



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO

Administração Pública

PROJETO DE GRADUAÇÃO

A importância da Enactus para o desenvolvimento de competências soft skills

João Victor Ragi Eis Teixeira

Fevereiro de 2022

Orientador: Prof. Julio Cesar Macedo

Rio de Janeiro
2022

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha família, meus amigos de faculdade, de trabalho e de vida. Aos professores e à Universidade como um todo. Foi bastante difícil conciliar tantas questões, porém meu propósito com esse presente artigo de ser algo além da escrita, que me representa e poderá ajudar pessoas, aconteceu por conta desse apoio.

Dedico minha conclusão de curso, com tantos momentos de crescimento, trabalhos em equipe, amizades, vitórias, derrotas e conhecimentos. Juntamente ao meu TCC e minha dedicação na vida acadêmica e profissional, que colaboraram para chegar aonde estou hoje, à Emília Machado da Silva Teixeira, minha avó.

Obrigado por ser um reflexo do que é amar e como tratar os outros respeitando suas diferenças. Talvez nunca tenhamos um tempo na Terra em que o mundo seja um lugar bom para botar em prática seus ensinamentos, mas com certeza o tempo que estamos juntos é algo que me faz um neto feliz ao seu lado.

RESUMO

Este resumo tem como objetivo mostrar aos leitores a importância da Enactus para o desenvolvimento de competências soft skills para o mercado de trabalho. Ao todo participaram da pesquisa dezenove alunos de universidades públicas do Rio de Janeiro. O Estudo de Caso é ressaltar a relevância que a Enactus tem no processo de construção de habilidades socioemocionais e interpessoais dos participantes, relatando os pontos de maior destaque e diferencial para analisar o resultado tanto na trajetória acadêmica quanto profissional. Os depoimentos foram obtidos usando uma pesquisa qualitativa por meio de Grupos Focais. De acordo com a análise, participar da Enactus, no processo de formação, é um preparo significativo para conhecimentos e experiências que irão fomentar o profissional necessitado para o presente e futuro da Indústria 4.0.

Palavras-chave: Enactus; Soft Skill; Mercado de trabalho; Desenvolvimento; Competências

ABSTRACT

This summary aims to show readers the importance of Enactus for the development of soft skills of “ex-enactors” in the job market. Altogether, nineteen students from public universities in the state of Rio de Janeiro participated in this research.

The purpose of the Case Study is to highlight the relevance that Enactus has in the process of building socio-emotional and interpersonal skills of the participants, reporting the most prominent and differential points to analyze the result, both in the academic and professional trajectory. Testimonies were obtained using qualitative research through Focus Groups. According to the analysis, participating in Enactus, in the training process, is a significant preparation for knowledge and experiences that will foster the professional in need for the present and future of Industry 4.0.

Keywords: Enactus; Soft Skills, Job Market, Development e Competence

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Revisão de Literatura	22
---	-----------

SUMÁRIO

1. Introdução. 7
 - 1.1. Objetivo da Pesquisa. 9
 - 1.2. Delimitações da Pesquisa. 9
 2. Relevância do Estudo. 10
 3. Revisão de Literatura. 11
 - 3.1. Metodologias Ativas, Empreendedorismo e Tecnologias Sociais. 11
 - 3.2. Instituições de Ensino e Enactus. 15
 - 3.3. Soft Skills e o Mercado de Trabalho. 18
 4. Metodologia. 23
 - 4.1. Seleção dos Sujeitos. 23
 - 4.2. Coleta de dados. 23
 - 4.3. Análise de dados.. 26
 - 4.4. Limitações. 27
 5. Apresentação e análise de resultados . 28
 - 5.1. Universidade e Enactus. 28
 - 5.2. Memórias afetivas de enactor (Relação Enactus e seu Desenvolvimento. 33
 - 5.3. Soft Skills e Mercado de Trabalho. 42
 6. Considerações finais. 52
- Bibliografia. 54

1. INTRODUÇÃO

A tecnologia social em países como o Brasil, que ainda estão em desenvolvimento, para crescer a economia e se tornar “primeiro mundo”, é algo muito mais visível com tantas disparidades econômicas vistas a céu aberto. A geração dessa “prática” a partir das universidades, sabendo que é um local primordial para construção de personalidades e futuros tomadores de decisão, pode ser vista por exemplo na participação e engajamento com “o movimento ambientalista, o movimento em favor da economia solidária, o movimento em favor do desenvolvimento local e o próprio movimento (político) em favor das tecnologias sociais” (PAULA, 2009, p. 136).

A Social, conceito que é inverso ao modo atual conservador das organizações, a tecnologia comum, tem como ramificação a concepção de Dagnino (2014), que diz que tudo uma pesquisa básica de excelência é capaz de formar um recursos humanos de qualidade e gerar um processo auto-sustentável que irá ter como consequência o bem-estar geral da sociedade

Ainda de acordo com ele, a tecnologia que hoje existe, não é adequada na inovação que trará esse bem-estar social, existindo aspectos que valorizam mais a eficiência na maximização de lucro do que o retorno gerado para a população. Com isso, a tecnologia social desenvolvida principalmente na universidade seria capaz de viabilizar economicamente os empreendimentos autogestionários e as pequenas empresas, com novas oportunidades e especializações.

Nas universidades, esses estudantes têm a chance de participarem de entidades acadêmicas nas quais acarretam à seu próprio desenvolvimento com experiências práticas - sendo elas em sua maioria em direta ou indiretamente em grupo. No caso do presente trabalho acadêmico, o pressuposto básico do perfil do público alvo é a participação na organização estudantil Enactus. A rede tem como propósito gerar um impacto positivo na sociedade a partir do desenvolvimento de projetos auto-sustentáveis, modelo baseado em projetos de Tecnologia Social. (Site Enactus Brasil)¹

¹ Disponível em <http://www.enactus.org.br/#> Acesso em 14/01

A rede Enactus, presente em universidades do mundo todo, é uma organização universitária sem fins lucrativos, dedicada a inspirar os alunos a transformar a realidade em que vivem com o foco no empreendedorismo social. Torna-se extremamente significativo deste modo, observar a motivação dos alunos para atuar voluntariamente. O altruísmo, por exemplo, reflete a percepção da desigualdade apresentada na sociedade, em relação à condição de vida, poder monetário, acesso a direitos e bens. Isso faz com que as pessoas se sintam compelidas a ajudar aqueles que apresentam uma realidade deficitária (TOZZI, 2015). Essa motivação gera o propósito, que faz o indivíduo, trabalhando em equipe, desenvolver diversas competências necessárias para pôr em prática seus projetos, validando desde o início da sua jornada acadêmica ao entrar na Enactus suas soft skills.

