterprises Europe. Disponível em:

<<https://juniorenterprises.eu/what-is-a-junior-enterprise/>>. Acesso em: 13 out. 2023.

BRASIL, M. **Pesquisa De Escassez De Talentos 2023**. Disponível em:

<<https://blog.manpowergroup.com.br/pesquisa-escassez-de-talentos-2023>>. Acesso em: 25 set. 2023.

Confederations – Junior Enterprise Global. Junior Enterprises Global. 2021. Disponível em: <<https://www.juniorenterprises.org/confederations/>>. Acesso em: 14 jun. 2022.

Conheça a Brasil Júnior. Disponível em:

<<https://brasiljunior.org.br/conheca-a-brasil-junior>>. Acesso em: 13 out. 2023.

COOPER, Mary Frances. **Bridging the Soft Skills Gap**. Disponível em:

<<https://www.uschamberfoundation.org/reports/soft-skills-gap>> Acesso em: 2 out. 2023.

DEL PRETTE, Zilda Aparecida Pereira; DEL PRETTE, Almir. **Habilidades sociais e análise do comportamento: Proximidade histórica e atualidades, Social skills and behavior analysis: Historical connection and new issues**. 2010.

Empresas Júniores da UFPB — Universidade Federal da Paraíba - UFPB Pró-Reitoria de Extensão. Disponível em: <<https://proex.ufpb.br/proex/contents/paginas/empresa-junior/ej>>.

Acesso em: 2 out. 2023.

GOLEMAN, D. **Trabalhando com a inteligência emocional**. [s.l.] Objetiva, 1999.

JR, Hermes Moreira; CHIACHIO, Elis Poli ; SIMAS, Renata Ruiz. **A Ínteri Jr. e o movimento Empresa Júnior como instrumentos do ecossistema empreendedor do Mato Grosso do Sul**. Realização, v. 4, n. 8, p. 98–112, 2017. Disponível em:

<<https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/realizacao/article/view/7664/4336>>. Acesso em:

7 jun. 2022.

KATZ, Robert L. **Skills of an effective administrator**. [s.l.]: Boston, Mass. Harvard Business School Press, 1955.

NATIONAL NETWORK OF BUSINESS AND INDUSTRY ASSOCIATIONS. **Common Employability Skills, a Foundation for Success in the Workplace: The Skills All Employees Need, No Matter Where They Work**. 2014. Disponível em:

<<https://www.businessroundtable.org/archive/resources/foundation-success-workplace>> .

Acesso em: 7 nov. 2023.

PPC, LEA-NI UFPB. **Projeto Pedagógico do Curso de Línguas Estrangeiras Aplicadas às Negociações Internacionais – LEA**. João Pessoa: UFPB, 2008. 145 p. Disponível em:

<<http://plone.ufpb.br/lea/contents/documentos/ppc-2017-atual-1.pdf/view>> Acesso em: 7 nov. 2023.

SANCHES, Cíntia Alves. **Técnicas de negociação**. São José do Rio Preto: Universidade Paulista, 2010

SCHUMPETER, J. **Capitalism, Socialism, And Democracy**. Nova York: Harper & Brothers. 1942.

SUNDARARAJAN, V. **Soft skills and its application in the workplace**. World Journal of Advanced Research and Reviews, p. 66-72, 2019.

TULGAN, B. **Bridging the soft skills gap : how to teach the missing basics to today's young talent**. Hoboken, New Jersey: Jossey-Bass, A Wiley Imprint, 2015.

