

HABILIDADES COMPORTAMENTAIS DESENVOLVIDAS NUMA EMPRESA JUNIOR

Ruan Candido da Silva¹; Bruno Fioravante Kimura²; Caroline Santos Neves³; Grazielle Stephanie de Araújo⁴; João Luiz Pereira da Matta Junior⁵; Lucas Gali Baioni Carelli⁶; Tiago de Barros Casanova⁷; Vinicius Enrique Moreira da Silva⁸; Andréa Eloisa Bueno Pimentel⁹

RESUMO

O objetivo do artigo foi compreender as habilidades comportamentais, chamadas de *soft skills*, desenvolvidas por integrantes na Tellus Jr, empresa júnior do curso de Bacharelado em Agroecologia da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), campus Araras/SP. Para tal, aplicou-se um questionário via *Google Forms* contendo perguntas abertas e fechadas para 8 integrantes atuais da Tellus Jr. e 8 egressos, chamados de pós-júniors, sobre as habilidades comportamentais desenvolvidas em decorrência da participação deles na empresa júnior. Esse universo compõe exatamente o número atual de integrantes e os pós-juniors. Foram obtidas 5 respostas de pós-juniors e 7 respostas de integrantes atuais. Conclui-se que a participação, sejam atuais como egressos desenvolveram habilidades comportamentais dentro da organização. Existe um forte sentimento de pertencimento, de que a organização trouxe benefícios individuais.

Palavras-chave: Soft Skills; UFSCar Araras; Agroecologia.

ABSTRACT

The objective of the article was to understand the soft skills, developed by members of Tellus Jr, a junior company of the Bachelor of Agroecology course at the Federal University of

¹ Graduando em Agroecologia pela UFSCar, email: ruancandido@estudante.ufscar.br;

² Graduando em Agroecologia pela UFSCar, email: brunokimura@estudante.ufscar.br;

³ Graduando em Agroecologia pela UFSCar, email: caroline.neves@estudante.ufscar.br;

⁴ Graduando em Agroecologia pela UFSCar, email: grazielle.araujo@estudante.ufscar.br;

⁵ Graduando em Agroecologia pela UFSCar, email: joaomatta@estudante.ufscar.br;

⁶ Graduando em Agroecologia pela UFSCar, email: lucasbaioni@estudante.ufscar.br;

⁷ Graduando em Agroecologia pela UFSCar, email: tiagocasanova@estudante.ufscar.br;

⁸ Graduando em Agroecologia pela UFSCar, email: vinicius.moreira@estudante.ufscar.br;

⁹ Docente supervisora da Tellus Jr, UFSCar, email: andreapimentel@ufscar.br

São Carlos (UFSCar), Araras/SP campus. For this, a questionnaire was applied via Google Forms containing open and closed questions to 8 current members of Tellus Jr. and 8 graduates, called post-junior, on the behavioral skills developed because of their participation in the junior company. This universe makes up exactly the current number of members and the post-junior ones. Were obtained 5 responses from pos-juniors and 7 responses from current members. It is concluded that participation, whether current as graduates, developed behavioral skills within the organization. There is a strong sense of belonging, that the organization has brought individual benefits.

Keyword: Soft Skills; UFSCar Araras; Agroecology.

1. INTRODUÇÃO

É sabido que o conhecimento e a formação acadêmica de discentes ocorre em vários espaços dentro da universidade: nas aulas formais, realização de estágios, participação em grupos de estudo, iniciação científica, estudos individuais, convivência e participação em projetos de extensão. Entre os projetos de extensão, têm-se a empresa júnior.

Uma empresa júnior consiste numa entidade organizada na forma de associação civil gerida por discentes matriculados em cursos de graduação de instituições de ensino superior, a fim de executar projetos e serviços que favoreçam o desenvolvimento acadêmico e profissional de seus associados, capacitando-os para o mercado de trabalho (BRASIL, 2016).