Paralelo a essa noção, as salas de aula, vitais para o conhecimento e desenvolvimento estão hoje em dia passando por uma reinvenção de metodologias de ensino e de trabalho diante de uma realidade limitada a relações sociais. Com isso, o desenvolvimento da tecnologia trouxe à tona novas necessidades sobre o perfil do recém-ingressante ao mercado de trabalho. Hoje, as organizações têm uma rápida adaptação a mudanças e políticas que fomentam a aprendizagem contínua. Portanto, o foco deixa de ser somente a parte técnica e passa a ser também as características pessoais dos indivíduos, como forma de alcançar a excelência na vida profissional. (TRAVASSOS, 2019)

No empreendedorismo, um conteúdo que é válido destacar, é figura intraempreendedor. Segundo Chiavenato (1997), o intraempreendedor é uma técnica contemporânea da Administração que representa a substituição do espírito burocrático e conservador por um espírito com anseio de empreendimento profissional atrelado a realização pessoal, com ambas perspectivas caminhando juntas para os desejos serem postos em prática.

Silva e Oliveira (2017) dizem que ainda que, a vertente do empreendedorismo social, não está ligada somente ao âmbito comunitário, mas também aos modelos de organização de cada empresa, com seu funcionamento e metodologias gerais. As companhias têm meios de empreendedorismo próprios e diversificados. Porém, todas atuam no lado social com clareza e projetos sustentáveis às pessoas em vulnerabilidade, sendo desta forma, um exemplo do empreendedorismo social.

O ensino das universidades públicas, frisam no início da formação de um profissional com grande base teórica, onde o estudante tende a agregar novos conhecimentos e pôr em prática outros. A partir do momento que o desempenho na faculdade é uma atividade paralela ao processo de busca por atividade voluntária ou remunerada, toma-se prioridade no foco do desenvolvimento por novas experiências que trilhem a visão futura sobre sua atividade profissional. A manifestação dos estudantes, a partir da entrega de projetos sustentáveis, desenvolve competências para se tornarem verdadeiros líderes no futuro. Com isso, o presente trabalho acadêmico pretende analisar a participação na Enactus pelo desenvolvimento de competências soft skills para o mercado de trabalho.

1.2 OBJETIVO DA PESQUISA

Analisar como a participação em projetos Enactus do Rio de Janeiro, influencia nas competências soft skills para o mercado de trabalho.

1.3 DELIMITAÇÕES DA PESQUISA

A delimitação do Estudo acontece com o foco em ex-enactors na cidade do Rio de Janeiro, por conta da facilidade no contato para entrevistas e por compartilharem similaridades na realidade social e de oportunidades no mercado de trabalho. Destaca-se pelo Ranking de Competitividade – Centro de Liderança Pública e Tendências Consultoria Integrada, que com dados do IBGE e mensurou que o Rio de Janeiro ocupa a décima posição no último ranking divulgado em 2020. No presente artigo, o Estado é o segundo melhor na questão que mede a Qualificação dos Trabalhadores (Anos de estudos da população economicamente ativa (acima de 14 anos de idade)) e PEA com Ensino Superior (Pessoas de 14 anos ou mais de idade com 15 anos ou mais de estudo/população economicamente ativa (acima de 14 anos)).

Necessariamente, o entrevistado terá que já ter feito ou estar finalizando alguma faculdade e participado da rede Enactus na mesma, a fim de se garantir que o perfil esteja

diretamente relacionado com a diversidade presente em universidades públicas e suas experiências na instituição que é regida por uma mesma constituição e propósito. Witter (1989) ressalta que a produção científica está relacionada com a atuação dos cursos de graduação, seja pelo lado científico seja pelo lado na formação de profissionais acadêmicos (professores ou pesquisadores) que atuarão em outras entidades, sendo algo relevante para independência tecnológica e conseqüentemente econômica e política, impactando assim vários âmbitos. Por meio das atividades extracurriculares, como a extensão e o ensino, as universidades se voltam para a criação, produção de conhecimento e a para busca do saber

2. RELEVÂNCIA DO ESTUDO

De acordo com dados do G1 (2021), além da crise sanitária provocada pela covid-19, 2020 ficou marcado pelos recordes nos altos índices de desemprego no Brasil. No Rio de Janeiro, por exemplo, a taxa de desocupação do Rio de Janeiro foi de 17,4% - a mais alta do estado desde 2012, a mais alta do sudeste e a quarta maior taxa do país, divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Levando em conta que o mercado de trabalho é hoje acompanhado pela “Indústria 4.0”, que é uma linhagem de produção em que máquinas, ferramentas e processos estão conectados à internet através de sistemas que interagem de forma autônoma, as vagas para fazer parte desse meio estão cada vez mais complexas e conseqüentemente competitivas. Tal fator se comprova pela concepção de Herber (2015), em que a indústria 4.0 busca apresentar um novo modelo tecnológico de junção entre o meio digital e físico. Ou seja, para o autor esse novo modelo de revolução industrial, busca aumentar as interações das máquinas sem a interferência de seres humanos. Logo, torna-se vital a especialização com competências soft skills que demanda o novo mercado, que se atualiza constantemente, passando a ser um diferencial para a inserção no mesmo.

Frauches (2020) ressalta que havia um tempo em que o mercado de trabalho valorizava somente as competências técnicas dos profissionais. Porém, as organizações hoje se veem diante de desafios que requerem atitudes que máquinas não podem ter, com um comportamento dinâmico e crítico. Tal fator acontece justamente pela globalização e evolução

da competitividade, exigindo inovações por meio de uma equipe que esteja alinhada com aonde a empresa quer chegar.

Segundo Frauches (2020), em sua defesa de Mestrado focado no desenvolvimento das competências soft skills na faculdade, 70% dos entrevistados concordaram totalmente que as Instituições de Ensino do Espírito Santo precisam ser mais ativas para esse desenvolvimento das habilidades nos alunos.

Logo, com esse novo rumo das companhias e da sociedade, cada vez mais ligadas à informação e tecnologia, as Soft Skills são vitais para moldar a estrutura do local de trabalho (KANDRA, et. al apud PENHAKI, 2019, p. 51). Promovendo também a reputação da empresa, sendo organizações ágeis e consideradas um dos melhores lugares para se trabalhar, já que traz das pessoas sua melhor versão de seus comportamentos moldados ao clima de trabalho e visão da empresa Phillips e Phillips (2015)

No presente artigo científico, procura-se entender como é feita esse desenvolvimento de competências, na base do indivíduo, ou seja, na universidade, local onde é uma preparação para o futuro profissional. Na faculdade pública ainda, é uma nova fase com experiências novas, pessoas diferentes e de todos os lugares, abrindo-se um leque de oportunidades e conhecimento. Porém, muitas vezes para você se desenvolver, precisa ser exposto a participar em projetos de extensão. Na Enactus, uma rede mundial, os participantes têm um contato direto com estudantes de outras faculdades, líderes empresariais e mentores que trazem um grande conhecimento externo para expandir ainda mais o que seria apenas aprendido na faculdade. Portanto, além de ser um momento da vida em que as pessoas se formam como futuros profissionais, cria-se muito um conceito intrínseco que o viés de ser um empreendedor social, com noções de confiança e respeito para permitir que novas ideias sejam feitas a partir da sustentabilidade, disseminando tecnologias produtivas e empoderando a sociedade como um todo.

