

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS  
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA  
CURSO DE PSICOLOGIA

Érika Gengnagel

**HABILIDADES DO FUTURO E O MOVIMENTO EMPRESA JÚNIOR:  
RELATO DE EXPERIÊNCIA DE UMA ESTUDANTE DE PSICOLOGIA**

Santa Maria, RS  
2023

Érika Gengnagel

**HABILIDADES DO FUTURO E O MOVIMENTO EMPRESA JÚNIOR: RELATO DE  
EXPERIÊNCIA DE UMA ESTUDANTE DE PSICOLOGIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Psicologia, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para a obtenção do título de **Bacharel em Psicologia**.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Lirene Finkler

Santa Maria, RS  
2023

**Érika Gengnagel**

**HABILIDADES DO FUTURO E O MOVIMENTO EMPRESA JÚNIOR: RELATO DE  
EXPERIÊNCIA DE UMA ESTUDANTE DE PSICOLOGIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Psicologia, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para a obtenção do título de **Bacharel em Psicologia**.

Aprovado em 02 de Fevereiro de 2023.

---

**Lirene Finkler, Dr<sup>a</sup>. (UFSM)**  
(Presidente/Orientadora)

---

**Elisete Soares Traesel, Dr<sup>a</sup>. (UFSM)**

---

**Carolina Vinsch, Bacharel em Administração (ESPM)**

Santa Maria, RS  
2023

## AGRADECIMENTOS

Chegar nesta parte do trabalho significa automaticamente lembrar de todas as pessoas que conheci e que me marcaram nesse processo de aprendizado e desenvolvimento. Concluir o curso de Psicologia na UFSM é um sonho compartilhado que se torna realidade, e cada agradecimento aqui realizado é uma maneira de retribuir o encorajamento e suporte que recebi nesses 5 anos.

Agradeço, desse modo, à minha família, que sempre me incentivou a ir atrás dos meus sonhos, dizendo que eu poderia ser o que quisesse ser. Gratidão pelo apoio incondicional em todos esses anos de graduação, assim como pelo apoio incansável antes mesmo desse sonho começar, obrigada por terem se preocupado com o meu futuro e me impulsionado a voar, mesmo que para longe de vocês.

À minha irmã, Natana, agradeço por Santa Maria ter nos unido novamente e por você ser sinônimo de afeto, amor e zelo em todos os momentos, mesmo quando me “expulsava” da tua casa todas as noites. Você é a minha melhor amiga para sempre. Ao meu cunhado, Murilo, por todo incentivo e apoio demonstrado. Ao meu sobrinho e afilhado, Francisco, que trouxe toda a vivacidade, alegria e fofura que só uma criança é capaz de transmitir, você renovou a nossa família.

Ao Chris, agradeço por todo apoio, companheirismo, amor, risadas, incentivo, séries, viagens, parceria, eventos, escuta ativa, dentre inúmeras coisas essenciais nesse meu último ano de graduação e nos próximos da vida. Obrigada por ter entrado no meu universo.

À Fer e à Bruschi, agradeço por nunca termos soltado a mão uma da outra, mesmo com o tempo e a vida completamente diferentes e alguns quilômetros distantes.

Ao Movimento Empresa Júnior, agradeço por ter sido minha maior escola e por ter me conectado com o meu propósito. A curva de desenvolvimento não foi linear, mas mudou toda a minha vida. Agradeço especialmente à Objetiva Jr, ao Núcleo Impulso e à FEJERS, por terem me entregado amigos que irei levar para a vida toda, em especial Duda, Carol, Carlen, Naná, as gus do penta, que viveram comigo o nosso maior desafio com tanta leveza, dedicação e responsabilidade. Eu aprendo muito com vocês. Ao Gus, agradeço por todo o seu olhar analítico, camaradagem e risadas, obrigada por sempre me incentivar. À Cecí, agradeço por

ser a amiga que posso contar em todos os momentos, com seu coração puro e gentil.

Por fim, agradeço pelo privilégio de fazer uma graduação em uma universidade federal que me proporcionou os melhores anos que eu poderia ter. Do mesmo modo, agradeço a todos os professores e professoras que contribuíram para o meu sucesso profissional. Em especial, minha professora orientadora Lirene, que aceitou me orientar desde o meu primeiro estágio e seguimos juntas até aqui. Obrigada pelo cuidado, afeto e preocupação que sempre demonstrou, você marcou a minha vida.

Regras não negociáveis:

- #1 Eu sou porque nós fomos;
- #2 Somos coerentes. Nosso discurso é condizente com nossas ações;
- #3 A meta é inegociável. Somos guiados pelo impacto que causamos na rede;
- #4 Somos vulneráveis e estamos abertos a construir um time que é maior do que a soma de suas partes;
- #5 Nossas diferenças nos complementam e nossa diversidade nos torna únicos;
- #6 Temos consciência de que somos liderança da rede, sendo exemplo todos os dias;
- #7 Vencemos a complexidade com harmonia e leveza;
- #8 Proporcionamos experiências que geram transformações;
- #9 Somos conscientes dos aprendizados que devemos ter e confiantes para transparecer nossos erros;
- #10 Buscamos o conhecimento a fim de garantir disciplina na execução e excelência na entrega.

(FEJERS, 2021).

## RESUMO

### HABILIDADES DO FUTURO E O MOVIMENTO EMPRESA JÚNIOR: RELATO DE EXPERIÊNCIA DE UMA ESTUDANTE DE PSICOLOGIA

AUTORA: Érika Gengnagel  
ORIENTADORA: Lirene Finkler

O Movimento Empresa Júnior existe como uma ferramenta de aproximação entre a teoria e a prática acadêmica aplicadas ao mercado de trabalho, ainda no ambiente acadêmico, assim como proporciona experiências valiosas de contato com o mercado sênior, para uma formação superior interdisciplinar, mais completa e robusta, tendo como missão a formação de lideranças comprometidas e capazes de transformar a sua realidade, empreendendo mudanças na busca de um país melhor. Diante disso, através da participação de uma estudante do curso de Psicologia, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), no Movimento Empresa Júnior, durante os anos de 2019, 2020 e 2021, o presente trabalho busca analisar benefícios e limitações da experiência no desenvolvimento de habilidades profissionais relevantes, definidas como Habilidades do Futuro. A análise destacou três grupos de habilidades: gestão de pessoas, autogestão e resolução de problemas, e considerou fatores internos e externos que proporcionaram o desenvolvimento dessas habilidades. Trata-se, portanto, de um estudo de abordagem qualitativa descritiva, que tem como objetivo descrever e analisar criticamente a experiência vivida no processo de inserção da estudante em um contexto empresarial. Dessa forma, através das relações propostas, foi possível compreender o Movimento Empresa Júnior como contribuinte para uma formação de profissionais da Psicologia mais aliada às tendências do mercado organizacional.

**Palavras-chave:** Movimento Empresa Júnior. Habilidades do Futuro. Psicologia.

## **ABSTRACT**

### **SKILLS OF THE FUTURE AND THE JUNIOR ENTERPRISE MOVEMENT: EXPERIENCE REPORT OF A PSYCHOLOGY STUDENT**

AUTHOR: Érika Gengnagel  
ADVISOR: Lirene Finkler

The Junior Enterprise Movement exists as a tool to bring closer academic theory and practices applied in corporate market while still in the academic environment, as well as providing valuable experiences of contact with the senior market, for a more complete and robust interdisciplinary higher education, with the mission of forming committed leaders who can transform their reality, undertaking changes for a better country. In view of this, the present work seeks to analyze the participation of a Psychology student from the Federal University of Santa Maria (UFSM), in the Junior Enterprise Movement, during the years 2019, 2020 and 2021, lightening the benefits and limitations of the experience in the development of relevant professional skills, defined as Skills of the Future. The analysis highlighted three groups of skills: people management, self-management and problem solving, and considered internal and external factors that provided the development of these skills. This is, therefore, a qualitative descriptive approach study, which aims to describe and critically analyze the student's experience lived in the process of insertion in a business context. Thus, through the relations proposed, it was possible to understand the Junior Enterprise Movement as a contributor to the formation of Psychology professionals closer to tendencies of the organizational market.