Foi pensando na capacitação para o mercado de trabalho que, em meados de 2019, uma discente do curso de Bacharelado em Agroecologia, da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), campus Araras, a Karolina Vicente Rodrigues Guerrero, iniciou uma articulação entre discentes e corpo docente para a criação da Tellus Jr, a empresa júnior do curso.

O curso de Bacharelado em Agroecologia da UFSCar é um dos pioneiros no Brasil. Iniciou suas atividades em 2009, sendo criado em função do Programa de Apoio aos Planos de reestruturação e Expansão das Universidades Federais, o REUNI (BRASIL, 2007).

O curso, com duração de cinco anos, pertence à área de ciências agrárias, contudo sendo a agroecologia uma ciência interdisciplinar, também reúne conhecimentos nas áreas de ciências sociais, ciências econômicas e ciências ambientais. Assim, o foco do curso é a formação de um profissional com embasamento técnico, humanista, político e metodológico adequado para a atuação nas esferas públicas e privadas.

As disciplinas profissionalizantes do curso fornecem habilidades técnicas, conhecidas como *hard skills*, para o desenvolvimento de desenhos de sistemas de produção adaptados aos biomas brasileiros, que se traduz na produção de alimentos saudáveis, com maior eficiência produtiva, maior produtividade, menor dependência de insumos externos, minimizando a pressão sobre uso de recursos naturais e gerando menores custos de produção, o que também se traduz em menor dependência do produtor em relação a grandes organizações oligopolistas vendedoras de insumos agropecuários.

As habilidades comportamentais, conhecidas como *soft skills*, por sua vez, podem ser desenvolvidas pelos discentes dentro de uma empresa júnior. Este é o objetivo do artigo, o de compreender as habilidades comportamentais desenvolvidas por integrantes na Tellus Jr, empresa júnior do curso de Bacharelado em Agroecologia da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), campus Araras/SP.

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

No passado, os processos produtivos requeriam, especialmente, habilidades técnicas. Na atualidade as características comportamentais ganharam notoriedade também (TRAVASSOS, 2019).

O dicionário define ‘habilidade’ como sendo a qualidade de ser hábil, suficiente; conjunto de qualificações para o exercício de uma atividade ou cargo; suficiência (MICHAELIS, 2023). Diz respeito as aptidões, a maneira e a destreza aplicadas por cada indivíduo em uma determinada tarefa (SILVA; CAROLINA NETO; GRITTI, 2020).

As habilidades comportamentais, conhecidas no termo inglês *soft skills* são consideradas como aptidões mentais, sociais e emocionais, que podem ser aprimoradas conforme a cultura, a educação e as experiências do indivíduo. Estão ligadas a maneira como a pessoa interage socialmente, como se expressa e como reage (SILVA; CAROLINA NETO; GRITTI, 2020).

Segundo Penhaki (2019) a expressão *soft skills*, na literatura internacional, aparece como diferentes classificações: *employability skills*, *critical abilities*, *generic skills*, *social skills*, *interpersonal skills*, *core skills*, *transferable skills*, *key skills*, *key qualifications*, *transversal skills*, *non-academic skills*, *people skills*, *personality traits*, *noncognitive skills*, *noncognitive abilities*, *character*, *socioemotional skill* e *competencies*.

Portanto, as habilidades comportamentais podem ser vistas como habilidades socioemocionais que podem ser aplicadas tanto no ambiente pessoal, familiar, quando no ambiente escolar e ambiente profissional (SILVA; CAROLINA NETO; GRITTI, 2020)

O comportamento organizacional, por sua vez, diz respeito à maneira como as pessoas agem dentro das organizações, seja como indivíduos ou grupos (NEWSTROM, 2011). Nesse meio organizacional “a formação de uma pessoa está atrelada aos estímulos do meio organizacional, influenciando seus traços de personalidade e conjunto de comportamentos”, logo, as habilidades comportamentais podem ser moldadas pelo contexto organizacional e aprimoradas no decorrer da carreira (SILVA; CAROLINA NETO; GRITTI, 2020, p. 834).

