



Universidade de Brasília

Faculdade de Administração, Contabilidade, Economia e Gestão de Políticas Públicas

Departamento de Administração

GABRIEL DE LIMA CARVALHO

**A CONTRIBUIÇÃO DA EMPRESA JÚNIOR NA AQUISIÇÃO
DE COMPETÊNCIAS EM ADMINISTRAÇÃO**

Brasília – DF

2021

GABRIEL DE LIMA CARVALHO

**A CONTRIBUIÇÃO DA EMPRESA JÚNIOR NA AQUISIÇÃO DE COMPETÊNCIAS
EM ADMINISTRAÇÃO**

Monografia apresentada ao
Departamento de Administração como
requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Administração.

Professora Orientadora:
Dra., Maria Amélia de Paula Dias

Brasília – DF

2021

GABRIEL DE LIMA CARVALHO

**A CONTRIBUIÇÃO DA EMPRESA JÚNIOR NA AQUISIÇÃO DE COMPETÊNCIAS
EM ADMINISTRAÇÃO**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília do aluno

Gabriel de Lima Carvalho

Dra., Maria Amélia de Paula Dias
Professora-Orientadora

Josivânia Silva Farias, PhD
Professora-Examinadora

Lana Montezano, PhD
Professora-Examinadora

Brasília, 27 de outubro de 2021

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais e meus irmãos, pelo apoio familiar fundamental para minha caminhada ao longo da graduação. À minha namorada, pelo incondicional apoio prestado e constante incentivo. A todos os amigos, que de alguma forma contribuíram para a conclusão desta jornada.

RESUMO

Esta pesquisa teve como objetivo geral comparar a percepção de egressos em Administração da Universidade de Brasília (UnB) que participaram ou não de empresa júnior na aquisição das competências necessárias ao futuro do trabalho. O tema mostra-se de grande relevância devido às mudanças no panorama do trabalho e da valorização de determinadas competências, bem como crescimento das empresas juniores, cujo propósito é aplicar na prática as competências desenvolvidas em sala de aula, preparando ainda mais o aluno para atuar profissionalmente. O estudo, de caráter descritivo-comparativo e quantitativo, teve 40 respostas de ex-alunos sem passagem pela empresa júnior e 45 com essa experiência, com aplicação de questionários eletrônicos e utilização da técnica de Bola de Neve. Para a análise das respostas, foram realizados testes estatísticos do Qui-quadrado, Kolmogorov e teste de proporções. A pesquisa mostrou que aqueles alunos que passaram pela empresa júnior acreditam que o projeto de extensão tenha contribuído mais para a aquisição de competências do que as disciplinas do curso. Além disso, diversas competências consideradas emergentes no mercado de trabalho (WORLD ECONOMIC FORUM, 2020) foram percebidas como adquiridas pelos egressos da universidade. Com a comparação entre as competências assinaladas como adquiridas pelos egressos do curso de Administração da UnB, competências do futuro para o mercado de trabalho no Brasil (WORLD ECONOMIC FORUM, 2020), competências exigidas pela Diretrizes Específicas do curso de Administração (BRASIL, 2020), e competências exigidas para o mercado de trabalho (SANT'ANNA; MORAES; KILIMNIK, 2005), cria-se a possibilidade da revisão do Plano Político e Pedagógico do curso de Administração da Universidade de Brasília, visando atender as competências necessárias para o futuro do mercado de trabalho no Brasil de acordo com o *World Economic Forum* (2020). Nota-se a possibilidade de aplicação da pesquisa na realidade de outros cursos de graduação e em outros projetos de extensão para análise de replicabilidade de resultados.

Palavras-chave:

Competências, administração, empresa júnior.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	1
1.1	Objetivo Geral	3
1.2	Objetivos Específicos	3
2	REFERENCIAL TEÓRICO	4
2.1	Competência	4
2.2	O Futuro do Trabalho e as Competências	7
2.3	Competência e Empregabilidade	13
2.4	Competências no Ensino Superior no Brasil	15
2.5	Empresa Júnior e Desenvolvimento de Competências	16
2.6	Comparação de Competências	19
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	21
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO	27
4.1	Perfil demográfico	27
4.2	Resultados dos testes estatísticos	30
4.2.1	Desenvolvimento de competências nas disciplinas do curso	31
4.2.2	Desenvolvimento de competências em estágios	37
4.2.3	Desenvolvimento de competências em outros projetos de extensão	42
4.2.4	Desenvolvimento de competências na empresa júnior	45
4.3	Comparativo do desenvolvimento de competências	49
4.4	Presença de competências	52
4.5	Competências necessárias no mercado de trabalho	54
5	CONCLUSÃO	57
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59
	APÊNDICE	64

1 INTRODUÇÃO

Com o avanço da tecnologia, vários trabalhos correm risco de serem extintos e diversas competências são colocadas à prova. Diante disso, o *World Economic Forum* (Fórum Econômico Mundial) analisou o futuro do trabalho em 15 setores de 26 países (incluindo o Brasil), desenvolvidos e emergentes, que representam cerca de 80% do PIB mundial, explorando o futuro dos empregos, tarefas de trabalho, competências e estratégias da força de trabalho ao longo do período de 2020 a 2024.

As transformações do mundo moderno com o trabalho humano sendo realizado muitas vezes por máquinas, se administradas com sabedoria, podem levar a uma nova era de bom trabalho, bons empregos e melhoria da qualidade de vida para todos, mas se administradas de maneira inadequada, apresentam o risco de aumentar as lacunas de competências (WORLD ECONOMIC FORUM, 2020). Determinadas competências vão permitir a manutenção do profissional no mercado (MANISCALCO, 2010).

Uma das formas de adquirir competências e se preparar para o trabalho durante o período universitário é através das Empresas Juniores. A Brasil Júnior (Confederação Brasileira de Empresas Juniores), instância que representa o Movimento Empresa Júnior (MEJ) no Brasil, define Empresa Júnior (EJ) como uma empresa constituída pela união de alunos matriculados em cursos de graduação em instituições de ensino superior, organizados em uma associação civil com o intuito de realizar projetos e serviços que contribuam para o desenvolvimento do país e de formar profissionais capacitados e comprometidos com esse objetivo (BRASIL JÚNIOR, 2011).

Valadão Júnior, Almeida e Medeiros (2014), identificaram e analisaram as competências desenvolvidas pelos egressos da Apoio Consultoria (empresa júnior de Administração da UFU), e apontaram que a empresa júnior analisada constitui de um espaço para construção de competências, e contribui para o desenvolvimento da carreira profissional de seus egressos. Já nessa pesquisa, as competências analisadas foram àquelas estabelecidas pela Diretrizes Curriculares Nacionais, que define o perfil desejado do formando e as competências que devem ser formadas pelos estudantes.

Fernandes e Silva (2017) demonstraram que as empresas juniores podem favorecer o desenvolvimento de competências nos acadêmicos, no caso da Emad Jr. (empresa júnior de

administração da UFPel). Os egressos desenvolveram as competências que a empresa busca desenvolver e reconhecem a contribuição da mesma na sua vida pessoal e profissional. A pesquisa utilizou as competências mapeadas pela própria empresa júnior mensuradas na avaliação de desempenho.

Na Universidade de Brasília, a AD&M (empresa júnior do curso de administração da universidade) existe há 28 anos (fundada em 1992), mas ainda não foram feitas pesquisas que averiguem as competências de seus egressos. Percebe-se então uma lacuna de pesquisa em relação ao assunto.

Visto o objetivo das empresas juniores de criar profissionais preparados para o mercado de trabalho, e que as mesmas são espaços para o desenvolvimento de competências essenciais para a empregabilidade, pergunta-se se participar da AD&M tem trazido o desenvolvimento de competências apropriadas ao mercado e, em particular, aquelas preconizadas pelo *World Economic Fórum* (2020).

1.1 Objetivo Geral

O objetivo geral desta pesquisa é comparar a percepção de egressos em Administração da Universidade de Brasília (UnB) que participaram ou não de empresa júnior na aquisição das competências necessárias ao futuro do trabalho.

1.2 Objetivos Específicos

- a) Identificar a percepção dos egressos do curso de Administração da UnB sobre as competências adquiridas em diferentes contextos (disciplinas do curso, empresa júnior, estágio e outros projetos de extensão).
- b) Comparar as competências desenvolvidas pelos ex-alunos com as competências classificadas como atuais e emergentes pelo mercado, segundo o *World Economic Fórum* (2020).
- c) Identificar a percepção dos ex-alunos do curso de Administração da Universidade de Brasília sobre as competências exigidas para o mercado de trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Competência

O conceito de competência foi proposto pela primeira vez por David McClelland (1973), nos Estados Unidos, com o objetivo de encontrar uma abordagem nos processos de escolha de pessoas para as organizações mais efetiva que os testes de inteligência. Segundo esse autor, a competência é relacionada com o desempenho superior na realização de uma tarefa ou em determinada situação (DUTRA, 2004).

Nessa perspectiva, esse desempenho superior é justificado por um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes. Ou seja, a competência é um conjunto de capacidades humanas (conhecimentos, habilidades e atitudes), estoque de recursos que o indivíduo detém. Essas competências devem estar alinhadas com as necessidades estabelecidas pelos cargos nas organizações (FLEURY; FLEURY, 2001).

Dessa forma, Dutra (2004) também compreende que as competências individuais e as competências da organização devem estar ajustadas, já que o papel das pessoas está relacionado com o objetivo da empresa. Assim, o conceito de competência também está relacionado ao que o indivíduo consegue entregar como agregação de valor às organizações. Sant'anna (2010) compreende, então, que a competência está relacionada aos descritores de desempenho requeridos pela organização.

Na França, o debate teve início nos anos 70, buscando aproximar ensino das necessidades reais das empresas, visando a aumentar a capacitação dos trabalhadores e suas chances de se empregarem. Havia a busca pela relação entre competências e os saberes no referencial do diploma e do emprego (FLEURY; FLEURY, 2001).

Segundo Zarifian (2001), o trabalho passa de um conjunto de tarefas associadas descritivamente ao cargo e se torna o prolongamento direto da competência que o indivíduo mobiliza em face de uma situação profissional cada vez mais adversa. Assim, essas situações complexas torna o imprevisto algo rotineiro.

Percebe-se, então, que a competência pode ser atribuída a diferentes atores (DUTRA, 2004). Fleury e Fleury (2001, p. 188) definem a competência como “um saber agir responsável

e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”.

O desenvolvimento de competências pode ser facilitado por meio de processos de aprendizagem que afetam a mudança no comportamento, mobilizando conhecimento, habilidades e atitudes, ou seja, a aprendizagem é o processo por meio do qual se adquire a competência, enquanto a competência representa uma manifestação do que o indivíduo aprendeu (FREITAS; BRANDÃO, 2005).

A gestão por competências veio com o intuito de elucidar para as organizações quais os treinamentos necessários para seus funcionários. Segundo Leme (2005, p.10), é "saber os Conhecimentos, as Habilidades, as Atitudes ou os Comportamentos que a empresa precisa ter em seus colaboradores para que todos, de forma orientada e organizada, possam alcançar os objetivos traçados". O mesmo autor argumenta que é necessário fazer um mapeamento de competências do colaborador, identificando as competências que o colaborador possui e aquelas necessárias para exercer determinada função, podendo assim ser traçado um plano de desenvolvimento específico de acordo com as necessidades de treinamento.

De acordo com Gramigna (2007), ocorriam injustiças na detecção de competências dos colaboradores, já que eram realizadas pelas chefias e poderiam não lembrar de toda a trajetória de um funcionário, além de não estar presente em todos os momentos na execução das atividades e da quantidade de funcionários a serem geridos. Segundo o mesmo autor, houve uma mudança no decorrer dos anos e a autoavaliação começou a ter um peso importante e a empresa discute sua percepção com o empregado que participa da decisão final.

Tanto a competência quanto a aprendizagem estão relacionadas com o conceito de mudança que pode ser interpretado pela percepção do indivíduo. Segundo Bodwitch e Buono (1992), a percepção é o modo particular como o indivíduo assimila e interpreta por meio de nossos órgãos dos sentidos, das mensagens e dos significados do meio no qual está inserido, ou seja, modo que interpretamos o ambiente a nossa volta.

Burgoyne (1990) reconhece que podem existir competências com relevância universal, incluindo fundamentos exigidos para atuar em qualquer contexto gerencial, apesar do autor ser crítico da “divisão por uma lista de competências”. Embora possam mudar com o passar do tempo, esses fundamentos também incluem as competências de *overarching* (abrangente, em tradução livre), tais como aprender, mudar, adaptar, prever, antecipar e criar mudança.

Cheetham e Chivers (2005) procuram contribuir discutindo e propondo um novo modelo de competência profissional. O objetivo principal do estudo era procurar elementos coerentes dentro das diferentes abordagens e propor um modelo mais holístico, e não algo híbrido que tentasse conciliar todos os pressupostos e teorias. O modelo compõe-se de quatro componentes centrais de competência profissional:

- I. Conhecimento/Cognitiva: normalmente cobre conceitos de pensar, capacidade de processar pensamentos e realizar várias atividades mentais.
- II. Funcional: a capacidade de realizar uma série de tarefas baseadas no trabalho de forma eficaz para produzir resultados.
- III. Pessoal/Comportamental: a habilidade para adotar comportamento apropriado, observável em situações relacionadas ao trabalho, em seu posicionamento diante das atividades e na interação com outros.
- IV. Valores/Ética: a posse de valores pessoais e profissionais apropriados à definição de cursos de ação e a habilidade para fazer julgamentos em situações relacionadas ao trabalho.

A metacompetência e a transcompetência proposta por Cheetham e Chivers (2005) envolvem os quatro componentes centrais citados anteriormente. A metacompetência permite desenvolver competências que o indivíduo que já possui, como criatividade, capacidade analítica e habilidade de aprendizagem. Já a transcompetência, como a comunicação e agilidade mental, corresponde a um tipo de competência que integra a outras, podendo determinar o desenvolvimento, aprendizagem ou até mesmo um pré-requisito para desenvolvimento de outras competências.

Ainda sobre o modelo proposto por Cheetham e Chivers (2005), a autopercepção de resultados desencadeia a reflexão (denominada “supermetacompetência”, pois permite às pessoas analisarem, modificarem e desenvolverem competências possuídas ou desencadeia outras competências) relativa a qualquer aspecto do papel profissional. Além de refletir sobre a ação depois de sua ocorrência, os profissionais também podem refletir durante a atividade (“reflexão-em-ação”). A reflexão (sobre ação passada ou em andamento) pode conduzir a modificações do comportamento desejáveis para a melhoria da competência.

Na literatura da língua inglesa, é possível identificar o termo *competency* e *competence*. Há trabalhos que tratam ambos como sinônimos, mas recomendam o termo *competence* para se referir às áreas de trabalho, também conhecidas como “áreas de competências”. Já *competency*,

são as dimensões de comportamento por trás do desempenho *competente* (MOORE; CHENG; DAINTY, 2002). O termo *skills* se refere as habilidades necessárias para uma competência, ou seja, competência não é uma habilidade; pelo contrário, uma competência incorpora habilidades (EUROPEAN E-COMPETENCE FRAMEWORK, 2014).

O apêndice 1 mostra uma lista da classificação de algumas competências (referenciando ao termo *competency*) compiladas pelo *World Economic Forum* (2020) de acordo com a *Occupational Information Network (O*NET)*. A *O*NET* foi desenvolvida pelo Departamento do Trabalho dos Estados Unidos (*US Department of Labor*) em colaboração com o Escritório de Estatística do Trabalho dos Estados Unidos (*Bureau of Labor Statistics' Standard Classification of Occupations*) e contém a mais extensa e respeitada classificação de competências. A taxonomia inclui detalhes informacionais de mais de 974 ocupações dos Estados Unidos que é regularmente atualizado e revisado (WORLD ECONOMIC FORUM, 2020). Porém, ao longo do relatório do *World Economic Forum*, também é utilizado o termo *skills* para tratar sobre os conhecimentos, habilidades e atitudes para desempenhar uma atividade ou função. Nesse estudo, para o termo *skills* do relatório, utilizaremos a definição de competência de Fleury e Fleury (2001), na qual competência é um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que fornece um desempenho superior na realização de uma tarefa ou em determinada situação.

2.2 O Futuro do Trabalho e as Competências

Desenvolver e aprimorar habilidades e capacidades humanas através da educação, aprendizagem e trabalho significativo são os principais motores do sucesso econômico do bem estar individual e da coesão social (SWEETLAND, 1996). O ativo mais valioso de qualquer economia ou empresa é seu capital humano - as habilidades, capacidades e inovações dos seus cidadãos. Distorções que impedem o desenvolvimento de habilidades dos indivíduos e sua capacidade de encontrar um emprego que corresponda as suas atuais e potenciais capacidades, atrapalham os fatores econômicos de produtividade, inovação e crescimento derivados de aproveitar as habilidades e capacidades humanas (HSIEH; HURST *et al.*, 2019).

Com o avanço da tecnologia na última década, causado principalmente pela Quarta Revolução Industrial, o trabalho humano vem sendo substituído por máquinas. Estima-se que

em 2025, as horas de trabalho realizadas por máquinas corresponderá ao tempo gasto pelos seres humanos. Em média, 15% dos trabalhos serão descontinuados em meio a automação e uma nova divisão do trabalho entre humanos e máquinas. O crescimento em direção a uma maior incursão tecnológica no trabalho aumentou desde 2018. Esse processo foi alavancado durante a pandemia causada pelo COVID-19 que fez com que o mercado de trabalho mudasse mais rápido do que o esperado, causando impacto no perfil dos empregos. Esses avanços tecnológicos criarão novos empregos para trabalhadores que possam preencher empregos na economia verde, funções na área de dados e inteligência artificial, bem como novas funções em engenharia, computação em nuvem e desenvolvimento de produtos (WORLD ECONOMIC FORUM, 2020). Essas profissões emergentes também refletem a importância da interação humana na nova economia, com aumento da demanda por empregos na economia de cuidados; papéis na área de marketing, vendas e produção de conteúdo; assim como papéis na área de pessoas e cultura (WORLD ECONOMIC FORUM, 2018).

Estima-se que até 2025, os algoritmos e máquinas focarão principalmente nas tarefas de informação e processamento e recuperação de dados, tarefas administrativas e alguns aspectos do trabalho manual tradicional. As tarefas onde os humanos são esperados para reter sua vantagem comparativa incluem gerenciamento, aconselhamento, tomada de decisão, raciocínio, comunicação e interação (WORLD ECONOMIC FORUM, 2020).

Segundo a pesquisa realizada pelo *World Economic Forum* (2020) a respeito do futuro dos trabalhos, espera-se que até 2025, 85 milhões de empregos possam ser deslocados por uma mudança na divisão do trabalho entre humanos e máquinas, enquanto 97 milhões de empregos podem surgir devido às novas funções que são mais adaptadas para a nova divisão de trabalho entre humanos, máquinas e algoritmos, em 15 setores e 26 economias cobertas pelo relatório, que representam cerca de 80% do PIB mundial. Com o avanço da tecnologia, poucos analistas propõem que a ruptura tecnológica levará ao encolhimento oportunidades e muitos apontam o surgimento de novas oportunidades de emprego (ACEMOGLU; RESTREPO, 2020).

Devido a essa mudança global, a pesquisa do *World Economic Forum* (2020), referente ao futuro dos trabalhos, constatou que 46% dos empregadores planejam fazer a transição desses trabalhadores de seus empregos atuais para emergentes. Além disso, 73% das empresas procuram fornecer oportunidades de requalificação e qualificação para a maioria de sua equipe em consciência do fato de que, em 2025, 44% dos conhecimentos e habilidades que os funcionários precisarão para desempenhar suas funções de forma eficaz mudarão. Pode-se dizer que se tratam de competências, visto que, conforme Fleury e Fleury (2001), a competência é

um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que fornece um desempenho superior na realização de uma tarefa ou em determinada situação.

Com o avanço tecnológico, diversas funções estão em demanda crescente, devido a aceleração da automação e riscos de segurança cibernética. No oposto, há funções em excesso que serão substituídos por essas tecnologias (DING; MOLINA, 2020).

A pesquisa realizada pelo *World Economic Forum* (2020) mostra as funções emergentes e em excesso. As posições em alta com as maiores demandas são funções como analistas e cientistas de dados, especialistas em aprendizado de máquina e inteligência artificial, engenheiros de robótica, desenvolvedores de software e aplicativos, bem como especialistas em transformação digital. No entanto, funções como especialistas em automação de processos, analistas de segurança da informação e especialistas em internet das coisas estão surgindo recentemente em uma coorte de funções que estão tendo uma demanda crescente de empregadores.

O *World Economic Forum* (2020) indica que há funções emergentes em setores específicos. Isso inclui engenheiros de materiais no Setor Automotivo; especialistas em comércio eletrônico e mídia social no Setor de Consumo; engenheiros de energia renovável no Setor de Energia; engenheiros de *FinTechs* no Setor Financeiro; biólogos e geneticistas e cientistas da área de saúde; e cientistas de sensoriamento remoto e técnicos em Mineração e Metais. Por outro lado, os papéis que devem ser mais redundantes até 2025 e vem sendo substituído por novas tecnologias, são: escriturários para entrada de dados; secretários administrativos e executivos; escriturários de contabilidade, escrituração e folha de pagamento; contador e auditores; trabalhadores de montagem e fábrica; bem como gerentes de serviços comerciais e administrativos. O Quadro 1 mostra os 20 principais cargos em aumento e redução da demanda em todos os setores.

QUADRO 1 – Os 20 principais cargos em aumento e redução da demanda em todos os setores

Ordem	Cargo	
	Aumento da Procura	Diminuindo a Procura
1	Analistas e cientistas de dados	Escriturários de entrada de dados
2	Especialistas em IA e aprendizado de máquina	Secretários Administrativos e Executivos
3	Especialistas em Big Data	Escriturários de contabilidade, escrituração e folha de pagamento
4	Especialistas em marketing digital e estratégia	Contadores e Auditores

Ordem	Cargo	
	Aumento da Procura	Diminuindo a Procura
5	Especialistas em automação de processos	Trabalhadores de montagem e fábrica
6	Profissionais de desenvolvimento de negócios	Gerentes administrativos e de serviços comerciais
7	Especialistas em transformação digital	Trabalhadores de informações do cliente e atendimento ao cliente
8	Analistas de segurança da informação	Gerentes Gerais e de Operações
9	Desenvolvedores de software e aplicativos	Reparadores mecânicos e de máquinas
10	Especialistas em Internet das Coisas	Escriturários de registro de materiais e manutenção de estoque
11	Gerentes de projeto	Analistas Financeiros
12	Gerentes administrativos e de serviços comerciais	Escriturários do serviço postal
13	Profissionais de banco de dados e rede	Representante de vendas, atacado e manufatura, tecnologia e produtos científicos
14	Engenheiros de Robótica	Gestores de Relacionamento
15	Conselheiros Estratégicos	Caixas de banco e funcionários relacionados
16	Analistas de gestão e organização	Vendas porta a porta, notícias e vendedores ambulantes
17	Engenheiros <i>FinTech</i>	Instaladores e reparadores de eletrônicos e telecomunicações
18	Reparadores mecânicos e de máquinas	Especialistas em Recursos Humanos
19	Especialistas em Desenvolvimento Organizacional	Especialistas em treinamento e desenvolvimento
20	Especialistas em gerenciamento de risco	Trabalhadores de construção

Fonte: Adaptado de *World Economic Forum* (2020)

Com toda essa mudança global, é de se esperar que habilidades, conhecimentos e atitudes demandados sofram adequações a estes novos postos de trabalho. Devido a essa mudança, 62% das empresas do grupo de pesquisa do *World Economic Forum* (2020) revelaram que oferece qualificação e requalificação para seus funcionários. Por outro lado, apenas 42% dos empregados utilizam dessa oportunidade. O Quadro 2 mostra as competências “transversais” (definidas como aquelas que são aplicáveis e facilmente transferidas para outros cargos e funções) que são demandas em várias funções emergentes.