**Keywords:** Junior Enterprise Movement. Skills of the Future. Psychology.



## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – 10 Habilidades do Futuro até 2025.....	14
Figura 2 – Vivência Empresarial do Movimento Empresa Júnior (2022-2024).....	18
Figura 3 – 5 Desafios das Equipes.....	30

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>11</b>
<b>2 REVISÃO DE LITERATURA.....</b>	<b>13</b>
2.1 HABILIDADES DO FUTURO.....	13
2.3 PSICOLOGIA E DESENVOLVIMENTO HUMANO E ORGANIZACIONAL.....	19
<b>3 METODOLOGIA.....</b>	<b>23</b>
<b>4 RESULTADOS E DISCUSSÃO.....</b>	<b>25</b>
4.1 SÍNTESE DA EXPERIÊNCIA.....	25
<b>4.1.1 A experiência na Objetiva Junior – 2019.....</b>	<b>25</b>
<b>4.1.2 A experiência no Núcleo Impulso – 2020.....</b>	<b>26</b>
<b>4.1.3 A experiência na FEJERS – 2021.....</b>	<b>28</b>
4.2 GESTÃO DE PESSOAS: LIDERANÇA E INFLUÊNCIA SOCIAL.....	29
4.3 RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS: PENSAMENTO CRÍTICO, ANÁLISE, ORIGINALIDADE E INICIATIVA.....	31
4.4 AUTOGESTÃO: APRENDIZAGEM ATIVA, ESTRATÉGIAS DE APRENDIZAGEM E RESILIÊNCIA.....	33
4.5 CONTRADIÇÕES DO MOVIMENTO EMPRESA JÚNIOR.....	35
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>37</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>38</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Os empregadores notam, há muito tempo, lacunas existentes nas habilidades demandadas pelo mercado de trabalho, assim como aquelas que os trabalhadores de fato têm, conforme aponta o Fórum Econômico Mundial (FEM, 2020) em seu relatório sobre o futuro do trabalho. Por conseguinte, estes *gaps* dificultam o ingresso dos novos talentos ao mercado, o qual se mostra cada vez mais competitivo, visto que a qualificação formal não mais é suficiente para compor o quadro de habilidades relevantes para a atuação no mundo organizacional (WORLD ECONOMIC FORUM, 2020). Ainda, a formação acadêmica nas instituições de ensino superior gera aos estudantes desafios de como ingressar na carreira de forma mais efetiva, tendo como foco o desenvolvimento das competências teórico-metodológicas necessárias para o mercado de trabalho que, por vezes, os próprios estudantes consideram insuficientes e inadequadas (GONDIM, 2002).

Nesse contexto, a formação em Psicologia é, muitas vezes, extremamente teórica, gerando brechas latentes quando observa-se o desenvolvimento de habilidades comportamentais que o mercado de trabalho irá exigir posteriormente, principalmente no campo organizacional e do trabalho, isto é, torna-se necessário que tais habilidades sejam também desenvolvidas na prática (BOBATO; STOCK; PINOTTI, 2016). Com isso, aciona-se um alerta crítico para a distância entre educação em psicologia e prática profissional. Sobre isso, Bobato, Stock e Pinotti (2016) destacam a importância em desenvolver habilidades empreendedoras e pragmáticas, uma vez que os alunos, muitas vezes, saem da universidade como psicólogos inaptos para vender e gerir o seu produto em diversos setores, como na prática clínica, por exemplo.

Ademais, segundo o Fórum Econômico Mundial (2020), a exposição a novos projetos, como forma de adquirir as habilidades que, de fato, atendem às necessidades do mercado de trabalho, é necessária, especialmente por suprir a demanda supracitada por parte dos empregadores (WORLD ECONOMIC FORUM, 2020). Nesse viés, destaca-se o Movimento Empresa Júnior (MEJ), que é um desses projetos, já que surge como uma estratégia de aproximar as dimensões teóricas e práticas do mercado de trabalho na formação de jovens empreendedores. Presente nas mais diversas universidades do Brasil, esse projeto tem como objetivo oferecer um contato prévio com o mercado de trabalho, possibilitando o

desenvolvimento de habilidades necessárias para a inserção nesse meio, buscando fazer diferença nesse contexto (BRASIL JUNIOR, 2021).

O Movimento Empresa Júnior insere-se em um campo interdisciplinar, que agrega estudantes de diversas formações. Potencialmente, a Psicologia também se faz presente como área de conhecimento interessada no mundo organizacional e empresarial, tanto é que há um vasto desenvolvimento teórico e prático sobre tal temática no campo da Psicologia Organizacional do Trabalho. Porém, para que a relação graduação em psicologia e MEJ se desenvolva da melhor forma possível, é necessária a presença e a atuação do corpo docente, bem como apoio aos estudantes, relação essa nem sempre existente (LIMA; OLIVEIRA; PESSOA, 2022).

Diante disso, o presente trabalho tem como objetivo refletir sobre a relação entre o desenvolvimento das 10 Habilidades do Futuro para 2025, definidas no Fórum Econômico Mundial de 2020, e a vivência no Movimento Empresa Júnior (MEJ), através do relato de experiência da pesquisadora, compreendendo como essa relação contribui para uma formação em Psicologia mais completa, indo ao encontro das novas tendências do mercado de trabalho. A partir destes cenários e reflexões, tem-se algumas problemáticas: Quais Habilidades do Futuro o Movimento Empresa Júnior ajuda a desenvolver? Como o Movimento Empresa Júnior auxilia nesse processo?

## 2 REVISÃO DE LITERATURA

### 2.1 HABILIDADES DO FUTURO

O Fórum Econômico Mundial (FEM) teve seu início em 1971, está localizado em Genebra, na Suíça, e é uma fundação independente e sem fins lucrativos. É o órgão responsável pela organização de encontros anuais de diversas nações, organizações públicas, privadas e acadêmicas de todo o mundo. O FEM tem como objetivo aliar o interesse público com o empreendedorismo, sendo guiado pela teoria dos *stakeholders*, em que uma organização é responsável por todas as partes da sociedade e o seu propósito gira em torno de moldar um futuro melhor através de líderes globais capacitados (WORLD ECONOMIC FORUM, 2020).

Uma importante questão de interesse para o Fórum Econômico Mundial é o contexto de desemprego global, que se tornou mais latente durante a pandemia da Covid-19 (SILVA, 2021). A partir disso, foi apresentado o relatório *Future of Jobs* (2020), o qual abordou, pela primeira vez, as Habilidades do Futuro, entendidas como aquelas necessárias para se posicionar no mercado de trabalho, principalmente nas profissões emergentes (WORLD ECONOMIC FORUM, 2020). O relatório é composto por diversos dados de pesquisas, trazendo informações sobre a evolução dos maquinários, desemprego e outras diversas análises que culminaram nas 10 principais habilidades necessárias para o mercado de trabalho até 2025 (Figura 1).

Figura 1 – 10 Habilidades do Futuro até 2025



Fonte: World Economic Forum (2020).

Como pode-se observar a partir da Figura 1, são listadas as 10 Habilidades do Futuro que, traduzidas para o português, significam:

- 1) Pensamento analítico e inovação;
- 2) Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem;
- 3) Resolução de problemas complexos;
- 4) Pensamento crítico e análise;
- 5) Criatividade, originalidade e iniciativa;
- 6) Liderança e influência social;
- 7) Uso, monitoramento e controle de tecnologia;
- 8) Design e programação de tecnologia;
- 9) Resiliência, tolerância ao estresse e flexibilidade;
- 10) Raciocínio, resolução de problemas e ideação.

A partir disso, o relatório *Schools of the Future* (2020) explana sobre como essas Habilidades do Futuro estão associadas ao futuro da educação (WORLD ECONOMIC FORUM, 2020), levantando a necessidade de tais habilidades serem desenvolvidas desde a educação básica. Do mesmo modo, o Fórum Econômico Mundial apresenta a Educação 4.0, a formação escolar aliada à robótica, inteligência artificial, nanotecnologia, impressão 3D e outras diversas tecnologias inovadoras, além da Internet das Coisas – em inglês, *Internet of Things* ou IoT –, já que cada vez mais os objetos irão se conectar por meio da Internet.

Para além de tecnologias, o modelo educacional 4.0 refere-se a um ensino pautado em *learning by doing* ou, em português, aprender fazendo. Desse modo, tal modelo aparece como um incentivo para a proximidade da teoria e da prática, da academia e da sociedade, colocando o estudante no centro de sua aprendizagem, aprendendo de forma autônoma (WORLD ECONOMIC FORUM; SCHOOLS OF THE FUTURE, 2020). Nesse sentido, é possível relacionar esse modelo de ensino com os projetos de extensão presentes nas universidades, em especial com a aprendizagem ativa proporcionada pelo Movimento Empresa Júnior (SALGADO, 2022). Portanto, torna-se necessário analisar de que forma o Movimento Empresa Júnior contribui para o desenvolvimento das Habilidades do Futuro propostas pelo Fórum Econômico Mundial, assim como discorrer sobre esse empreendimento, o que será realizado a seguir, na próxima subseção.

## 2.2 MOVIMENTO EMPRESA JÚNIOR

A universidade é uma das principais fontes detentoras do conhecimento na atual sociedade, sendo responsável por grandes transformações e evoluções em diversos ambientes e contextos. No entanto, o dinamismo da sociedade atual perpassa uma necessidade de constante diferenciação e aprofundamento de conhecimento em diversas frentes, seja por meio do ensino, da pesquisa ou da extensão. Ainda, de acordo com Moretto Neto et al. (2004, p. 18),

Na experiência acadêmica, transpor o conhecimento teórico adquirido, e procurar maneiras pelas quais ele possa ser aplicado na sociedade de forma prática, pode ser considerado um dos mais importantes desafios da vida universitária. Deve-se buscar o desenvolvimento profissional e acadêmico de forma incansável, sem deixar para um segundo plano o crescimento humano, que será o diferencial de cada um durante a busca por resultados na esfera profissional.