3. REVISÃO DE LITERATURA

3.1 Metodologias Ativas

Antes de entrar de fato no conceito de metodologias ativas e porque sua importância, conectada com a participação em projetos Enactus, torna-se importante entender que no legislativo brasileiro, mais precisamente no Art. 43, destaca-se que a educação superior tem como finalidade: I - estimular a criação cultural e o desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo (BRASIL, 1996)

Em paralelo, Santos e Soares (2011) enfatizam que a evolução da tecnologia e as mudanças sociais que acontecem, criam novos vieses para os estudantes, que agora são mais informatizados, críticos e com um alto nível de entendimento. Assim, as contínuas e rápidas mudanças da sociedade contemporânea trazem uma exigência de um novo perfil docente. Com esse vínculo professor/aluno alterado, surge a urgente necessidade de repensar a formação e didática dos professores, de um fazer instrumental para uma noção que valorize os saberes já construídos, numa postura crítica e investigativa adaptada ou tendendo a se adaptar às mudanças da sociedade. (DIESEL, A; SANTOS BALDEZ, A. L; NEUMANN MARINS, S., 2017).

Sabendo que o modelo mais conhecido e praticado nas instituições de ensino, o método tradicional, prioriza-se somente transmissão de informações e como foco a figura do professor, há um gap para buscar novos caminhos de ensino que foquem numa maior autonomia dos estudantes, com atitudes como valorizar a escuta, opiniões, empatia e coragem dos mesmos para se sentirem motivados a um ambiente melhor à aprendizagem (BERBEL, 2011). As metodologias ativas se instauram nessa nova forma de deslocamento do ensino e da aprendizagem, que, segundo Freire (2015), se refere à educação como um processo que só se realiza pela interação de palavras, ações e reflexões entre os sujeitos. Portanto, os estudantes ocupam o centro do ensino e o conhecimento é feito de forma colaborativa.

Segundo Moran, a aprendizagem em si é mais expressiva quando existe a motivação dos alunos, com sentido de atividades e engajamento de projetos e quando existe um diálogo sobre as formas de realização das tarefas. Ela acontece a partir das diversas buscas que cada um faz vindo de seus interesses, curiosidades ou necessidades. O digital permite uma concentração em atividades mais criativas, produtivas e fascinantes indo contra tarefas mais desgastantes e além da sala de aula. É ainda um complemento fundamental hoje para uma educação plena, no qual um aluno que não está conectado neste domínio perde chances

valiosas de se informar, ter acesso a materiais, se comunicar e se tornar visível em suas ideias, conseguindo assim também aumentar sua empregabilidade futura. (MORAN, 1996)

Guimarães (2003) segue a linha de que o sujeito consegue causar a mudança desejada quando se tem hábitos e conhecimentos combinados com a motivação. Já Reeve (2009), ressalta que a autonomia dos estudantes é um ponto vital para seu desempenho, com impactos na: motivação (com sendo de pertencimento, valores e despertando a curiosidade); no engajamento (na persistência aos estudos e presença nas aulas, diminuindo a chance de evasão ou reprovação); ao desenvolvimento dos próprios estudantes; à sua aprendizagem (com melhor entendimento/processamento de informações e melhor uso de estratégias; a sua melhoria avaliações e a seu lado psicológico (satisfação e bem-estar). (BERBEL, 2011)

Com isso, o uso de metodologias ativas pode vir a trazer um fortalecimento na noção do estudante de ser seu próprio agente de ação e inverter esse processo, seja por projetos ou pesquisa, por exemplo. Dessa forma, terá uma maior curiosidade do aluno de contribuir mais e ser mais valorizado e estimulado com essas técnicas e que, conseqüentemente, tem impacto desejado para a melhora paralela dos métodos de ensino com a realidade atual. (BERBEL, 2011).

Ao contrário do método tradicional, que primeiro apresenta a teoria e dela parte, o método ativo busca a prática e dela parte para a teoria (Abreu, 2009). Na metodologia ativa, o aluno é o personagem principal é o maior responsável pelo processo de aprendizado. O objetivo desse modelo de ensino é incentivar que a comunidade acadêmica desenvolva a capacidade de absorção de conteúdos de maneira autônoma e participativa. Os princípios da metodologia ativa são: Estudantes como o centro de aprendizagem (sabendo que os alunos hoje são globais e vivem imersos em um gigante universo de informações que se transformam, que é a internet); Autonomia (com a mudança de uma postura passiva para uma com maior controle e participação, já que parte dele manifesta-se de forma crítica e buscar o conhecimento, tendo uma postura ativa (BERBEL, 2011; Souza; Iglesias; Pazin-Filho, 2014), com esse lado construtivo, trará um profissional melhor preparado à medida que favorece o sentimento de pertença e de coparticipação; Trabalho em Equipe e inovar e estudar e desenvolver de forma prática. (DIESEL, A; SANTOS BALDEZ, A. L; NEUMANN MARINS, S., 2017)

A metodologia ativa baseada em projetos tem o objetivo, de acordo com Bordenave e Pereira (1982, p. 233), em “lutar contra a artificialidade da escola e aproximá-la o mais possível da realidade da vida”. É um método que pode ligar atividades de ensino, pesquisa científica e projetos de extensão. Por meio desse método, o estudante busca informações de maneira crítica, analisa interativamente e no final traduz todo o aprendizado como o início de um ponto de partida para exercício ou aplicação na vida (Bordenave e Pereira, 1982, p. 233).

Seguindo ainda a definição de Bordenave e Pereira (1982), as principais contribuições do método seriam: conteúdo interativo de aprendizagem; ação organizada com objetivos; ter uma aprendizagem mais atrativa, significativa e focada no estudante; aprimorar o pensamento crítico e o sentimento de iniciativa, responsabilidade, criação e conquista mostrando que existe diversas formas de se realizar uma problemática e possibilitando que o aluno se insira conscientemente na sua vida profissional e/ou social.

Enquanto o viés de projetos exige que os alunos coloquem a “mão na massa”, o viés de Problemas é focado na parte teórica, tornando o estudante capaz de construir um aprendizado por meio de problemáticas propostas. Sakai e Lima (1996), comentam que sua finalidade é o estudo contínuo e aprendizado de determinados conteúdos. Segundo os autores, ela estimula uma atitude ativa do aluno em busca do conhecimento para se capacitar da melhor maneira possível a fim de resolver a situação problema. Um exemplo de prática de problemas é o próprio estudo de caso. A aprendizagem baseada em problemas, propõe uma multidisciplinaridade, organizada por temas, competências e problemas diferentes, com níveis de complexidade crescentes (MORAN, 1996).