QUADRO 2 – As principais competências transversais para as funções emergentes

Competências Transversais	Funções
Marketing de produto	Dados e IA, Pessoas e Cultura, Marketing, Desenvolvimento de Produto, Vendas (5)
Marketing Digital	Conteúdo, dados e IA, marketing, desenvolvimento de produto, vendas (5)
Ciclo de vida de desenvolvimento de software (SDLC)	Computação em nuvem, dados e IA, engenharia, marketing, desenvolvimento de produto (5)
Gestão de Negócios	Pessoas e cultura, marketing, desenvolvimento de produtos, vendas (4)
Publicidade	Conteúdo, dados e IA, marketing, vendas (4)
Interação Homem-Computador	Conteúdo, Engenharia, Marketing, Desenvolvimento de Produto (4)
Ferramentas de desenvolvimento	Computação em nuvem, dados e IA, engenharia, desenvolvimento de produto (4)
Tecnologias de armazenamento de dados	Computação em nuvem, dados e IA, engenharia, desenvolvimento de produto (4)
Rede de Computadores	Computação em nuvem, dados e IA, engenharia, vendas (4)
Desenvolvimento Web	Computação em nuvem, conteúdo, engenharia, marketing (4)
Consultoria de Gestão	Dados e IA, Pessoas e Cultura, Desenvolvimento de Produto (3)
Empreendedorismo	Pessoas e cultura, marketing, vendas (3)
Inteligência Artificial	Computação em nuvem, dados e IA, engenharia (3)
Ciência de Dados	Dados e IA, marketing, desenvolvimento de produto (3)
Vendas de varejo	Pessoas e cultura, marketing, vendas (3)
Suporte Técnico	Computação em nuvem, desenvolvimento de produto, vendas (3)
Social Media	Conteúdo, marketing, vendas (3)
Design Gráfico	Conteúdo, Engenharia, Marketing (3)
Gestão da Informação	Conteúdo, dados e IA, marketing (3)

Fonte: Adaptado de *World Economic Forum* (2020)

Ao se tratar do Brasil, podemos perceber as funções descritas no Quadro 3 como emergentes e aquelas que desaparecerão. Este quadro fornece uma visão geral das funções de trabalho esperadas para ver um aumento e diminuição na demanda em país no período de 2020 a 2025. As funções foram identificadas como sendo de alta demanda ou cada vez mais redundante dentro sua organização, ordenada por frequência, retirada do relatório realizado pelo Fórum Econômico Mundial (2020) com relação ao futuro dos trabalhos.

QUADRO 3 – Os principais cargos emergentes e redundantes no Brasil, ordenado por frequência

Ordem	Cargos Emergentes	Cargos Redundantes
1	Especialistas em IA e aprendizado de máquina	Escriturários de contabilidade, escrituração e folha de pagamento
2	Analistas e cientistas de dados	Escriturários de entrada de dados
3	Especialistas em Internet das Coisas	Trabalhadores de montagem e fábrica
4	Especialistas em transformação digital	Secretários Administrativos e Executivos
5	Especialistas em Big Data	Reparadores mecânicos e de máquinas
6	Analistas de gestão e organização	Escriturários de registro de materiais e manutenção de estoque
7	Especialistas em marketing digital e estratégia	Trabalhadores de informações do cliente e atendimento ao cliente
8	Gerentes de projeto	Caixas de banco e funcionários relacionados
9	Especialistas em automação de processos	Contadores e Auditores
10	Gerentes administrativos e de serviços comerciais	Gerentes administrativos e de serviços comerciais

Fonte: Adaptado de *World Economic Forum* (2020)

Podemos perceber o aparecimento de Gerentes administrativos e de serviços comerciais tanto como um cargo emergente quanto como um cargo em excesso. Uma hipótese para isso é que, devido a pesquisa não diferenciar os cargos para determinado setor, o cargo pode ser emergente ou em excesso dependendo do setor.

No mesmo relatório, é possível observar as competências emergentes e competências cujo as empresas estão focando atualmente nos seus programas de aprimoramento e requalificação. O Quadro 4 mostra ambas as listas do Brasil. Tratando-se das competências emergentes, os entrevistados selecionaram aquelas como sendo cada vez mais importante dentro de sua organização, baseado nas respostas da seguinte pergunta: “Tendo em mente as tarefas que serão realizadas pelas funções-chave em sua organização, nos próximos quatro anos você espera um aumento ou diminuição no uso das competências a seguir pelos indivíduos?”. Já nas competências atuais, são aquelas com foco dos programas existentes de aprimoramento ou requalificação da empresa, baseado nas respostas da seguinte pergunta: “Tendo em mente sua direção estratégica atual, selecione as 10 competências que você atualmente está focando seus esforços de aprimoramento e requalificação?”.

QUADRO 4 – As principais competências emergentes e atuais no Brasil, ordenado por frequência

Ordem	Competências Emergentes	Competências Atuais
1	Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizado	Liderança e influência social
2	Pensamento analítico e inovação	Pensamento analítico e inovação
3	Criatividade, originalidade e iniciativa	Aprendizagem ativa e aprendizagem de estratégias
4	Liderança e influência social	Pensamento crítico e análise
5	Inteligência emocional	Design e programação de tecnologia
6	Pensamento crítico e análise	Orientação de serviço
7	Resolução de problemas complexos	Raciocínio, resolução de problemas e ideação
8	Flexibilidade, tolerância ao estresse e resiliência	Gestão de pessoal
9	Design e programação de tecnologia	Criatividade, originalidade e iniciativa
10	Orientação de serviço	Resiliência, tolerância ao estresse e flexibilidade
11	Raciocínio, resolução de problemas e ideação	
12	Solução de problemas e experiência do usuário	
13	Uso, monitoramento e controle de tecnologia	
14	Análise e avaliação de sistemas	
15	Persuasão e negociação	

Fonte: Adaptado de *World Economic Forum* (2020)

Percebe-se que, atualmente, das competências que as empresas estão focando seus esforços, apenas a competência definida como “gestão de pessoal” não está listada como uma competência emergente. Apesar disso, a ordem na qual as empresas consideram como mais importante foi alterada, com exceção às competências “pensamento analítico” e “inovação”.

2.3 Competência e Empregabilidade

Segundo Leite e Rizek (1997), não é possível afirmar que quanto maior a carga horária de formação acadêmica do trabalhador, maior as chances de conquistar um cargo nas empresas. A maior escolaridade do trabalhador não garante sua contratação. Almeida (1997) ainda indica que não há a garantia que o responsável pela tarefa irá utilizar todos os seus conhecimentos adquiridos na resolução de atividades complexas. As competências transversais (aquelas que

são aplicáveis e facilmente transferidas para outros cargos e funções) vão permitir a manutenção do profissional no mercado (MANISCALCO, 2010).

Para Campos *et al* (2008), o termo empregabilidade rompe com o caráter da necessidade de aptidão específica para desempenhar determinado cargo, passando a considerar as competências como fator essencial. As empresas se preocupam mais com os conhecimentos, habilidades e atitudes como atributos mais genéricos que muitas vezes são comuns a diversos profissionais.

Amaro (2008), indica que a empregabilidade diz respeito a capacidade que o trabalhador tem de definir os seus resultados profissionais. Gondim, Brain e Chaves (2003) demonstram que as organizações procuram por profissionais que já agregam as competências desejadas para suprir a carência dos candidatos nas habilidades pessoais, sociais, linguagem, matemática e de comunicação. Dessa forma, é claro a necessidade de o desenvolvimento de competências apreciadas pelo mercado para o trabalhador definir seu caminho profissional.

Como não é possível indicar um perfil exato do profissional exigido por todas as empresas, Sant’Anna, Moraes e Kilimnik (2005) indicam que as seguintes competências podem ser utilizadas e requeridas para o ingresso no mercado de trabalho:

QUADRO 5 – Competências Individuais Requeridas para Ingressar no Mercado.

Competências
Capacidade de aprender rapidamente novos conceitos e tecnologias
Capacidade de trabalhar em equipes
Criatividade
Visão de mundo ampla e global
Capacidade de comprometer-se com os objetivos da organização
Capacidade de comunicação Capacidade de lidar com incertezas e ambiguidades
Domínio de novos conhecimentos técnicos associados ao exercício do cargo ou função ocupada
Capacidade de inovação.
Capacidade de relacionamento interpessoal
Iniciativa de ação e decisão
Autocontrole emocional
Capacidade empreendedora
Capacidade de gerar resultados efetivos

Competências
Capacidade de lidar com situações novas e inusitadas

Fonte: Sant'Anna, Moraes e Kilimnik (2005)

É possível relacionar várias das competências vistas no Quadro 5 acima com aquelas vistas como emergentes e atuais no Quadro 4. Tal relação será tratada posteriormente neste documento.

2.4 Competências no Ensino Superior no Brasil

Em 1961, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (4.024/61) estabeleciam que ao então Conselho Federal de Educação incumbia a fixação dos currículos mínimos dos cursos de graduação, válidos para todo o país. A nova lei de 1995 (9.131/95), estabelece que os cursos de graduação terão seus currículos estruturados pelas instituições de educação superior harmonicamente com as Diretrizes Curriculares Nacionais (BRASIL, 2002).

Nas Diretrizes Específicas do curso de Administração aprovada em 2020 e em homologação, considera que boa parte das decisões em um futuro próximo será realizada por algoritmos e o administrador deverá conhecer a estratégia, colocar as informações no sistema e acompanhar os relatórios, deixando iminente as competências de capacidade analítica e entender como as máquinas funcionam ou “pensam” (BRASIL, 2020).

Com todo esse avanço tecnológico, a nova Diretrizes Específicas do curso de Administração (BRASIL, 2020) propõe que o Curso de Graduação em Administração deve proporcionar aos seus egressos, ao longo da formação, além dos conhecimentos, ao menos as seguintes competências gerais listadas a seguir: (1) Integrar conhecimentos fundamentais ao Administrador; (2) Abordar problemas e oportunidades de forma sistêmica; (3) Analisar e resolver problemas; (4) Aplicar técnicas analíticas e quantitativas na análise de problemas e oportunidades; (5) Ter prontidão tecnológica e pensamento computacional; (6) Gerenciar recursos; (7) Ter relacionamento interpessoal; (8) Comunicar-se de forma eficaz; (9) Aprender de forma autônoma. A definição de cada competência encontra-se no apêndice 2, ao final desse trabalho.

Desde sua criação, as Diretrizes Curriculares Nacionais ainda evidenciam os princípios de encorajar a aquisição de competências fora do ambiente escolar para o estreitamento de relações com o mercado de trabalho, incluindo o fortalecimento da teoria com a prática através de estágios e atividades de extensão (BRASIL, 2002).

Percebe-se que todas as competências exigidas pelas Diretrizes Específicas do curso de Administração, são encontradas nas competências emergentes no Brasil, definidas como aquelas como sendo cada vez mais importante dentro das organizações, e também são encontradas nas competências atuais, definidas como aquelas nas quais as empresas focam seus esforços de aprimoramento e requalificação.

Porém, as competências de “criatividade, originalidade e iniciativa”, “inteligência emocional”, “flexibilidade, tolerância ao estresse e resiliência” e “design e programação de tecnologia”, por definição, presente tanto nas competências emergentes quanto atuais no Brasil, não são julgados pelas Diretrizes Específicas do curso de Administração como competências que os Cursos de Graduação em Administração devem proporcionar aos seus egressos. Isso mostra que, apesar do *World Economic Forum* (2020) não separar as competências por funções específicas, como por exemplo para um administrador, as análises feitas a respeito do avanço tecnológico corroboram com as análises feitas pelas Diretrizes Específicas do curso de Administração (BRASIL, 2020).

2.5 Empresa Júnior e Desenvolvimento de Competências

O conceito de empresa júnior surgiu na *L'Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales*, em 1967, na França, Paris. Formada apenas por alunos, criou-se uma estrutura para que os alunos pudessem colocar em prática seus estudos, cobrando por um serviço com agilidade. Desde então, o conceito se difundiu pelo mundo, nas maiores universidades. Cada empresa possui sua própria estrutura funcional. A hierarquia e a organização interna são divididas de acordo com o discernimento e o conhecimento dos acadêmicos envolvidos, visando melhorar os relacionamentos interpessoais e tornar o trabalho eficiente e eficaz (MORETTO NETO; JUNKES *et al.*, 2004).

A Brasil Júnior (2011, p. 1), Confederação Brasileira de Empresas Juniores, instância que representa o Movimento Empresa Júnior (MEJ) no Brasil, define Empresa Júnior como

uma empresa “constituída pela união de alunos matriculados em cursos de graduação em instituições de ensino superior, organizados em uma associação civil com o intuito de realizar projetos e serviços que contribuam para o desenvolvimento do país e de formar profissionais capacitados e comprometidos com esse objetivo”.

A primeira empresa júnior do Brasil surgiu em 1988, com a Empresa Júnior Fundação Getúlio Vargas, dando início ao movimento na América Latina (EMPRESA JÚNIOR FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS, 2018). A mesma formulou um manual para a criação de empresa júnior que estimulou a criação de diversas em todo o país (CARRIERI; PIMENTEL, 2005).

Em 2016 foi criada a Lei 13.267, que disciplina a criação e a organização das associações denominadas empresas juniores, com funcionamento perante instituições de ensino superior. A lei entende empresa júnior como “a entidade organizada nos termos desta Lei, sob a forma de associação civil gerida por estudantes matriculados em cursos de graduação de instituições de ensino superior, com o propósito de realizar projetos e serviços que contribuam para o desenvolvimento acadêmico e profissional dos associados, capacitando-os para o mercado de trabalho”. Suas atividades a serem desenvolvidas devem se relacionar com o conteúdo de graduação do curso ou cursos vinculados e podem ser cobrados pelo produto ou serviço prestado desde que essas atividades sejam acompanhadas por professores orientadores da instituição de ensino superior ou supervisionadas por profissionais habilitados.

Após a criação da Lei 13.267, conhecida como Lei Empresa Júnior, o MEJ vem crescendo no Brasil. Segundo a Brasil Júnior (2019), em 2018, 796 empresas juniores realizaram 18.301 projetos, alcançando um faturamento de R\$29.395 milhões, um crescimento de 7.283 projetos e mais de R\$8 milhões de faturamento com relação a 2017 (11.018 projetos e R\$20.896.929,00 de faturamento).

O contato das empresas juniores com projetos e pesquisas da Universidade contribui para as seguintes partes: universidade, tendo seus conhecimentos aplicados; setor de produtos e serviços, podendo usufruir de produtos e serviços de qualidade com menor preço; e estudantes, que aplicam os conhecimentos teóricos e se preparam para o mercado de trabalho (SANTOS, 2012).

Apesar de diversos estudos mostrarem que as empresas juniores contribuem para sua formação profissional com o desenvolvimento de competências e a oportunidade de aplicação prática dos conhecimentos adquiridos em sala de aula, conforme seu propósito (FERNANDES;

SILVA, 2017; VALADÃO JÚNIOR; ALMEIDA; MEDEIROS, 2014; LIMA; CANTAROTTI, 2011; PALASSI; MARTINELLI; PAULA, 2020), as atividades nem sempre são acompanhadas por disciplinas escolares que sustentam essas práticas (LIMA; CANTAROTTI, 2011). Valadão Júnior, Almeida e Medeiros (2014) demonstrou que uma empresa júnior de administração da Universidade Federal de Uberlândia “constitui-se um espaço no qual os estudantes têm a oportunidade de mobilizar e contextualizar um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes, após o enfrentamento de situações (projetos internos e externos) que transcendem os limites de uma disciplina vivenciada em sala de aula”.

Com base nos relatos dos membros e ex-membros do movimento empresa júnior, observa-se que as capacitações dos membros dentro das empresas juniores se dão através das atividades de gestão, mas que a intensa dedicação pode prejudicar o desempenho em sala de aula devido à dificuldade de conciliar diferentes responsabilidades ao mesmo tempo. A maior contribuição se refere ao desenvolvimento de competências individuais de caráter pessoal (PALASSI; MARTINELLI; PAULA, 2020).

Algumas pesquisas já foram realizadas a respeito da construção de competências em empresas juniores, e constataram competências como: criatividade, proatividade, liderança e habilidade de comunicação, autonomia, flexibilidade, conhecimento em gestão, da teoria e técnicas da área de atuação (LAUTENSCHLAGER, 2009); ambição profissional, autoconfiança, disposição para treinamento, estabilidade emocional, focar resultados, orientação para a carreira, respeito aos superiores, habilidade intelectual, trabalhar sob pressão, visão do futuro, conhecimento dos princípios científicos, capacidade para resolução de problemas (BRUM; BARBOSA, 2009); adaptação, coragem, comprometimento, desinibição, responsabilidade social, cumprir prazos, elaboração de projetos, boa oratória, visão crítica, visão do futuro (FERREIRA-DA-SILVA; PINTO, 2011).

Com essas pesquisas, é possível identificar diversas competências que também estão presentes como aquelas definidas como emergentes e atuais pelo *World Economic Forum*. Aprendizagem ativa e aprendizagem de estratégias definidas como as principais competências emergentes, e liderança e influência social definidas como as principais competências atuais são um exemplo.

2.6 Comparação de Competências

Visto a extensa lista de competências presente na *Occupational Information Network* (O*NET) (WORLD ECONOMIC FORUM, 2020) e os diversos temas citados anteriormente sobre competência, o quadro a seguir foi realizado com o objetivo de identificar as competências assinaladas como do futuro para o mercado de trabalho no Brasil (WORLD ECONOMIC FORUM, 2020), competências exigidas pela Diretrizes Específicas do curso de Administração (BRASIL, 2020), competências identificadas em outras pesquisas com empresa júnior (LAUTENSCHLAGER, 2009); (BRUM; BARBOSA, 2009); (FERREIRA-DA-SILVA; PINTO, 2011) e competências exigidas para o mercado de trabalho (SANT'ANNA; MORAES; KILIMNIK, 2005). Dessa forma, é possível identificar todas as competências presentes em diversos estudos, de forma comparativa.

QUADRO 6 – Comparativo de Competências

Grupo de competências (O*NET)	Competências do futuro no Brasil (WEC, 2020)	Competências exigidas pela Diretrizes Específicas do curso de Administração (BRASIL, 2020)	Competências identificadas em outras pesquisas com empresa júnior (LAUTENSCHLAGER, 2009); (BRUM; BARBOSA, 2009); (FERREIRA-DA-SILVA; PINTO, 2011)	Competências para o mercado de trabalho (SANT'ANNA; MORAES; KILIMNIK, 2005)
Análise e avaliação de sistemas	X	X		X
Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem			X	X
Atenção aos detalhes, confiabilidade				
Controle de qualidade e conscientização de segurança				
Coordenação e gerenciamento de tempo			X	
Criatividade, originalidade e iniciativa	X		X	X
Design e programação de tecnologia	X			
Destreza manual, resistência e precisão				
Flexibilidade, tolerância ao estresse e resiliência			X	X
Gestão de pessoal		X		
Gestão financeira e recursos materiais		X		
Habilidades de memória, verbal, auditiva e espacial				
Habilidades visuais, auditivas e de fala				
Instalação e manutenção de tecnologia				
Instrução, mentoria e ensino			X	

Grupo de competências (O*NET)	Competências do futuro no Brasil (WEC, 2020)	Competências exigidas pela Diretrizes Específicas do curso de Administração (BRASIL, 2020)	Competências identificadas em outras pesquisas com empresa júnior (LAUTENSCHLAGER, 2009); (BRUM; BARBOSA, 2009); (FERREIRA-DA-SILVA; PINTO, 2011)	Competências para o mercado de trabalho (SANT'ANNA; MORAES; KILIMNIK, 2005)
Inteligência emocional	X		X	X
Leitura, escrita, matemática e escuta ativa				
Liderança e influência social	X	X	X	
Orientação de serviço	X	X	X	X
Pensamento analítico e inovação	X	X	X	X
Pensamento crítico e análise	X	X	X	X
Persuasão e negociação			X	X
Raciocínio, resolução de problemas e ideação	X	X	X	X
Resolução de problemas complexos	X	X	X	X
Solução de problemas e experiência do usuário	X	X		
Uso, monitoramento e controle de tecnologia	X	X		X

Fonte: Autor, 2021

Dentre as competências listadas, apenas seis não são citadas. São elas: (1) Atenção aos detalhes, confiabilidade; (2) Controle de qualidade e conscientização de segurança; (3) Destreza manual, resistência e precisão; (4) Habilidades de memória, verbal, auditiva e espacial; (5) Habilidades visuais, auditivas e de fala; e (6) Leitura, escrita, matemática e escuta ativa.

Outras cinco competências são vistas como unanimidade entre os autores citados: (1) Orientação de serviço; (2) Pensamento analítico e inovação; (3) Pensamento crítico e análise; (4) Raciocínio, resolução de problemas e ideação; e (5) Resolução de problemas complexos.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Conforme Paiva e Melo (2008) para o tema de competências profissionais, pesquisas descritivo-comparativas permitem a comparação de aspectos individuais, no que tange à formação e desenvolvimento de competências profissionais.

De acordo com Goldenberg (1997), enquanto os métodos quantitativos supõem uma população de objetos comparáveis, os métodos qualitativos enfatizam as particularidades de um fenômeno em termos de seu significado para o grupo pesquisado. Já Minayo (2001), aponta que a pesquisa qualitativa trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

Para uma hipótese de que as empresas juniores desenvolvem competências que preparam os alunos para o mercado de trabalho, a abordagem quantitativa é adequada visto que, segundo Leão, Mello e Vieira (2009), se volta para a verificação, a confirmação, o reducionismo e o hipotético-dedutivo.

Assim, esta pesquisa de caráter exploratório-comparativa, classifica-se, predominantemente, como quantitativa, com o intuito de analisar as competências desenvolvidas pelos ex-alunos de administração da Universidade de Brasília que fizeram parte de uma empresa júnior e comparar com aqueles que não fizeram.

Dessa forma, esta pesquisa foi desenvolvida em quatro fases. A etapa inicial consistiu na busca do referencial teórico com para aprofundar o conhecimento sobre o problema de pesquisa e permitir a construção dos procedimentos de coleta dos dados. Em seguida, por meio de uma pesquisa documental, buscou-se compreender a área de estudo e o contexto dos ex-alunos do curso de administração da Universidade de Brasília.

Nesta pesquisa, as Diretrizes Curriculares Nacionais do curso de Administração, relatório *Future of Jobs 2020* do *World Economic Forum*, e os estudos relacionados ao Movimento Empresa Júnior foram os documentos utilizados para a análise documental. Essa análise contribuiu para a elaboração dos questionários na etapa posterior.

A terceira etapa foi realizada de forma semelhante ao estudo feito por Montezano *et al* (2021), no qual um questionário elaborado em *Google Forms* e com escala de concordância tipo *likert* foi aplicado para identificar a percepção e avaliar as competências organizacionais

de um órgão público federal. Os dados coletados foram utilizados para realização de estatística descritiva e testes estatísticos.