Diante disso, as empresas juniores caracterizam-se como laboratórios que objetivam o aprendizado prático por meio da vivência no mercado de trabalho, estando presentes nas maiores universidades brasileiras (RODRIGUES; SOSA; ROCHA, 2015). Ainda, segundo Rodrigues, Sosa e Rocha (2015), o Movimento Empresa Júnior (MEJ) surgiu no ano de 1967, na *L'École Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales de Paris* (ESSEC), escola de ensino superior da França, com a formação da primeira Empresa Júnior (EJ). Assim sendo, na década de 1980, com o objetivo de consolidar o modelo francês de interação entre universidade-mercado, o conceito de Empresa Júnior chega ao Brasil, por meio da Câmara de Comércio e Indústria Franco-Brasileira (CCIFB), constituindo na Fundação Getúlio Vargas a primeira Empresa Júnior brasileira, no ano de 1988 (PERES; CARVALHO; HASHIMOTO, 2004).

Posteriormente, em 1993, em São Paulo, ocorreu o primeiro Encontro Nacional de Empresas Juniores, consolidando o Movimento Empresa Júnior no Brasil e, em 2003, constituiu-se a Brasil Júnior – confederação brasileira que representa as Empresas Juniores em território nacional –, segundo o livro *DNA Júnior* (2015). Além disso, com o passar dos anos, em diversos momentos se buscou o reconhecimento legal das empresas juniores e, no dia 6 de abril do ano de 2016, a Lei nº 13.267, conhecida como lei das empresas juniores, foi promulgada, definindo-se Empresa Júnior como:

[...] 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 (BRASIL, 2016).

Assim sendo, o Movimento Empresa Júnior brasileiro, após a formalização legal, encontrou uma crescente acelerada, atingindo mais de 1.500 Empresas Juniores, em 2022, com mais de 25 mil estudantes universitários atuando diretamente, de acordo com o Censo e Identidade Brasil Júnior (2022). A Brasil Júnior tem como objetivo, segundo seu relatório de legado, propor e repassar diretrizes nacionais que devem ser adotadas pelas instâncias estaduais – federações – e regionais – núcleos –, de modo a regulamentar a atividade das empresas juniores em âmbito nacional, além de orientar a atuação dos empresários



juniores brasileiros em torno de um objetivo comum, conforme elucida o documentário de 25 anos do Movimento Empresa Júnior no Brasil (BRASIL JÚNIOR, 2018).

Ademais, ressalta-se, nesse contexto, que o Movimento Empresa Júnior brasileiro tem como grande objetivo para os anos de 2022 até 2024 “formar, por meio da vivência empresarial, lideranças comprometidas e capazes de transformar o país em um Brasil empreendedor” (BRASIL JÚNIOR, 2021). O conceito de Brasil empreendedor compreende 5 grandes pilares, são eles: i) mais competitivo, ii) educador, iii) ético, iv) colaborativo e v) diverso, de acordo com a Brasil Júnior (2021). Para tanto, a fim de parametrizar o alcance desses pilares, existe o Planejamento Estratégico da Rede, documento norteador que apresenta todos os objetivos, métricas e indicadores utilizados pelo Movimento Empresa Júnior trienalmente. Aqui, se destaca principalmente a métrica de Alto Crescimento e Alto Impacto, indicadores a nível nacional, estadual e regional, que representam a maturidade das organizações que lideram o MEJ.

O Movimento Empresa Júnior já está em todos os estados brasileiros, segundo a Brasil Júnior (2021), e a sua presença no ambiente universitário foi alvo de diversos estudos para compreender e mensurar o seu impacto. Em destaque, França (2017) afirma que as competências adquiridas através do Movimento Empresa Júnior são reflexo dos desafios, das vivências e experiências, aliados ao engajamento e comprometimento individual. Com isso, o Movimento Empresa Júnior possui um documento chamado *Vivência Empresarial* (Figura 2), que busca instruir sobre como deve ocorrer o processo de formação e desenvolvimento de competências relacionadas à liderança empreendedora. Afinal, no Movimento, acredita-se que um Brasil melhor será construído por jovens com coragem para sonhar e ousadia para agir (BRASIL JÚNIOR, 2021).

Figura 2 – Vivência Empresarial do Movimento Empresa Júnior (2022-2024)



Fonte: Livro Vivência Empresarial 2022-2024, Brasil Júnior (2021).

Para o desenvolvimento da *Vivência Empresarial* (2021) do Movimento Empresa Júnior para o ciclo de 2022 a 2024, utilizou-se como referência duas teorias: “Continuum da Maturidade” e “Foco Triplo”. Segundo Covey (2015, p. 77), o Continuum da Maturidade aborda a “transição entre dependência e independência, para, por fim, alcançar a interdependência”. Ainda, destaca-se 7 hábitos fundamentais das pessoas altamente eficazes, sendo eles:

- 1º Ser proativo;
- 2º Ter o objetivo em mente;
- 3º Começar com o mais importante;
- 4º Pensar com a lógica ganha-ganha;
- 5º Buscar entender, antes de ser entendido;
- 6º Criar sinergia;
- 7º Recalibrar quando preciso.

Em relação à segunda base teórica da *Vivência Empresarial* (2021), o Foco Triplo, de Goleman e Sange (2015), este objetiva uma nova abordagem para a educação com três frentes: foco interno, foco no outro e foco externo. Desse modo,

a junção destas duas teorias fornece um ambiente propício para o desenvolvimento de profissionais de sucesso, competências e estruturação da carreira profissional. Ademais, segundo Batista et al. (2010), o conhecimento, no Movimento Empresa Júnior, caracteriza-se como ponto central e moeda de troca principal nas relações interpessoais (BATISTA et al., 2010).

É importante destacar, diante do exposto, que dentro da Psicologia as Empresas Juniores recebem um lugar de destaque quando direciona-se o olhar para estudantes que visam as áreas de organização e trabalho e que, de forma geral, têm pouco contato com oportunidades de desenvolvimento de conhecimento específico nessa área ao longo da graduação. De qualquer forma, com exceção da clínica individual, as outras modalidades de exercício profissional da Psicologia ocorrem em organizações, sejam privadas, públicas ou do terceiro setor. Isto é, a Psicologia sempre estará relacionada ao contexto do trabalho, precisando, desse modo, compreender o contexto organizacional (PEIXOTO, 2014).

### 2.3 PSICOLOGIA E DESENVOLVIMENTO HUMANO E ORGANIZACIONAL

A perspectiva do curso de vida, trazida por Elder (1996), considera a interdependência entre as trajetórias de vida do indivíduo e as estruturas dos sistemas sociais. A trajetória de vida é entendida como um dos padrões comportamentais ligados entre si que dão significado à história de vida individual, estando embutidos nas estruturas sociais e culturais. Essas estruturas, por sua vez, podem ser compreendidas como família, amigos e também como o contexto de trabalho, por exemplo. Assim sendo, através das diferenças individuais e da compreensão de que as trajetórias de vida estão em constante influência do tempo histórico e dos ambientes sociais, as respostas produzidas são variadas, gerando consequências específicas (DESSEN; COSTA JUNIOR, 2005).

Nesse sentido, a partir de determinada idade ou ciclo da vida se tem estágios de padrões comportamentais e habilidades características dessa fase e, dentro disso, a transição, que refere-se ao momento de passagem de um estágio para outro ciclo da vida, bem como à aquisição de habilidades, podendo estas serem sociais, afetivas, cognitivas, motoras, entre outras. Segundo Elder (1996), há, ao longo da vida, uma sequência de eventos que se configuram como estágios, que exigem um desenvolvimento de competências e habilidades para lidar com a exigência de cada

um desses estágios. Logo, é a partir da interação do indivíduo com os eventos do contexto social que a sua história pessoal é escrita, é constituída (DESSEN; COSTA JUNIOR, 2005).

É válido destacar, ainda, que o desenvolvimento humano é um processo universal e individual, que é influenciado por contextos externos, pelo ambiente social e físico, assim como por contextos internos, organismo histórico e biológico (DESSEN; COSTA JUNIOR, 2005). Diante desta perspectiva, é relevante considerar, em um relato de experiência, eventos externos e aspectos internos que possam ter contribuído para o desenvolvimento humano naquele contexto específico. As condicionantes externas, por exemplo, são estímulos ligados ao ambiente e à cultura e, na concepção do relato de experiência, o comportamento, o desenvolvimento e as vivências, atrelados aos fatores externos, conectam-se a eventos locais, como vivências na universidade, aspectos familiares, aspectos de relacionamento e também a eventos de magnitude global, como a pandemia da Covid-19, que ocasionou mudanças sociais drásticas entre os anos de 2020 e 2021.

Do mesmo modo, salienta-se que os fatores internos correspondem à características físicas e psíquicas, as quais são construídas ao longo da vida. Portanto, a perspectiva endógena permite contemplar habilidades, competências, valores e características da pessoa. Nesse sentido, tem-se o conceito de autoeficácia, da Teoria Social Cognitiva, que consiste na crença interna que o indivíduo possui sobre a sua capacidade de realizar determinada atividade, afetando suas escolhas e desempenho profissional (BARROS; BATISTA DOS SANTOS, 2010). A Teoria Social Cognitiva coloca o comportamento humano como um modelo de reciprocidade triádica, sendo o indivíduo agente e receptor de situações geradas através da conduta, dos fatores pessoais internos e do ambiente externo, determinando, assim, seus pensamentos, emoções e comportamentos futuros (MARTÍNEZ; SORIA, 2006). Dessa forma, as crenças da eficácia surgem de quatro principais fontes de informação: experiência direta, experiência vicária, persuasão social e estados físicos e emocionais.