Para Andrade (2016), citado por Silva *et al* (2020, p. 834), *soft skills* é definido como:

Conjunto de habilidades que englobam características de habilidade de comunicação, interpessoal, liderança e solução de problemas. Essas são algumas habilidades e talentos que uma pessoa pode utilizar em seu trabalho, entretanto, existem outras diversas competências que estão associadas a Soft Skills.

Para Travassos (2019), que define *hard skills* como competências que podem ser aprendidas e facilmente quantificadas. Considera que geralmente são tangíveis, mensuráveis, comprovadas via diplomas, aprendidas em sala de aula ou no local de trabalho. Para o autor, o saber escrever, ao lado de habilitações acadêmicas, gestão de projetos, conhecimentos de informática, domínio de idiomas, saber reparar um motor de um carro, saber fazer contabilidade e capacidade de operar uma máquina são exemplos de *hard skills*.

Por outro lado, o autor coloca que *soft skills* são competências transversais que revelam conhecimentos que podem ser amplamente aplicáveis em vários contextos e não apenas numa situação específica (TRAVASSOS, 2019).

Este trabalho discorda que saber escrever e gestão de projetos são habilidades técnicas (*hard skills*) uma vez que um profissional pode dominar muito bem um determinado assunto, mas não sabe realizar um relatório de maneira a ser compreensível para um grupo de não conhecedores do assunto, por exemplo. Gestão de projetos, por sua vez, envolve habilidades comportamentais. Além disso, ambos não são facilmente quantificados, tangíveis, mensuráveis, comprovados via diplomadas. Também podem ser usados em vários contextos organizacionais e não apenas numa área técnica de domínio do indivíduo. Logo, neste trabalho, saber escrever relatórios, planejar e organizar, trabalho em equipe, são consideradas habilidades comportamentais.

Já Santana e Sousa (2021) consideram que as habilidades comportamentais (*soft skills*) atuam em complemento às habilidades técnicas (*hard skills*) necessárias para o trabalho. Martins (2017) comparando as duas habilidades destaca que uma empresa contrata funcionários com maior bagagem e conhecimento, ou seja, sua capacidade técnica, mas os promove e os

demitem a partir de suas habilidades comportamentais. Continua a comparação ao afirmar que enquanto as habilidades técnicas são ensinadas em escola e podem ser adquiridas via treinamento e estudo, as habilidades comportamentais ou são natas ou são aperfeiçoadas por cada indivíduo, e não ensinada nas escolas (SANTANA; SOUSA, 2021).

Aqui deve-se discordar desta última frase do autor uma vez que a escola, no caso deste estudo, a universidade, é um espaço de conhecimento que não se limita as aulas formais. Como destacado na introdução, há vários outros espaços de aprendizado, como os estágios, os grupos de estudo, a própria convivência entre discentes (vivência em repúblicas, por exemplo), as iniciações científicas, os vários tipos de projetos de extensão, dentre eles as empresas júniores.

Acredita-se que as habilidades comportamentais podem ser desenvolvidas, aprimoradas nesses espaços, em especial numa empresa júnior, que, mesmo sendo considerada uma associação, seu mecanismo de trabalho em muito se assemelha a de uma empresa.

Em sua pesquisa, Santana e Sousa (2021) concluíram que as habilidades comportamentais mais solicitadas no meio organizacional de uma empresa são: comprometimento, capacidade de liderança, empatia, habilidade de comunicação, trabalho em equipe e criatividade. O maior problema encontrado diz respeito à falta de comprometimento.

Sousa (2022) cita o relatório “O Futuro dos Empregos, publicado em 2020, pelo Fórum Econômico Mundial (FEM) para destacar que as *soft skills*, como a inteligência emocional e inovação, aparecem como requisito básico de qualquer profissão. O relatório citado por ela apresenta 10 habilidades consideradas essenciais para qualquer profissional até 2025. São as seguintes: pensamento analítico e inovação; aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem; solução de problemas complexos; pensamento crítico e análise; criatividade, originalidade e iniciativa; liderança e influência social; uso, monitoramento e controle de tecnologia; projeto e programação de tecnologia; resiliência, tolerância ao estresse e flexibilidade cognitiva.