Dessa forma, na terceira etapa, foi aplicado um questionário os egressos do curso de administração e divididos em dois grupos: os ex-membros da AD&M que se graduaram no curso de administração entre 2017 e 2020; e ex-alunos do curso de administração que não fizeram parte da empresa júnior, e que se graduaram entre 2017 e 2020. Esses períodos foram escolhidos, visto que os egressos com mais de cinco anos têm dificuldades em relatar as atividades desempenhadas (VALADÃO JÚNIOR; ALMEIDA; MEDEIROS, 2014). No questionário encontram-se as competências pesquisadas e utilizadas no relatório do *World Economic Forum* sobre o futuro dos trabalhos.

Uma fase de pré-teste foi realizada, com a finalidade de garantir a adequação do instrumento de coleta de dados aos respondentes (GIL, 2008). Ao todo, 7 participantes responderam ao questionário pré-teste entre 15/09/2021 e 17/09/2021 e o avaliaram, propondo melhorias no formato e no conteúdo. Devido à dificuldade do entendimento em algumas definições das competências analisadas pelo *World Economic Forum*, foram realizadas alterações nas definições dessas competências com o objetivo de facilitar o entendimento, mantendo o significado das mesmas. Na seção de apêndice (apêndice 4), encontra-se as definições das competências relacionadas com as perguntas realizadas. Entre os dias 20/09/2021 e 06/10/2021 foi realizado a coleta de dados com a versão definitiva.

O questionário teve como base o objetivo geral e objetivos específicos definidos na introdução e teve suas questões baseadas pelos tópicos delimitados pelo referencial teórico e seus relativos conceitos. No apêndice 5 deste documento encontra-se um quadro com a relação das competências, fundamentação teórica e questões do questionário.

A escala tipo *Likert*, numerada de 1 a 6, foi escolhida para compor a base da maioria das respostas. Nas questões 6 a 32, foram realizadas perguntas para identificar a percepção dos respondentes em relação a aquisição de determinadas competências em contextos diferentes (disciplinas do curso, estágios, empresa júnior e outros projetos de extensão), com o objetivo de se obter respostas de ordenamento contínuo e crescente indo desde o “discordo totalmente” a “concordo totalmente”. Nas questões de 35 a 50, foram realizadas perguntas para identificar a presença da competência no indivíduo, com o objetivo de se obter respostas de ordenamento contínuo e crescente indo desde “nunca” a “sempre”. Dessa forma, participante indica o seu nível de discordância/concordância caracterizados pelos graus totalmente, muito e pouco, em

relação às sentenças apresentadas no questionário. A escala com intensidades maiores nos extremos facilita a análise e aplicação de testes estatísticos com cálculos de percentis e mediana, ajudando a demonstrar graus de concentração das respostas nas alternativas.

O questionário foi aplicado de forma *online* (via *Google Forms*) pela sua facilidade (e gratuidade), seguindo o método Bola de Neve. Segundo Costa (2018), nesse método, a formação da amostra não é determinada previamente. O mesmo autor ainda explica que “inicialmente, o pesquisador especifica as características que os membros da amostra deverão ter, depois identifica uma pessoa ou um grupo de pessoas congruentes aos dados necessários, na sequência, apresenta a proposta do estudo e, após obter/registrar tais dados, solicita que o(s) participante(s) da pesquisa indique(m) outra(s) pessoa(s) pertencente(s) à mesma população-alvo” (COSTA, 2018, p. 19). Perante isso, aplicando de forma online, é possível obter um maior alcance de participantes e o instrumento de coleta de dados permite fazer perguntas sobre intenções, atitudes e dados demográficos ao participante. (MALHOTRA, 2019). O questionário aplicado pode ser conferido na seção de apêndice deste documento (apêndice 3).

Segundo o Anuário Estatístico fornecido pela Universidade de Brasília (2020), de 2015 a 2019, houve um total de 959 alunos formados em Administração no período. Em 2015, 2016, 2017, 2018 e 2019, tiveram 156, 340, 168, 145 e 150 alunos formados, respectivamente. Caso a média seja mantida para 2020, estima-se 654 alunos formados no período de 2017 a 2020. Esperava-se alcançar uma quantidade de respondentes de cerca de 40 de cada grupo (aqueles que tiveram passagem pela AD&M e aqueles que não tiveram) para viabilizar os testes estatísticos. Ao todo, o questionário teve 102 respostas e apenas 85 validadas. Foram obtidas 45 respostas daqueles que tiveram passagem pela empresa júnior e 40 que não tiveram.

Para o procedimento de análise de dados, foram realizados três testes estatísticos, conforme Siegel e Castellan (2017): os testes de aderência Qui-quadrado e Kolmogorov-Smirnov; e o teste de proporções. O teste de aderência do Qui-quadrado foi feito para identificar se havia concentração das respostas em alguma alternativa considerando todos os respondentes.

Primeiro, foram estabelecidas duas hipóteses:

H₀) Não há preferência por um fator específico, ou seja, as respostas se distribuem igualmente por todas as alternativas ($r_1 = r_2 = r_3 = r_4 = r_5 = r_6$);

H₁) Há preferência por um fator específico, ou seja, as respostas são diferentes ($r_1 \neq r_2 \neq r_3 \neq r_4 \neq r_5 \neq r_6$).

O cálculo foi feito da seguinte maneira:

$$X^2 = \sum_{i=k}^n \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Com grau de liberdade = k-1

Onde:

O_i = frequência absoluta observada;

E_i = frequência absoluta esperada;

k = número de classes de respostas (no caso 6 alternativas).

O teste foi feito com o nível de significância com α igual a 0,05. Isto significa que as conclusões do teste têm (1 - α) de confiabilidade, ou seja, 95% de confiabilidade.

São três conclusões possíveis do teste:

- I. Aceitar H_0 – incerteza em relação a resposta – o grupo não tem preferência;
- II. Rejeitar H_0 – o grupo tem preferência (positiva ou negativa) por aquele fator;

No caso de rejeição de H_0 , então utilizou-se o cálculo da mediana e percentil 75% para identificar se a concentração estava do lado da discordância (itens de 1 a 3 na escala) ou concordância (itens de 4 a 6 na escala).

Seguindo a mesma lógica do Qui-quadrado, o teste de aderência Kolmogorov-Smirnov foi realizado para identificar se havia concentração das respostas em alguma alternativa considerando o grupo de respondentes que participaram de empresa júnior e aqueles que não participaram. As hipóteses para esse teste são as mesmas do Qui-quadrado:

H_0) Não há preferência por um fator específico, ou seja, as respostas se distribuem igualmente por todas as alternativas ($r_1 = r_2 = r_3 = r_4 = r_5 = r_6$);

H_1) Há preferência por um fator específico, ou seja, as respostas são diferentes ($r_1 \neq r_2 \neq r_3 \neq r_4 \neq r_5 \neq r_6$).

O cálculo é realizado da seguinte maneira:

$$D_{calculado} = \sup |F_0(x) - F_n(x)|$$

Onde:

$F_0(x)$ = frequência esperada acumulada;

$S_n(x)$ = frequência observada acumulada.

Se $D_{\text{calculado}}$ for menor ou igual ao valor crítico tabelado (D_n), em função de um nível α de significância, as distribuições são consideradas não aderentes e se $D_{\text{calculado}}$ for maior que o D_n as distribuições são aderentes. O valor de D_n é tabelado para N indivíduos, para um valor de N maior que 40, o valor de D_n será dado pela seguinte fórmula:

Para $\alpha = 5\%$:

$$\frac{1,36}{\sqrt{N}}$$

São três conclusões possíveis do teste:

- I. Aceitar H_0 – incerteza em relação a resposta – o grupo não tem preferência;
- II. Rejeitar H_0 – o grupo tem preferência (positiva ou negativa) por aquele fator;

Já o teste de proporções foi realizado para comparar as respostas dos grupos e averiguar se duas proporções são diferentes apenas por casualidade ou se a diferença é estatisticamente relevante (STEVENSON, 2001).

Para esse teste, as hipóteses são:

H_0) $p_1=p_2$;

H_1) $p_1 \neq p_2$ ou $p_1 > p_2$ ou $p_1 < p_2$.

O pressuposto é que as respostas dos grupos são independentes - são provenientes de duas populações diferentes e, desta forma, se aceito H_1 , são estatisticamente diferentes.

Para o cálculo, tem-se:

$$z = \left| \frac{\left(\frac{x_1}{n_1}\right) - \left(\frac{x_2}{n_2}\right)}{\sqrt{p(1-p) \left(\left(\frac{1}{n_1}\right) + \left(\frac{1}{n_2}\right)\right)}} \right|$$

Onde:

X_1 : quantidade de respostas na alternativa analisada da amostra 1.

X_2 : quantidade de respostas na alternativa analisada da amostra 2.

N_1 : tamanho da amostra 1.

N_2 : tamanho da amostra 2.

$$p = \frac{x_1 + x_2}{n_1 + n_2}$$

O valor utilizado para H_0 de $Z(0,05) = 1,96$. Para Z menor que 1,96, rejeita-se H_0 .

São três conclusões possíveis do teste:

- I. Aceitar H_0 – não há diferença significativa nas respostas dos grupos analisados;
- II. Rejeitar H_0 – há diferença significativa nas respostas dos grupos analisados;

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para este capítulo, denominou-se de grupo 1 aqueles que não participaram da Empresa Júnior e grupo 2 aqueles que participaram. O grupo 1 corresponde a 40 (47%) respostas e o grupo 2 a 45 (53%).

4.1 Perfil demográfico

A pesquisa contou com a participação de 85 pessoas, egressos do curso de Administração da Universidade de Brasília, com idades entre 19 a 29 anos, tendo a maior concentração de participantes a faixas etária de 25 a 29 anos (63,5%) (Tabela 1). Em relação à distribuição dos participantes quanto ao gênero, a quantidade de homens foi ligeiramente maior do que de mulheres, 50,6% e 49,4%, respectivamente (Tabela 2).

Tabela 1 - Frequência de participantes por faixa etária

Faixa Etária	Participantes	Porcentagens
19 a 24 anos	31	36,5%
25 a 29 anos	54	63,5%
Total	85	100%

Fonte: Elaborado pelo autor, com base na pesquisa realizada

Tabela 2 - Distribuição de participantes por gênero e grupo

Gênero	Grupo 1	Grupo 2	Total
Mulheres	19	23	42
Homens	21	22	43
Prefiro não responder			
Total	40	45	85

Fonte: Elaborado pelo autor, com base na pesquisa realizada

Já a distribuição de renda média familiar (Tabela 3) entre os participantes se concentrou nas faixas de R\$ 10.788,56 a R\$ 22.749,24 (34,12%) e mais de R\$ 22.716,98 (25,9%), fazendo referência aos intervalos de renda média relativos às Classes B1 e A, respectivamente, de acordo com o Critério Brasil 2021 para Estratificação Social da Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa (ABEP, 2021 p.3). Este critério considera como a renda média domiciliar para o país o valor de R\$3.333,97, o que indica que ao menos 84,7% dos participantes da pesquisa têm renda média familiar superior à média nacional.

Tabela 3 - Distribuição de Renda Média Familiar mensal por gênero

Classe (ABEP, 2021)	RENDA MÉDIA	TOTAL	Mulheres	Homens
		(n=85)	(n=42)	(n=43)
C2	R\$ 1.894,96 a R\$ 3.194,33	2,4%	2,4%	0,0%
C1	R\$ 3.194,34 a R\$ 5.721,72	9,4%	3,5%	5,9%
B2	R\$ 5.721,73 a R\$ 10.788,56	24,7%	12,9%	11,8%
B1	R\$ 10.788,56 a R\$ 22.749,24	34,1%	18,8%	15,3%
A	Mais de R\$ 22.749,24	25,9%	11,8%	14,1%
-	Prefiro não responder	3,5%	0,0%	3,5%

Fonte: Elaborado pelo autor, com base na pesquisa realizada

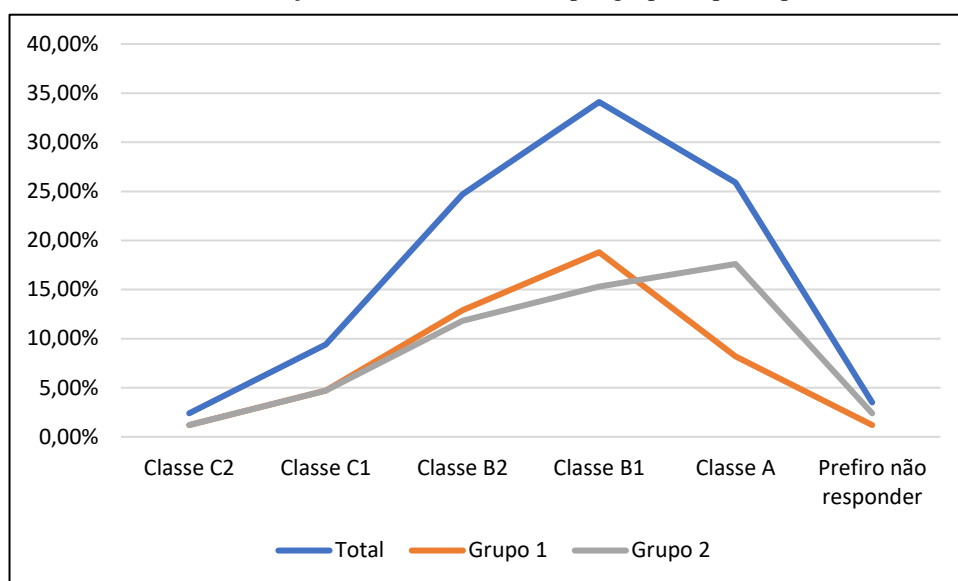
Ao comparar a renda média familiar por faixa etária, nota-se que a maior concentração de pessoas que pertencem à Classe A está presente no grupo 2, enquanto o grupo 1 está concentrada nas Classes B1 e B2, conforme Tabela 4 e gráfico 1.

Tabela 4 - Distribuição de Renda Média Familiar mensal por grupo de participantes

Classe (ABEP, 2021)	RENDA MÉDIA	TOTAL	Grupo 1	Grupo 2
		(n=85)	(n=40)	(n=45)
C2	R\$ 1.894,96 a R\$ 3.194,33	2,4%	1,2%	1,2%
C1	R\$ 3.194,34 a R\$ 5.721,72	9,4%	4,7%	4,7%
B2	R\$ 5.721,73 a R\$ 10.788,56	24,7%	12,9%	11,8%
B1	R\$ 10.788,56 a R\$ 22.749,24	34,1%	18,8%	15,3%
A	Mais de R\$ 22.749,24	25,9%	8,2%	17,6%
-	Prefiro não responder	3,5%	1,2%	2,4%

Fonte: Elaborado pelo autor, com base na pesquisa realizada

Gráfico 1 - Distribuição de Classe Econômica por grupo de participantes



Fonte: Elaborado pelo autor, com base na pesquisa realizada

Com relação a estar atualmente trabalhando, 18,8% declararam que não o fazem. No grupo 1, 70% estão trabalhando, enquanto no grupo 2, 91,1%. Com o teste de proporções Z, rejeita-se H_0 , mostrando uma diferença significativa nas respostas dos grupos analisados. Isso permite afirmar que entre os respondentes que passaram pela empresa júnior (grupo 2) possuem uma maior taxa de empregabilidade (Tabela 5). Nota-se a alta empregabilidade dos ex-alunos de forma geral, com uma taxa de mais de 80%.

Tabela 5 - Situação de empregabilidade por grupo

SITUAÇÃO	TOTAL (n=85)	Grupo 1 (n=40)	Grupo 2 (n=45)	Z	Decisão
Não trabalha	18,8%	30,0%	8,9%	2,49	Rejeita H_0
Trabalha	81,2%	70,0%	91,1%	2,49	Rejeita H_0

Fonte: Elaborado pelo autor, com base na pesquisa realizada

Apesar disso, não é possível concluir que há diferença significativa entre a renda mensal familiar de quem trabalha e quem não trabalha, de acordo com o teste de proporções Z, onde todas as decisões foram de aceitar H_0 (Tabela 6).

Tabela 6 - Distribuição de Renda Média Familiar mensal por empregabilidade

Classe (ABEP, 2021)	TOTAL	Não trabalha	Trabalha	Z	Decisão
Classe C2	22	3	19	0,72	Aceita H0
Classe C1	3	0	3	0,85	Aceita H0
Classe B2	2	0	2	0,69	Aceita H0
Classe B1	29	7	22	0,90	Aceita H0
Classe A	8	0	8	1,43	Aceita H0
Prefiro não responder	21	6	15	1,32	Aceita H0

Fonte: Elaborado pelo autor, com base na pesquisa realizada

4.2 Resultados dos testes estatísticos

As análises, a seguir, são baseadas pelos resultados obtidos com a realização do Testes Qui-Quadrado (X^2) aplicado nas questões 6 a 32 e 35 a 50, em que a amostra total foi, primeiramente, dividida em grupos 1 e 2, o que permitiu analisar a concentração de respostas em algum dos níveis de concordância/discordância, bem como as possíveis divergências entre os participantes de cada grupo.

Os resultados do teste Qui-quadrado tiveram como resultado a decisão de rejeitar H_0 quase todas as questões de 6 a 32 e em todas as questões de 35 a 50. Para rejeitar H_0 , o valor de X^2 deveria ser maior que 11,07 para o nível de significância com α igual a 0,05. Isso significa que, naquelas questões em que se rejeitou H_0 , apresentou distribuição significativa o que permitiu indicar que houve concentração de respostas em algum dos níveis de concordância/discordância com significância estatística, indicando que a comparação entre os grupos retornou um resultado válido e, portanto, sua análise é correta. Para auxiliar na interpretação dos resultados, foi-se calculada a mediana e o percentil 75%, expressos no formato de frequência relativa, conforme exposto nas análises a seguir.

O teste de Kolmogorov (D) segue a mesma linha de raciocínio do Qui-quadrado e foi aplicado da mesma forma, porém para as análises onde a amostra foi até 45.

Após a realização dos testes Qui-Quadrado e Kolmogorv, surgiu a necessidade de comparar as respostas apresentadas pelos grupos. Para isso foi realizado o teste de proporções (Z) que indica se a distribuição de participantes em cada nível de concordância é diferente

apenas por casualidade ou se essa diferença é estatisticamente relevante, permitindo a comparação de respostas.

O teste retorna o valor Z , calculado com base no valor definido para o nível de significância ($Z(0,05) = 1,96$), o que indica que a probabilidade desse resultado estar correto é de 95%. Quando o valor de Z é superior a 1,96, têm-se como resultado a rejeição a H_0 , indicando que as proporções são estatisticamente diferentes.

4.2.1 Desenvolvimento de competências nas disciplinas do curso

Os resultados do teste Qui-quadrado tiveram como resultado a decisão de rejeitar H_0 quase todas as questões de 6 a 32 referente a ter adquirido as competências nas disciplinas do curso (Tabela 7). Isso permite indicar que houve concentração de respostas em algum dos níveis de concordância/discordância com significância estatística. H_0 foi aceito em três competências: (1) coordenação e gerenciamento de tempo; (2) instrução, mentoria e ensino; e (3) inteligência emocional. Isso significa que nessas questões não há preferência por um fator específico, ou seja, as respostas se distribuem igualmente por todas as alternativas, não permitindo analisar a concentração em algum dos níveis de concordância/discordância, bem como as possíveis divergências entre os participantes de cada grupo.

Tabela 7 - Qui-quadrado computado, Mediana e Percentil 75% - Grupos 1 e 2 nas disciplinas do curso

Competência avaliada	X^2	Decisão	Mediana	Percentil de 75%
1. Análise e avaliação de sistemas	64,29	Rejeita H_0	4	4
2. Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem	39,59	Rejeita H_0	4	5
3. Atenção aos detalhes, confiabilidade	36,76	Rejeita H_0	4	5
4. Controle de qualidade e conscientização de segurança	21,66	Rejeita H_0	3	4
5. Coordenação e gerenciamento de tempo	9,94	Aceita H_0	4	5
6. Criatividade, originalidade e iniciativa	27,73	Rejeita H_0	4	5
7. Design e programação de tecnologia	161,14	Rejeita H_0	1	2
8. Destreza manual, resistência e precisão	171,87	Rejeita H_0	1	2
9. Escuta ativa	19,96	Rejeita H_0	4	5

Competência avaliada	X²	Decisão	Mediana	Percentil de 75%
10. Flexibilidade, tolerância ao estresse e resiliência	13,47	Rejeita H0	4	5
11. Gestão de pessoal	16,29	Rejeita H0	4	5
12. Gestão financeira e recursos materiais	12,62	Rejeita H0	4	4
13. Habilidades auditivas e de fala	31,82	Rejeita H0	4	5
14. Habilidades de memória e espacial	12,76	Rejeita H0	4	5
15. Instalação e manutenção de tecnologia	240,48	Rejeita H0	1	1
16. Instrução, mentoria e ensino	5,85	Aceita H0	4	5
17. Inteligência emocional	9,52	Aceita H0	4	5
18. Leitura e escrita	70,79	Rejeita H0	5	6
19. Liderança e influência social	17,42	Rejeita H0	4	5
20. Orientação de serviço	33,80	Rejeita H0	4	4
21. Pensamento analítico e inovação	22,79	Rejeita H0	4	5
22. Pensamento crítico e análise	19,68	Rejeita H0	4	5
23. Persuasão e negociação	19,68	Rejeita H0	4	5
24. Raciocínio, resolução de problemas e ideação	15,02	Rejeita H0	4	5
25. Resolução de problemas complexos	19,96	Rejeita H0	4	5
26. Solução de problemas e experiência do usuário	23,07	Rejeita H0	3	4
27. Uso, monitoramento e controle de tecnologia	23,92	Rejeita H0	3	4

Fonte: Elaborado pelo autor, com base na pesquisa realizada

Utilizando a mediana e a rejeição de H_0 , é possível sinalizar e comparar as competências adquiridas pelos ex-alunos nas disciplinas do curso de Administração em relação as assinaladas como do futuro para o mercado de trabalho no Brasil (WORLD ECONOMIC FORUM, 2020), exigidas pela Diretrizes Específicas do curso de Administração (BRASIL, 2020), e exigidas para o mercado de trabalho (SANT'ANNA; MORAES; KILIMNIK, 2005). As competências que tiveram mediana acima de 3 (indicando uma preferência pela concordância na aquisição de

tal competência) e rejeição de H_0 no teste Qui-Quadrado foram sinalizadas como adquiridas nas disciplinas do curso de Administração. O Quadro 7 a seguir resume o compilado:

QUADRO 7 - Comparativo de Competências nas disciplinas do curso

Competências	Competências adquiridas nas disciplinas do curso de Administração da UnB	Competências do futuro no Brasil (WEC, 2020)	Competências exigidas pela Diretrizes Específicas do curso de Administração (BRASIL, 2020)	Competências para o mercado de trabalho (SANT'ANNA; MORAES; KILIMNIK, 2005)
Análise e avaliação de sistemas	X	X	X	X
Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem	X			X
Atenção aos detalhes, confiabilidade	X			
Controle de qualidade e conscientização de segurança				
Coordenação e gerenciamento de tempo				
Criatividade, originalidade e iniciativa	X	X		X
Design e programação de tecnologia		X		
Destreza manual, resistência e precisão				
Escuta ativa	X			
Flexibilidade, tolerância ao estresse e resiliência	X			X
Gestão de pessoal	X		X	
Gestão financeira e recursos materiais	X		X	
Habilidades auditivas e de fala	X			
Habilidades de memória e espacial	X			
Instalação e manutenção de tecnologia				
Instrução, mentoria e ensino				
Inteligência emocional		X		X
Leitura e escrita	X			
Liderança e influência social	X	X	X	
Orientação de serviço	X	X	X	X
Pensamento analítico e inovação	X	X	X	X
Pensamento crítico e análise	X	X	X	X
Persuasão e negociação	X			X
Raciocínio, resolução de problemas e ideação	X	X	X	X
Resolução de problemas complexos	X	X	X	X
Solução de problemas e experiência do usuário		X	X	
Uso, monitoramento e controle de tecnologia		X	X	X

Fonte: Elaborado pelo autor, com base na pesquisa realizada

A partir do Quadro 7, vê-se que a maioria dos respondentes não percebem a aquisição das seguintes competências que podem ser cruciais para o desenvolvimento da carreira profissional e ingresso no mercado de trabalho dos alunos (WORLD ECONOMIC FORUM, 2020; BRASIL, 2020; SANT'ANNA; MORAES; KILIMNIK, 2005): (1) design e programação de tecnologia; (2) inteligência emocional; (3) solução de problemas e experiência do usuário; e (4) uso, monitoramento e controle de tecnologia. Vale destacar que as competências de design e programação de tecnologia e de inteligência emocional não são competências vistas como exigidas pela Diretrizes Específicas do curso de Administração, ou seja, não são vistas como competências necessárias para um administrador, segundo as Diretrizes Curriculares Nacionais (BRASIL, 2002). Isso não demonstra uma falha do curso, mas sim que mudanças serão necessárias visto o avanço da tecnologia.