A experiência direta está relacionada à vivência do indivíduo: os sucessos atingidos contribuem fortemente para a crença na eficácia pessoal, enquanto as falhas podem enfraquecê-la. As experiências vicárias são oriundas de modelos sociais, ou seja, consistem na visualização de semelhanças dos modelos consigo mesmo, podendo adotar condutas caso as ações do modelo sejam positivas e

gerem identificação. Já a persuasão social consiste em reforçar as crenças do indivíduo, sendo que os persuasores positivos são importantes no desenvolvimento das crenças da eficácia, visto que diminuem as auto dúvidas e aumentam a confiança. Por fim, a última fonte da autoeficácia refere-se aos estados emocionais e somáticos, porém, não são de fato as reações físicas e emocionais que importam, mas sim como estas são interpretadas (BARROS; BATISTA DOS SANTOS, 2010).

Cabe destacar que, em ambientes organizacionais, a autoeficácia se relaciona às habilidades de autoproteção, convertendo ameaças em oportunidades de mudanças, diminuindo as comparações sociais e trazendo luz ao coletivo. Quando observa-se o desenvolvimento de crenças resilientes e habilidades de enfrentamento como resolução de problemas, por exemplo, a autoeficácia se mostra fator importante para fortalecer a crença de conviver com contrariedades (FONTES; AZZI, 2012). Dessa forma, o conceito de autoeficácia mostra-se útil como recurso teórico analisador da experiência junto ao Movimento Empresa Júnior, especialmente quando pretende-se analisar se – e o quanto – esse Movimento constitui um contexto que pode oferecer experiência direta, experiência vicária, ambiente que favoreça a persuasão social e oportunidade de vivenciar estados físicos e emocionais que favorecem a autoeficácia.

Além disso, um conceito interessante que se relaciona com o ambiente empresarial e o desenvolvimento de Habilidades do Futuro é a teoria da liderança autêntica, que tem como objetivo explicar melhor a formação do líder e a relação com seus liderados, na perspectiva de relações mais positivas, aplicando conceitos da psicologia positiva, visando reforçar os pontos fortes do ser humano, aliados às instituições humanas positivas (ESPER; DE ALMEIDA CUNHA, 2015). Nesse viés, Luthans (2002), propôs o conceito de comportamento organizacional positivo – *Positive Organizational Behavior* –, ou seja, a forma que pontos fortes e a capacidade psicológica dos indivíduos podem ser mensurados, desenvolvidos e geridos nas organizações, fomentando uma melhor performance no ambiente de trabalho.

Dentro do *Positive Organizational Behavior*, desenvolvido por Luthans (2002), a liderança autêntica é um padrão de comportamento do líder que promove, para ambos, capacidade psicológica, fomentando maior autoconsciência e a transparência racional. Nesse contexto, o liderado autêntico deve contribuir para um desenvolvimento do melhor de seu líder (ESPER; DE ALMEIDA CUNHA, 2015). Em

relação ao Movimento Empresa Júnior, que tem como objetivo formar lideranças que empreendam mudanças no seu contexto, nota-se que, para que este seja uma liderança que promove desenvolvimento saudável, é indispensável que se apliquem os conceitos da liderança autêntica. Mas será que isso de fato está presente nos jovens líderes das empresas juniores? Como o conceito de autoeficácia se relaciona com os estudantes que assumem grandes desafios dentro do contexto do Movimento?

Diante de tais indagações, é possível conectar estes estímulos proporcionados pela vivência junto ao Movimento Empresa Junior, com o desenvolvimento das 10 Habilidades do Futuro até 2025, destacadas pelo Fórum Econômico Mundial. Habilidades essas desenvolvidas por meio da busca pela aprendizagem empreendedora, a qual contempla aspectos teórico-práticos de natureza técnica, comportamental, cultural e social. Portanto, uma questão orientadora para o presente estudo é: como as experiências vividas pela pesquisadora, durante três anos de Movimento Empresa Júnior, contribuem para o desenvolvimento das suas Habilidades do Futuro?

### 3 METODOLOGIA

O presente trabalho consiste em um relato de experiência, de abordagem qualitativa descritiva, que tem como objetivo descrever e analisar criticamente a experiência vivida no processo de inserção de uma estudante de Psicologia em um contexto empresarial. Desse modo, o relato de experiência coloca a vivência como ponto de partida para a aprendizagem e destaca o fato do conhecimento humano estar interligado às aprendizagens oriundas de experiências socioculturais (MUSSI; FLORES; ALMEIDA, 2021). Nesse viés, baseados em descrições informativas, referências dialogadas e críticas, tanto o meio acadêmico quanto o mercado de trabalho podem se beneficiar com os conhecimentos científicos advindos de relatos de experiência, implicando na melhoria do campo das ciências (MUSSI; FLORES; ALMEIDA, 2021).

Para a construção do presente relato, utilizou-se como base a experiência vivenciada em um período temporal de três anos: 2019, 2020 e 2021. Assim sendo, a partir do relato sintético das experiências vividas pela estudante nesse período, cada ano foi analisado, procurando identificar sua contribuição para o desenvolvimento das Habilidades do Futuro da graduanda, a partir da análise de fatores internos e externos que contribuíram para a sua construção. Esta análise trienal possibilitou aprofundar historicamente cada período, além de constituir uma base comparativa de desenvolvimento pessoal e profissional.

Nesse contexto, é importante ressaltar que as 10 Habilidades do Futuro são divididas em quatro grupos, de acordo com o tipo de habilidade (WORLD ECONOMIC FORUM, 2020). No entanto, para a presente análise, foram selecionados três grupos de habilidades que possuem relações mais próximas com a Psicologia e com o Movimento Empresa Júnior. Portanto, para fins de análise, foram considerados como eixos os diferentes grupos de habilidades:

- 1) Gestão de Pessoas, sendo composto por liderança e influência social;
- 2) Resolução de Problemas, que conta com criatividade, pensamento crítico, análise e iniciativa;
- 3) Autogestão, com as habilidades de aprendizagem ativa, estratégias de aprendizagem, resiliência e flexibilidade.

Além disso, salienta-se que é notável a relação direta e dependente dos fatores internos e externos na construção da evolução humana (DESSEN; COSTA JUNIOR, 2005), tornando indissociáveis tais características, bem como relevante considerá-las ao analisar um relato de experiência. Dessa forma, cada eixo das Habilidades do Futuro foi analisado considerando os fatores internos e externos que tiveram influência no período delimitado de estudo, buscando considerar sua relação com o desenvolvimento das Habilidades do Futuro por parte da estudante.

Por fim, ao analisar cada ano, fez-se uma interpretação da evolução trienal a partir das experiências relatadas, identificando pontos nítidos de desenvolvimento e seus principais motivadores internos e externos. Além disso, destacou-se aspectos fundamentais na construção da profissional de Psicologia no período base de 2019, 2020 e 2021, junto com contribuições diretas para o desenvolvimento humano e pessoal.



## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A presente seção apresenta, inicialmente, a síntese da experiência e, a seguir, são discutidos os três eixos que organizam a análise desta experiência: gestão de pessoas, resolução de problemas e autogestão.

### 4.1 SÍNTESE DA EXPERIÊNCIA

O presente relato trata sobre a vivência de uma estudante de Psicologia da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) que atuou no Movimento Empresa Júnior do ano de 2019 ao ano de 2021. A estudante, durante esse período, fez parte de três grupos: iniciou, em 2019, na Objetiva Júnior – Empresa Júnior do curso de Administração da UFSM; em 2020, ingressou no Núcleo Impulso – núcleo de empresas juniores da região centro-oeste do Rio Grande do Sul; e, em 2021, terminou a sua trajetória atuando junto à Federação de Empresas Juniores do Estado do Rio Grande do Sul (FEJERS). Segue-se, nas subseções seguintes, a descrição das principais atividades desenvolvidas pela estudante em cada ano.

#### 4.1.1 A experiência na Objetiva Júnior – 2019

A jornada na Objetiva Júnior se fez presente, no cotidiano da estudante, de maio de 2019 a julho de 2020, totalizando 528 horas complementares, sendo a primeira vivência profissional da graduanda. Nesse tempo, ela iniciou como consultora na empresa e realizou projetos de consultoria nas mais diversas áreas da Administração, como *marketing*, gestão de pessoas e processos, sendo a única estudante de Psicologia na Empresa Júnior. No segundo semestre de 2019, a estudante assumiu o papel de assessora de gestão de pessoas, atuando nas práticas de *endomarketing*, geometria de performance e processo seletivo da empresa júnior. Nenhuma dessas atribuições era familiar para a estudante, sendo necessário esforço pessoal para a busca de conhecimentos acerca desses aprendizados.

Ao longo dos projetos de consultoria, a estudante teve a oportunidade de ser gerente e, com isso, liderar o time de consultores, bem como conduzir o processo seletivo da Objetiva, momento de escolha dos novos membros que irão compor o

quadro de consultores da empresa Júnior, contando com dinâmicas de grupo, entrevista e desafio técnico. Esses foram os primeiros contatos diretos com uma posição de liderança e com atividades de gestão, além de o ingresso na Empresa Júnior significar o primeiro contato da estudante com conceitos base do mercado. O ano de 2019 foi marcado por muito sentimento de equipe e desafios compartilhados em grupo, o que proporcionou o alcance das metas estabelecidas pela Objetiva Júnior, atingindo um faturamento histórico de 170 mil reais, além de o *Net Promoter Score*, indicador que avalia a satisfação do cliente para o serviço prestado, e o promotor para os serviços prestados, sendo esse último uma métrica que compreende a satisfação dos clientes.