“Essa nova formatação quanto à demanda do mercado de trabalho deve ser incorporada pelas instituições responsáveis pela formação de mão de obra, seja técnica, seja de nível superior, qualquer que seja a área de atuação dos profissionais” (SOUSA, 2022, p. 17).

Sousa (2022) em seu estudo sobre as contribuições da empresa júnior de agronomia para o desenvolvimento de habilidades profissionais, a partir da visão de seus egressos, destaca que:

As contribuições das empresas juniores para os universitários são diversas, podem ser brevemente citados o desenvolvimento e habilidades e competências profissionais e pessoais, a construção de novos conhecimentos, pensamento criativo, propensão ao trabalho em equipe, competência no relacionamento interpessoal, desenvolvimento de características de liderança,

habilidade de comunicação, comprometimento, o desenvolvimento de características empreendedoras (SOUSA, 2022, p. 14).

Nesta pesquisa as habilidades comportamentais escolhidas foram: saber se comunicar; melhora na escrita (saber escrever relatórios); desenvolvimento da empatia; saber planejar e organizar; saber realizar trabalho em equipe; desenvolvimento da liderança; ter proatividade; desenvolvimento da inteligência emocional; saber realizar autogestão; aumento da criatividade; saber colaborar; saber trabalhar sob pressão; saber resolver problemas; bom relacionamento interpessoal; ter visão geral, mais ampla de processos; ter capacidade de negociação; ética.

Importante destacar que as empresas juniores no Brasil são regidas pela lei nº 13.267 (BRASIL, 2016), onde elas são definidas como:

Art. 2º Considera-se empresa júnior 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.

Uma empresa júnior tem fins educacionais e não lucrativos. Suas atividades devem estar relacionadas aos conteúdos programáticos do curso ou dos cursos a que se vinculem; com atribuições da categoria profissional correspondente à formação superior dos discentes; as atividades são orientadas e supervisionadas por docentes, mas a empresa tem gestão autônoma dentro da faculdade/universidade; o produto ou serviço pode ser cobrado independentemente de autorização de conselho profissional regulamentador de sua área de atuação profissional (BRASIL, 2016).

Ainda de acordo com a lei, uma empresa júnior deve: proporcionar condições para a aplicação prática dos conhecimentos teóricos da área de formação, estimulando o espírito crítico, empreendedor e visão analítica; aperfeiçoar o processo de formação profissional em nível superior; proporcionar aos discentes a preparação e valorização profissional e intensificar o relacionamento entre as instituições de ensino superior e o meio empresarial. De acordo com a Brasil Júnior, a Federação Brasileira de Empresas Juniores, há no Brasil mais de 1.500 empresas juniores, presentes em mais de 300 instituições de ensino (BRASIL JÚNIOR, 2023).

3. MATERIAL E MÉTODOS

Aplicou-se um questionário via *Google Forms* contendo perguntas abertas e fechadas para 8 integrantes atuais da Tellus Jr. e 8 egressos, chamados de pós-júniore, sobre as habilidades comportamentais desenvolvidas em decorrência da participação deles na empresa júnior. Esse universo compõe exatamente o número atual de integrantes e os pós-juniore.

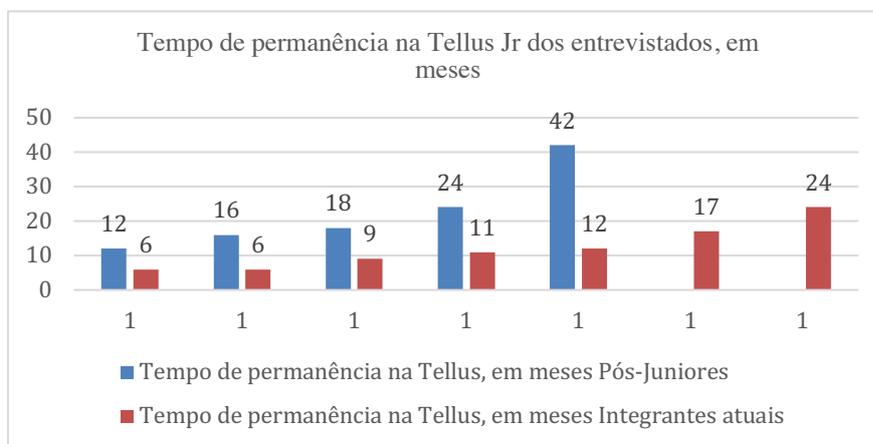
Por questões de ética em pesquisa em seres humanos foi solicitado que, no preenchimento do questionário, na identificação, escolhessem um nome aleatório, assim, as pessoas pesquisadas não foram expostas.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Do universo de 8 integrantes atuais e 8 pós-juniore da Tellus Jr, foram obtidas 7 respostas de integrantes atuais e 5 respostas de pós júnior.