Uma outra vertente da metodologia ativa, é a aprendizagem baseada na investigação que juntamente com o professor, no qual os estudantes desenvolvem a habilidade de levantar questões e problemas, avaliando os riscos e situações eminentes (MORAN, 1996).

Portanto, entende-se que o método ativo é que foca a autoaprendizagem e na curiosidade do estudante para analisar e pesquisar momentos para tomada de decisão, sendo o professor apenas o facilitador desse processo. (Bastos, 2006, apud BERBEL, 2011).

Segundo José Moran (S.D), as metodologias precisam acompanhar os objetivos pretendidos. Para se ter uma proatividade hoje em dia, são necessárias metodologias em que

os alunos se envolvam em atividades cada vez mais complexas, em que tenham que tomar decisões e avaliar os resultados, com apoio de materiais relevantes. Se queremos que sejam criativos, eles precisam experimentar inúmeras novas possibilidades de mostrar sua iniciativa. (MORAN, 1996).

A aprendizagem acontece num ambiente social cada vez mais complexo, dinâmico e imprevisível. A colaboração nos ajuda a desenvolver nossas competências, mas também pode provocar-nos muitas tensões, desencontros, ruídos e decepções. A colaboração na aprendizagem se realiza em um espaço fluido de acolhimento e de rejeição, que nos induz a repensar as estratégias traçadas previamente, dada a diversidade, riqueza e complexidade de conviver em uma sociedade multicultural em rápida transformação. (MORAN, 1996).

3.2 INSTITUIÇÕES DE ENSINO E ENACTUS

Por Paula (2013, p. 5-6), dentro da construção constitucional em si da universidade, a extensão foi a última a ganhar corpo, seja por sua razão interdisciplinar ou por ser algo além do que vai às salas de aula, com um público amplo e heterogêneo. As primeiras raízes vistas da extensão foram por volta de 1911, no Rio de Janeiro e São Paulo vindo tradicionalmente por influência da Europa, e se estabeleceu como lei a partir de 1931 mediante Decreto nº 19.851, de 11/4/1931, com as bases do sistema universitário brasileiro (PAULA, 2013, p. 14-15).

Seguindo a lógica de Chauí (2003), a relação entre sociedade e universidade é o que explica, desde os primórdios, que a universidade pública sempre foi baseada no reconhecimento público de suas funções e atribuições. A sociedade atualmente, está indo para a era do conhecimento, passando a ser um dos recursos mais importantes para o desenvolvimento dos países, diz Zamberlan (2006). Com isso, as Instituições de Ensino Superior (IES) possuem papel fundamental por formar esse profissional para o mercado de trabalho.

Do modo que as Universidades assumem esse papel exponencial, as extensões universitárias passam a ser um complemento necessário do processo de formação acadêmica

para expansão desse conhecimento, possibilitando uma visão crítica ao estudante e um formato diferente de diálogo com professores (JEZINE, 2004). Com isso, o projeto de extensão universitário permite que a universidade vá de encontro a sociedade para disseminar o conhecimento que a detém, ocorrendo dessa forma a relação entre conhecimento e a atuação social, integrando estudantes com a realidade a fim de buscar mudanças que sejam significativas para o crescimento da nação, sendo os universitários transformadores sociais. Portanto, mostra-se para o quê este conhecimento é útil. (SILVA, 1996)

Hoje, dentre os objetivos da extensão universitária brasileira estão, segundo PAULA (2013, p. 21) a interação dialógica com a sociedade; a inter e a transdisciplinaridade como princípios organizadores das ações de extensão e a busca do maior impacto e da maior eficácia social das ações ligada aos compromissos éticos e sociais da universidade. Princípios esses que refletem o papel que a universidade e suas ações tendem a andar juntos com os interesses e oportunidades de mudança sociais. Caso a sociedade não seja beneficiada, a extensão não obterá resultado. É vital para a existência da extensão que a comunidade conheça o papel da universidade, partir dos seus projetos desenvolvidos e fornecendo essa troca para os estudantes ouvirem que tipo de estudo que poderiam realizar, conhecendo as dificuldades e as facilidades para o desenvolvimento da problemática e do próprio grupo de extensão (FERNANDES; SILVA; MACHADO; MOREIRA, 2012, p.176-190)

A faculdade deve, assim, expandir suas noções para formar pessoas, além do técnico ou especialista, seja com o desenvolvimento da capacidade crítica e construtiva para inovar conceitos ou por analisar e compreender a determinada particularidade em questão da realidade. Formando assim indivíduos especializados e pensantes e preparando para além do mercado de trabalho: um cidadão com postura crítica e inovadora diante da atualidade (VEREQUINE, 2008, p. 98). Dessa maneira, a universidade tem um papel fundamental na formação pessoal e profissional do aluno.

Conforme o estudante vai crescendo nos níveis da educação, como por exemplo saindo do colégio e indo para a faculdade, ele traz suas vivências com métodos de ensino, papéis sociais e sua rotina, que vai se alterando junto aos demais estudantes (Alves, Gonçalves, & Almeida, 2012). Essas modificações requerem flexibilidade em face às novas atribuições desse novo contexto (Alves et al., 2012, Soares, Almeida, & Ferreira, 2002).

De acordo com a pesquisa feita por Peres et al., 2007., universitários relataram que as atividades extra curso proporcionam novos conhecimentos e experiências que complementam o currículo básico, traduzem a vontade de vivenciar ou não a profissão escolhida, e, em alguns casos, são uma fonte de renda para o estudante (Peres et al., 2007). Seguindo essa linha, por Fior, & Mercuri, 2009, essa participação pode gerar em maior felicidade compromisso com o curso, melhora das habilidades de liderança e relacionamentos interpessoais.

Os resultados do parágrafo anterior, se complementam com a pesquisa de Baker, 2008; Tavares, 2012 na qual diz que os estudantes que dedicam mais tempo ao potencial acadêmico de suas vidas, participando por exemplo de projetos de extensão, têm um melhor rendimento acadêmico. Para Huang, & Chang, 2004, a união de atividades obrigatórias e não obrigatórias ajudam para a melhora cognitiva e afetiva dos estudantes.

Segundo Hu, & Wolniak, 2010; Stevenson, & Clegg, 2011, estudos internacionais também demonstram a importância do envolvimento em atividades extracurriculares para impulsionar a empregabilidade dos mais novos. Já que, essa participação demonstra que os jovens foram proativos na sua formação, se preocupando com a qualidade e experiências, além de não ficarem somente com o conteúdo visto pela grade de aula. Com isso, os contratantes acreditam que esses alunos apresentarão uma postura semelhante quando forem contratados. Outro ponto é que esse envolvimento pode contribuir também para aumentos salariais, visto que é algo valorizado pela maioria das empresas (Hu, & Wolniak, 2010).