Os cargos do Movimento Empresa Júnior são definidos através de processos eleitorais, compostos por desafios sobre a organização e a área desejada. Assim, é necessário que o/a estudante elabore propostas para o cargo ao qual concorre e passe por sabatinas com os participantes da Assembleia Geral. Desse modo, no final de 2019, a estudante compreendeu que o Movimento tinha ainda mais experiências para proporcionar e, mesmo não acreditando que seria capaz de ser eleita, candidatou-se ao cargo de Presidente do Conselho do Núcleo Impulso, participando do processo eleitoral.

Os processos eleitorais no Movimento Empresa Júnior são momentos e cerimônias muito importantes, uma vez que esse rito determina quem irá guiar a Empresa Júnior ou a rede pelo próximo período. As eleições são pautadas em alguns tópicos: a) alinhamento cultural com a organização; b) conhecimento sobre a história da organização; c) compreensão sobre o cargo em questão; e d) propostas para a gestão. Logo, esse momento proporciona um grande salto de desenvolvimento, mas também possui problemas quando observa-se os níveis de competitividade e exigência presentes.

#### **4.1.2 A experiência no Núcleo Impulso – 2020**

Posteriormente, em 2020, a estudante ingressou no Núcleo Impulso, ocupando o cargo de Presidente do Conselho, que é formado pelo representante legal/presidente de cada empresa Júnior e abrange a região centro-oeste do Rio Grande do Sul. A partir disso, percebe-se que a estudante avançou uma etapa que geralmente compõe essa transição, uma vez que não foi diretora e nem conselheira

de uma empresa júnior anteriormente. Da experiência como membro de uma empresa – a Objetiva Júnior –, a estudante passou a interagir, como Presidente do Conselho, com 14 empresas juniores da Universidade Federal de Santa Maria<sup>1</sup>. A atuação junto ao Núcleo Impulso proporcionou, dessa maneira, interfaces mais diretas com empresas dessa região e, principalmente, com as empresas juniores de Santa Maria-RS.

Como Presidente do Conselho do Núcleo Impulso, a estudante passou a ser responsável pela formação de lideranças e de habilidades dentro do conselho regional, esse sendo composto pelo/a presidente de cada empresa júnior, além de acompanhar e auxiliar nas demandas da diretoria executiva do Núcleo. Nessa experiência, destaca-se a busca por conhecimento de forma rápida e dinâmica, visto que a estudante não havia tido a oportunidade de ser conselheira anteriormente.

Além disso, a criatividade se mostrou uma habilidade importante, uma vez que, junto com a instalação da pandemia da Covid-19, ocorreu um desinteresse e cansaço em massa entre os/as participantes das Empresas Juniores. Na pandemia, as empresas, bem como a sociedade, precisaram utilizar quase que unicamente dispositivos digitais, para dar continuidade aos trabalhos, isso aliado ao fechamento das universidades e, com isso, manter um grupo mobilizado tornou-se um desafio. Portanto, algumas estratégias foram adotadas e, dentre elas, teve-se a criação de atividades interativas, no formato online, dirigidas pela estudante.

Diante disso, no meio de 2020, surgiu o questionamento: “será que devo continuar no Movimento?”, por parte da estudante. A resposta, mais uma vez, foi sim. Isso implicou em dar um próximo passo, novamente através da candidatura em um processo eleitoral dentro do Movimento Empresa Júnior. O cargo disputado, em um processo marcado por competitividade, foi o de Presidente do Conselho da FEJERS, e a estudante obteve êxito ao final do processo, sendo eleita.

---

<sup>1</sup> As 14 empresas juniores da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) são: 1- Objetiva Jr (Administração); 2- ITEP Jr (Engenharia Química); 3- Projep Jr (Engenharia de Produção); 4- Compact Jr (Ciência da Computação); 5- Caduceu Jr (Ciências Contábeis); 6- F5 Jr (Relações Internacionais); 7- Sigma Jr (Estatística); 8- Floresta Jr (Engenharia Florestal); 9- Mederi Jr (Medicina); 10- TecAli Jr (Engenharia de Alimentos (?)); 11- Renove Jr (Engenharia Ambiental); 12- Projetar Jr (Design); 13- Base Jr (Arquitetura e Engenharia Civil); e 14- Tech Vet Jr (Medicina Veterinária).

### 4.1.3 A experiência na FEJERS – 2021

Ao fazer parte da Federação de Empresas Júniores do Estado do Rio Grande do Sul, no ano de 2021, a estudante ocupou o cargo de Presidente do Conselho, sendo, novamente, necessários conhecimentos em gestão de pessoas, influência, comunicação e estratégia. Como presidente, a participante tinha como responsabilidade guiar os principais líderes das empresas júniores gaúchas para o alcance das suas métricas em rede, bem como representar o Rio Grande do Sul no conselho da Brasil Júnior, fazendo parte da criação do Planejamento Estratégico da Rede 2022-2024, ou seja, do documento norteador das empresas júniores brasileiras.

O ano de 2021, desse modo, foi composto por diversos desafios, como a continuidade da pandemia da Covid-19 e o fato desta ter desmobilizado a participação de estudantes no Movimento Empresa Júnior, o que levou ao time mais enxuto da história da federação, composto por apenas 10 pessoas para liderarem 1700 empresários júniores do Rio Grande do Sul. Ao mesmo tempo, existiram marcos históricos: essa foi a primeira diretoria 100% feminina da história da FEJERS, e a promoção de eventos, mesmo que virtual, com o *Net Promoter Score* e seus promotores, proporcionou o ano de maior constância em resultados. Assim, o desenvolvimento dessas atividades foi possível devido à união do grupo, rotina de execução e liderança através do exemplo. Dessa forma, pode-se atingir o objetivo traçado desde a sua eleição, o Penta Alto Impacto, ou seja, o atingimento pela quinta vez do Alto Impacto, nível máximo de maturidade indicado no Movimento Empresa Júnior. Por conseguinte, no mesmo ano, em 2021, a rede gaúcha, sendo liderada pela estudante e por outras quatro universitárias, alcançou essas métricas pela quinta vez, contribuindo para a perenidade de uma cultura de formação de lideranças e marcando o término da trajetória da estudante como membro ativo do Movimento.

Em 2022, como pós júnior – modo como é chamado o indivíduo que atuou em empresas júniores –, a estudante recebeu convites para integrar o Conselho de Administração da FEJERS, o Conselho Consultivo da ITEP Jr, empresa júnior dos cursos de Engenharia de Produção e Engenharia Química da UFSM, e, também, para realizar palestras sobre liderança, inteligência emocional e gestão de tempo, além de convites para atuar como mestre de cerimônias de eventos. Através dessas

experiências, a futura psicóloga pode se encontrar na gestão e na área de treinamento e desenvolvimento, abrindo portas no mercado de trabalho sênior e possibilitando uma forma diferente de enxergar o mundo dos negócios. Em todo esse processo, a graduanda destaca que sempre foi a única estudante de Psicologia pertencente ao seus grupos e, também, que não possuía, inclusive nos conselhos de mercado, alguém da área supervisionando as suas ações.

#### 4.2 GESTÃO DE PESSOAS: LIDERANÇA E INFLUÊNCIA SOCIAL

Esta subseção, a partir do eixo Gestão de Pessoas, analisa aspectos da experiência vivida pela estudante que demarcam o desenvolvimento de suas habilidades de Gestão de Pessoas, mais especificamente em relação aos conceitos de liderança e de influência social. Nesse sentido, ressalta-se que, atualmente, o conceito de liderança e influência social, habilidades elencadas pelo Fórum Econômico Mundial, tangem o conceito de liderança autêntica, uma vez que se trata de comportamentos da figura do líder que promove um clima ético positivo e capacidades psicológicas, focando principalmente em um desenvolvimento positivo para si e para a equipe, promovendo uma via de mão dupla voltada para a autenticidade e para o protagonismo de todos os membros do grupo em questão (ESPER; DE ALMEIDA CUNHA, 2015).

Esses conceitos são trabalhados diariamente dentro do Movimento Empresa Júnior, através da assessoria da Objetiva Júnior. Assim sendo, ao ocupar o cargo de Assessora de Gestão de Pessoas, um dos desafios foi promover a melhora do clima organizacional, principalmente pela relação entre diretoria e consultores estar bastante conturbada, devido à pressão para o atingimento de resultados. Nesse momento, a proposição para a resolução dessas questões se baseou, primeiramente, na geração de confiança para, aos poucos, chegar no topo da pirâmide dos 5 desafios das equipes, presente na Figura 3 (LENCIONI, 2009).

Figura 3 – 5 Desafios das Equipes



Fonte: Lencioni (2009).

Conforme os 5 desafios das equipes, para se obter um aumento de confiança, é necessário compreender as limitações e dificuldades enfrentadas pelos outros integrantes do grupo em questão, ou seja, se colocar vulnerável no ambiente. A partir dessa conclusão, a estudante de Psicologia ajudou a implementar rotinas de reuniões individuais entre diretores e consultores, momentos para troca de *feedbacks* e conversas sobre planos futuros. Além disso, foram implementadas dinâmicas para *feedbacks* coletivos sobre a organização e sobre as ações do time, juntamente à revisão da geometria de performance, possibilitando um acompanhamento de indicadores individuais mais condizentes com os desafios propostos para o time e para a Objetiva Jr em 2019.