Considerando apenas as questões nas quais se rejeita H_0 no teste do Qui-Quadrado, foi realizado o teste de proporções (Z) entre os grupos 1 e 2 com as competências analisadas para a concordância em ter adquirido tal competência (Tabela 8).

Tabela 8 - Resultados dos Testes de Proporções de concordância - Grupos 1 e 2 nas disciplinas do curso

Competências	Z	Decisão (Concordância)	Proporção Grupo 1	Proporção Grupo 2	Mediana
1. Análise e avaliação de sistemas	2,59	Rejeita H_0	80%	53%	4
2. Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem	3,96	Rejeita H_0	88%	47%	4
3. Atenção aos detalhes, confiabilidade	1,93	Aceita H_0	78%	58%	4
4. Controle de qualidade e conscientização de segurança	0,21	Aceita H_0	40%	38%	3
5. Coordenação e gerenciamento de tempo	-	-	73%	51%	4
6. Criatividade, originalidade e iniciativa	2,22	Rejeita H_0	73%	49%	4
7. Design e programação de tecnologia	0,56	Aceita H_0	10%	7%	1
8. Destreza manual, resistência e precisão	3,12	Rejeita H_0	25%	2%	1
9. Escuta ativa	2,97	Rejeita H_0	80%	49%	4
10. Flexibilidade, tolerância ao estresse e resiliência	3,55	Rejeita H_0	80%	42%	4
11. Gestão de pessoal	1,93	Aceita H_0	68%	47%	4
12. Gestão financeira e recursos materiais	2,94	Rejeita H_0	68%	36%	4
13. Habilidades auditivas e de fala	3,10	Rejeita H_0	93%	64%	4

Competências	Z	Decisão (Concordância)	Proporção Grupo 1	Proporção Grupo 2	Mediana
14. Habilidades de memória e espacial	1,73	Aceita H0	68%	49%	4
15. Instalação e manutenção de tecnologia	0,15	Aceita H0	8%	7%	1
16. Instrução, mentoria e ensino	-	-	60%	42%	4
17. Inteligência emocional	-	-	78%	47%	4
18. Leitura e escrita	2,06	Rejeita H0	88%	69%	5
19. Liderança e influência social	2,27	Rejeita H0	75%	51%	4
20. Orientação de serviço	1,73	Aceita H0	68%	49%	4
21. Pensamento analítico e inovação	2,91	Rejeita H0	78%	47%	4
22. Pensamento crítico e análise	2,94	Rejeita H0	85%	56%	4
23. Persuasão e negociação	2,47	Rejeita H0	75%	49%	4
24. Raciocínio, resolução de problemas e ideação	1,73	Aceita H0	78%	60%	4
25. Resolução de problemas complexos	3,78	Rejeita H0	88%	49%	4
26. Solução de problemas e experiência do usuário	2,02	Rejeita H0	40%	20%	3
27. Uso, monitoramento e controle de tecnologia	1,07	Aceita H0	38%	27%	3

Fonte: Elaborado pelo autor, com base na pesquisa realizada

É possível perceber que das 24 competências do teste de proporções, em 15 rejeitou-se H_0 e em 9 aceitou-se H_0 . Rejeitar H_0 significa que há diferença significativa nas respostas dos grupos analisados. Em todas nas quais H_0 foi rejeitado, a proporção foi maior no grupo 1, naqueles que não tiveram passagem pela empresa júnior, ou seja, as pessoas que não tiveram passagem pela empresa júnior consideram que as disciplinas do curso de Administração contribuíram mais na aquisição das competências em relação aos egressos que tiveram passagem pela AD&M.

Segundo Palassi, Marinelli e Paula (2020), a intensa dedicação as atividades da empresa júnior pode prejudicar o desempenho em sala de aula devido à dificuldade de conciliar diferentes responsabilidades ao mesmo tempo. Porém, isso não pôde ser comprovado com os respondentes dessa pesquisa, visto que a mesma se trata da percepção, e não do desempenho dos ex-alunos em sala de aula.

Há também a possibilidade de a experiência em empresa júnior ser um viés para responder a percepção da contribuição das disciplinas na aquisição de competências devido ao fato de terem a prática do que foi aprendido em sala de aula. Os egressos do grupo 2 podem ter a percepção de que apenas as disciplinas do curso não foram suficientes.

Apesar disso, é possível perceber algumas competências onde a mediana está na porção de discordância e a proporção de concordância é abaixo de 50% em ambos os grupos: (1) instalação e manutenção de tecnologia; (2) solução de problemas e experiência do usuário e (3) uso, monitoramento e controle de tecnologia. Para o grupo 2, ainda é possível perceber mais competências onde a proporção é menor que 50%. Visto isso, fez-se necessário realizar o teste de proporções (Z) entre os grupos 1 e 2 com as competências analisadas para a discordância em ter adquirido tal competência (Tabela 9). Os resultados confirmam a análise entre os respondentes de que os egressos que não tiveram passagem pela empresa júnior consideram que aprenderam mais nas disciplinas do curso do que aqueles que passaram pela AD&M.

Tabela 9 - Resultados dos Testes de Proporções de discordância - Grupos 1 e 2 nas disciplinas do curso

Competências	Z	Decisão (Discordância)	Proporção Grupo 1	Proporção Grupo 2	Mediana
1. Análise e avaliação de sistemas	2,59	Rejeita H0	20%	47%	4
2. Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem	3,96	Rejeita H0	13%	53%	4
3. Atenção aos detalhes, confiabilidade	1,93	Aceita H0	23%	42%	4
4. Controle de qualidade e conscientização de segurança	0,21	Aceita H0	60%	62%	3
5. Coordenação e gerenciamento de tempo	-	-	28%	49%	4
6. Criatividade, originalidade e iniciativa	2,22	Rejeita H0	28%	51%	4
7. Design e programação de tecnologia	0,56	Aceita H0	90%	93%	1
8. Destreza manual, resistência e precisão	3,12	Rejeita H0	75%	98%	1
9. Escuta ativa	2,97	Rejeita H0	20%	51%	4
10. Flexibilidade, tolerância ao estresse e resiliência	3,55	Rejeita H0	20%	58%	4
11. Gestão de pessoal	1,93	Aceita H0	33%	53%	4
12. Gestão financeira e recursos materiais	2,94	Rejeita H0	33%	64%	4
13. Habilidades auditivas e de fala	3,10	Rejeita H0	8%	36%	4
14. Habilidades de memória e espacial	1,73	Aceita H0	33%	51%	4

Competências	Z	Decisão (Discordância)	Proporção Grupo 1	Proporção Grupo 2	Mediana
15. Instalação e manutenção de tecnologia	0,15	Aceita H0	93%	93%	1
16. Instrução, mentoria e ensino	-	-	40%	58%	4
17. Inteligência emocional	-	-	23%	53%	4
18. Leitura e escrita	2,06	Rejeita H0	13%	31%	5
19. Liderança e influência social	2,27	Rejeita H0	25%	49%	4
20. Orientação de serviço	1,73	Aceita H0	33%	51%	4
21. Pensamento analítico e inovação	2,91	Rejeita H0	23%	53%	4
22. Pensamento crítico e análise	2,94	Rejeita H0	15%	44%	4
23. Persuasão e negociação	2,47	Rejeita H0	25%	51%	4
24. Raciocínio, resolução de problemas e ideação	1,73	Aceita H0	23%	40%	4
25. Resolução de problemas complexos	3,78	Rejeita H0	13%	51%	4
26. Solução de problemas e experiência do usuário	2,02	Rejeita H0	60%	80%	3
27. Uso, monitoramento e controle de tecnologia	1,07	Aceita H0	63%	73%	3

Fonte: Elaborado pelo autor, com base na pesquisa realizada

4.2.2 Desenvolvimento de competências em estágios

Com relação ao desenvolvimento de competências em estágios, foram um total de 80 respostas, sendo 39 pelo grupo 1 e 41 pelo grupo 2. Isso demonstra que os estágios fizeram parte da graduação de quase todos os respondentes de ambos os grupos. Os resultados do teste Qui-quadrado para o desenvolvimento de competências em estágios tiveram como resultado a decisão de aceitar H_0 em: (1) análise e avaliação de sistemas; (2) aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem; (3) controle de qualidade e conscientização de segurança; (4) gestão de pessoal; (5) instrução, mentoria e ensino; e (6) Liderança e influência social. Isso significa que as respostas se distribuem igualmente por todas as alternativas, não permitindo analisar a concentração de respostas em algum dos níveis de concordância/discordância (Tabela 10).

Tabela 10 - Qui-quadrado computado, Mediana e Percentil 75% - Grupos 1 e 2 nos estágios

Competência avaliada	X²	Decisão	Mediana	Percentil de 75%
1. Análise e avaliação de sistemas	2,08	Aceita H0	4	5
2. Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem	4,62	Aceita H0	4	5
3. Atenção aos detalhes, confiabilidade	88,20	Rejeita H0	6	6
4. Controle de qualidade e conscientização de segurança	9,71	Aceita H0	4	5
5. Coordenação e gerenciamento de tempo	26,93	Rejeita H0	5	6
6. Criatividade, originalidade e iniciativa	20,29	Rejeita H0	5	5
7. Design e programação de tecnologia	82,98	Rejeita H0	1	4
8. Destreza manual, resistência e precisão	128,15	Rejeita H0	1	3
9. Escuta ativa	47,12	Rejeita H0	5	6
10. Flexibilidade, tolerância ao estresse e resiliência	56,58	Rejeita H0	5	6
11. Gestão de pessoal	2,51	Aceita H0	4	5
12. Gestão financeira e recursos materiais	15,78	Rejeita H0	3	5
13. Habilidades auditivas e de fala	31,45	Rejeita H0	5	6
14. Habilidades de memória e espacial	16,34	Rejeita H0	4	5
15. Instalação e manutenção de tecnologia	134,79	Rejeita H0	1	2,25
16. Instrução, mentoria e ensino	3,78	Aceita H0	4	5
17. Inteligência emocional	35,68	Rejeita H0	5	6
18. Leitura e escrita	27,35	Rejeita H0	4	6
19. Liderança e influência social	6,46	Aceita H0	4	5
20. Orientação de serviço	29,75	Rejeita H0	5	6
21. Pensamento analítico e inovação	31,16	Rejeita H0	5	6
22. Pensamento crítico e análise	32,44	Rejeita H0	5	6
23. Persuasão e negociação	15,92	Rejeita H0	4	5
24. Raciocínio, resolução de problemas e ideação	18,74	Rejeita H0	5	6
25. Resolução de problemas complexos	27,21	Rejeita H0	5	5,25

Competência avaliada	X²	Decisão	Mediana	Percentil de 75%
26. Solução de problemas e experiência do usuário	14,22	Rejeita H ₀	4	6
27. Uso, monitoramento e controle de tecnologia	15,49	Rejeita H ₀	4	5,25

Fonte: Elaborado pelo autor, com base na pesquisa realizada

As competências que tiveram mediana acima de 3 e a rejeição de H₀ no teste Qui-Quadrado foram sinalizadas como adquiridas nos estágios. Dessa forma, o quadro de comparação foi realizado novamente, mas agora comparando as competências adquiridas pelos respondentes nos estágios:

QUADRO 8 - Comparativo de Competências nos estágios

Competências	Competências adquiridas nos estágios	Competências do futuro no Brasil (WEC, 2020)	Competências exigidas pela Diretrizes Específicas do curso de Administração (BRASIL, 2020)	Competências para o mercado de trabalho (SANT'ANNA; MORAES; KILIMNIK, 2005)
Análise e avaliação de sistemas		X	X	X
Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem				X
Atenção aos detalhes, confiabilidade	X			
Controle de qualidade e conscientização de segurança				
Coordenação e gerenciamento de tempo	X			
Criatividade, originalidade e iniciativa	X	X		X
Design e programação de tecnologia		X		
Destreza manual, resistência e precisão				
Escuta ativa	X			
Flexibilidade, tolerância ao estresse e resiliência	X			X
Gestão de pessoal			X	
Gestão financeira e recursos materiais			X	
Habilidades auditivas e de fala	X			
Habilidades de memória e espacial	X			
Instalação e manutenção de tecnologia				
Instrução, mentoria e ensino				
Inteligência emocional	X	X		X
Leitura e escrita	X			
Liderança e influência social		X	X	
Orientação de serviço	X	X	X	X
Pensamento analítico e inovação	X	X	X	X
Pensamento crítico e análise	X	X	X	X

Competências	Competências adquiridas nos estágios	Competências do futuro no Brasil (WEC, 2020)	Competências exigidas pela Diretrizes Específicas do curso de Administração (BRASIL, 2020)	Competências para o mercado de trabalho (SANT'ANNA; MORAES; KILIMNIK, 2005)
Persuasão e negociação	X			X
Raciocínio, resolução de problemas e ideação	X	X	X	X
Resolução de problemas complexos	X	X	X	X
Solução de problemas e experiência do usuário	X	X	X	
Uso, monitoramento e controle de tecnologia	X	X	X	X

Fonte: Elaborado pelo autor, com base na pesquisa realizada

Percebe-se aqui uma mudança em relação às competências adquiridas nas disciplinas do curso. Assim como nas empresas juniores, nos estágios as atividades nem sempre são acompanhadas por disciplinas escolares que sustentam essas práticas (LIMA; CANTAROTTI, 2011). Isso mostra a ausência em algumas das competências nos estágios com relação às exigidas pela Diretrizes Específicas do curso de Administração (BRASIL, 2020). Vale lembrar que as Diretrizes Curriculares Nacionais encorajam a aquisição de competências fora do ambiente escolar para o estreitamento de relações com o mercado de trabalho, incluindo o fortalecimento da teoria com a prática através de estágios e atividades de extensão (BRASIL, 2002).

Considerando apenas as questões nas quais se rejeita H_0 no teste do Qui-Quadrado, foi realizado o teste de proporções (Z) entre os grupos 1 e 2 para a concordância em ter adquirido tal competência nos estágios (Tabela 11). Percebe-se que no grupo 2, nessa análise, a proporção foi maior, ou seja, os respondentes que tiveram passagem pela AD&M consideram que os estágios contribuíram mais na aquisição das competências em relação aos egressos que não tiveram passagem pela empresa júnior.

Considera-se que o estágio durante a formação na graduação viabiliza o desenvolvimento de competências que contribuirão significativamente para a inserção do estudante no mercado de trabalho (OLIVEIRA et al., 2009). Conforme Silva, Coelho e Teixeira (2013), a percepção de satisfação com a experiência no estágio está relacionada com a possibilidade de desenvolvimento de competências e o aprendizado requer que o estagiário realmente exerça atividades relacionadas ao seu campo de atuação. Dessa forma, os

respondentes que tiveram passagem pela empresa júnior tiveram estágios que contribuíram mais para o desenvolvimento de competências, mostrando uma maior satisfação.

Tabela 11 - Resultados dos Testes de Proporções de concordância - Grupos 1 e 2 nos estágios

Competências	Z	Decisão (Concordância)	Proporção Grupo 1	Proporção Grupo 2	Mediana
1. Análise e avaliação de sistemas	-	-	44%	41%	4
2. Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem	-	-	38%	46%	4
3. Atenção aos detalhes, confiabilidade	1,69	Aceita H0	5%	17%	6
4. Controle de qualidade e conscientização de segurança	-	-	46%	44%	4
5. Coordenação e gerenciamento de tempo	2,02	Rejeita H0	13%	32%	5
6. Criatividade, originalidade e iniciativa	1,14	Aceita H0	21%	32%	5
7. Design e programação de tecnologia	1,54	Aceita H0	77%	61%	1
8. Destreza manual, resistência e precisão	2,46	Rejeita H0	72%	93%	1
9. Escuta ativa	2,84	Rejeita H0	5%	29%	5
10. Flexibilidade, tolerância ao estresse e resiliência	2,18	Rejeita H0	5%	22%	5
11. Gestão de pessoal	-	-	44%	51%	4
12. Gestão financeira e recursos materiais	2,00	Rejeita H0	44%	66%	3
13. Habilidades auditivas e de fala	2,12	Rejeita H0	10%	29%	5
14. Habilidades de memória e espacial	2,02	Rejeita H0	21%	41%	4
15. Instalação e manutenção de tecnologia	0,67	Aceita H0	77%	83%	1
16. Instrução, mentoria e ensino	-	-	49%	41%	4
17. Inteligência emocional	3,43	Rejeita H0	3%	32%	5
18. Leitura e escrita	2,97	Rejeita H0	10%	39%	4
19. Liderança e influência social	-	-	38%	56%	4
20. Orientação de serviço	3,24	Rejeita H0	5%	34%	5
21. Pensamento analítico e inovação	2,45	Rejeita H0	13%	37%	5
22. Pensamento crítico e análise	1,90	Aceita H0	10%	27%	5

Competências	Z	Decisão (Concordância)	Proporção Grupo 1	Proporção Grupo 2	Mediana
23. Persuasão e negociação	3,19	Rejeita H0	15%	49%	4
24. Raciocínio, resolução de problemas e ideação	0,36	Aceita H0	26%	29%	5
25. Resolução de problemas complexos	1,80	Aceita H0	13%	29%	5
26. Solução de problemas e experiência do usuário	0,17	Aceita H0	38%	37%	4
27. Uso, monitoramento e controle de tecnologia	0,26	Aceita H0	41%	44%	4

Fonte: Elaborado pelo autor, com base na pesquisa realizada

4.2.3 Desenvolvimento de competências em outros projetos de extensão

Com relação ao desenvolvimento de competências em outros projetos de extensão, foram um total de 42 respostas, sendo 18 pelo grupo 1 e 24 pelo grupo 2. Isso demonstra que esses projetos fizeram parte da graduação de metade dos respondentes de ambos os grupos. Devido ao tamanho da amostra em outros projetos de extensão, foi aplicado o teste de Kolmogorov ($D_{\text{calculado}}$). Para a amostra, o valor crítico tabelado (D_n) com α em 5% é de 0,21.

Os resultados do teste de Kolmogorov ($D_{\text{calculado}}$) no caso citado tiveram a decisão de rejeitar H_0 apenas algumas das questões de 6 a 32, conforme Tabela 12 abaixo:

Tabela 12 - Kolmogorov computado, Mediana e Percentil 75% - Grupos 1 e 2 noutros projetos de extensão

Competência avaliada	$D_{\text{calculado}}$	Decisão	Mediana	Percentil de 75%
1. Análise e avaliação de sistemas	14,3%	Aceita H0	3	4
2. Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem	9,5%	Aceita H0	4	5
3. Atenção aos detalhes, confiabilidade	23,8%	Rejeita H0	5	5,75
4. Controle de qualidade e conscientização de segurança	19,0%	Aceita H0	4	5
5. Coordenação e gerenciamento de tempo	21,4%	Rejeita H0	5	5,75
6. Criatividade, originalidade e iniciativa	23,8%	Rejeita H0	4	5
7. Design e programação de tecnologia	47,6%	Rejeita H0	1	3,75

Competência avaliada	D_{calculado}	Decisão	Mediana	Percentil de 75%
8. Destreza manual, resistência e precisão	47,6%	Rejeita H0	1	3
9. Escuta ativa	16,7%	Aceita H0	4	5
10. Flexibilidade, tolerância ao estresse e resiliência	16,7%	Aceita H0	4	6
11. Gestão de pessoal	11,9%	Aceita H0	3	5,75
12. Gestão financeira e recursos materiais	33,3%	Rejeita H0	1,5	4
13. Habilidades auditivas e de fala	21,4%	Rejeita H0	5	5,75
14. Habilidades de memória e espacial	9,5%	Aceita H0	3	5
15. Instalação e manutenção de tecnologia	52,4%	Rejeita H0	1	2
16. Instrução, mentoria e ensino	7,1%	Aceita H0	4	5
17. Inteligência emocional	21,4%	Rejeita H0	5	6
18. Leitura e escrita	23,8%	Rejeita H0	5	6
19. Liderança e influência social	9,5%	Aceita H0	4	5
20. Orientação de serviço	14,3%	Aceita H0	4	5
21. Pensamento analítico e inovação	26,2%	Rejeita H0	5	5
22. Pensamento crítico e análise	26,2%	Rejeita H0	5	6
23. Persuasão e negociação	4,8%	Aceita H0	4	5
24. Raciocínio, resolução de problemas e ideação	26,2%	Rejeita H0	5	5
25. Resolução de problemas complexos	11,9%	Aceita H0	4	5,75
26. Solução de problemas e experiência do usuário	16,7%	Aceita H0	3	4
27. Uso, monitoramento e controle de tecnologia	26,2%	Rejeita H0	2	4

Fonte: Elaborado pelo autor, com base na pesquisa realizada

Da mesma forma como ocorrido com o estágio, percebe-se diferenças em relação às competências adquiridas pelos respondentes em outros projetos de extensão (Quadro 9). Assim como nas empresas juniores e nos estágios, as atividades nem sempre são acompanhadas por disciplinas escolares que sustentam essas práticas, além de geralmente terem foco em algumas disciplinas em específico (LIMA; CANTAROTTI, 2011). Isso mostra a ausência em algumas

das competências em outros projetos de extensão com relação às exigidas pela Diretrizes Específicas do curso de Administração (BRASIL, 2020), mas prepara para algumas das competências relatadas pelo *World Economic Forum* (2020) a respeito das competências do futuro no Brasil.