Dentre os benefícios da participação em atividades extracurriculares, tem-se por exemplo a menor probabilidade de evasão, maior satisfação com as experiências na universidade, uma maior ligação a tudo que envolve o contexto universitário e uma moldagem da própria da identidade profissional ao aluno, considerados componentes importantes para o acadêmico do estudante (Busseri et al., 2010; Fior, & Mercuri, 2009). Eles tendem a valorizar a realização dessas atividades por verem uma oportunidade de praticar os conhecimentos adquiridos na sala de aula e vivenciar a profissão escolhida (Teixeira, & Gomes, 2005).

De acordo com (Tavares, 2012),estudantes universitários que participam de extensões têm melhores competências interpessoais, bem-estar emocional e físico, maior motivação com

o curso e conhecimento amplo dos serviços da faculdade, gerando com isso uma maior conexão entre aluno e academia.

Segundo Gondim (2002), as raras oportunidades de exercício prático deixam o estudante inseguro de modo que ajuda na sua fragilização na construção da sua identidade profissional, prejudicando a sua entrada no mercado de trabalho.

“Um dos principais problemas com os quais os recém-formados enfrentam é a dificuldade de se inserir no mercado de trabalho de suas formações. Antigamente, só o diploma universitário já era uma garantia para um emprego bem remunerado ou uma boa colocação no mercado em si, porém hoje, existe uma redução de empregos oferecidos e inovações tecnológicas transformaram todos os vínculos empregatícios profissionais. Dessa maneira, espera-se que o funcionário seja mais flexível, apresentando maior repertório de habilidades e competências” (Lassance & Sparta, 2003).

Porém, a responsabilidade de desenvolvimento dessas competências fica a cargo do indivíduo como o maior responsável. Em síntese, a conquista de um espaço no mercado não depende apenas de um diploma, mas também de características pessoais, competências específicas, redes de relações e capacidade de ajustar-se a diferentes demandas de trabalho.

As IES - Instituições de Ensino Superior, não obstante, não ficam alheias aos desafios mencionados, sendo fundamental o seu papel na preparação dos estudantes para o mercado de trabalho, nomeadamente, ao nível do desenvolvimento de competências profissionais de carácter não técnico/científico – as soft skills, que são atualmente requisitos indispensáveis aos trabalhadores do século XXI, justamente sendo isso que irá ser abordado no próximo subcapítulo. (FRAUCHES, 2020)

3.3 SOFT SKILLS E O MERCADO DE TRABALHO

A expansão da quarta revolução industrial, que conecta relações, comportamentos e formas de trabalho, gera uma maior exigência dessas competências e o reconhecimento explícito de que os colaboradores que não as possuem fatalmente perderão seu emprego (EDWARDS; RAMIREZ, 2016). Entende-se a partir disso que os trabalhadores do futuro

serão muito mais generalistas do que especialistas, devendo possuir conhecimentos interdisciplinares sobre a organização, os processos e as tecnologias (GEHRKE et al, 2015).

A Indústria 4.0 minimiza e otimiza metodologias com o intuito e foco direto na experiência do cliente, pode ser a grande responsável por alimentar o fenômeno do desemprego tecnológico, que é aquele causado pelo uso massivo de tecnologias tornando obsoleto o trabalho humano. Esse período de transformação é, desta forma, um transtorno claro que criará maiores desigualdades e disparidades do capital (PETERS, 2016; SALENTO; 2017)

A competitividade no mercado de trabalho passou a depender da capacidade da empresa produzir, desenvolver ou incorporar inovações e diferenciais além de promover a qualificação dos seus profissionais. A grande dificuldade das empresas em conseguir contratar pessoas qualificadas para preencher as vagas disponíveis coloca em questão a eficiência do processo de formação e qualificação destes profissionais (GUTIERREZ et.al 2014)

Conforme Pereira (2011), a criatividade é composta por expertise, que é a parte mais técnica e profissional, motivação aliada a força de vontade e raciocínio criativo composto por fluência de ideias, flexibilidade e inovação/originalidade. Os profissionais do mundo contemporâneo precisam estar aptos do ponto de vista técnico, gerencial, intelectual, humano e social, com o mercado querendo cada vez mais múltiplas habilidades e com iniciativa, Minarelli (1995, p. 20). Desse modo, temos a necessidade de desenvolver-se em todos os âmbitos durante a vida acadêmica e não só na obtenção do currículo em si.

Com o desenrolar da tecnologia, tem-se criado cada vez mais rápido novas profissões e ocupações. Consoante com o Ministério do Trabalho e Emprego - MTE (2010), em 2010 tiveram 100 atualizações na lista de Classificação Brasileira de Ocupações - CBO. Com isso, a empregabilidade atualmente está ligada à iniciativa do indivíduo de se preparar e ser um ativo em sua própria carreira. Se no passado a manutenção do emprego era responsabilidade da sociedade e do empregador, no contexto da empregabilidade, ela passou a ser responsabilidade exclusivamente do indivíduo (VEREGUINE, 2008, p.28).

De acordo com Fleury & Fleury (2001), competência está relacionada com capacidade ou conhecimento das pessoas sobre determinado assunto. Já o termo jurídico em si, confere

uma qualidade de conhecer e julgar certo feito submetido à sua deliberação dentro de determinada circunscrição judiciária. Competência no senso comum, diz-se para pessoa que tem capacidade de realizar alguma tarefa. O termo veio a designar o reconhecimento social sobre a capacidade de alguém pronunciar-se a respeito de determinado assunto (Ramos & Bento, 2016, p. 88). Por grande tempo, qualificação e competência tinham a mesma definição, sendo alguma tarefa ou conjunto de tarefas bem executadas e um fator de bom desempenho.

Ultimamente, nota-se que o conceito do que é competência ganhou novos contornos, assumindo outros papéis de por exemplo: poder de decisão, influência e iniciativa de participação do indivíduo. Com isso, o que antes era centralizado na parte técnica, hoje engloba conhecimentos e habilidades comportamentais, voltadas para o exercício de uma função nas organizações (Ceitil apud FRAUCHES, 2020).

As Soft skills são consideradas traços de personalidade, de caráter, com atitudes e comportamentos que caracterizam o relacionamento dos indivíduos entre si e que melhoram as interações com os outros, o desempenho do trabalho e as perspectivas de carreira (Robles, 2012; Parsons, 2008; Sethi, 2016). De acordo com essa linha ainda “São as valências intangíveis, não técnicas e específicas da personalidade que determinam os pontos fortes de um líder” (Robles, 2012, p. 457). Portanto, elas podem advir desde de um lado mais intrínseco como organização e gestão de tempo até extrínseco como comunicação, liderança e trabalho em equipe. Percebe-se que as soft skills são as habilidades pessoais dos indivíduos necessárias ao desenvolvimento das funções a que são propostos e revelam-se únicas uma vez que enfatizam a ação (Deepa & Seth (2013).