Por fim, a meta anual foi escalonada para ciclos semanais, gerando um sentimento coletivo de positividade sobre aquele número e a resignificação do conceito de Empresa Júnior Alto Crescimento. O conjunto dessas tarefas, muito mais do que a resolução dos desafios propostos na pirâmide, geraram crenças coletivas de autoeficácia, as quais se balizaram muito na persuasão social. Desse modo, a partir do contexto externo da falta de confiança entre a equipe, o amadurecimento da crença de autoeficácia nas habilidades relacionadas à gestão de pessoas esteve altamente presente como fator interno, já que foi a primeira experiência diretamente relacionada à influência social e liderança da estudante,

pontos cruciais para a decisão de enfrentar os desafios traçados para o ano de 2020.

As habilidades relacionadas à liderança e influência social foram constantemente colocadas à prova e tiveram seu desenvolvimento impulsionado ao longo dos anos. Ademais, a graduanda, em 2020 e 2021, assumiu papéis como Presidente do Conselho do Núcleo Impulso e da FEJERS e, para esse cargo, essas habilidades são indispensáveis, especialmente no que tange a uma boa performance e ao atingimento de resultados. Uma das grandes evidências para o desenvolvimento apresentado foi o fato de que, em 2019, a estudante geriu 22 pessoas, em 2020 mais de 250 estudantes e, em 2021, chegou a 1700 empresários juniores. Além disso, a estudante, mesmo como pós-júnior, recebeu convites para fazer parte de conselhos, tomando decisões e analisando situações que impactaram toda a rede gaúcha, bem como participou como mestre de cerimônia e palestrante de eventos.

#### 4.3 RESOLUÇÃO DE PROBLEMAS: PENSAMENTO CRÍTICO, ANÁLISE, ORIGINALIDADE E INICIATIVA

Esta subseção, a partir do eixo Resolução de Problemas, analisa a experiência da graduanda de Psicologia, que circunscreve o desenvolvimento de habilidades de resolução de problemas, com uma ótica voltada para o pensamento crítico, análise, originalidade e iniciativa. Nesse sentido, é interessante observar que “a palavra “criatividade” não é boa. Porque subentende que criatividade é apenas criar coisas do zero. Mas criatividade na maioria das vezes é a combinação de ideias já existentes. Criatividade deveria se chamar Combinatividade” (GUN, 2016, n.p).

Diante disso, pensamento crítico, análise, originalidade e iniciativa são elencadas, juntamente à criatividade, como habilidades para 2025, e o desenvolvimento foi impulsionado pelo grande fator externo que chacoalhou o mundo em 2020: a pandemia da Covid-19. Ela trouxe consigo o trabalho remoto, que pode gerar fragilidades no lado psíquico dos indivíduos, principalmente devido à falta de socialização, gerando ansiedade, preocupações exageradas com a saúde de amigos e com o futuro (VEIGA et al., 2021).

No ano de 2020, no contexto do Movimento Empresa Júnior, a estudante ocupava o cargo de Presidência do Conselho do Núcleo de Empresas Juniores

Impulso. Um dos grandes desafios desse cargo consistia na geração de propósito e olhar coletivo para as ações desenvolvidas aliada à determinação diária para alcance dos objetivos traçados. Mas, como gerar esses sentimentos durante o contexto da pandemia? Além de afetar a saúde mental dos integrantes, a pandemia aflorava a desmotivação e o afastamento coletivo. Isso contradiz a própria essência do Movimento Empresa Júnior, que sempre foi muito impulsionado por rituais como a entoação em coro dos hinos das empresas juniores, a subida nos palcos para comemorar resultados e o reencontro de amigos dos quatro cantos do Rio Grande do Sul.

Nesse momento, foram realizados inúmeros *brainstorming* com perguntas norteadoras que contemplavam assuntos como a saúde mental da rede, a situação pragmática dos resultados e possíveis ações que gerassem um entrosamento e impulsionamento coletivo. A partir da análise das colocações trazidas pelo Conselho, a criatividade foi uma habilidade extremamente necessária para a reinvenção de práticas antes já utilizadas no Movimento Empresa Júnior. Isso porque toda a mudança gerada pela pandemia ampliou algumas necessidades em relação ao respeito e aos sentimentos de afirmação, pontos encontrados naturalmente nas relações sociais físicas, por isso a importância de relações saudáveis, mesmo no formato virtual, já que, para diversos trabalhadores, estas eram as únicas interações no contexto pandêmico (VEIGA et al., 2021).

Assim sendo, de modo a suprir essa demanda social, houve a criação do quadro “Encontro com Érika Bernardes”, que consistia em uma entrevista individual do conselheiro dinamizada pela estudante. Esse momento visava proporcionar um ambiente psicologicamente seguro para falar sobre sentimentos e percepções presentes tanto na vida pessoal quanto na vida profissional, além de ter como objetivo final traçar planos de ação para melhorar os pontos levantados. Outra ação desenvolvida para gerar conexões interpessoais, ainda no contexto pandêmico, foi a criação do “Big Júnior Brasil”, que consistia em uma gincana vivida por todos os empresários juniores da rede centro-oeste, com inspiração no programa televisivo Big Brother Brasil.

Diante de todas as atividades desenvolvidas neste eixo, o fator interno a ser destacado é a comunicação e a capacidade de relacionamento interpessoal da estudante de Psicologia, pontos que influenciaram diretamente no desenvolvimento



das ações mencionadas e nas ações seguintes, como ver-se-á na próxima subseção de análise e discussão de resultados.

#### 4.4 AUTOGESTÃO: APRENDIZAGEM ATIVA, ESTRATÉGIAS DE APRENDIZAGEM E RESILIÊNCIA

Este último eixo se refere às habilidades de autogestão, portanto, a análise da vivência da estudante terá como base questões relacionadas à aprendizagem ativa, estratégias de aprendizagem e resiliência. Nesse sentido, cabe destacar que, em oposição à aprendizagem passiva – que se baseia na transmissão de informação, no caso da sala de aula ou do professor para o aluno –, a aprendizagem ativa coloca o aluno no centro do ensino, fazendo dele protagonista daquele ambiente, para buscar e construir o seu próprio conhecimento (VALENTE, 2013). Junto a isso, tem-se o conceito de estratégias de aprendizagem, que diz respeito aos meios adotados para a disrupção do ensino tradicional.

O Movimento Empresa Júnior tem como ideia central a aplicação dos conhecimentos teóricos, adquiridos ao longo da graduação, com clientes reais, ou seja a aprendizagem ativa é um conceito guia para todos os empresários e empresárias juniores.

Ao assumir o cargo de Presidente do Conselho da FEJERS, a universitária tinha como função representar a federação dentro do conselho da Brasil Júnior, isto é, representar o estado no órgão que toma decisões sobre o futuro do Movimento Empresa Júnior brasileiro, juntamente a um representante de cada estado do Brasil mais o Distrito Federal. No ano de 2021, o Conselho da Brasil Júnior tinha um grande projeto para tocar, deliberar e lançar para a rede brasileira: o Planejamento Estratégico da Rede 2022-2024, documento em que constam todos os objetivos e indicadores estratégicos para o próximo triênio para o conjunto de empresas juniores brasileiras.

Neste contexto, a estudante, que nunca antes havia ocupado uma posição de Conselheira, precisou desenvolver as lentes de acionista, articuladora e cliente, além de toda a visão sistêmica necessária para representar 1700 pessoas e ter diversos ângulos de olhar para a mesma situação. Percebe-se, desse modo, que foi necessário o desenvolvimento de estratégias de atividade ativas. Além disso, o

projeto específico que se traz para esta discussão é o do Planejamento Estratégico da Rede, documento norteador da Rede Brasil.

Nesse momento, a estudante atuava como representante da FEJERS, e percebe-se que a internalização das “regras não negociáveis<sup>2</sup>” (FEJERS, 2021) da organização foram inerentes ao longo de toda a atuação, sendo o centro em diversos momentos de análises e tomadas de decisões. Dentre essas regras, destaca-se a busca de conhecimento, garantindo disciplina na execução e excelência na entrega, prezando por embasamento e profundidade para o alcance de objetivos com qualidade. Na construção do Planejamento Estratégico da Rede, o processo se deu da seguinte forma, envolvendo 6 momentos: 1) estudo sobre os planejamentos estratégicos anteriores e como se chegou ao momento determinado; 2) coletas com a Rede; 3) construções no formato *brainstorming*; 4) validações e filtros com comitês e agentes externos; 5) apresentação da proposta; e 6) deliberação por parte do Conselho Brasil Júnior.