Os pós-juniore pesquisados ficaram na Tellus Jr. entre 12 meses (1 integrante) a 42 meses (1 integrante). Os atuais, os mais novos têm 6 meses de empresa (2 integrantes) e o mais velho tem 24 meses (1 integrante), conforme apresentado na figura 1, onde a cor azul representa os pós-juniore enquanto a cor vermelha representa os integrantes atuais.

Figura 1 – Tempo de permanência na Tellus Jr, dos entrevistados, em meses



Fonte: Dados da pesquisa de campo (2023)

A tabela 1 lista o número de respostas, por tipo de integrante, no tocante ao desenvolvimento das habilidades comportamentais listadas bem como as habilidades que gostariam de ter desenvolvido.

Tabela 1 – Habilidades desenvolvidas e habilidades que gostariam de terem desenvolvido na Tellus Jr, por integrantes atuais e pós-juniores pesquisados

Habilidades listadas	Desenvolvidas		Gostariam de desenvolvê-las	
	Integrantes atuais	Pós-Juniores	Integrantes atuais	Pós-Juniores
saber se comunicar	4	5	0	0
melhora na escrita/saber escrever relatórios	5	5	1	0
desenvolvimento da empatia	5	3	1	0
saber planejar e organizar	7	4	1	2
realizar trabalho em equipe	7	5	0	2
desenvolvimento de liderança	7	3	0	3
ter proatividade	6	4	1	1
desenvolvimento de inteligência emocional	4	2	2	2
realizar autogestão	4	3	1	3
aumento da criatividade	4	4	0	1
saber colaborar	5	5	0	0
saber trabalhar sob pressão	2	3	1	1
saber resolver problemas	5	4	0	0
relacionamento interpessoal	4	2	1	2
ter visão geral/ mais ampla de processos	6	5	1	1
ter capacidade de negociação	3	3	2	1
Ética	4	5	0	0

Fonte: Dados da pesquisa de campo (2023)

Das 17 habilidades listadas, as principais habilidades desenvolvidas por pós-juniores foram: saber se comunicar, melhora na escrita/saber escrever relatórios, realizar trabalho em equipe, saber colaborar, ter uma visão geral, mais ampla de processos e ética. Entre integrantes atuais todos os 7 citaram saber planejar e organizar, realizar trabalho em equipe e desenvolvimento em liderança; ao passo que 6 citaram ter proatividade e visão geral/mais ampla de processos.

A estrutura organizacional da Tellus Jr. modificou-se desde sua criação. Na sua formação, em 2019, sua estrutura era departamental. Atualmente é mista, composta por departamentos - presidência, vice-presidência, departamento de projetos, departamento de marketing, departamento de vendas, departamento de gestão de pessoas, departamento administrativo; e por projetos, onde as equipes se formam conforme o tipo de produto a ser entregue, liderado por um integrante escolhido pelo grupo.

Qualquer integrante da Tellus Jr pode ser líder de projeto e há sempre um revezamento dessa liderança. Acredita-se que essa mudança propiciou o desenvolvimento das habilidades de

planejamento, organização, trabalho em equipe e liderança, além de proatividade e visão geral de processos de trabalho.