QUADRO 9 - Comparativo de Competências em outros projetos de extensão

Competências	Competências adquiridas em outros projetos de extensão	Competências do futuro no Brasil (WEC, 2020)	Competências exigidas pela Diretrizes Específicas do curso de Administração (BRASIL, 2020)	Competências para o mercado de trabalho (SANT'ANNA; MORAES; KILIMNIK, 2005)
Análise e avaliação de sistemas		X	X	X
Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem				X
Atenção aos detalhes, confiabilidade	X			
Controle de qualidade e conscientização de segurança				
Coordenação e gerenciamento de tempo	X			
Criatividade, originalidade e iniciativa	X	X		X
Design e programação de tecnologia		X		
Destreza manual, resistência e precisão				
Escuta ativa				
Flexibilidade, tolerância ao estresse e resiliência				X
Gestão de pessoal			X	
Gestão financeira e recursos materiais			X	
Habilidades auditivas e de fala	X			
Habilidades de memória e espacial				
Instalação e manutenção de tecnologia				
Instrução, mentoria e ensino				
Inteligência emocional	X	X		X
Leitura e escrita	X			
Liderança e influência social		X	X	
Orientação de serviço		X	X	X
Pensamento analítico e inovação	X	X	X	X
Pensamento crítico e análise	X	X	X	X
Persuasão e negociação				X
Raciocínio, resolução de problemas e ideação	X	X	X	X
Resolução de problemas complexos		X	X	X
Solução de problemas e experiência do usuário		X	X	
Uso, monitoramento e controle de tecnologia		X	X	X

Fonte: Elaborado pelo autor, com base na pesquisa realizada

4.2.4 Desenvolvimento de competências na empresa júnior

No desenvolvimento de competências na empresa júnior (grupo 1), foram um total de 45 respostas. Devido ao tamanho da amostra, foi aplicado o teste de Kolmogorov (D) de aderência. Para a amostra, o valor crítico tabelado (D_n) com α em 5% é de 0,203. Os resultados do teste tiveram a decisão de aceitar H_0 em apenas quatro das questões de 6 a 32: (1) controle de qualidade e conscientização de segurança, (2) gestão financeira e recursos materiais, (3) habilidades de memória e espacial e (4) uso, monitoramento e controle de tecnologia (Tabela 13). Nessas competências, as respostas se distribuem igualmente por todas as alternativas, não permitindo analisar a concentração de respostas em algum dos níveis de concordância/discordância.

Tabela 13 - Kolmogorov computado, Mediana e Percentil 75% - Grupo 2 na empresa júnior

Competência avaliada	$D_{\text{calculado}}$	Decisão	Mediana	Percentil de 75%
1. Análise e avaliação de sistemas	37,8%	Rejeita H_0	5	6
2. Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem	44,4%	Rejeita H_0	6	6
3. Atenção aos detalhes, confiabilidade	55,6%	Rejeita H_0	6	6
4. Controle de qualidade e conscientização de segurança	17,8%	Aceita H_0	4	6
5. Coordenação e gerenciamento de tempo	51,1%	Rejeita H_0	6	6
6. Criatividade, originalidade e iniciativa	48,9%	Rejeita H_0	6	6
7. Design e programação de tecnologia	24,4%	Rejeita H_0	2	4
8. Destreza manual, resistência e precisão	54,4%	Rejeita H_0	1	2
9. Escuta ativa	44,4%	Rejeita H_0	6	6
10. Flexibilidade, tolerância ao estresse e resiliência	44,4%	Rejeita H_0	6	6
11. Gestão de pessoal	40,0%	Rejeita H_0	5	6
12. Gestão financeira e recursos materiais	17,8%	Aceita H_0	4	6
13. Habilidades auditivas e de fala	51,1%	Rejeita H_0	6	6
14. Habilidades de memória e espacial	17,8%	Aceita H_0	4	5

Competência avaliada	D_{calculado}	Decisão	Mediana	Percentil de 75%
15. Instalação e manutenção de tecnologia	41,1%	Rejeita H ₀	1	3
16. Instrução, mentoria e ensino	48,9%	Rejeita H ₀	6	6
17. Inteligência emocional	46,7%	Rejeita H ₀	5	6
18. Leitura e escrita	22,2%	Rejeita H ₀	4	6
19. Liderança e influência social	55,6%	Rejeita H ₀	6	6
20. Orientação de serviço	46,7%	Rejeita H ₀	6	6
21. Pensamento analítico e inovação	46,7%	Rejeita H ₀	6	6
22. Pensamento crítico e análise	53,3%	Rejeita H ₀	6	6
23. Persuasão e negociação	36,7%	Rejeita H ₀	5	6
24. Raciocínio, resolução de problemas e ideação	42,2%	Rejeita H ₀	5	6
25. Resolução de problemas complexos	46,7%	Rejeita H ₀	5	6
26. Solução de problemas e experiência do usuário	24,4%	Rejeita H ₀	5	6
27. Uso, monitoramento e controle de tecnologia	11,1%	Aceita H ₀	4	6

Fonte: Elaborado pelo autor, com base na pesquisa realizada

Considerando apenas as questões nas quais se rejeita H_0 no teste de Kolmogorov, foi realizado o teste de proporções (Z) entre as respostas baseadas nas disciplinas e na empresa júnior para a concordância em ter adquirido tal competência (Tabela 14). É possível perceber que das 23 competências do teste de proporções, em 21 rejeitou-se H_0 e em 2 aceitou-se H_0 . Rejeitar H_0 significa que há diferença significativa nas respostas dos grupos analisados. Em todas respostas, a proporção foi maior na aquisição da competência na empresa júnior, ou seja, os respondentes consideram que a passagem pela empresa júnior contribuiu mais na aquisição de competências do que as disciplinas do curso de Administração.

Tabela 14 - Resultados dos Testes de Proporções de concordância - Grupo 2

Competências	Z	Decisão (Concordância)	Proporção (Empresa Júnior)	Proporção (Disciplinas)	Mediana
1. Análise e avaliação de sistemas	3,45	Rejeita H ₀	87%	53%	4
2. Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem	4,02	Rejeita H ₀	87%	47%	4

Competências	Z	Decisão (Concordância)	Proporção (Empresa Júnior)	Proporção (Disciplinas)	Mediana
3. Atenção aos detalhes, confiabilidade	4,91	Rejeita H0	100%	58%	6
4. Controle de qualidade e conscientização de segurança	-	-	64%	38%	4
5. Coordenação e gerenciamento de tempo	5,08	Rejeita H0	98%	51%	5
6. Criatividade, originalidade e iniciativa	4,94	Rejeita H0	96%	49%	5
7. Design e programação de tecnologia	2,76	Rejeita H0	29%	7%	1
8. Destreza manual, resistência e precisão	1,38	Aceita H0	9%	2%	1
9. Escuta ativa	4,10	Rejeita H0	89%	49%	5
10. Flexibilidade, tolerância ao estresse e resiliência	4,92	Rejeita H0	91%	42%	5
11. Gestão de pessoal	3,77	Rejeita H0	84%	47%	4
12. Gestão financeira e recursos materiais	-	-	64%	36%	3
13. Habilidades auditivas e de fala	3,36	Rejeita H0	93%	64%	5
14. Habilidades de memória e espacial	-	-	67%	49%	4
15. Instalação e manutenção de tecnologia	2,33	Rejeita H0	24%	7%	1
16. Instrução, mentoria e ensino	4,66	Rejeita H0	89%	42%	4
17. Inteligência emocional	4,83	Rejeita H0	93%	47%	5
18. Leitura e escrita	0,00	Aceita H0	69%	69%	4
19. Liderança e influência social	5,08	Rejeita H0	98%	51%	4
20. Orientação de serviço	4,37	Rejeita H0	91%	49%	5
21. Pensamento analítico e inovação	5,12	Rejeita H0	96%	47%	5
22. Pensamento crítico e análise	3,81	Rejeita H0	91%	56%	5
23. Persuasão e negociação	3,83	Rejeita H0	87%	49%	4
24. Raciocínio, resolução de problemas e ideação	3,43	Rejeita H0	91%	60%	5
25. Resolução de problemas complexos	4,65	Rejeita H0	93%	49%	5
26. Solução de problemas e experiência do usuário	5,07	Rejeita H0	73%	20%	4
27. Uso, monitoramento e controle de tecnologia	-	-	58%	27%	4

Fonte: Elaborado pelo autor, com base na pesquisa realizada

Conforme a Brasil Júnior (2011) e a Lei 13.267 de 2016, para os respondentes, a empresa júnior do curso de Administração da Universidade de Brasília cumpre seu objetivo no quesito de formar profissionais capacitados, contribuindo para o desenvolvimento acadêmico e profissional dos associados, capacitando-os para o mercado de trabalho. Isso é possível perceber no Quadro 10, onde apenas as competências de design e programação de tecnologia e de uso, monitoramento e controle de tecnologia que são consideradas importantes para o mercado de trabalho não foram identificadas como adquiridas durante a passagem pela empresa júnior.

QUADRO 10 - Comparativo de Competências na empresa júnior

Competências	Competências adquiridas na empresa júnior	Competências do futuro no Brasil (WEC, 2020)	Competências exigidas pela Diretrizes Específicas do curso de Administração (BRASIL, 2020)	Competências para o mercado de trabalho (SANT'ANNA; MORAES; KILIMNIK, 2005)
Análise e avaliação de sistemas	X	X	X	X
Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem	X			X
Atenção aos detalhes, confiabilidade	X			
Controle de qualidade e conscientização de segurança				
Coordenação e gerenciamento de tempo	X			
Criatividade, originalidade e iniciativa	X	X		X
Design e programação de tecnologia		X		
Destreza manual, resistência e precisão				
Escuta ativa	X			
Flexibilidade, tolerância ao estresse e resiliência	X			X
Gestão de pessoal	X		X	
Gestão financeira e recursos materiais			X	
Habilidades auditivas e de fala	X			
Habilidades de memória e espacial				
Instalação e manutenção de tecnologia				
Instrução, mentoria e ensino	X			
Inteligência emocional	X	X		X
Leitura e escrita	X			
Liderança e influência social	X	X	X	
Orientação de serviço	X	X	X	X
Pensamento analítico e inovação	X	X	X	X
Pensamento crítico e análise	X	X	X	X
Persuasão e negociação	X			X
Raciocínio, resolução de problemas e ideação	X	X	X	X

Competências	Competências adquiridas na empresa júnior	Competências do futuro no Brasil (WEC, 2020)	Competências exigidas pela Diretrizes Específicas do curso de Administração (BRASIL, 2020)	Competências para o mercado de trabalho (SANT'ANNA; MORAES; KILIMNIK, 2005)
Resolução de problemas complexos	X	X	X	X
Solução de problemas e experiência do usuário	X	X	X	
Uso, monitoramento e controle de tecnologia		X	X	X

Fonte: Elaborado pelo autor, com base na pesquisa realizada

4.3 Comparativo do desenvolvimento de competências

Com as análises realizadas anteriormente, ficou claro a diferença entre o desenvolvimento de competências para os egressos nas disciplinas do curso, nos estágios, em outros projetos de extensão e na empresa júnior. Para isso, o compilado do quadro comparativo a seguir (Quadro 11) ajuda a entender a aquisição de cada competência em determinada ocasião. Reitera-se que só foram consideradas adquiridas as competências que tiveram mediana acima de 3 (indicando uma preferência pela concordância na aquisição de tal competência) e rejeição de H_0 nos testes Qui-Quadrado e Kolmogorov de aderência.

QUADRO 11 - Comparativos de competências entre frentes

Competências	Disciplinas do curso de Administração da UnB	Estágios	Outros projetos de extensão	Empresa júnior
Análise e avaliação de sistemas	X			X
Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem	X			X
Atenção aos detalhes, confiabilidade	X	X	X	X
Controle de qualidade e conscientização de segurança				
Coordenação e gerenciamento de tempo		X	X	X
Criatividade, originalidade e iniciativa	X	X	X	X
Design e programação de tecnologia				
Destreza manual, resistência e precisão				
Escuta ativa	X	X		X
Flexibilidade, tolerância ao estresse e resiliência	X	X		X
Gestão de pessoal	X			X

Competências	Disciplinas do curso de Administração da UnB	Estágios	Outros projetos de extensão	Empresa júnior
Gestão financeira e recursos materiais	X			
Habilidades auditivas e de fala	X	X	X	X
Habilidades de memória e espacial	X	X		
Instalação e manutenção de tecnologia				
Instrução, mentoria e ensino				X
Inteligência emocional		X	X	X
Leitura e escrita	X	X	X	X
Liderança e influência social	X			X
Orientação de serviço	X	X		X
Pensamento analítico e inovação	X	X	X	X
Pensamento crítico e análise	X	X	X	X
Persuasão e negociação	X	X		X
Raciocínio, resolução de problemas e ideação	X	X	X	X
Resolução de problemas complexos	X	X		X
Solução de problemas e experiência do usuário		X		X
Uso, monitoramento e controle de tecnologia		X		

Fonte: Elaborado pelo autor, com base na pesquisa realizada

Apesar de diversas competências estarem presentes nas quatro frentes abordadas neste estudo, a competência de instrução, mentoria e ensino aparece apenas na aquisição durante a empresa júnior e a competência de uso, monitoramento e controle de tecnologia apenas em estágios. As únicas competências que não foram possíveis de verificar a aquisição foram (1) controle de qualidade e conscientização de segurança, (2) design e programação de tecnologia, (3) destreza manual, resistência e precisão e (4) instalação e manutenção de tecnologia.

Com isso, além das empresas juniores contribuem para sua formação profissional com o desenvolvimento de competências e a oportunidade de aplicação prática dos conhecimentos adquiridos em sala de aula, conforme seu propósito (FERNANDES; SILVA, 2017; VALADÃO JÚNIOR, ALMEIDA; MEDEIROS, 2014; LIMA; CANTAROTTI, 2011; PALASSI; MARTINELLI; PAULA, 2020), é possível afirmar também que, entre os respondentes, a empresa júnior pode desenvolver competências que não são abordadas em sala de aula e que podem ser cruciais para o ingresso no mercado de trabalho (WORLD ECONOMIC FORUM, 2020; BRASIL, 2020; SANT'ANNA; MORAES; KILIMNIK, 2005). As análises anteriores

também mostram que a empresa júnior pode atuar como uma potencializadora das competências adquiridas pelas disciplinas do curso.

Então, o quadro a seguir (Quadro 12) foi realizado com o intuito de mostrar as competências que um aluno do curso de Administração da Universidade de Brasília pode adquirir durante a sua formação acadêmica, conforme análises anteriores. Vale lembrar que a competência de uso, monitoramento e controle de tecnologia foi constatada como relevante apenas em estágios, o que muitas vezes pode não se refletir em um ambiente acadêmico. Apenas a competência de design e programação de tecnologia não esteve presente dentre uma possível a ser adquirida durante a formação. Ressalta-se que ela não é exigida pela Diretrizes Específicas do curso de Administração, ou seja, não é necessária para um administrador, segundo as Diretrizes Curriculares Nacionais (BRASIL, 2002).

QUADRO 12 - Comparativos de competências que podem ser adquiridas

Competências	Competências que podem ser adquiridas durante a formação de Administração na Universidade de Brasília	Competências do futuro no Brasil (WEC, 2020)	Competências exigidas pela Diretrizes Específicas do curso de Administração (BRASIL, 2020)	Competências para o mercado de trabalho (SANT'ANNA; MORAES; KILIMNIK, 2005)
Análise e avaliação de sistemas	X	X	X	X
Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem	X			X
Atenção aos detalhes, confiabilidade	X			
Controle de qualidade e conscientização de segurança				
Coordenação e gerenciamento de tempo	X			
Criatividade, originalidade e iniciativa	X	X		X
Design e programação de tecnologia		X		
Destreza manual, resistência e precisão				
Escuta ativa	X			
Flexibilidade, tolerância ao estresse e resiliência	X			X
Gestão de pessoal	X		X	
Gestão financeira e recursos materiais	X		X	
Habilidades auditivas e de fala	X			
Habilidades de memória e espacial	X			
Instalação e manutenção de tecnologia				
Instrução, mentoria e ensino	X			
Inteligência emocional	X	X		X
Leitura e escrita	X			
Liderança e influência social	X	X	X	
Orientação de serviço	X	X	X	X

Competências	Competências que podem ser adquiridas durante a formação de Administração na Universidade de Brasília	Competências do futuro no Brasil (WEC, 2020)	Competências exigidas pela Diretrizes Específicas do curso de Administração (BRASIL, 2020)	Competências para o mercado de trabalho (SANT'ANNA; MORAES; KILIMNIK, 2005)
Pensamento analítico e inovação	X	X	X	X
Pensamento crítico e análise	X	X	X	X
Persuasão e negociação	X			X
Raciocínio, resolução de problemas e ideação	X	X	X	X
Resolução de problemas complexos	X	X	X	X
Solução de problemas e experiência do usuário	X	X	X	
Uso, monitoramento e controle de tecnologia	X	X	X	X

Fonte: Elaborado pelo autor, com base na pesquisa realizada

4.4 Presença de competências

As questões de 35 a 50 podem informar a presença ou ausência de determinada competência no indivíduo de acordo com sua percepção em relação a si mesmo. No teste do Qui-quadrado foi rejeitado H_0 em todas as questões, permitindo indicar que houve concentração de respostas em algum dos níveis de nunca/sempre com significância estatística (Quadro 13). Com os valores da mediana, é possível perceber que há a presença das competências avaliadas na grande maioria dos respondentes.

Segundo Fleury e Fleury (2001), a competência é um conjunto de capacidades humanas (conhecimentos, habilidades e atitudes), estoque de recursos que o indivíduo detém. A presença competência de instrução mentoria e ensino que foi constatada apenas pela maioria que participou da empresa júnior mostra que algumas competências podem ser adquiridas em outros momentos fora da graduação.

QUADRO 13 - Qui-quadrado computado, Mediana e Percentil 75% - Grupos 1 e 2

Competência avaliada	Pergunta	X^2	Decisão	Mediana	Percentil de 75%
Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem	Procuro aprender coisas novas por conta própria para resolver problemas.	107,35	Rejeita H_0	5	6

Competência avaliada	Pergunta	X²	Decisão	Mediana	Percentil de 75%
Atenção aos detalhes, confiabilidade	Sou honesto, avalio as consequências de minhas ações para a empresa e para os demais e sou capaz de mudar de atitude se percebo que algum comportamento pode prejudicar alguém.	210,98	Rejeita H0	6	6
Atenção aos detalhes, confiabilidade / Criatividade, originalidade e iniciativa	As pessoas confiam no meu trabalho e na minha capacidade de entrega.	147,73	Rejeita H0	5	6
Coordenação e gerenciamento de tempo	Atraso na entrega das tarefas.	75,02	Rejeita H0	2	2
Escuta ativa	Interrompo o que as pessoas estão dizendo para dar o meu ponto de vista.	90,55	Rejeita H0	2	2
Flexibilidade, tolerância ao estresse e resiliência	Controlo minhas emoções em situações de alto estresse.	94,51	Rejeita H0	5	5
Gestão de pessoal	Motivo pessoas a atingir determinado objetivo.	81,52	Rejeita H0	5	5
Habilidades auditivas e de fala	As pessoas interpretam de forma errada o que eu quis dizer.	137,99	Rejeita H0	2	3
Instrução, mentoria e ensino	Me atrapalho quando preciso dar instruções para alguém fazer algo.	102,69	Rejeita H0	2	3
Inteligência emocional	Percebo as reações das pessoas e entendo o porquê das reações.	110,88	Rejeita H0	5	5
Leitura e escrita	Erro contas matemáticas e me atrapalho com os resultados.	54,41	Rejeita H0	2	3
Liderança e influência social	As pessoas pedem minha opinião para resolver um problema.	95,07	Rejeita H0	5	5
Orientação de serviço	Tenho paciência para ensinar meu colega de trabalho.	94,36	Rejeita H0	5	6
Persuasão e negociação	Consigo fazer a minha opinião ser aceita pelas pessoas.	85,47	Rejeita H0	5	5
Raciocínio, resolução de problemas e ideação	Identifico os principais pontos de problemas nas tarefas mais complexas.	66,69	Rejeita H0	5	5
Resolução de problemas complexos	Proponho soluções para problemas nas tarefas mais complexas.	112,58	Rejeita H0	5	5

Fonte: Elaborado pelo autor, com base na pesquisa realizada

No teste de proporções foi aceito H_0 em todas as questões, não permitindo indicar que há diferença significativa nas respostas dos grupos analisados (Tabela 15), ou seja, apesar de

demonstrar a aquisição nas competências analisadas, não é possível fazer uma comparação entre os grupos 1 e 2.

Tabela 15 - Resultados dos Testes de Proporções de concordância - Grupos 1 e 2

Competências	Z	Decisão (Concordância)	Proporção Grupo 1	Proporção Grupo 2	Mediana
Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem	0,12	Aceita H0	95%	96%	5
Atenção aos detalhes, confiabilidade	0,08	Aceita H0	3%	2%	6
Atenção aos detalhes, confiabilidade / Criatividade, originalidade e iniciativa	0,80	Aceita H0	73%	64%	5
Coordenação e gerenciamento de tempo	0,48	Aceita H0	3%	4%	2
Escuta ativa	0,24	Aceita H0	63%	60%	2
Flexibilidade, tolerância ao estresse e resiliência	0,47	Aceita H0	55%	60%	5
Gestão de pessoal	0,48	Aceita H0	3%	4%	5
Habilidades auditivas e de fala	1,56	Aceita H0	50%	67%	2
Instrução, mentoria e ensino	0,95	Aceita H0	0%	2%	2
Inteligência emocional	0,12	Aceita H0	5%	4%	5
Leitura e escrita	0,47	Aceita H0	55%	60%	2
Liderança e influência social	0,05	Aceita H0	55%	56%	5
Orientação de serviço	1,14	Aceita H0	80%	89%	5
Persuasão e negociação	1,31	Aceita H0	65%	78%	5
Raciocínio, resolução de problemas e ideação	0,33	Aceita H0	95%	93%	5
Resolução de problemas complexos	0,55	Aceita H0	0,75	0,8	5

Fonte: Elaborado pelo autor, com base na pesquisa realizada

4.5 Competências necessárias no mercado de trabalho

No relatório do futuro do trabalho do *World Economic Forum* (2020), é possível observar as competências emergentes e competências cujo as empresas estão focando atualmente nos seus programas de aprimoramento e requalificação. As competências

emergentes tratam-se daquelas como sendo cada vez mais importante dentro das organizações. Já nas competências atuais, são aquelas nas quais as empresas estão focando seus esforços.

Para comparar com as competências emergentes, pode-se comparar com as respostas dos participantes com relação as competências que acreditam que as empresas valorizam na contratação. Já para as competências atuais, pode-se comparar com as respostas relacionadas as competências que ajudaram a ingressar no mercado de trabalho. O Quadro 14 mostra essa comparação, ordenado pela frequência das respostas. Esse quadro foi feito com base no Quadro 4 do item 2.2 deste documento, para facilitar o entendimento do *World Economic Forum (2020)* e dos respondentes da pesquisa com relação ao mercado de trabalho.