A aprendizagem sobre como desenvolver cada uma dessas etapas foi construída pelos participantes ao longo do processo. A Universidade de Harvard introduziu o método *Peer Instruction* (PI), que consiste em disponibilizar, previamente, material para os alunos estudarem o conteúdo antes da sala de aula e responderem questões, mostrando suas maiores dúvidas e dificuldades; após, o professor verifica as questões que mais apareceram e as trabalha durante a aula (VALENTE, 2013). Cabe, aqui, um destaque para o passo um (1) do processo de construção do Planejamento Estratégico da Rede, que se assemelha muito a essa metodologia, uma vez que ocorria a divulgação prévia dos materiais e, durante o encontro, discussões e esclarecimentos sobre o tema tratado, visando um domínio pleno sobre a temática para uma qualidade maior na entrega.

Nesse cenário, o Planejamento Estratégico da Rede foi construído ao longo de 9 meses, com reuniões semanais durante todo esse período. Com esse material, foi possível compreender onde o Movimento Empresa Júnior quer chegar ao final do triênio, os pontos de melhoria existentes e os macro números que serão guias para a sua atuação. Ademais, a estudante foi participante ativa do comitê que foi responsável pela criação da batalha de Lideranças Empreendedoras, tendo como mensagem: “desenvolver pessoas protagonistas e conscientes para liderarem a si, no Movimento Empresa Júnior e na sociedade” (BRASIL JÚNIOR, 2021).

---

<sup>2</sup> Regras criadas pela FEJERS e mencionadas na Epígrafe deste trabalho.

Ainda, no eixo de habilidades acerca de aprendizagem ativa, se destacam o fator interno de criticidade e proatividade, fatores que foram importantíssimos para o desempenho do melhor papel possível dentro do contexto, e o fator externo desse período corresponder ao final do triênio 2019-2021. Do mesmo modo, um ponto importante e que merece destaque nesse contexto é a necessidade de buscar mais conhecimentos e desenvolvimento do que o ambiente acadêmico proporciona acerca do mercado de trabalho, fazendo com que os pós juniores possuam autoeficácia e níveis de empregabilidade acima da média (SOARES; PEDERSOLI; RODRIGUES, 2022). Todavia, há, também, pontos negativos no Movimento Empresa Júnior, como ver-se-á a seguir, na próxima subseção de análise.

#### 4.5 CONTRADIÇÕES DO MOVIMENTO EMPRESA JÚNIOR

O Movimento Empresa Júnior também apresenta algumas problemáticas importantes a serem trazidas na presente análise, como a alta competitividade e o foco extremo em resultados. Ao longo do relato, a estudante recorda sobre o processo eleitoral que enfrentou no ano de 2020 para ser Presidente do Conselho da FEJERS em 2021. Durante esse processo eleitoral, já existiam as crenças de autoeficácia, porém, foi um momento de grande competitividade que, por vezes, gerou sentimentos de tristeza, medo e frustração, tendo até efeitos físicos causados pelo estresse. Aliado a isso, a entrega de resultados é vista com um fator que determina o sucesso ou o insucesso da empresa júnior na sua trajetória, ou seja, quando os números não são atingidos significa que houve pouco esforço, somado a pouca determinação e evolução.

Diante disso, indagou-se: como pode um grupo de estudantes participantes de projetos de extensão, como voluntários, se cobrarem tanto para atingirem metas, números e objetivos, sem focar e priorizar em diversos momentos a saúde física, mental e as outras esferas da vida? Nesse sentido, identifica-se uma contradição: sendo este um espaço de experimentação e aprendizado, o processo é tão ou mais importante do que o resultado, porém, esse não é um critério para a avaliação de sucesso junto ao Movimento Empresa Júnior.

O Movimento Empresa Júnior tem por objetivo formar lideranças que transformem o mundo em um local mais humano e compartilhado, porém, por ter um curto tempo possível de participação, isto é, somente durante a graduação, é preciso

um desenvolvimento e crescimento muito rápido que, em diversos momentos, ultrapassa o saudável e o tempo individual de cada pessoa. Isso tudo, por sua vez, gera grandes frustrações e quebra de expectativas, uma vez que a experiência não será positiva tanto quanto imaginada, tendo, desse modo, uma grande pressão para chegar em um local que o participante não consegue chegar.

Os desafios, nesse sentido, também são encontrados no mercado de trabalho, principalmente quando observa-se a pressão por um atingimento de resultados que não é saudável e, por vezes, factível, chegando a momentos de extrema sobrecarga mental para a busca de algo inalcançável. Logo, ressalta-se que o empreendedorismo e o mercado de trabalho, muitas vezes, trazem consigo o desejo de tornar cada indivíduo o responsável único pelas situações, o que nem sempre é benéfico (CAMPOS; SOEIRO, 2016).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Movimento Empresa Júnior, sendo uma organização no ambiente acadêmico que é totalmente gerenciada e criada por estudantes, que desenvolvem projetos reais para clientes reais, é uma ferramenta poderosa para o desenvolvimento das Habilidades do Futuro através da aprendizagem ativa, sanando lacunas acerca de competências importantes para qualquer profissional em qualquer área do mercado de trabalho, inclusive para psicólogos que irão fazer a gestão do seu consultório, por exemplo. Desse modo, com base no relato de experiência apresentado, fica claro que a estudante de Psicologia transitou nos mais diversos papéis dentro do Movimento Empresa Júnior, desenvolvendo habilidades relevantes para o contexto organizacional e de interesse para a atuação de psicólogos em um contexto empresarial em constante mudança.

Ainda, as Habilidades do Futuro elencadas pelo Fórum Econômico Mundial demonstram que os profissionais do futuro não poderão estar restritos somente aos conhecimentos teóricos sobre suas áreas de atuação. É importante levar em consideração a multidisciplinaridade e a necessidade de circular em diversas áreas do conhecimento, características essas que se tornam relevantes para um sucesso profissional em qualquer ambiente profissional.

Diante do exposto, a trajetória da estudante traz um olhar sobre o quanto os psicólogos também podem e devem observar todas as esferas que compõem a profissão, mas que não são ensinadas em sala de aula, uma vez que as habilidades estão além de campos teóricos específicos, como a Terapia Cognitivo Comportamental e a Psicanálise, por exemplo. Dessa forma, consolida-se uma sinergia importante entre o Movimento Empresa Júnior e o campo da Psicologia, a partir de análises de uma trajetória que transita entre os ambientes e dialoga com o futuro do mercado de trabalho e o futuro da Psicologia.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei 13.267, de 6 de abril de 2016**. Disciplina a criação e a organização das associações denominadas empresas juniores, com funcionamento perante instituições de ensino superior. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/lei/L13267.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13267.htm). Acesso em: 25 out. 2022.

BARROS, Marizeth; BATISTA DOS SANTOS, Ana Cristina. Por dentro da autoeficácia: um estudo sobre seus fundamentos teóricos, suas fontes e conceitos correlatos. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 10, n. 112, p. 1-9, 2010. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/10818>. Acesso em: 11 nov. 2022.

BATISTA, Mariana Klein *et al.* Empresa Júnior: onde a moeda de troca é o conhecimento. *In: XXXIV ENCONTRO DA ANPAD*, 2010. Disponível em: [http://www.anpad.org.br/abrir\\_pdf.php?e=MTIzNzk=](http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MTIzNzk=). Acesso em: 2 ago. 2022.

BOBATO, Sueli Terezinha; STOCK, Claudia Meriane; PINOTTI, Luciane Kaiser. Formación, inserción y actuación profesional en la perspectiva de los egresados de una carrera de Psicología. **Psicologia Ensino & Formação**, v. 7, n. 2, p. 18-33, 2016. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S2177-20612016000200003&script=sci\\_abstract&tlng=es](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S2177-20612016000200003&script=sci_abstract&tlng=es). Acesso em: 10 ago. 2022.

BRASIL JÚNIOR. **DNA Júnior**. 2. ed. São Paulo. 2015. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/crej/files/2012/09/DNAJu%CC%81nior-Livro-I-Conhecendo-o-MEJ.pdf>. Acesso em: 01 ago. 2021.

BRASIL JÚNIOR. **Planejamento Estratégico da Rede 2019-2021**. 4. ed. São Paulo. 2018. Disponível em: <https://pedarede.com.br/#metas-do-trienio>. Acesso em: 01 ago. 2022.

BRASIL JÚNIOR. **Planejamento Estratégico da Rede 2022-2024**. 5. ed. São Paulo. 2021. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1LDktJRyXNniurTZj5Oh0cQDEWD3u0Zr/view>. Acesso em: 01 ago. 2022.

BRASIL JÚNIOR. **Vivência Empresarial**. 4. ed. São Paulo. 2021. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1JVYnnwYJCJ3p5Dgx8OYEBAA93sq7izXd/view>. Acesso em: 01 ago. 2021.

BRASIL JÚNIOR. **Censo e Identidade 2022**. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiZTY3YTY2MmltZjAzMS00MWE1LTgwNGItOTE5NjA0MzFhZWJhliwidCI6IjZNRhOTVhLWY0ZWEtNGQ2Ni1hZDZlZLTRmOTYyYWMxYmMxNCJ9>. Acesso em: 11 maio. 2021.

CAMPOS, Adriano; SOEIRO, José. **A falácia do empreendedorismo**. Bertrand editora, 2016. Disponível em:

[https://www.academia.edu/download/49430455/A\\_Falacia\\_do\\_Empreendedorismo\\_Campos\\_Soeiro.pdf](https://www.academia.edu/download/49430455/A_Falacia_do_Empreendedorismo_Campos_Soeiro.pdf). Acesso em: 10 nov. 2021.