As competências pessoais influenciam de forma direta nos serviços, produtos e resultados da organização. As soft skills são as competências que mensuram como o indivíduo desempenha as tarefas de forma eficiente, sabendo como por exemplo agir em situações de tensão. Estão diretamente relacionadas com as componentes afetivas e emocionais, como a capacidade de comunicação, de iniciativa, de hábitos pessoais e relacionamento interpessoal, que funcionam como complemento às hard skills, consideradas as exigências técnicas ou o conhecimento teórico, prático e científico. (FRAUCHES, 2020)

De acordo com Ryan (2014), nos processos de tomada de decisão, é tão importante a qualidade do conteúdo como saber transmitir a mensagem. Para Klaus (2010) o sucesso é

baseado não apenas no que se sabe, mas também na forma como se comunica. Ao mesmo tempo que os indivíduos vão aprimorando as competências técnicas, para chegar a posições de liderança, terão que ter a aprendizagem de capacidades sociais (Staff & Roles, 2016).

Almeida & Rebelo (2011, p. 17), dizem que a “empregabilidade apresenta-se como um elo de ligação entre as qualidades que as pessoas possuem e as necessidades do mercado de trabalho”. Porém, para os autores Andrews & Higson (2008) existe uma discrepância entre as soft skills que as pessoas detêm e aquelas que os empresários necessitam). Para Sharma (2018), entrar no mundo profissional significa que você terá de ter conhecimentos técnicos para a função atribuída e conhecimentos comportamentais para conseguir manter e progredir as suas funções.

Consoante com Wellington (WELLINGTON apud SIMÕES, 2019), as competências soft skills “precisam de ter maior ênfase nos currículos universitários”. Os autores Almeida & Rebelo (2011, p. 18) também seguem uma mesma linha, afirmando que o desenvolvimento de soft skills faz “de modo a tornar possível uma aproximação às dinâmicas do mundo empresarial”.

Do modo da noção de (Ramos & Bento apud FRAUCHES, 2020) as soft skills apresentam duas características distintivas: são transversais e transferíveis. São transversais por serem comuns a contextos independentes, podendo ser desde do profissional até o pessoal, e são transferíveis pois podem ser usadas em um âmbito diferente daquele em que foram adquiridas, assim como readaptadas a várias profissões.

Para Vieira e Marques (2014) as soft skills são aquelas que conferem vantagem na competição pelo emprego e por uma empregabilidade sustentável. O profissional passa a ter uma maior qualidade e potencial como funcionário ao se responsabilizar pela sua carreira (Carvalho, 2009). Logo, a pessoa que desenvolve as suas habilidades e competências, se torna o protagonista da sua própria carreira.

Já Grugulis e Vincent (GRUGULIS, VINCENT apud PENHAKI, 2019) ressaltam que o termo Soft Skills ainda apresenta certa imprecisão em relação a sua própria definição por conta de diferentes significados ditos pelos teóricos. A definição do termo e a taxonomia de

Soft Skills não são claras, tornando uma maior complexidade nas pesquisas (MATTESON; ANDERSON; BOYDEN, 2016).

Com pesquisa científica de pós graduação de Penhaki (2019), constatou-se um dos resultados, o quadro de soft skills que condiz com o momento atual, da Indústria 4.0, de uma forma mais detalhada.

Quadro 1: Características das Soft Skills 4.0

<p>Criatividade 4.0 Habilidade de produzir ou desenvolver atitudes e ações inovadoras, originais de maneira ampla e avançada a fim de atingir a escala computacional, o mundo digital, a automação e a complexidade das informações. A criatividade 4.0 é multidisciplinar, holística, é capaz de desenhar o produto e serviço com base em resultados coesos, abrangentes, flexíveis e de baixo custo. Integra home-máquina, mundo real e mundo virtual, de tal forma que o potencial de cada um seja evidenciado. A criatividade é assertiva no gerenciamento de complexidades e mudanças de última hora tanto na produção quanto nas decisões.</p>
<p>Motivação 4.0 Consiste no motivo que leva o indivíduo à ação devendo ser focada na superação dos níveis estabelecidos em um ambiente predominante digital, intangível. O grande desafio é como manter-se motivado trabalhando em lugares diferentes, à distância, sem necessariamente o contato com as pessoas. Deve envolver forças internas e fatores externos ao indivíduo. A motivação 4.0 é a habilidade mais humana que preserva e mantém as características únicas, como pensar e sentir. O excesso de dados e informação deve ser energia motora para motivar o indivíduo a agir produzindo de forma eficiente e proativa.</p>
<p>Flexibilidade 4.0 No meio em que complexidade impera e as mudanças são frequentes, ser flexível permite ser inserido e mantido no cenário da Indústria 4.0. Ela permite, devido a sua amplitude, atender algumas demandas, acatar e/ou manter pensamentos, atitudes, ideias e opiniões. A flexibilidade 4.0 favorece a compreensão dos dados de múltiplas fontes e a identificação de melhor forma de implantá-los. Permite a realização de várias atividades ao mesmo tempo e a mudança, quando necessária, de encaminhamentos. Ela propicia um ambiente mais harmoniosa, considerando que o indivíduo é capaz de se moldar ao contexto. Diante das máquinas, permite decidir rapidamente e lidar com escalas espaciais e temporais tranquilamente.</p>
<p>Comunicação 4.0 Habilidade de transmitir informação verbal ou não verbal, com base na análise e compreensão dos dados originados pelas múltiplas fontes, de origens diferentes. A comunicação 4.0 deve ser de longo alcance para favorecer maior integração horizontal da produção. Deve propiciar a conexão entre homem-homem, homem-máquinas, máquina-máquina, respeitando a aplicação do conhecimento, das atitudes e dos valores e promovendo a leitura das inteligências humanas e de máquina. Para lidar com a interoperabilidade e conectividade, precisa ser objetiva, assertiva e rápida para, inclusive lidar com a alta complexidade em escalas espaciais e temporais.</p>
<p>Trabalho em Equipe 4.0 É horizontal a fim de atender as características da Indústria 4.0 como a interoperabilidade, a conexão em rede e a conectividade. É multidisciplinar, com profissionais de diferentes formações trabalhando de forma coesa. É integrado pois todos precisam estar alinhados e pensando holisticamente no processo, sendo capazes de agir a qualquer momento, de qualquer lugar.</p>
<p>Liderança 4.0 O líder da Indústria 4.0 enxerga a fusão dos mundos real e virtual como oportunidade para mobilizar, criar consciência, mudar paradigmas e formar massa crítica. Ele enfrenta as dificuldades, persegue as alternativas disponíveis para lidar com a complexidade e o excesso de dados e informações. Atua como criador de culturas e facilitador de soluções. Valoriza a ética, os valores, o trabalho em equipe e a manutenção das características humanas. Desempenha a liderança com responsabilidade e não como privilégio. Exige que o excesso de dados e informação seja trabalhado com ética e discernimento. Estimula a equipe a enfrentar e superar grandes desafios, sob riscos calculados. Domina a gestão de riscos.</p>