QUADRO 14 - As principais competências emergentes e atuais no Brasil, ordenado por frequência

Ordem	Competências Emergentes (WEC, 2020)	Competências que as empresas valorizam	Competências Atuais (WEC, 2020)	Competências que ajudaram a ingressar no mercado de trabalho
1	Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizado	Raciocínio, resolução de problemas e ideação (44%)	Liderança e influência social	Pensamento crítico e análise (53%)
2	Pensamento analítico e inovação	Pensamento crítico e análise (41%)	Pensamento analítico e inovação	Atenção aos detalhes, confiabilidade (49%)
3	Criatividade, originalidade e iniciativa	Resolução de problemas complexos (39%)	Aprendizagem ativa e aprendizagem de estratégias	Criatividade, originalidade e iniciativa (41%)
4	Liderança e influência social	Pensamento analítico e inovação (38%)	Pensamento crítico e análise	Flexibilidade, tolerância ao estresse e resiliência (38%)
5	Inteligência emocional	Criatividade, originalidade e iniciativa (34%)	Design e programação de tecnologia	Raciocínio, resolução de problemas e ideação (36%)
6	Pensamento crítico e análise	Flexibilidade, tolerância ao estresse e resiliência (34%)	Orientação de serviço	Pensamento analítico e inovação (34%)
7	Resolução de problemas complexos	Atenção aos detalhes, confiabilidade (33%)	Raciocínio, resolução de problemas e ideação	Coordenação e gerenciamento de tempo (32%)
8	Flexibilidade, tolerância ao estresse e resiliência	Inteligência emocional (33%)	Gestão de pessoal	Inteligência emocional (29%)
9	Design e programação de tecnologia	Liderança e influência social (32%)	Criatividade, originalidade e iniciativa	Habilidades auditivas e de fala (28%)
10	Orientação de serviço	Coordenação e gerenciamento de tempo (27%)	Resiliência, tolerância ao estresse e flexibilidade	Resolução de problemas complexos (24%)
11	Raciocínio, resolução de problemas e ideação	Design e programação de tecnologia (22%)		
12	Solução de problemas e experiência do usuário	Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem (20%)		

Ordem	Competências Emergentes (WEC, 2020)	Competências que as empresas valorizam	Competências Atuais (WEC, 2020)	Competências que ajudaram a ingressar no mercado de trabalho
13	Uso, monitoramento e controle de tecnologia	Habilidades auditivas e de fala (13%)		
14	Análise e avaliação de sistemas	Gestão de pessoal (12%)		
15	Persuasão e negociação	Persuasão e negociação (11%)		

Fonte: Elaborado pelo autor, com base na pesquisa realizada

Percebe-se que, atualmente, das competências listadas como emergentes, apenas (1) orientação de serviço, (2) solução de problemas e experiência do usuário, (3) uso, monitoramento e controle de tecnologia e (4) análise e avaliação de sistemas não foram classificadas pelos respondentes entre as 15 competências que as empresas mais valorizam ao contratar uma pessoa. A competência de uso, monitoramento e controle de tecnologia foi percebida como adquirida pela maioria dos egressos apenas nos estágios. Vale ressaltar que apesar dos respondentes acreditarem que as empresas valorizem a competência de design e programação de tecnologia, ela não foi percebida como adquirida pela maioria dos ex-alunos.

5 CONCLUSÃO

O trabalho buscou identificar a percepção sobre as competências desenvolvidas pelos ex-alunos de uma Empresa Júnior do curso de Administração da Universidade de Brasília em relação às competências exigidas para o mercado de trabalho atual e futuro, comparativamente aos alunos, também do curso de Administração, que não tiveram a experiência da Empresa Júnior.

Diante dos resultados apresentados, considera-se que o objetivo geral do trabalho descritivo foi atingido, pois foi identificado com nível de significância razoável a percepção sobre as competências desenvolvidas pelos ex-alunos em relação às competências exigidas para o mercado de trabalho atual e futuro, comparativamente entre os egressos que fizeram parte da empresa júnior e aqueles que não o fizeram.

Perante os resultados, os egressos que passaram pela empresa júnior possuem uma maior taxa de empregabilidade, mas com alto grau de empregabilidade em ambos os grupos. É importante ressaltar que não é possível dizer o desempenho desses ex-alunos perante ao trabalho que exercem.

Foram identificadas 6 competências que na visão dos egressos foram adquiridas nas quatro esferas estudadas (disciplinas do curso, no estágio, em outros projetos de extensão e na empresa júnior): (1) atenção aos detalhes, confiabilidade; (2) criatividade, originalidade e iniciativa; (3) habilidades auditivas e de fala; (4) leitura e escrita; (5) pensamento crítico e análise e (6) raciocínio, resolução de problemas e ideação.

A partir dos testes de Qui-quadrado, Kolmogorov e de proporções, a pesquisa mostrou que aqueles alunos que passaram pela AD&M acreditam que a empresa júnior tenha contribuído para a aquisição de competências além do que eles perceberam das disciplinas do curso. Isto se explica pela oportunidade de praticar os conteúdos adquiridos nas disciplinas. Além disso, os egressos que não tiveram passagem pela empresa júnior acreditaram ter desenvolvido mais as competências nas disciplinas do curso do que aqueles que o fizeram. Porém, os estágios foram mais agregadores na aquisição de competências para os egressos que participaram da consultoria júnior. Percebe-se aqui que tanto o estágio como a passagem pela empresa Júnior são oportunidades de vivenciar na prática os conteúdos apreendidos em sala de aula.

As competências de solução de problemas e experiência do usuário e de uso, monitoramento e controle de tecnologia não foram percebidas pela maioria dos egressos como

desenvolvida nas disciplinas do curso. Isso mostra um gargalo entre as competências adquiridas pelos respondentes e as exigidas pelas Diretrizes Específicas do curso de Administração (BRASIL, 2020). Além disso, essas competências são classificadas como do futuro no Brasil pelo *World Economic Forum* (2020).

A grande contribuição teórico-práticas do estudo foi a comparação entre as competências assinaladas como adquiridas pelos egressos do curso de Administração da UnB, competências do futuro para o mercado de trabalho no Brasil (WORLD ECONOMIC FORUM, 2020), competências exigidas pela Diretrizes Específicas do curso de Administração (BRASIL, 2020), e competências exigidas para o mercado de trabalho (SANT'ANNA; MORAES; KILIMNIK, 2005). Com isso, cria-se a possibilidade da revisão do Plano Político e Pedagógico do curso de Administração da Universidade de Brasília, visando atender as competências necessárias para o futuro do mercado de trabalho no Brasil de acordo com o *World Economic Forum* (2020).

Em termos de limitações da pesquisa realizada, duas devem ser consideradas. A primeira está relacionada à avaliação das competências. As considerações foram realizadas com base na percepção dos respondentes e não foram avaliadas na prática. A segunda limitação refere-se à impossibilidade de generalização dos resultados, pois esses se referem às vivências de um grupo específico de sujeitos, não podendo, assim, serem transpostos a outros contextos.

Recomenda-se a aplicação dessa pesquisa para outras atividades oferecidas no âmbito da Universidade, como Centro Acadêmico, Liga de Mercado Financeiro e Grupos de Pesquisa no intuito de comparar se estas também contribuem para a aquisição de competências exigidas pelo mercado de trabalho. Estudos semelhantes podem ser realizados em outras áreas de formação, com diferentes empresas juniores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACEMOGLU, D.; RESTREPO, P. Robots and Jobs: Evidence from US. **Journal of Political Economy**, v. 128, n. 6, p. 2188-2244, 22 Abril 2020.
- ALMEIDA, M. L. Comércio: perfil, reestruturação e tendências. **Educação e Sociedade**, v. 18, n. 61, p. 139-158, 1997.
- AMARO, R. D. A. Da qualificação à competência: deslocamento conceitual e individualização do trabalhador. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 9, n. 7, 2008.
- ANDRÉ LUIZ MARANHÃO DE SOUZA LEÃO, S. C. B. D. M. R. S. G. V. O papel da teoria no método de pesquisa em Administração. **Revista Organizações em Contexto**, v. 5, n. 10, p. 1-16, 2009.
- BAUER, M. W.; GASKELL, G. **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2002.
- BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. **Elementos de comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira, 1992.
- BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação/Câmara de Educação Superior. PARECER CES/CNE nº 0146/2002, aprovado em 03/04/2002. **Diretrizes Curriculares Nacionais dos cursos de graduação em Direito, Ciências Econômicas, Administração, Ciências Contábeis, Turismo, Hotelaria, Secretariado Executivo, Música, Dança, Teatro e Design**, Brasília, DF, 2002.
- BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação/Câmara de Educação Superior. PARECER CES/CNE nº 438/2020, aprovado em 10/07/2020. **Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração**, Brasília, DF, 2020.
- BRASIL JÚNIOR. **Conceito Nacional de Empresa Júnior**. Confederação Brasileira de Empresas Juniores. São Paulo. 2011.
- BRASIL JÚNIOR. **Censo e Identidade 2018**. Confederação Brasileira de Empresas Juniores. São Paulo. 2019.
- BRUM, M. A. C.; BARBOSA, R. R. Comportamento de busca e uso da informação: um estudo com alunos participantes de empresas juniores. **Perspectivas em Ciência da Informação**, v. 14, n. 2, p. 52-75, 2009.

CAMPOS, K. C. D. L. et al. Empregabilidade e competências: uma análise de universitários sob a ótica de gestores de recursos humanos. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 8, n. 2, p. 159-183, 2008.

CARRIERI, A. D. P.; PIMENTEL, T. D. Significações culturais: um estudo de caso da UFMG Consultoria Júnior. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 6, n. 3, p. 137-166, 2005.

CHEETHAM, G.; CHIVERS, G. The reflective (and competent) practitioner: a model of professional competence which seeks to harmonise the reflective practitioner and competence-based approaches. **Journal of European Industrial Training**, v. 22, n. 7, p. 267-276, 1998.

CHEETHAM, G.; CHIVERS, G. Towards a holistic model of professional competence. **Journal of European Industrial Training**, v. 20, n. 5, p. 20-30, 2005.

COSTA, B. R. L. Bola de Neve Virtual: O Uso das Redes Sociais Virtuais no Processo de Coleta de Dados de uma Pesquisa Científica. **Revista interdisciplinar de gestão social**, v. 7, n. 1, p. 15-37, Jan/abr 2018.

DING, L.; MOLINA, J. S. **Forced Automation by COVID-19? Early Trends from Current Population Survey Data**. Federal Reserve Bank of Philadelphia. [S.l.]. 2020.

DUTRA, J. S. **Competências: Conceitos e Instrumentos para a Gestão de Pessoas na Empresa Moderna**. São Paulo: Atlas, 2004.

EMPRESA JÚNIOR FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS. Movimento empresa júnior, 2018. Disponível em: <<https://ejfgv.com/quem-somos/>>. Acesso em: 22 Novembro 2020.

EUROPEAN E-COMPETENCE FRAMEWORK. **User guide for the application of the European e-Competence Framework 3.0**. [S.l.]. 2014.

FERNANDES, N. P.; SILVA, F. M. O Papel da Empresa JR no Desenvolvimento de Competências de seus Integrantes: um Estudo com ex-Membros da EMAD JR. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, João Pessoa, Março 2017. 48-69.

FERREIRA-DA-SILVA, R. C.; PINTO, S. R. D. R. Organização de aprendizagem em uma empresa júnior. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 12, n. 1, p. 11-39, 2011.

FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. Construindo o Conceito de Competência. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 5, n. spe, p. 183-196, 2001. ISSN 1415-6555.

FREITAS, I. A. D.; BRANDÃO, H. P. Trilhas de Aprendizagem como Estratégia para Desenvolvimento de Competências. **ENANPAD**, Brasília, Setembro 2005.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6^a. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOLDENBERG, M. **A Arte de Pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa**. Rio de Janeiro: Record, 1997.

GONDIM, S. M. G.; BRAIN, F.; CHAVES, M. Perfil profissional, formação escolar e mercado de trabalho segundo a perspectiva de profissionais de recursos humanos. **Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 3, n. 2, p. 119-151, 2003.

GRAMIGNA, M. R. **Modelo de competências e gestão dos talentos**. 2^a. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

HSIEH, C.-T. et al. The Allocation of Talent and Us Economic Growth. **Econometrica**, v. 87, n. 5, p. 1439–1474, Setembro 2019.

LAUTENSCHLAGER, F. B. **Percepção dos Graduandos sobre o Desenvolvimento de Competências em uma Empresa Júnior de Psicologia**. 2009. 110f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis. 2009.

LAVILLE, C.; DIONNE, J. **A construção do saber**. Porto Alegre: Artmed, 1999.

LEITE, M. D. P.; RIZEK, C. S. Projeto: Reestruturação produtiva e qualificação. **Educação & Sociedade**, Campinas, n. 58, p. 178-198, 1997.

LEME, R. **Aplicação prática de gestão de pessoas por competências: mapeamento, treinamento, seleção, avaliação e mensuração de resultados de treinamento**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2005.

LIMA, T. F.; CANTAROTTI, A. A formação e a construção de competências para a atuação do profissional de secretariado executivo: um estudo de caso em uma empresa júnior. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 1, n. 2, p. 94-122, 2011.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 7^a. ed. Porto Alegre: Bookman, 2019.

MANISCALCO, R. S. The impact of the European policies on the new skills for the new jobs. **Review of European Studies**, v. 2, n. 2, p. 54-66, 2010.

- MINAYO, M. C. D. S. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2001.
- MONTEZANO, L. et al. Avaliação de competências organizacionais de órgão público federal: ótica de diferentes atores. **RACE - Revista De Administração, Contabilidade E Economia**, v. 20, n. 2, p. 269–288, 2021.
- MOORE, D. R.; CHENG, M.; DAINTY, A. R. J. Competence, competency and competencies: performance assessment in organisations. **Work Study**, v. 51, n. 6, p. 314-319, 2002.
- MORETTO NETO, L. et al. **Empresa Júnior - Espaço de Aprendizagem**. Florianópolis: Grafica Editora Palloti, 2004.
- PAIVA, K. C. M. D.; MELO, M. C. D. O. L. Competências, Gestão de Competências e Profissões: Perspectivas de Pesquisas. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 12, n. 2, p. 339-368, 2008.
- PALASSI, M. P.; MARTINELLI, R. G. D. O.; PAULA, A. P. P. D. Entre o discurso empreendedor e a consciência política: estudo exploratório do Movimento Empresa Júnior em uma universidade pública no sudeste do Brasil. **Cad. EBAPÉ.BR**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, p. 3-12, 17 Abril 2020. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512020000100003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 22 Novembro 2020.
- SANT'ANA, A. S.; MORAES, L. F. R.; KILIMNIK, Z. M. Competências individuais, modernidade organizacional e satisfação no trabalho: um estudo de diagnóstico comparativo. **RAE-eletrônica**, v. 4, n. 1, 2005.
- SANT'ANNA, A. D. S. O Movimento em Torno da Competência e Formação de Administradores: Algumas Reflexões. **Revista Gestão & Tecnologia**, v. 10, n. 1, p. 1-13, Outubro 2010. ISSN 2177-6652. Disponível em: <<http://revistagt.fpl.edu.br/get/article/view/63>>. Acesso em: 14 Novembro 2020.
- SANTOS, R. A. D. Desenvolvimento de Competências Profissionais em Alunos de Engenharia: Estudo de Empresa Júnior como Ferramenta de Integração Teoria – Prática. **Revista Lugares de Educação**, Bananeiras, v. 2, n. 3, p. 3-13, Setembro 2012.
- SIEGEL, S.; CASTELLAN, N. J. **Estatística não-Paramétrica Para Ciências do Comportamento**. 2ª. ed. Porto Alegre: Artmed, 2017.
- STEVENSON, W. J. **Estatística Aplicada à Administração**. 1ª. ed. São Paulo: Harbra, 2001.

SWEETLAND, S. R. Human Capital Theory: Foundations of a Field of Inquiry. **Review of Educational Research**, v. 66, n. 3, p. 341-359, 1996.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. **Anuário Estatístico**. Decanato de Planejamento, Orçamento e Avaliação Institucional (DPO). Brasília. 2020.

VALADÃO JÚNIOR, V. M.; ALMEIDA, R. C.; MEDEIROS, C. R. D. O. Empresa Júnior: Espaço Para Construção de Competências. **Administração: Ensino e Pesquisa**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 4, p. 665-695, Outubro, Novembro, Dezembro 2014. ISSN 2358-0917.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Future of Jobs Report 2018**. [S.l.]. 2018.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Future of Jobs Report 2020**. [S.l.]. 2020.

ZARIFIAN, P. **Objetivo competência**: por uma nova abordagem. São Paulo: Atlas, 2001.

APÊNDICE

Apêndice 1: Classificação das Competências de acordo com a *Occupational Information Network (O*NET)* (WORLD ECONOMIC FORUM, 2020)

Grupo de competências	Competência	Descrição
Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem	Aprendizado ativo	Compreender as implicações de novas informações para resolução de problemas e tomada de decisão no presente e futuro.
	Estratégias de aprendizado	Selecionar e usar métodos de treinamento/instrução e procedimentos apropriados para a situação ao aprender ou ensinar coisas novas.
Pensamento analítico e inovação	Pensamento analítico	O trabalho requer a análise de informações e o uso de lógica para resolver problemas relacionados ao trabalho.
	Inovação	O trabalho requer criatividade e pensamento alternativo para desenvolver novas ideias e respostas para problemas relacionados ao trabalho.
Atenção aos detalhes, confiabilidade	Atenção aos detalhes	O trabalho requer cuidado com os detalhes e minuciosidades ao concluir as tarefas de trabalho.
	Confiabilidade	O trabalho exige ser confiável, responsável e cumprir as obrigações.
	Integridade	O trabalho exige ser honesto e ético.
Resolução de problemas complexos	Resolução de problemas complexos	Identificar problemas complexos e revisar as informações relacionadas para desenvolver e avaliar opções e implementar soluções.
Coordenação e gerenciamento de tempo	Gerenciamento de tempo	Administrar o próprio tempo e o tempo dos outros.
	Coordenação	Ajustando as ações em relação às ações dos outros.
Criatividade, originalidade e iniciativa	Iniciativa	O trabalho exige disposição para assumir responsabilidades e desafios.
Pensamento crítico e análise	Pensamento crítico	Usando lógica e raciocínio para identificar os pontos fortes e fracos das soluções alternativas, conclusões ou abordagens de problemas.
	Monitoramento	Monitorando/avaliando seu desempenho, de outros indivíduos ou organizações para fazer melhorias ou tomar medidas corretivas.
Inteligência emocional	Preocupação para outros	O trabalho requer ser sensível às necessidades e sentimentos dos outros e ser compreensivo e prestativo no trabalho.
	Cooperação	Trabalho exige ser agradável com os outros e mostrar uma boa índole, atitude cooperativa.
	Orientação social	O trabalho requer preferir trabalhar com outras pessoas em vez de sozinho, e ser conectado com outras pessoas no trabalho.
	Percepção social	Estar ciente das reações dos outros e entender por que eles reagem da maneira que o fazem.
Instrução, mentoria e ensino	Instruindo	Ensinar aos outros como fazer algo.

Grupo de competências	Competência	Descrição
Liderança e influência social	Liderança	O trabalho exige disposição para liderar, assumir o comando e oferecer opiniões e orientações.
Gestão financeira e recursos materiais	Gestão de recursos financeiros	Determinar como o dinheiro será gasto para fazer o trabalho e contabilizar essas despesas.
	Gestão de recursos materiais	Obtenção e verificação do uso adequado de equipamentos, instalações e materiais necessários para o trabalho.
Gestão de pessoal	Gestão de recursos de pessoal	Motivar, desenvolver e direcionar as pessoas enquanto trabalham, identificando as melhores pessoas para o trabalho.
Destreza manual, resistência e precisão	Resistência	A capacidade de se esforçar fisicamente por longos períodos sem cansar.
	Flexibilidade, equilíbrio e coordenação	Habilidades relacionadas ao controle dos movimentos corporais brutos.
	Habilidades de força física	Habilidades relacionadas à capacidade de exercer força.
	Controle de habilidades de movimento	Habilidades relacionadas ao controle e manipulação de objetos no tempo e no espaço
	Belas habilidades de manipulação	Habilidades relacionadas à manipulação de objetos.
	Tempo de reação e habilidades de velocidade	Habilidades relacionadas à velocidade de manipulação de objetos.
	Habilidades de memória, verbal, auditiva e espacial	Atenção
Memória		Habilidades relacionadas à recuperação das informações disponíveis.
Habilidades perceptivas		Habilidades relacionadas à aquisição e organização da informação visual.
Habilidades espaciais		Habilidades relacionadas à manipulação e organização de informações espaciais
Habilidades verbais		Habilidades que influenciam a aquisição e aplicação de informações verbais em solução de problemas
Persuasão e negociação	Negociação	Unir outras pessoas e tentar reconciliar as diferenças.
	Persuasão	Persuadir os outros a mudarem de ideia ou comportamento.
Controle de qualidade e conscientização de segurança	Análise de controle de qualidade	Realização de testes e inspeções de produtos, serviços ou processos para avaliar qualidade ou desempenho.
Leitura, escrita, matemática e escuta ativa	Escuta ativa	Dando total atenção ao que as outras pessoas estão dizendo, dando tempo para entender os pontos feitos, fazendo perguntas quando apropriado, e não interrompendo em momentos inadequados.
	Matemática	Usando matemática para resolver problemas.
	Compreensão de leitura Ciência	Compreender frases escritas e parágrafos em documentos relacionados ao trabalho. Usar regras e métodos científicos para resolver problemas.

Grupo de competências	Competência	Descrição
Raciocínio, resolução de problemas e ideação	Falando	Falar com outras pessoas para transmitir informações de forma eficaz
	Escrita	Comunicar-se eficazmente por escrito, conforme apropriado para as necessidades do público.
	Habilidades de geração de ideias e raciocínio	Habilidades que influenciam a aplicação e manipulação de informações no problema resolvendo.
Flexibilidade, tolerância ao estresse e resiliência	Habilidades quantitativas	Habilidades que influenciam na solução de problemas envolvendo relações matemáticas.
	Adaptabilidade/flexibilidade	O trabalho requer estar aberto a mudanças (positivas ou negativas) e a variedade considerável no local de trabalho.
	Autocontrole	O trabalho exige manter a compostura, controlar as emoções, controlar a raiva e evitar comportamentos agressivos, mesmo em situações muito difíceis.
Orientação de serviço	Tolerância ao estresse	O trabalho exige aceitar críticas e lidar de forma calma e eficaz com situações de alto estresse.
	Orientação de serviço	Procurando ativamente maneiras de ajudar as pessoas.
Análise e avaliação de sistemas	Julgamento e tomada de decisão	Considerando os custos e benefícios relativos das ações potenciais para escolher a mais apropriada.
	Análise de sistemas	Determinar como um sistema deve funcionar e como as mudanças nas condições, operações e o ambiente afetará os resultados.
	Avaliação de sistemas	Identificar medidas ou indicadores de desempenho do sistema e as ações necessárias para melhorar ou corrigir o desempenho, em relação aos objetivos do sistema.
Design e programação de tecnologia	Programação	Escrever programas de computador para vários fins.
	Design de tecnologia	Gerar ou adaptar equipamentos e tecnologia para atender às necessidades dos usuários.
Instalação e manutenção de tecnologia	Manutenção de Equipamento	Executar manutenção de rotina em equipamentos e determinar quando e que tipo de manutenção é necessária.
	Instalação	Instalação de equipamentos, máquinas, fiação ou programas para atender às especificações.
	Reparando	Reparar máquinas ou sistemas usando as ferramentas necessárias.
Uso, monitoramento e controle de tecnologia	Seleção de equipamento	Determinar o tipo de ferramentas e equipamentos necessários para fazer um trabalho.
	Operação e controle	Controle de operações de equipamentos ou sistemas.
	Monitoramento de operação Análise de operações	Assistir medidores, mostradores ou outros indicadores para se certificar de que a máquina está funcionando devidamente. Analisando as necessidades e requisitos do produto para criar um projeto.
Solução de problemas e experiência do usuário	Solução de problemas	Determinar as causas dos erros operacionais e decidir o que fazer com eles.

Grupo de competências	Competência	Descrição
Habilidades visuais, auditivas e de fala	Habilidades auditivas e de fala	Habilidades relacionadas à entrada auditiva e oral.
	Habilidades visuais	Habilidades relacionadas à entrada sensorial visual.