Questionados quanto às habilidades que gostariam de terem desenvolvido, pós-juniiores citaram principalmente desenvolvimento de liderança e autogestão (3 respostas cada um); seguidos de saber planejar e organizar; trabalho em equipe, inteligência emocional e relacionamento interpessoal, todas com 2 respostas cada.

Quanto aos integrantes atuais, o desenvolvimento da inteligência emocional e a capacidade de negociação foram citados por 2 em relação ao desejo de desenvolver tais habilidades.

Indagados sobre se sabem os motivos para o não desenvolvimento das habilidades destacadas, houve falas de reforço de que as habilidades foram desenvolvidas, que estão conseguindo; que a empresa trouxe o senso de organização, de liderança e solução de problemas. Outros destacaram problemas de ordem externa a empresa, bloqueio pessoal e questão de ordem pessoal. Dos que responderam os motivos do não desenvolvimento tem-se: dificuldade de autogestão, de conciliar as atividades da organização com as da graduação e uma visão crítica de que deveria ter trabalhado mais com a equipe (centralização menor do trabalho). Mas isso a priori demonstra que compreendeu a importância de se delegar tarefas, de realmente realizar trabalho em equipe.

Ainda nesse tema, duas respostas merecem ser transcritas dado que relatam problemas decorrentes do trabalho durante a pandemia. A empresa estava em processo de regularização junto ao cartório municipal de Araras/SP quando começou a pandemia covid-19. A primeira trata apenas da pandemia:

Pelo fato de ter passado maior parte do meu tempo na Tellus no período da pandemia, não tive contato com professores e nem força de vontade em muitos momentos para pedir ajuda para eles e, por isso, quando fazia meus relatórios não fazia de uma maneira que me fizesse guardar aquilo que aprendi... mas isso não foi uma questão da Tellus, mas sim minha, a qual estou recuperando melhor atualmente que as aulas voltaram presencialmente (PÓS-JUNIOR TELLUS, 2023)

A segunda fala retrata o momento de transição das atividades remotas para as atividades presenciais, bem como o desejo de ter tido capacitação para o desenvolvimento da liderança e capacidade de negociação.

Acredito que o modo remoto (e a transição do remoto para o presencial) associado à minha introspecção e por ter focado muitas vezes apenas em resolver as tarefas, não contribuíram para o desenvolvimento de

relacionamentos interpessoais e da liderança na empresa. Sobre as habilidades desenvolvimento de liderança e capacidade de negociação, acredito que faltaram capacitações que poderiam ter contribuído para seus desenvolvimentos (PÓS-JUNIOR TELLUS, 2023)

Indagados sobre as maiores dificuldades vividas dentro da Tellus Jr, citações individuais de pós-juniores foram em relação a: saber comunicar-se com os clientes, a equipe e escrever projetos; dificuldade de comunicação com estabelecimentos onde realizaram pesquisa de mercado; problema de falta de comunicação e conexão da equipe em certos momentos, além de ausência de gestão de conhecimento e dificuldade de colocá-la em prática além de desinteresse de membros da equipe; e 02 respostas se referiam a questão da pandemia: 01 sobre conciliar a volta da faculdade presencialmente com as atividades da empresa júnior e a outra sobre o momento da pandemia covid19:

Muito provavelmente foi durante o período de pandemia, tudo estava muito mudado e não sabíamos como seguir com a Tellus. Tive muita dificuldade em me adaptar e querer me manter na empresa nessa época, em meados de 2020. Porém, com o tempo, fui entendendo o valor da Tellus e percebi que queria sim estar ali (PÓS-JUNIOR TELLUS, 2023)

Membros atuais responderam, de maneira individual, que os problemas estão ligados a: conciliar graduação, trabalho e empresa; sobrecarga em departamento uma vez que a pessoa exerce sozinha sua atividade no momento da pesquisa; a dificuldade de realizar prospecção de novos clientes; lidar com as outras pessoas e saber tomar posição de liderança; delegar funções; trabalho em equipe e acompanhamento de processos de todos.

Quadro 1 - Percepção de Pós-Júniors dos ganhos de participar da Tellus Jr.