Penhaki (2019)

Seguindo a concepção dos autores, o estudo evidenciou que Soft Skills podem significar uma diversidade de coisas tais como competências, traços de personalidade, habilidades interpessoais ou qualidades pessoais. Portanto, não há singularidade clara do conceito e, no meio acadêmico, ainda não se encontra bem estabelecido. Porém, é evidente

que as Soft Skills alavancam a produtividade devido a essa aplicação no contexto da Indústria 4.0. Torna-se capaz de dizer então que as Soft Skills são requisitadas em todos os níveis institucionais, do junior ao sênior, dos operacionais aos estratégicos (PENHAKI, 2019)

Portanto, analisando o hoje, temos que a Indústria 4.0 também acelera ainda mais a competição por talentos, pois com a falta de jovens empregados qualificados e o envelhecimento, profissionais devidamente qualificados em muitos países será limitado (LORENZ apud PENHAKI, 2019). O sucesso da qualificação desses funcionários então, está na ligação de terem Soft Skills bem desenvolvidas para que seja proporcionado um complemento e reforço às habilidades técnicas necessárias.

4. METODOLOGIA

4.1 SELEÇÃO DE SUJEITOS

O objetivo não se manteve sem alterações até o final e tiveram modificações, sobretudo para garantir um melhor direcionamento e assertividade no público alvo. Sendo o atual Analisar a participação em projetos Enactus do Rio de Janeiro, influencia nas competências soft skills para o mercado de trabalho.

De acordo com Vergara (2007) e Flick (2004), a seleção dos participantes foi feita por acessibilidade, no que confere que seleciona elementos de fácil acesso aos mesmos, tais como os que representam seu perfil de conhecimento sobre a temática.

Os entrevistados concordaram em serem identificados, conforme seguirá na parte de resultados. As características dos sujeitos da pesquisa é um ex-enactor, estudante graduado ou não, homem ou mulher, ex pertencente à Enactus UNIRIO, Enactus CEFET/RJ, Enactus UFRJ, Enactus UFRRJ e Enactus UFF de qualquer universidade da cidade do Rio de Janeiro, com idade entre 20 a 35 anos.

4.2. COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi feita por entrevista online via Google Meets, na forma de uma pesquisa qualitativa semi estruturada. Durou em uma faixa de 40 minutos até 1 hora no geral, contando com 5 grupos e 19 entrevistados no total.

O método para entrevista usado foi de Grupo Focal, já que tem-se um caráter qualitativo e se destaca pela interação entre pessoas com características em comum, no caso os ex-enactors, que validam se é positivo ou não, objetivo de discussão do presente trabalho científico. Para Kitzinger (KITZINGER apud TRAD, 2009), o grupo focal é um modelo de entrevistas com grupos, baseado na interação e na comunicação. Ele busca colher não só as informações, mas também percepções e atitudes de como cada participante demonstra no diálogo em grupo. Entende-se, de acordo com Pizzol (PIZZOL apud TRAD, 2009), que o tamanho ideal para um grupo focal é aquele que permita a participação efetiva dos participantes e a discussão adequada dos temas, com isso, optou-se por grupos menores levando mais em conta o ambiente online e disponibilidade.

Foi usado também para atingir os objetivos que, por recomendação do artigo de Penhaki, em trabalhos futuros poderiam ser ouvidos profissionais estratégicos envolvidos no mercado de trabalho, com o objetivo de aquisição de informações e melhor validação das características e próprias demandas do mercado (PENHAKI, 2019). Como prós da metodologia, tem-se a riqueza nas informações trazidas em uma discussão que novas ideias surgem para embasar a pesquisa e a flexibilidade de agenda, ao juntar várias pessoas ao mesmo tempo. Por fim, as ideias convergentes e divergentes, de casos bem similares vivenciados na estrutura organizacional de cada Enactus, são, por exemplo, raramente ditas de forma tão articulada e detalhada caso fosse somente uma entrevista individual, articulada só por uma pessoa (Gaskell apud Trad, 2009).

E como contras tem-se que no Grupo Focal, o mais interessante é que as pessoas não se conheçam para não inibir ou direcionar um pensamento que fique superficial num geral e ou enviesado a uma só linha de pensamento.

Foram realizadas entrevistas online de câmera aberta, por ter um maior contato possível em pandemia com o entrevistado e uma espontaneidade do mesmo, ao ter uma maior flexibilidade no agendamento e conveniência do entrevistado à vontade para responder as

perguntas. Optou-se por uma pesquisa qualitativa para entender a compreensão do objeto com menor afastamento possível do ambiente natural sendo a fonte necessária para a captação mais clara de respostas, muitas vezes subjetivas. De acordo com Minayo (2001), a pesquisa qualitativa estabelece uma compreensão dos dados coletados, ao responder às questões formuladas de forma que articula o contexto que se faz parte, relacionando, ampliando e interpretando os conhecimentos por meio das respostas de temas que se ligam ao objetivo principal (MINAYO *apud* MENEGON, et al., 2013). Foi levado em conta também, o objetivo da pesquisa de mensurar a efetividade na participação do Projeto de Extensão Enactus para o próprio indivíduo comparando com a faculdade e o retorno de seu trabalho para a sociedade.

No final do questionário, ainda, faz-se uso da técnica do incidente crítico, que, “consiste em um conjunto de procedimentos para a coleta de observações diretas do comportamento humano, de modo a facilitar sua utilização potencial na solução de problemas práticos e no desenvolvimento de amplos princípios psicológicos, delineando também procedimentos para a coleta de incidentes observados que apresentem significação especial e para o encontro de critérios sistematicamente definidos” (FLANAGAN, 1973:99)

Também fora pensado sobre a hipótese de a Enactus para os ex-membros é uma incubadora em sua preparação para o mercado de trabalho. Esse impacto no mercado de trabalho não é visto somente e exclusivamente no meio financeiro/empresarial e é ratificado pela concepção de Guerreiro Ramos que consta “O processo de produção de bens e serviços socialmente relevantes ocorre em todo o tecido social, mesmo que utilizando modalidades de organização diversas”.

A questão do mundo dinâmico e como o indivíduo se prepara para algo que muda constantemente, faz-se pensar sobre a eliminação de trabalhos ociosos e que não acarretem em seu desenvolvimento. O intuito da Rede Enactus, voltado ao empreendedorismo social, será testado em sua eficácia as pessoas que fizeram parte, como se toma por base de acordo com Andina (2017), que ressalta que a inovação social se mostra como uma forma de promover uma maior eficácia e eficiência da administração pública e como alternativa mais viável e econômica para realizar inovações envolvendo universidades, empresas, pessoas da sociedade e atores públicos.