Apêndice 2: Competências exigidas para o Curso de Graduação em Administração pela nova Diretrizes Específicas do curso de Administração (BRASIL, 2020)

I - Integrar conhecimentos fundamentais ao Administrador - Para além de apenas deter conhecimentos fundamentais, o egresso deve ser capaz de integrá-los para criar ou aprimorar de forma inovadora os modelos de negócios, de operacionais e organizacionais, para que sejam sustentáveis nas dimensões sociais, ambientais, econômicas e culturais. Entre os conhecimentos fundamentais incluem-se os de Economia, Finanças, Contabilidade, Marketing, Operações e Cadeia de Suprimentos, Comportamento Humano e Organizacional, Ciências Sociais e Humanas e outros que sirvam às especificidades do curso.

II - Abordar problemas e oportunidades de forma sistêmica - Compreender o ambiente, modelar os processos com base em cenários, analisando a interrelação entre as partes e os impactos ao longo do tempo. Analisar problemas e oportunidades sob diferentes dimensões (humana, social, política, ambiental, legal, ética, econômico-financeira).

III - Analisar e resolver problemas - Formular problemas e/ou oportunidades, utilizando empatia com os usuários das soluções, elaborar hipóteses, analisar evidências disponíveis, diagnosticar causas prováveis e elaborar recomendações de soluções e suas métricas de sucesso passíveis de testes.

IV - Aplicar técnicas analíticas e quantitativas na análise de problemas e oportunidades - Julgar a qualidade da informação, diferenciando informações confiáveis de não confiáveis, e de que forma ela pode ser usada como balizadora na tomada de decisão. Identificar, sumarizar, analisar e interpretar informações qualitativas e/ou quantitativas necessárias para o atingimento de um objetivo inicial. Julgar a relevância de cada informação disponível, diferenciando meras associações de relações causais. Comunicar suas conclusões a partir da construção e análise de gráficos e de medidas descritivas. Identificar os contextos em que técnicas de inferência estatística possam ser utilizadas e, por meio delas, julgar até que ponto os resultados obtidos em uma amostra podem ser extrapolados para uma população.

V - Ter prontidão tecnológica e pensamento computacional - Compreender o potencial das tecnologias e aplicá-las na resolução de problemas e aproveitamento de oportunidades. Formular problemas e suas soluções, de forma que as soluções possam ser efetivamente realizadas por um agente de processamento de informações, envolvendo as etapas de decomposição dos problemas, identificação de padrões, abstração e elaboração de sequência de passos para a resolução.

VI - Gerenciar recursos - Estabelecer objetivos e metas, planejar e priorizar ações, controlar o desempenho, alocar responsabilidades, mobilizar as pessoas para o resultado.

VII - Ter relacionamento interpessoal - Usar de empatia e outros elementos que favoreçam a construção de relacionamentos colaborativos, que facilitem o trabalho em time e a efetiva gestão de conflitos.

VIII - Comunicar-se de forma eficaz - Compartilhar ideias e conceitos de forma efetiva e apropriada à audiência e à situação, usando argumentação suportada por evidências e dados, deixando claro quando suportada apenas por indícios, com a preocupação ética de não usar dados para levar a interpretações equivocadas.

IX - Aprender de forma autônoma - Ser capaz de adquirir novos conhecimentos, desenvolver habilidades e aplicá-las em contextos novos, sem a mediação de professores, tornando-se autônomo no desenvolvimento de novas competências ao longo de sua vida profissional (BRASIL, 2020).

Apêndice 3: Questionário (aplicado virtualmente)

Você está sendo convidado a participar de uma pesquisa de graduação intitulada "A contribuição da Empresa Júnior para o desenvolvimento de competências: a visão dos egressos do curso de Administração da Universidade de Brasília". Esta pesquisa se caracteriza como parte do trabalho de conclusão do curso de Administração do aluno Gabriel de Lima Carvalho, sob orientação da professora Doutora Maria Amelia de Paula Dias. A pesquisa trata de algumas das competências desenvolvidas dos alunos formados a partir do ano de 2017 em Administração na Universidade de Brasília.

Ao aceitar participar da pesquisa deverá:

- I. Eletronicamente aceitar participar da pesquisa, o que corresponderá à assinatura deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE);
- II. Responder ao questionário on-line.

Embora não tenha nenhuma despesa e também não receba nenhuma remuneração, fazendo parte deste estudo você estará contribuindo com o desenvolvimento de estudos a respeito do desenvolvimento de competências na Universidade de Brasília.

A sua privacidade será mantida através da não identificação do seu nome. Todos os procedimentos para a garantia da confidencialidade aos participantes serão observados, procurando-se evitar descrever informações que possam lhe comprometer.

Caso você possua perguntas sobre o estudo, pode conversar a qualquer hora com Gabriel de Lima Carvalho pelo e-mail: g.delimacarvalho@gmail.com ou pelo telefone (61) 98103-2344.

1. Diante das explicações você concorda em participar, de livre e espontânea vontade, como respondente da pesquisa?
 - a) Sim
 - b) Não
2. Você é formado em Administração pela Universidade de Brasília?
 - a) Sim
 - b) Não
3. Em que ano se formou?
 - a) Antes de 2017
 - b) 1/2017 ou 2/2017
 - c) 1/2018 ou 2/2018

11. Criatividade, originalidade e iniciativa - Adquiri a capacidade de executar um trabalho que exige disposição para assumir responsabilidades e desafios.

	1	2	3	4	5	6	Não se aplica
Disciplinas do curso de administração	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na Empresa Júnior	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Em outros projetos de extensão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No estágio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Design e programação de tecnologia - Adquiri a capacidade de gerar ou adaptar equipamentos e tecnologia para atender às necessidades dos usuários; escrever programas de computador para vários fins.

	1	2	3	4	5	6	Não se aplica
Disciplinas do curso de administração	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na Empresa Júnior	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Em outros projetos de extensão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No estágio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Destreza manual, resistência e precisão - Adquiri habilidades relacionadas à capacidade de manipular e controlar objetos, força, resistência, flexibilidade, equilíbrio e coordenação.

	1	2	3	4	5	6	Não se aplica
Disciplinas do curso de administração	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na Empresa Júnior	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Em outros projetos de extensão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No estágio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Flexibilidade, tolerância ao estresse e resiliência - Adquiri a capacidade de estar aberto a mudanças (positivas ou negativas) no local de trabalho. Consigo manter a compostura, controlar as emoções, controlar a raiva e evitar comportamentos agressivos, mesmo em situações muito difíceis. Aceito críticas e lido de forma calma e eficaz com situações de alto estresse.

	1	2	3	4	5	6	Não se aplica
Disciplinas do curso de administração	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na Empresa Júnior	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Em outros projetos de extensão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No estágio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Gestão de pessoal - Adquiri a capacidade de motivar, desenvolver e direcionar as pessoas enquanto trabalham, identificando as melhores pessoas para o trabalho.

	1	2	3	4	5	6	Não se aplica
Disciplinas do curso de administração	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na Empresa Júnior	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Em outros projetos de extensão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No estágio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Gestão financeira e recursos materiais - Adquiri a capacidade de determinar como o dinheiro será gasto para fazer o trabalho e contabilizar essas despesas; obter e verificar o uso adequado de equipamentos, instalações e materiais necessários para o trabalho.

	1	2	3	4	5	6	Não se aplica
Disciplinas do curso de administração	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na Empresa Júnior	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Em outros projetos de extensão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No estágio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Habilidades de memória e espacial - Adquiri habilidades relacionadas a focar a atenção; habilidades relacionadas à manipulação e organização de informações espaciais; habilidades relacionadas à aquisição e organização da informação visual; habilidades relacionadas à recuperação das informações disponíveis.

	1	2	3	4	5	6	Não se aplica
Disciplinas do curso de administração	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na Empresa Júnior	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Em outros projetos de extensão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No estágio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Habilidades auditivas e de fala - Adquiri habilidades que influenciam a aquisição e aplicação de informações verbais em solução de problemas. As pessoas me dizem que consigo explicar/entender um raciocínio ou um fato de maneira lógica, encadeada e clara.

	1	2	3	4	5	6	Não se aplica
Disciplinas do curso de administração	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na Empresa Júnior	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Em outros projetos de extensão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No estágio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Instalação e manutenção de tecnologia - Adquiri a capacidade de instalar de equipamentos, máquinas, fiação ou programas para atender às especificações; executar manutenção de rotina em equipamentos e determinar quando e que tipo de

manutenção é necessária; reparar máquinas ou sistemas usando as ferramentas necessárias.

	1	2	3	4	5	6	Não se aplica
Disciplinas do curso de administração	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na Empresa Júnior	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Em outros projetos de extensão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No estágio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Instrução, mentoria e ensino - Adquiri a capacidade de ensinar aos outros como fazer algo. As pessoas compreendem quando as ensino alguma tarefa.

	1	2	3	4	5	6	Não se aplica
Disciplinas do curso de administração	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na Empresa Júnior	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Em outros projetos de extensão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No estágio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. Inteligência emocional - Adquiri a capacidade de executar atividades que exigem que eu seja agradável com os outros e mostrar uma boa índole, atitude cooperativa. Consigo estar ciente das reações dos outros e entender por que eles reagem da maneira que o fazem.

	1	2	3	4	5	6	Não se aplica
Disciplinas do curso de administração	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na Empresa Júnior	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Em outros projetos de extensão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No estágio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. Leitura e escrita - Aquiri a capacidade de compreender frases e parágrafos em documentos relacionados ao trabalho: comunicar-me eficazmente por escrito, conforme as necessidades do leitor.

	1	2	3	4	5	6	Não se aplica
Disciplinas do curso de administração	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na Empresa Júnior	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Em outros projetos de extensão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No estágio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. Escuta ativa - Adquiri a capacidade de dar total atenção ao que as outras pessoas estão dizendo, dando tempo para entender os pontos feitos, fazendo perguntas quando apropriado, e não interrompendo em momentos inadequados.

28. Persuasão e negociação - Adquiri a capacidade de unir outras pessoas e tentar reconciliar as diferenças; persuadir os outros a mudarem de ideia ou comportamento.

	1	2	3	4	5	6	Não se aplica
Disciplinas do curso de administração	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na Empresa Júnior	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Em outros projetos de extensão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No estágio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

29. Raciocínio, resolução de problemas e ideação - Adquiri habilidades que influenciam a aplicação e manipulação de INFORMAÇÕES na resolução de problemas; habilidades que influenciam na solução de problemas envolvendo relações matemáticas.

	1	2	3	4	5	6	Não se aplica
Disciplinas do curso de administração	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na Empresa Júnior	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Em outros projetos de extensão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No estágio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

30. Resolução de problemas complexos - Adquiri habilidades que influenciam a aquisição e aplicação de CONHECIMENTOS na resolução de problemas.

	1	2	3	4	5	6	Não se aplica
Disciplinas do curso de administração	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na Empresa Júnior	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Em outros projetos de extensão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No estágio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

31. Solução de problemas e experiência do usuário - Adquiri a capacidade de determinar as causas dos erros operacionais e decidir o que fazer com eles.

	1	2	3	4	5	6	Não se aplica
Disciplinas do curso de administração	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na Empresa Júnior	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Em outros projetos de extensão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No estágio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

32. Uso, monitoramento e controle de tecnologia - Adquiri a capacidade de selecionar as ferramentas certas necessárias para realizar tarefas, usar essas ferramentas bem, além de configurar e operar a tecnologia.

	1	2	3	4	5	6	Não se aplica
Disciplinas do curso de administração	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Na Empresa Júnior	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Em outros projetos de extensão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No estágio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

33. Escolha até 5 competências que você acredita que foram as mais importantes para você conseguir ingressar no mercado de trabalho:

- a) Análise e avaliação de sistemas
- b) Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem
- c) Atenção aos detalhes, confiabilidade
- d) Controle de qualidade e conscientização de segurança
- e) Coordenação e gerenciamento de tempo
- f) Criatividade, originalidade e iniciativa
- g) Design e programação de tecnologia
- h) Destreza manual, resistência e precisão
- i) Escuta ativa
- j) Flexibilidade, tolerância ao estresse e resiliência
- k) Gestão de pessoal
- l) Gestão financeira e recursos materiais
- m) Habilidades de memória e espacial
- n) Habilidades auditivas e de fala
- o) Instalação e manutenção de tecnologia
- p) Instrução, mentoria e ensino
- q) Inteligência emocional
- r) Leitura e escrita
- s) Liderança e influência social
- t) Orientação de serviço
- u) Pensamento analítico e inovação
- v) Pensamento crítico e análise
- w) Persuasão e negociação
- x) Raciocínio, resolução de problemas e ideação
- y) Resolução de problemas complexos
- z) Uso, monitoramento e controle de tecnologia

34. Em relação as competências abaixo, quais você acredita que as empresas mais valorizam ao contratar alguém? (escolha até 5)

- a) Análise e avaliação de sistemas
- b) Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem
- c) Atenção aos detalhes, confiabilidade
- d) Controle de qualidade e conscientização de segurança
- e) Coordenação e gerenciamento de tempo
- f) Criatividade, originalidade e iniciativa
- g) Design e programação de tecnologia
- h) Destreza manual, resistência e precisão
- i) Escuta ativa
- j) Flexibilidade, tolerância ao estresse e resiliência
- k) Gestão de pessoal
- l) Gestão financeira e recursos materiais
- m) Habilidades de memória e espacial
- n) Habilidades auditivas e de fala
- o) Instalação e manutenção de tecnologia
- p) Instrução, mentoria e ensino
- q) Inteligência emocional
- r) Leitura e escrita
- s) Liderança e influência social
- t) Orientação de serviço
- u) Pensamento analítico e inovação
- v) Pensamento crítico e análise
- w) Persuasão e negociação
- x) Raciocínio, resolução de problemas e ideação
- y) Resolução de problemas complexos
- z) Uso, monitoramento e controle de tecnologia

Classifique de 1 a 6, no que diz respeito aos comportamentos observáveis a seguir, considerando a sua percepção em relação à si mesmo na frequência do comportamento na seguinte escala:

1- Nunca

2- Raramente

46. Tenho paciência para ensinar meu colega de trabalho.

Nunca Sempre

47. As pessoas pedem minha opinião para resolver um problema.

Nunca Sempre

48. Consigo fazer a minha opinião ser aceita pelas pessoas.

Nunca Sempre

49. Identifico os principais pontos de problemas nas tarefas mais complexas.

Nunca Sempre

50. Proponho soluções para problemas nas tarefas mais complexas.

Nunca Sempre

51. Qual seu sexo?

- a) Feminino
- b) Masculino
- c) Prefiro não dizer

52. Idade:

- a) Até 18 anos
- b) 19 a 24 anos
- c) 25 a 29 anos
- d) 30 a 34 anos
- e) 35 a 39 anos
- f) 45 anos ou mais

53. Somando a sua renda com a renda das pessoas que moram com você, quanto é, aproximadamente, a renda média domiciliar por mês? Faixas de renda média utilizadas pela Associação Brasileira de Empresas e Pesquisa (ABEP) em 2021.

- a) R\$ 0,00 a R\$ 862,41
- b) R\$ 862,42 a R\$ 1.894,95
- c) R\$ 1.894,96 a R\$ 3.194,33
- d) R\$ 3.194,34 a R\$ 5.721,72
- e) R\$ 5.721,73 a R\$ 10.788,56

- f) R\$ 10.788,56 a R\$ 22.749,24
- g) Mais de R\$ 22.749,24
- h) Prefiro não responder

Apêndice 4: Relação das Competências definidas de acordo com a *Occupational Information Network (O*NET)* (WORLD ECONOMIC FORUM, 2020) e as perguntas do questionário aplicado.

Competência	Descrição	Pergunta questionário
Análise e avaliação de sistemas	Considerando os custos e benefícios relativos das ações potenciais para escolher a mais apropriada.	Adquiri a capacidade de determinar como um sistema deve funcionar e como as mudanças nas condições, operações e o ambiente afetará os resultados; identificar medidas ou indicadores de desempenho do sistema e as ações necessárias para melhorar ou corrigir o desempenho; considerar os custos e benefícios relativos das ações potenciais para escolher a mais apropriada.
	Determinar como um sistema deve funcionar e como as mudanças nas condições, operações e o ambiente afetará os resultados.	
	Identificar medidas ou indicadores de desempenho do sistema e as ações necessárias para melhorar ou corrigir o desempenho, em relação aos objetivos do sistema.	
Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem	Compreender as implicações de novas informações para resolução de problemas e tomada de decisão no presente e futuro.	Adquiri a capacidade de compreender as implicações de novas informações para resolução de problemas e tomada de decisão no presente e futuro; selecionar e usar métodos de treinamento/instrução e procedimentos apropriados para a situação ao aprender ou ensinar coisas novas.
	Selecionar e usar métodos de treinamento/instrução e procedimentos apropriados para a situação ao aprender ou ensinar coisas novas.	
Atenção aos detalhes, confiabilidade	O trabalho requer cuidado com os detalhes e minuciosidades ao concluir as tarefas de trabalho.	Adquiri a capacidade de exercer atividades que requerem cuidado com os detalhes e minuciosidades ao concluir as tarefas de trabalho. As pessoas me veem como uma pessoa confiável, pois sou responsável e cumpro as obrigações.
	O trabalho exige ser confiável, responsável e cumprir as obrigações.	
	O trabalho exige ser honesto e ético.	
Controle de qualidade e conscientização de segurança	Realização de testes e inspeções de produtos, serviços ou processos para avaliar qualidade ou desempenho.	Adquiri a capacidade de realizar testes e inspeções de produtos, serviços ou processos para avaliar qualidade ou desempenho.
Coordenação e gerenciamento de tempo	Administrar o próprio tempo e o tempo dos outros.	Adquiri a capacidade de ajustar as minhas ações em relação às ações dos outros; administrar o próprio tempo e o tempo dos outros.
	Ajustando as ações em relação às ações dos outros.	
Criatividade, originalidade e iniciativa	O trabalho exige disposição para assumir responsabilidades e desafios.	Adquiri a capacidade de executar um trabalho que exige disposição para assumir responsabilidades e desafios.
Design e programação de tecnologia	Escrever programas de computador para vários fins.	Adquiri a capacidade de gerar ou adaptar equipamentos e tecnologia para atender às necessidades dos usuários; escrever programas de computador para vários fins.
	Gerar ou adaptar equipamentos e tecnologia para atender às necessidades dos usuários.	
Destreza manual, resistência e precisão	A capacidade de se esforçar fisicamente por longos períodos sem cansar.	Adquiri habilidades relacionadas à capacidade de manipular e controlar objetos, força, resistência, flexibilidade, equilíbrio e coordenação.
	Habilidades relacionadas ao controle dos movimentos corporais brutos.	
	Habilidades relacionadas à capacidade de exercer força.	
	Habilidades relacionadas ao controle e manipulação de objetos no tempo e no espaço	

Competência	Descrição	Pergunta questionário
	Habilidades relacionadas à manipulação de objetos.	
	Habilidades relacionadas à velocidade de manipulação de objetos.	
Flexibilidade, tolerância ao estresse e resiliência	O trabalho requer estar aberto a mudanças (positivas ou negativas) e a variedade considerável no local de trabalho.	Adquiri a capacidade de estar aberto a mudanças (positivas ou negativas) no local de trabalho. Consigo manter a compostura, controlar as emoções, controlar a raiva e evitar comportamentos agressivos, mesmo em situações muito difíceis. Aceito críticas e lido de forma calma e eficaz com situações de alto estresse.
	O trabalho exige manter a compostura, controlar as emoções, controlar a raiva e evitar comportamentos agressivos, mesmo em situações muito difíceis.	
	O trabalho exige aceitar críticas e lidar de forma calma e eficaz com situações de alto estresse.	
Gestão de pessoal	Motivar, desenvolver e direcionar as pessoas enquanto trabalham, identificando as melhores pessoas para o trabalho.	Adquiri a capacidade de motivar, desenvolver e direcionar as pessoas enquanto trabalham, identificando as melhores pessoas para o trabalho.
Gestão financeira e recursos materiais	Determinar como o dinheiro será gasto para fazer o trabalho e contabilizar essas despesas.	Adquiri a capacidade de determinar como o dinheiro será gasto para fazer o trabalho e contabilizar essas despesas; obter e verificar o uso adequado de equipamentos, instalações e materiais necessários para o trabalho.
	Obtenção e verificação do uso adequado de equipamentos, instalações e materiais necessários para o trabalho.	
Habilidades de memória, verbal, auditiva e espacial	Habilidades relacionadas à aplicação de atenção.	Adquiri habilidades relacionadas a focar a atenção; habilidades relacionadas à manipulação e organização de informações espaciais; habilidades relacionadas à aquisição e organização da informação visual; habilidades relacionadas à recuperação das informações disponíveis.
	Habilidades relacionadas à recuperação das informações disponíveis.	
	Habilidades relacionadas à aquisição e organização da informação visual.	
	Habilidades relacionadas à manipulação e organização de informações espaciais	
	Habilidades que influenciam a aquisição e aplicação de informações verbais em solução de problemas	
Habilidades visuais, auditivas e de fala	Habilidades relacionadas à entrada auditiva e oral.	Adquiri habilidades que influenciam a aquisição e aplicação de informações verbais em solução de problemas. As pessoas me dizem que consigo explicar/entender um raciocínio ou um fato de maneira lógica, encadeada e clara.
	Habilidades relacionadas à entrada sensorial visual.	
Instalação e manutenção de tecnologia	Executar manutenção de rotina em equipamentos e determinar quando e que tipo de manutenção é necessária.	Adquiri a capacidade de instalar de equipamentos, máquinas, fiação ou programas para atender às especificações; executar manutenção de rotina em equipamentos e determinar quando e que tipo de manutenção é necessária; reparar máquinas ou sistemas usando as ferramentas necessárias.
	Instalação de equipamentos, máquinas, fiação ou programas para atender às especificações.	
	Reparar máquinas ou sistemas usando as ferramentas necessárias.	
Instrução, mentoria e ensino	Ensinar aos outros como fazer algo.	Adquiri a capacidade de ensinar aos outros como fazer algo. As pessoas compreendem quando as ensino alguma tarefa.
Inteligência emocional	O trabalho requer ser sensível às necessidades e sentimentos dos outros e ser compreensivo e prestativo no trabalho.	Adquiri a capacidade de executar atividades que exigem que eu seja agradável com os outros e mostrar uma boa índole, atitude cooperativa. Consigo estar

Competência	Descrição	Pergunta questionário
	Trabalho exige ser agradável com os outros e mostrar uma boa índole, atitude cooperativa.	ciente das reações dos outros e entender por que eles reagem da maneira que o fazem.
	O trabalho requer preferir trabalhar com outras pessoas em vez de sozinho, e ser conectado com outras pessoas no trabalho.	
	Estar ciente das reações dos outros e entender por que eles reagem da maneira que o fazem.	
Escuta ativa	Dando total atenção ao que as outras pessoas estão dizendo, dando tempo para entender os pontos feitos, fazendo perguntas quando apropriado, e não interrompendo em momentos inadequados.	Adquirir a capacidade de dar total atenção ao que as outras pessoas estão dizendo, dando tempo para entender os pontos feitos, fazendo perguntas quando apropriado, e não interrompendo em momentos inadequados.
Leitura, escrita, matemática	Usando matemática para resolver problemas.	Adquirir a capacidade de compreender frases e parágrafos em documentos relacionados ao trabalho: comunicar-me eficazmente por escrito, conforme as necessidades do leitor.
	Compreender frases escritas e parágrafos em documentos relacionados ao trabalho.	
	Usar regras e métodos científicos para resolver problemas.	
	Falar com outras pessoas para transmitir informações de forma eficaz	
	Comunicar-se eficazmente por escrito, conforme apropriado para as necessidades do público.	
Liderança e influência social	O trabalho exige disposição para liderar, assumir o comando e oferecer opiniões e orientações.	Adquirir a capacidade de executar atividades exigem disposição para liderar, assumir o comando e oferecer opiniões e orientações.
Orientação de serviço	Procurando ativamente maneiras de ajudar as pessoas.	Adquirir a capacidade de procurar ativamente maneiras de ajudar as pessoas.
Pensamento analítico e inovação	O trabalho requer a análise de informações e o uso de lógica para resolver problemas relacionados ao trabalho.	Adquirir a capacidade de executar atividades que requerem criatividade e pensamento alternativo para desenvolver novas ideias e respostas para problemas relacionados ao trabalho.
	O trabalho requer criatividade e pensamento alternativo para desenvolver novas ideias e respostas para problemas relacionados ao trabalho.	
Pensamento crítico e análise	Usando lógica e raciocínio para identificar os pontos fortes e fracos das soluções alternativas, conclusões ou abordagens de problemas.	Adquirir a capacidade de usar a lógica e o raciocínio para identificar os pontos fortes e fracos de soluções alternativas, conclusões ou abordagens para problemas.
	Monitorando/avaliando seu desempenho, de outros indivíduos ou organizações para fazer melhorias ou tomar medidas corretivas.	
Persuasão e negociação	Unir outras pessoas e tentar reconciliar as diferenças.	Adquirir a capacidade de unir outras pessoas e tentar reconciliar as diferenças; persuadir os outros a mudarem de ideia ou comportamento.
	Persuadir os outros a mudarem de ideia ou comportamento.	
Raciocínio, resolução de	Habilidades que influenciam a aplicação e manipulação de informações no problema resolvendo.	Adquirir habilidades que influenciam a aplicação e manipulação de INFORMAÇÕES na resolução de

Competência	Descrição	Pergunta questionário
problemas e ideação	Habilidades que influenciam na solução de problemas envolvendo relações matemáticas.	problemas; habilidades que influenciam na solução de problemas envolvendo relações matemáticas.
Resolução de problemas complexos	Identificar problemas complexos e revisar as informações relacionadas para desenvolver e avaliar opções e implementar soluções.	Adquiri habilidades que influenciam a aquisição e aplicação de CONHECIMENTOS na resolução de problemas.
Solução de problemas e experiência do usuário	Determinar as causas dos erros operacionais e decidir o que fazer com eles.	Adquiri a capacidade de determinar as causas dos erros operacionais e decidir o que fazer com eles.
Uso, monitoramento e controle de tecnologia	Determinar o tipo de ferramentas e equipamentos necessários para fazer um trabalho.	Adquiri a capacidade de selecionar as ferramentas certas necessárias para realizar tarefas, usar essas ferramentas bem, além de configurar e operar a tecnologia.
	Controle de operações de equipamentos ou sistemas.	
	Assistir medidores, mostradores ou outros indicadores para se certificar de que a máquina está funcionando devidamente.	
	Analisando as necessidades e requisitos do produto para criar um projeto.	