Conhecimento, experiência e bons amigos
Absolutamente tudo. Desenvolvi muitas coisas dentro da Tellus que levo pra sempre comigo, desde questões acadêmicas até pessoais. Foi um período que saí totalmente da minha zona de conforto e foi incrível.
Experiências relacionadas a comunicação com diferentes tipos de pessoas e facilidade em organização
Atuação e conhecimentos em uma área diferente; capacitações e palestras em eventos do MEJ, com pautas que proporcionaram novos aprendizados que apliquei na EJ e em minha vida; maior troca com alunos da graduação, egressos e professores; desenvolvimento da minha capacidade de comunicação e resolução de problemas (gestão de crise).
As reuniões eram muito boas, os aprendizados e a comunicação entre os membros, participação em eventos e ter contato com praticantes da agroecologia

Fonte: Pesquisa de campo (2023)

Em relação à pergunta: o que você leva/levou de bom da Tellus Jr, as respostas dos pós-júniors são bastante positivas e merecem ser destacadas. As falas dos pós-juniors são apresentadas no quadro 1 enquanto dos integrantes atuais estão no quadro 2.

Quadro 2 - Percepção de Integrantes sobre os ganhos de participar da Tellus Jr.

A troca de opiniões que levam em um bom resultado.
O fato de lidar com a realidade das dificuldades de uma empresa/projeto
Aprendi a analisar as empresas como organismos vivos. O termo "vestir a camisa da empresa" não faz sentido, cada um busca o próprio desenvolvimento, uma boa gestão aloca as pessoas onde podem desenvolver melhor aquilo que lhes agrada, conseqüentemente rendendo bons resultados para a organização. Aprendi a lidar com burocracia e perder o medo dos processos burocráticos.
Trabalho em equipe, capacidade de liderança, melhor relacionamento
União, comunicação e companheirismo.
Organização, ética, cuidado e paciência.
Estou levando ainda como integrante uma visão ampliada de como funciona uma empresa, suas questões burocráticas e lidar com a gestão da empresa, saindo muito preparado para tirar minhas ideias do papel e pôr em prática.

Fonte: Pesquisa de campo (2023)

Por fim, foram indagados se gostariam de colocar críticas e elogios ao final do questionário e as respostas, de pós-juniors foram todas positivas, destacando o crescimento da organização e a importância da participação na formação. As respostas estão no quadro 3. Somente uma pessoa não respondeu.

Quadro 3 - Críticas e elogios de Pós-juniors em relação à Tellus Jr.

Por enquanto não
Sempre fomos ensinados na Tellus jr a sermos melhor do que éramos ontem e por isso fico muito feliz e orgulhosa de ver que os atuais membros estão seguindo isso e se desenvolvendo melhor que ontem. A cada dia que passa vejo, mesmo de longe, sendo pós Júnior, que os membros são dedicados com a empresa e não levam ela apenas como uma “hora complementar”, mas sim como algo relevante para o aprendizado. Sempre faço questão de destacar sobre o logo novo que fizeram pois é algo surreal de bonito e de pura identificação com a agroecologia. Não me canso de elogiá-los.
A Tellus Jr é uma Empresa que gerará conhecimento, experiência e aprendizado para todos aqueles que passarem por ela e traz e trará reconhecimento da Agroecologia para mais pessoas.
Organização e ética da empresa.
Não, só agradecimento pelo tempo com o pessoal que foi de muito aprendizado ❤️

Fonte: Pesquisa de campo (2023)

Quanto às críticas de integrantes atuais da Tellus Jr., uma resposta foi que “as vezes é muito difícil”. Esse relato precisa ser compreendido pelos membros da empresa a fim de entender o sentimento da pessoa, as dificuldades presentes. Outra crítica é no tocante ao treinamento para a mudança de gestão.

Em 2022 seis integrantes mais antigos da empresa saíram e isso certamente impactou. Essa fala também merece ser mais estudada dentro da empresa a fim de verificar não apenas o impacto, mas como conviver com essas saídas, que são naturais, e como realizar da melhor forma possível a transição de gestão.