APÊNDICE A

Apresentação do Questionário

Soft Skills no Âmbito Acadêmico: Empresas Juniores como Espaço para Aprimoramento

Olá, pós-júnior! Gostaria de coletar algumas informações para entender o impacto que a Internacionalize teve e terá na vida profissional dos estudantes de LEA-NI, por isso gostaria de entender de você as seguintes coisas:

Em quantas empresas você já trabalhou? (considerando período como jovem aprendiz, estagiário, CLT, etc.) [responder com um número]

Qual você diria que foi a necessidade das seguintes soft skills na sua vida profissional? (qual foi a relevância de cada uma dessas na(s) empresa(s) que você já trabalhou)

Você irá marcar numa escala de 1 a 10 para significar que 1 (essa soft skill não foi relevante durante meu período trabalhando) e 10 (essa soft skill foi muito necessária no meu período trabalhando)

AUTO CONFIANÇA (resiliência, inteligência emocional)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL (agradável, gentil, sociabilidade e empático);

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

PROATIVIDADE (iniciativa, atitude)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

PRODUTIVIDADE (entrega, dedicação)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

DISCIPLINA (autodisciplina e bom senso);

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

FLEXIBILIDADE (capacidade de adaptar-se, reajustar e aceitação do novo);

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

INTEGRIDADE (honesto, ético e moral)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

COMUNICAÇÃO EFICAZ (capacidade de falar, apresentar, escrever e escutar);

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

ORGANIZAÇÃO (planejamento, cumprimento de prazos, gestão de tempo)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

ÉTICA DE TRABALHO (pontual, disposto e leal)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

TRABALHO EM EQUIPE (ser cooperativo);

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

CRIATIVIDADE (inovação, buscar soluções diferentes, trazer questionamentos complexos)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

PENSAMENTO CRÍTICO (expor suas opiniões, analisar e mostrar discordância quando necessário)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

TRANSPARÊNCIA (honestidade e ética)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

APÊNDICE B

Apresentação do Questionário

Soft Skills no Âmbito Acadêmico: Empresas Juniores como Espaço para Aprimoramento

Olá, ararinha!¹ Gostaria de coletar algumas informações para entender o impacto que a Internacionalize teve e terá na vida profissional dos estudantes de LEA-NI. Por isso, gostaria de entender de você as seguintes coisas:

A quanto tempo você está na EJ? [responder com o número de meses]

Você já tem experiência com o mercado de trabalho?

Sim Não

Com quantas empresas já teve contato? (considerando período como jovem aprendiz, estagiário, CLT, etc.)

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Qual você diria que é o nível de impacto da Internacionalize no aprimoramento das seguintes soft skills? (O quanto a Internacionalize tem influenciado nesse aprimoramento desde o primeiro contato com a Empresa Júnior até agora)

Você irá marcar numa escala de 1 a 10 para significar que 1 (sinto que não aprimorei essa soft skill na Internacionalize) e 10 (sinto que a Internacionalize tem um grande impacto no aprimoramento dessa soft skill)

COMUNICAÇÃO EFICAZ (capacidade de falar, apresentar, escrever e escutar);

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

INTEGRIDADE (honestidade, ética e moralidade);

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

AUTO CONFIANÇA (resiliência, inteligência emocional);

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

PRODUTIVIDADE (entrega, dedicação);

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

ÉTICA DE TRABALHO (pontualidade, disposição e lealdade);

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

¹ Na linguagem interna da Empresa Júnior Internacionalize, assim como os ex membros são chamados de pós-juniores, os membros são chamados de ararinhas fazendo menção à Arara-Azul-de-Lear, que é a mascote da EJ.

DISCIPLINA (autodisciplina e bom senso)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

TRANSPARÊNCIA (honestidade, abertura para opiniões e ética);

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL (agradável, gentil, sociável e empático);

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

PROATIVIDADE (iniciativa, atitude);

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

ORGANIZAÇÃO (planejamento, cumprimento de prazos, gestão de tempo);

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

FLEXIBILIDADE (capacidade de adaptar-se, reajustar e aceitação do novo);

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

CRIATIVIDADE (inovação, buscar soluções diferentes, trazer questionamentos complexos);

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

PENSAMENTO CRÍTICO (expor suas opiniões, analisar e mostrar discordância quando necessário);

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

TRABALHO EM EQUIPE (ser cooperativo, aberto a ajudar e ser ajudado, saber liderar e ser liderado); ;

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10