Apêndice 5: Quadro de construção do questionário.

Competência (WEC, 2020)	Componentes Centrais da Competência Profissional (CHEETHAM e CHIVERS, 2005)	Fundamentação Teórica	Questões
Análise e avaliação de sistemas	Funcional	Competências do futuro no Brasil (WEC, 2020); Competências exigidas pela Diretrizes Específicas do curso de Administração (BRASIL, 2020); Competências para o mercado de trabalho (SANT'ANNA, MORAES E KILIMNIK, 2005);	Adquirir a capacidade de determinar como um sistema deve funcionar e como as mudanças nas condições, operações e o ambiente afetará os resultados; identificar medidas ou indicadores de desempenho do sistema e as ações necessárias para melhorar ou corrigir o desempenho; considerar os custos e benefícios relativos das ações potenciais para escolher a mais apropriada.
Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem	Funcional	Competências identificadas em outras pesquisas com empresa júnior (LAUTENSCHLAGER, 2009), (BRUM e BARBOSA, 2009), (FERREIRA-DA-SILVA e PINTO, 2011); Competências para o mercado de trabalho (SANT'ANNA, MORAES E KILIMNIK, 2005);	Adquirir a capacidade de compreender as implicações de novas informações para resolução de problemas e tomada de decisão no presente e futuro; selecionar e usar métodos de treinamento/instrução e procedimentos apropriados para a situação ao aprender ou ensinar coisas novas.
Atenção aos detalhes, confiabilidade	Pessoal/Comportamental e Valores/Ética	Grupo de competências (O*NET)	Adquirir a capacidade de exercer atividades que requerem cuidado com os detalhes e minuciosidades ao concluir as tarefas de trabalho. As pessoas me veem como uma pessoa confiável, pois sou responsável e cumpro as obrigações.
Controle de qualidade e conscientização de segurança	Funcional	Grupo de competências (O*NET)	Adquirir a capacidade de realizar testes e inspeções de produtos, serviços ou processos para avaliar qualidade ou desempenho.

Competência (WEC, 2020)	Componentes Centrais da Competência Profissional (CHEETHAM e CHIVERS, 2005)	Fundamentação Teórica	Questões
Coordenação e gerenciamento de tempo	Funcional	Competências identificadas em outras pesquisas com empresa júnior (LAUTENSCHLAGER, 2009), (BRUM e BARBOSA, 2009), (FERREIRA-DA-SILVA e PINTO, 2011);	Adquiri a capacidade de ajustar as minhas ações em relação às ações dos outros; administrar o próprio tempo e o tempo dos outros.
Criatividade, originalidade e iniciativa	Pessoal/Comportamental	Competências do futuro no Brasil (WEC, 2020); Competências identificadas em outras pesquisas com empresa júnior (LAUTENSCHLAGER, 2009), (BRUM e BARBOSA, 2009), (FERREIRA-DA-SILVA e PINTO, 2011); Competências para o mercado de trabalho (SANT'ANNA, MORAES E KILIMNIK, 2005);	Adquiri a capacidade de executar um trabalho que exige disposição para assumir responsabilidades e desafios.
Design e programação de tecnologia	Funcional	Competências do futuro no Brasil (WEC, 2020);	Adquiri a capacidade de gerar ou adaptar equipamentos e tecnologia para atender às necessidades dos usuários; escrever programas de computador para vários fins.
Destreza manual, resistência e precisão	Funcional	Grupo de competências (O*NET)	Adquiri habilidades relacionadas à capacidade de manipular e controlar objetos, força, resistência, flexibilidade, equilíbrio e coordenação.
Flexibilidade, tolerância ao estresse e resiliência	Pessoal/Comportamental	Competências identificadas em outras pesquisas com empresa júnior (LAUTENSCHLAGER, 2009), (BRUM e BARBOSA, 2009), (FERREIRA-DA-SILVA e PINTO, 2011); Competências para o mercado de trabalho	Adquiri a capacidade de estar aberto a mudanças (positivas ou negativas) no local de trabalho. Consigo manter a postura, controlar as emoções, controlar a raiva e evitar comportamentos agressivos, mesmo em situações muito difíceis. Aceito críticas e lido de forma

Competência (WEC, 2020)	Componentes Centrais da Competência Profissional (CHEETHAM e CHIVERS, 2005)	Fundamentação Teórica	Questões
		(SANT'ANNA, MORAES E KILIMNIK, 2005);	calma e eficaz com situações de alto estresse.
Gestão de pessoal	Pessoal/Comportamental	Competências exigidas pela Diretrizes Específicas do curso de Administração (BRASIL, 2020);	Adquirir a capacidade de motivar, desenvolver e direcionar as pessoas enquanto trabalham, identificando as melhores pessoas para o trabalho.
Gestão financeira e recursos materiais	Funcional	Competências exigidas pela Diretrizes Específicas do curso de Administração (BRASIL, 2020);	Adquirir a capacidade de determinar como o dinheiro será gasto para fazer o trabalho e contabilizar essas despesas; obter e verificar o uso adequado de equipamentos, instalações e materiais necessários para o trabalho.
Habilidades de memória e espacial	Conhecimento/Cognitiva	Grupo de competências (O*NET)	Adquirir habilidades relacionadas a focar a atenção; habilidades relacionadas à manipulação e organização de informações espaciais; habilidades relacionadas à aquisição e organização da informação visual; habilidades relacionadas à recuperação das informações disponíveis.
Habilidades auditivas e de fala	Conhecimento/Cognitiva	Grupo de competências (O*NET)	Adquirir habilidades que influenciam a aquisição e aplicação de informações verbais em solução de problemas. As pessoas me dizem que consigo explicar/entender um raciocínio ou um fato de maneira lógica, encadeada e clara.
Instalação e manutenção de tecnologia	Funcional	Grupo de competências (O*NET)	Adquirir a capacidade de instalar de equipamentos, máquinas, fiação ou programas para atender às especificações; executar manutenção de rotina em equipamentos e determinar quando e que tipo de manutenção é necessária;

Competência (WEC, 2020)	Componentes Centrais da Competência Profissional (CHEETHAM e CHIVERS, 2005)	Fundamentação Teórica	Questões
			reparar máquinas ou sistemas usando as ferramentas necessárias.
Instrução, mentoria e ensino	Pessoal/Comportamental	Competências identificadas em outras pesquisas com empresa júnior (LAUTENSCHLAGER, 2009), (BRUM e BARBOSA, 2009), (FERREIRA-DA-SILVA e PINTO, 2011);	Adquirir a capacidade de ensinar aos outros como fazer algo. As pessoas compreendem quando as ensinar alguma tarefa.
Inteligência emocional	Pessoal/Comportamental	Competências do futuro no Brasil (WEC, 2020); Competências identificadas em outras pesquisas com empresa júnior (LAUTENSCHLAGER, 2009), (BRUM e BARBOSA, 2009), (FERREIRA-DA-SILVA e PINTO, 2011); Competências para o mercado de trabalho (SANT'ANNA, MORAES E KILIMNIK, 2005);	Adquirir a capacidade de executar atividades que exigem que eu seja agradável com os outros e mostrar uma boa índole, atitude cooperativa. Consigo estar ciente das reações dos outros e entender por que eles reagem da maneira que o fazem.
Leitura e escrita	Conhecimento/Cognitiva	Grupo de competências (O*NET)	Adquirir a capacidade de compreender frases e parágrafos em documentos relacionados ao trabalho: comunicar-me eficazmente por escrito, conforme as necessidades do leitor.
Escuta ativa	Conhecimento/Cognitiva	Grupo de competências (O*NET)	Adquirir a capacidade de dar total atenção ao que as outras pessoas estão dizendo, dando tempo para entender os pontos feitos, fazendo perguntas quando apropriado, e não interrompendo em momentos inadequados.

Competência (WEC, 2020)	Componentes Centrais da Competência Profissional (CHEETHAM e CHIVERS, 2005)	Fundamentação Teórica	Questões
Liderança e influência social	Pessoal/Comportamental	Competências do futuro no Brasil (WEC, 2020); Competências exigidas pela Diretrizes Específicas do curso de Administração (BRASIL, 2020); Competências identificadas em outras pesquisas com empresa júnior (LAUTENSCHLAGER, 2009), (BRUM e BARBOSA, 2009), (FERREIRA-DA-SILVA e PINTO, 2011);	Adquirir a capacidade de executar atividades exigem disposição para liderar, assumir o comando e oferecer opiniões e orientações.
Orientação de serviço	Pessoal/Comportamental	Competências do futuro no Brasil (WEC, 2020); Competências exigidas pela Diretrizes Específicas do curso de Administração (BRASIL, 2020); Competências identificadas em outras pesquisas com empresa júnior (LAUTENSCHLAGER, 2009), (BRUM e BARBOSA, 2009), (FERREIRA-DA-SILVA e PINTO, 2011); Competências para o mercado de trabalho (SANT'ANNA, MORAES E KILIMNIK, 2005);	Adquirir a capacidade de procurar ativamente maneiras de ajudar as pessoas.
Pensamento analítico e inovação	Funcional	Competências do futuro no Brasil (WEC, 2020); Competências exigidas pela Diretrizes Específicas do curso de Administração (BRASIL, 2020); Competências identificadas em outras pesquisas com empresa júnior (LAUTENSCHLAGER, 2009), (BRUM e BARBOSA, 2009),	Adquirir a capacidade de executar atividades que requerem criatividade e pensamento alternativo para desenvolver novas ideias e respostas para problemas relacionados ao trabalho.

Competência (WEC, 2020)	Componentes Centrais da Competência Profissional (CHEETHAM e CHIVERS, 2005)	Fundamentação Teórica	Questões
		(FERREIRA-DA-SILVA e PINTO, 2011); Competências para o mercado de trabalho (SANT'ANNA, MORAES E KILIMNIK, 2005);	
Pensamento crítico e análise	Funcional	Competências do futuro no Brasil (WEC, 2020); Competências exigidas pela Diretrizes Específicas do curso de Administração (BRASIL, 2020); Competências identificadas em outras pesquisas com empresa júnior (LAUTENSCHLAGER, 2009), (BRUM e BARBOSA, 2009), (FERREIRA-DA-SILVA e PINTO, 2011); Competências para o mercado de trabalho (SANT'ANNA, MORAES E KILIMNIK, 2005);	Adquirir a capacidade de usar a lógica e o raciocínio para identificar os pontos fortes e fracos de soluções alternativas, conclusões ou abordagens para problemas.
Persuasão e negociação	Pessoal/Comportamental	Competências identificadas em outras pesquisas com empresa júnior (LAUTENSCHLAGER, 2009), (BRUM e BARBOSA, 2009), (FERREIRA-DA-SILVA e PINTO, 2011); Competências para o mercado de trabalho (SANT'ANNA, MORAES E KILIMNIK, 2005);	Adquirir a capacidade de unir outras pessoas e tentar reconciliar as diferenças; persuadir os outros a mudarem de ideia ou comportamento.

Competência (WEC, 2020)	Componentes Centrais da Competência Profissional (CHEETHAM e CHIVERS, 2005)	Fundamentação Teórica	Questões
Raciocínio, resolução de problemas e ideação	Funcional	Competências do futuro no Brasil (WEC, 2020); Competências exigidas pela Diretrizes Específicas do curso de Administração (BRASIL, 2020); Competências identificadas em outras pesquisas com empresa júnior (LAUTENSCHLAGER, 2009), (BRUM e BARBOSA, 2009), (FERREIRA-DA-SILVA e PINTO, 2011); Competências para o mercado de trabalho (SANT'ANNA, MORAES E KILIMNIK, 2005);	Adquirir habilidades que influenciam a aplicação e manipulação de INFORMAÇÕES na resolução de problemas; habilidades que influenciam na solução de problemas envolvendo relações matemáticas.
Resolução de problemas complexos	Funcional	Competências do futuro no Brasil (WEC, 2020); Competências exigidas pela Diretrizes Específicas do curso de Administração (BRASIL, 2020); Competências identificadas em outras pesquisas com empresa júnior (LAUTENSCHLAGER, 2009), (BRUM e BARBOSA, 2009), (FERREIRA-DA-SILVA e PINTO, 2011); Competências para o mercado de trabalho (SANT'ANNA, MORAES E KILIMNIK, 2005);	Adquirir habilidades que influenciam a aquisição e aplicação de CONHECIMENTOS na resolução de problemas.
Solução de problemas e experiência do usuário	Funcional	Competências do futuro no Brasil (WEC, 2020); Competências exigidas pela Diretrizes Específicas do curso de Administração (BRASIL, 2020);	Adquirir a capacidade de determinar as causas dos erros operacionais e decidir o que fazer com eles.

Competência (WEC, 2020)	Componentes Centrais da Competência Profissional (CHEETHAM e CHIVERS, 2005)	Fundamentação Teórica	Questões
Uso, monitoramento e controle de tecnologia	Funcional	Competências do futuro no Brasil (WEC, 2020); Competências exigidas pela Diretrizes Específicas do curso de Administração (BRASIL, 2020); Competências para o mercado de trabalho (SANT'ANNA, MORAES E KILIMNIK, 2005);	Adquirir a capacidade de selecionar as ferramentas certas necessárias para realizar tarefas, usar essas ferramentas bem, além de configurar e operar a tecnologia.
Todas	-	Competências do futuro no Brasil (WEC, 2020); Competências para o mercado de trabalho (SANT'ANNA, MORAES E KILIMNIK, 2005)	Escolha até 5 competências que você acredita que foram as mais importantes para você conseguir ingressar no mercado de trabalho:
Todas	-	Competências do futuro no Brasil (WEC, 2020); Competências para o mercado de trabalho (SANT'ANNA, MORAES E KILIMNIK, 2005)	Em relação as competências abaixo, quais você acredita que as empresas mais valorizam ao contratar alguém? (escolha até 5)
Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem	Funcional	Competências identificadas em outras pesquisas com empresa júnior (LAUTENSCHLAGER, 2009), (BRUM e BARBOSA, 2009), (FERREIRA-DA-SILVA e PINTO, 2011); Competências para o mercado de trabalho (SANT'ANNA, MORAES E KILIMNIK, 2005);	Procuro aprender coisas novas por conta própria para resolver problemas.
Coordenação e gerenciamento de tempo	Funcional	Competências identificadas em outras pesquisas com empresa júnior (LAUTENSCHLAGER, 2009), (BRUM e BARBOSA, 2009), (FERREIRA-DA-SILVA e PINTO, 2011);	Atraso na entrega das tarefas.

Competência (WEC, 2020)	Componentes Centrais da Competência Profissional (CHEETHAM e CHIVERS, 2005)	Fundamentação Teórica	Questões
Atenção aos detalhes, confiabilidade / Criatividade, originalidade e iniciativa	Pessoal/Comportamental e Valores/Ética	Competências do futuro no Brasil (WEC, 2020); Competências identificadas em outras pesquisas com empresa júnior (LAUTENSCHLAGER, 2009), (BRUM e BARBOSA, 2009), (FERREIRA-DA-SILVA e PINTO, 2011); Competências para o mercado de trabalho (SANT'ANNA, MORAES E KILIMNIK, 2005);	As pessoas confiam no meu trabalho e na minha capacidade de entrega.
Atenção aos detalhes, confiabilidade	Pessoal/Comportamental e Valores/Ética	Grupo de competências (O*NET)	Sou honesto, avalio as consequências de minhas ações para a empresa e para os demais e sou capaz de mudar de atitude se percebo que algum comportamento pode prejudicar alguém.
Flexibilidade, tolerância ao estresse e resiliência	Pessoal/Comportamental	Competências identificadas em outras pesquisas com empresa júnior (LAUTENSCHLAGER, 2009), (BRUM e BARBOSA, 2009), (FERREIRA-DA-SILVA e PINTO, 2011); Competências para o mercado de trabalho (SANT'ANNA, MORAES E KILIMNIK, 2005);	Controlo minhas emoções em situações de alto estresse.
Gestão de pessoal	Pessoal/Comportamental	Competências exigidas pela Diretrizes Específicas do curso de Administração (BRASIL, 2020);	Motivo pessoas a atingir determinado objetivo.
Instrução, mentoria e ensino	Pessoal/Comportamental	Competências identificadas em outras pesquisas com empresa júnior (LAUTENSCHLAGER, 2009), (BRUM e BARBOSA, 2009),	Me atrapalho quando preciso dar instruções para alguém fazer algo.

Competência (WEC, 2020)	Componentes Centrais da Competência Profissional (CHEETHAM e CHIVERS, 2005)	Fundamentação Teórica	Questões
		(FERREIRA-DA-SILVA e PINTO, 2011);	
Habilidades auditivas e de fala	Conhecimento/Cognitiva	Grupo de competências (O*NET)	As pessoas interpretam de forma errada o que eu quis dizer.
Inteligência emocional	Pessoal/Comportamental	Competências do futuro no Brasil (WEC, 2020); Competências identificadas em outras pesquisas com empresa júnior (LAUTENSCHLAGER, 2009), (BRUM e BARBOSA, 2009), (FERREIRA-DA-SILVA e PINTO, 2011); Competências para o mercado de trabalho (SANT'ANNA, MORAES E KILIMNIK, 2005);	Percebo as reações das pessoas e entendo o porquê das reações.
Escuta ativa	Conhecimento/Cognitiva	Grupo de competências (O*NET)	Interrompo o que as pessoas estão dizendo para dar o meu ponto de vista.
Leitura e escrita	Conhecimento/Cognitiva	Grupo de competências (O*NET)	Erro contas matemáticas e me atrapalho com os resultados.
Orientação de serviço	Pessoal/Comportamental	Competências do futuro no Brasil (WEC, 2020); Competências exigidas pela Diretrizes Específicas do curso de Administração (BRASIL, 2020); Competências identificadas em outras pesquisas com empresa júnior (LAUTENSCHLAGER, 2009), (BRUM e BARBOSA, 2009), (FERREIRA-DA-SILVA e PINTO, 2011); Competências para o mercado de trabalho (SANT'ANNA, MORAES E KILIMNIK, 2005);	Tenho paciência para ensinar meu colega de trabalho.

Competência (WEC, 2020)	Componentes Centrais da Competência Profissional (CHEETHAM e CHIVERS, 2005)	Fundamentação Teórica	Questões
Liderança e influência social	Pessoal/Comportamental	Competências do futuro no Brasil (WEC, 2020); Competências exigidas pela Diretrizes Específicas do curso de Administração (BRASIL, 2020); Competências identificadas em outras pesquisas com empresa júnior (LAUTENSCHLAGER, 2009), (BRUM e BARBOSA, 2009), (FERREIRA-DA-SILVA e PINTO, 2011);	As pessoas pendem minha opinião para resolver um problema.
Persuasão e negociação	Pessoal/Comportamental	Competências identificadas em outras pesquisas com empresa júnior (LAUTENSCHLAGER, 2009), (BRUM e BARBOSA, 2009), (FERREIRA-DA-SILVA e PINTO, 2011); Competências para o mercado de trabalho (SANT'ANNA, MORAES E KILIMNIK, 2005);	Consigo fazer a minha opinião ser aceita pelas pessoas.
Raciocínio, resolução de problemas e ideação	Funcional	Competências do futuro no Brasil (WEC, 2020); Competências exigidas pela Diretrizes Específicas do curso de Administração (BRASIL, 2020); Competências identificadas em outras pesquisas com empresa júnior (LAUTENSCHLAGER, 2009), (BRUM e BARBOSA, 2009), (FERREIRA-DA-SILVA e PINTO, 2011); Competências para o mercado de trabalho (SANT'ANNA, MORAES E KILIMNIK, 2005);	Consigo identificar os principais pontos de problemas nas tarefas mais complexas.

Competência (WEC, 2020)	Componentes Centrais da Competência Profissional (CHEETHAM e CHIVERS, 2005)	Fundamentação Teórica	Questões
Resolução de problemas complexos	Funcional	Competências do futuro no Brasil (WEC, 2020); Competências exigidas pela Diretrizes Específicas do curso de Administração (BRASIL, 2020); Competências identificadas em outras pesquisas com empresa júnior (LAUTENSCHLAGER, 2009), (BRUM e BARBOSA, 2009), (FERREIRA-DA-SILVA e PINTO, 2011); Competências para o mercado de trabalho (SANT'ANNA, MORAES E KILIMNIK, 2005);	Proponho soluções para problemas nas tarefas mais complexas.