COVEY, Stephen R. **Os 7 hábitos das pessoas altamente Eficazes**. 30º ed., tradução de Alberto Cabral Fusaro, Márcia do Carmo Felismino Fusaro, Claudia Gerpe Duarte. Consultoria Tereza Campos Salles. Rio de Janeiro: BestSeller, 2015.

DESSEN, Maria Auxiliadora; COSTA JUNIOR, Áderson Luiz. **A ciência do desenvolvimento humano**. Tendências atuais e perspectivas futuras. Porto Alegre: Artmed, 2005.

ELDER, Glen Holl. Life course and developmental insights. *In*: ELDER, Glen Holl; COSTELLO, E. Jane. **Developmental sciences**, New York: Cambridge University Press, p. 31-62, 1996.

ESPER, Aulina Judith Folle; DE ALMEIDA CUNHA, Cristiano José Castro. Liderança autêntica: uma revisão integrativa. **Navus-Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 5, n. 2, p. 60-72, 2015. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3504/350450617007.pdf>. Acesso em: 11 set. 2022.

FADIMAN, James; FRAGER, Robert. **Teorias da Personalidade**. São Paulo: Editora Harbra, 1986.

FEJERS. **DNA FEJERS**: O guia de cultura da Federa que Dale. Rio Grande do Sul. 2021. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1Db54eiYBmW4bUAKTpEmAB8WI9S6pOVmt/view>. Acesso em: 08 ago. 2022.

FONTES, Arlete Portella; AZZI, Roberta Gurgel. Crenças de autoeficácia e resiliência: Apontamentos da literatura sociocognitiva. **Estudos de Psicologia (Campinas)**, v. 29, p. 105-114, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/estpsi/a/Zk6jY3PcvQYG5tZdXKg8fsk/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 5 set. 2022.

FRANÇA, Sabrina. **A importância do Movimento Empresa Júnior para o desenvolvimento de competências exigidas no mercado de trabalho**. Secretariado Executivo, São Cristóvão, 2017. Disponível em: [https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/15253/2/Sabrina\\_Suelyn\\_Santos\\_Franca.pdf](https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/15253/2/Sabrina_Suelyn_Santos_Franca.pdf). Acesso em: 01 ago. 2022.

GONDIM, Sônia Maria Guedes. Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários. **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 7, p. 299-309, 2002. Disponível em <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2002000200011>. Acesso em: 22 abr. 2021.

GOLEMAN, Daniel; SENGE, Peter. **O foco triplo: uma abordagem para a educação**. 1º ed., tradução Cássio Arantes Leite. Rio de Janeiro: Objetiva, 2015. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=UnRwCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=GOLEMAN,+Daniel%3B+SENGE,+Peter.+O+foco+triplo:+uma+abordagem+para+a+educa%C3%A7%C3%A3o.+1%C2%BA+ed.,+tradu%C3%A7%C3%A3o+C>

%C3%A1ssio+Arantes+Leite,+Rio+de+Janeiro:+Objetiva,+2015.&ots=T8\_eLKPQJR &sig=r6uNz4Rq0mqnRYorXVjW4X1nC-k#v=onepage&q&f=false. Acesso em: 10 ago. 2022.

GUN, Murilo. **TEDxFortaleza – Escolas Matam a Aprendizagem**. 2016. Youtube. Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=WaulURFTpEc&ab\\_channel=TEDxTalks](https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=WaulURFTpEc&ab_channel=TEDxTalks). Acesso em: 10 ago. 2022.

LIMA, Juliana Ribeiro de; OLIVEIRA, Valéria Marques de; PESSOA, Yldry Souza Ramos Queiroz. Empresa Júnior, seus desafios e contribuições para a formação profissional: autonarrativa de uma graduanda de psicologia. **Revista Valore**, v. 7, p. 7001, 2022. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/1150>. Acesso em: 10 maio. 2022.

LUTHANS, Fred. Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. **Academy of Management Perspectives**, v. 16, n. 1, p. 57-72, 2002. Disponível em: <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AME.2002.6640181>. Acesso em: 10 set. 2021.

MARTÍNEZ, Isabel M. Martínez; SORIA, Marisa Salanova. Autoeficacia en el trabajo: el poder de creer que tú puedes. **Revista de Trabajo y Seguridad Social**. CEF, p. 175-202, 2006. Disponível em: <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/5863>. Acesso em: 10 set. 2022.

MORETTO NETO, Luís *et al.* **Empresas Júnior: espaço de aprendizagem**. Florianópolis, 2004.

MUSSI, Ricardo Frankllin de Freitas; FLORES, Fabio Fernandes; ALMEIDA, Claudio Bispo de. Pressupostos para a elaboração de relato de experiência como conhecimento científico. **Revista Práxis Educacional**, v. 17, n. 48, p. 60-77. 2021. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8089493>. Acesso em: 11 jun. 2022.

PEIXOTO, Adriano de Lemos Alves. Empresas juniores de psicologia: Capacitar, desenvolver e transformar. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 14, n. 4, p. 464-474, 2014. Disponível em [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-6657201400040012&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-6657201400040012&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 10 jan. 2023.

PERES, Rodrigo Sanches; CARVALHO, Ana Maria Rodrigues de; HASHIMOTO, Francisco. Empresa Júnior: integrando teorias e práticas em Psicologia. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 4, n. 2, p. 11-29, 2004. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-665720040002002](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-665720040002002). Acesso em: 10 dez. 2022.



RODRIGUES, Bruno; SOSA, José; ROCHA, Saulo. Análise da evolução das Empresas Juniores no mercado de serviços no Brasil. **Revista eletrônica Machado Sobrinho**, v.1, 2015. Disponível em: [http://www.machadosobrinho.com.br/revista\\_online/publicacao/artigos/Artigo04REMS9.pdf](http://www.machadosobrinho.com.br/revista_online/publicacao/artigos/Artigo04REMS9.pdf). Acesso em: 02 ago. 2022.

SALGADO, Juliana de Azevedo. **Habilidades do Futuro e o campo da comunicação**: relato de experiência sobre trajetória no Movimento Empresa Júnior. Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Repositório Institucional UFRN. 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/45790>. Acesso em: 10 jun. 2022.

SILVA, Mauri Antonio. O mercado do trabalho brasileiro e mundial em contexto de crise global do capital. **Humanidades & Inovação**, v. 8, n. 57, p. 337-348, 2021. Disponível em: <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadeseinovacao/article/view/3771>. Acesso em: 11 set. 2022.

SOARES, Heitor Veloso Caetano; PEDERSOLI, Mariana Martins; RODRIGUES, Carlos Manoel Lopes. Autopercepção de empregabilidade, autoeficácia no trabalho de integrantes e egressos do Movimento Empresa Júnior. **Cadernos de Gestão e Empreendedorismo**, v. 10, n. 1, p. 34-46, 2022. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/cge/article/view/54598>. Acesso em: 10 jul. 2022.

VEIGA, Nathalia Henriques *et al.* Teoria da adaptação e saúde do trabalhador em home office na pandemia de covid-19. **Revista Baiana de Enfermagem**, v. 35, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/enfermagem/article/view/37636>. Acesso em: 10 out. 2022.

VALENTE, José Armando. **Aprendizagem Ativa no Ensino Superior**: a proposta da sala de aula invertida. Notícias, Brusque, 2013. Disponível em: <https://maiza.com.br/wp-content/uploads/2017/04/Sala-de-aula-invertida.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2021.

WORLD ECONOMIC FORUM. **A Platform for Impact**. 2020. Disponível em: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Institutional\\_Brochure\\_2019.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Institutional_Brochure_2019.pdf). Acesso em: 01 ago. 2022.

WORLD ECONOMIC FORUM. **Schools of the Future**: Defining New Models of Education for the Fourth Industrial Revolution. 2020. Disponível em: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Schools\\_of\\_the\\_Future\\_Report\\_2019.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Schools_of_the_Future_Report_2019.pdf). Acesso em: 01 ago. 2022.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Future of Jobs Report 2020**. 2020. Disponível em: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2020.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf). Acesso em: 01 ago. 2022.

WORLD ECONOMIC FORUM. **These are the top 10 job skills of tomorrow – and how long it takes to learn them**. 2020. Disponível em:

<https://www.weforum.org/agenda/2020/10/top-10-work-skills-of-tomorrow-how-long-it-takes-to-learn-them/>. Acesso em: 01 ago. 2022.

NUP: 23081.015311/2023-11

Prioridade: Normal

**Homologação de ata de defesa de TCC e estágio de graduação**

125.322 - Bancas examinadoras de TCC: indicação e atuação

**COMPONENTE**

Ordem	Descrição	Nome do arquivo
14	Trabalho de conclusão de curso (TCC) (125.32)	TCC Erika Arquivo.docx.pdf

**Assinaturas**

**16/03/2023 09:00:37**

ERIKA GENGNAGEL (Aluno de Graduação)  
06.09.12.01.0.0 - Psicologia - 18391

**16/03/2023 10:05:25**

LIRENE FINKLER (PROFESSOR DO MAGISTÉRIO SUPERIOR)  
06.41.00.00.0.0 - DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA - DPSI

Código Verificador: 2478552

Código CRC: 700610fd

Consulte em: <https://portal.ufsm.br/documentos/publico/autenticacao/assinaturas.html>