Quanto aos elogios dos integrantes atuais, dizem respeito ao ambiente harmônico, a preocupação da diretoria em passar transparência; o aumento da seriedade em participar da organização quando passou a ter um cargo de diretoria; a importância da presença de pessoas competentes e dedicadas, que traçam padrões e exemplos; o ambiente da Tellus Jr. como sendo muito saudável e horizontal, que a participação na empresa a “motiva a aprender e estudar agroecologia como um todo, entender diferentes visões que o curso carrega e adequar a minha realidade e de extrema importância”.

Merece destaque uma fala:

Apenas gratidão, apesar dos desafios que enfrento em minha vida pessoal, estou conseguindo conciliar tudo e me sinto muito orgulhoso e capacitado em fazer parte dessa equipe, consciente que estamos fazendo a diferença no mundo, buscando inovação e sustentabilidade aos nossos agroecossistemas (INTEGRANTE TELLUS JR., 2023)

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Trata-se de uma organização nova, criada em 2019, e que enfrentou um trabalho remoto por conta da pandemia covid19, mas é possível afirmar que a participação na empresa júnior trouxe um conjunto de habilidades comportamentais a seus integrantes e egressos, com destaque para capacidade de planejamento e organização, trabalho em equipe e liderança.

A mudança na estrutura organizacional trouxe impactos positivos. A questão de sucessão, especialmente a saída de membros, é um tema que deve ser trabalhado.

Contudo, verifica-se um sentimento de pertencimento a organização, de identidade e satisfação por fazer parte da equipe.

Certamente a empresa está cumprindo seu papel formativo para os discentes do curso de Bacharelado em Agroecologia, no tocante ao desenvolvimento de *soft skills*.

REFERENCIAS

BRASIL JUNIOR. Movimento Empresa Junior. Disponível em <https://brasiljunior.org.br/conheca-o-mej>. Acesso em 23 março 2023.

BRASIL. Decreto no 6.096, de 24 de abril de 2007. Institui o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6096.htm. Acesso em 23 março 2023.

BRASIL. Lei no 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: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/113267.htm. Acesso em 23 março 2023.

MARTINS, José Carlos Cordeiro. **Soft Skills: conheça as ferramentas para você adquirir, consolidar e compartilhar conhecimento**. Rio de Janeiro: Brasport, 2017.

MICHAELIS. Dicionário brasileiro da língua portuguesa. Habilidade. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=habilidade>. Acesso em 23 março 2023.

NEWSTROM, John W. **Comportamento organizacional**. O comportamento humano no trabalho, 12 ed. McGrawHill, Bookman, 2011.

PENHAKI, Juliana de Rezende. Soft skills na indústria 4.0. Dissertação (Mestrado), Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Programa de Pós-graduação em Tecnologia e Sociedade, Curitiba, 2019.

SANTANA, Luana de; SOUSA, Milena Nunes Alves de. Percepção de gestores e soft skills: relevância, competências valorizadas, lacunas e sugestões. **Bioethics Archives, Management and Health**, v. 1, n. 1, p. 41-51, 2021.

SILVA, Beatriz Xavier Ferreira da; CAROLINA NETO; Victória; GRITTI, Neusa Haruka Sezaki. Soft Skills: rumo ao sucesso no mundo profissional. **Revista Interface Tecnológica**, v. 17, n. 1, p 829-842, 2020. DOI: <https://doi.org/10.31510/infra.v17i1.797>. Disponível em: <https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/view/797>. Acesso em 23 março 2023.

SOUSA, Daniele Martins de. Contribuições da Empresa Júnior – Agrônoma para o desenvolvimento de habilidades profissionais: uma análise a partir da percepção de seus egressos. Trabalho de Conclusão de Curso (graduação). Universidade Federal do Ceará, Centro de Ciências Agrárias, Curso de Agronomia, Fortaleza, 2022.

TRAVASSOS, Vasco Daniel Cordeiro. A importância das soft skills nas competências profissionais. Mestrado (Gestão Empresarial), Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra, Instituto Politécnico de Coimbra, 2019.