Roteiro de Direcionamento:

- 1- O que você fazia na Enactus quando fez parte. Pode me contar?
- 2- Sobre projetos de extensão em si, você fez parte de algum outro? Qual sua opinião sobre o papel deles para os estudantes?
 - 2.1 - E sobre Projetos de cunho social, a luz de Enactus?
- 3- Você acha que passar pela Enactus pode ajudar de algum modo em seu desenvolvimento?
- 4- O mercado de trabalho está em constante movimentação e novas demandas para profissionais. Você acha que sua graduação te ajudou para sua qualificação?
 - 4.1 - Qual sua opinião sobre o aprendizado de soft skills na sua universidade?
- 5- Você trabalha?

Se sim: Hoje como você enxerga a participação em Projetos Enactus, relacionado às competências necessárias para seu trabalho que exerce hoje?

Se não: Como você enxerga suas habilidades hoje após sua vivência na entidade? Como você enxerga o que você procura no mercado de trabalho com essas competências?
- 6- Pra você, na hora de procurar um emprego, você leva em consideração se uma empresa apoia projetos sociais?
- 7- Tem algum momento ou contribuição em situação que usou alguma competência que seja significante contar a mais?

4.3. ANÁLISE DE DADOS

A Análise usada para a entrevista semi-estruturada, levando em conta os pormenores da linguagem humana, a quantidade de pessoas entrevistadas e a captação de movimentos ou sentimentos intrínsecos a realidades de um público que é bastante diverso, como é o de universidade pública, é por meio de um Estudo de Caso. O método em si, caracteriza-se por ser um estudo detalhado e exaustivo de poucos, ou apenas único objeto, fornecendo conhecimentos profundos (Eisenhardt, 1989; Yin, 2009). Logo, o estudo de caso é um meio

útil para investigar novos conceitos, bem como para verificar como são aplicados e utilizados na prática elementos de uma teoria (Yin, 2009).

Como forma de análise dos dados adquiridos, optou-se pela Análise de conteúdo, seguindo as três fases de Organização, Pré-Análise e Categorização (com a subdivisão dos capítulos dos resultados condizentes com a ordem das perguntas ao roteiro) e que, ainda de acordo com Bardin (1977), seria um conjunto de técnicas de análise das comunicações por descrição das mensagens que permite a inferência de conhecimentos conectados às condições de produção das mesmas.

Segundo outro autor conceitual de análise de conteúdo, Franco (2008), a mensagem transmitida pode ser “verbal (oral ou escrita), gestual, silenciosa, figurativa, documental ou diretamente provocada”. Entendendo a situação atual de pandemia, a realização de grupo focal online e a experiência realizada, entende-se que a análise de conteúdo como o modelo ideal para a presente pesquisa.

A transcrição foi feita usando a gravação da mesma, ratificando esse aviso prévio e a Lei Geral Proteção de Dados (LGPD) para o uso das respostas na pesquisa. Gil (1994) classifica a pesquisa, quanto ao objetivo, em três categorias básicas, sendo a que irá ser abordada será a Pesquisa explicativa, para identificar questões que contribuem a ocorrências dos fenômenos, explicando causas e como projeções aconteceram.

Foram obtidas respostas de dezenove ex-enactors, fazendo sua extração via aplicativo Transkriptor para melhor divisão de falas durante a gravação. Posteriormente, fez-se uma filtragem nas falas para trazer uma maior objetividade e direcionamento em cada explicação do tema abordado.

Destacando-se assim a vivência dos sujeitos em projetos de cunho social de pessoas em situações precárias, como são os projetos Enactus, ao modo de entender como isso impactou em sua vida profissional.

4.4. LIMITAÇÕES

Dentre as Limitações, entendeu-se ao local, já que em alguns casos a conexão travou e desconectou o entrevistado no meio da fala, interrompendo o processo. Por ser um público de

já formados ou prestes a se graduar, encontrou-se dificuldade também para a marcação de entrevista, visto que foi uma entrevista “encaixada” em algum raro horário livre de seu dia, visto que a maioria já está trabalhando ou se especializando para tal. Ainda sobre o participante, percebeu-se em alguns casos uma dificuldade de mantê-lo atento do meio para o final da entrevista, com olhares para o lado e para baixo que, possivelmente, retrataram outras tarefas que estava fazendo ao mesmo tempo que o grupo focal. Existe também a questão do uso da plataforma de vídeo chamada, no qual alguns entrevistados não tinham câmera em condições de que a mesma fosse utilizada.

Na entrevista semi estruturada, os desafios foram a perda de objetividade e na parcialidade em algumas formas de fazer as perguntas ou receber determinadas respostas. Por ter escolhido o método de Grupo Focal, mesmo não sendo a intenção, algumas pessoas já se conheciam justamente por conta da forte integração da rede enactus. A coleta de dados foi instigante, visto que não se tem muitas análises e artigos científicos sobre a rede Enactus assim como uma dificuldade também na análise dos dados para separação de blocos de valor com as concepções dos entrevistados, já que falou-se sobre o período de graduação que dura cerca de quatro anos e com isso, muitas informações abordadas.

Na questão discursiva, a questão da interpretação, à luz da concepção de WOOFFITT, 2005, algo que advém de um contexto social vivenciado momentaneamente (tempo passado junto a comunidade pela Enactus) sabendo que o desenvolvimento de significado muda ao longo do tempo, foi de grande importância.

5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS

Nesta parte, apresento as discussões e informações para analisar como a participação em projetos Enactus do Rio de Janeiro, influencia em suas competências soft skills para o mercado de trabalho. Na seção, fez-se uma enumeração de palavras como: Enactus, Trabalho, Universidade, Desenvolvimento e Competências para entender o comportamento e analisar os macropontos destacados a seguir em subcapítulos, usando dados qualitativos, já que é a melhor alternativa quando se quer estudar valores, opiniões, atitudes e crenças, através de dados qualitativos. (SILVA, FOSSÁ, 2013)

5.1 UNIVERSIDADE E ENACTUS

Os entrevistados demonstraram logo de início uma memória viva dos momentos que passaram pela Enactus. Destacaram na primeira pergunta sobre o que fazia na Enactus quando fez parte, um leque de experiências transmitidos por cargos que muitas vezes não condiziam com o curso escolhido. Como o caso de João Pedro, que participou do 2 Grupo Focal:

“Eu fiz parte da assessoria comercial, fazendo parcerias e editais, e fiz parte de um projeto chamado Teto Verde da Enactus UFRJ”

João Pedro no caso se formou em História na UFRJ e destacou bastante ao longo da vídeo chamada essa relação da Enactus possibilitar a entrada de estudantes de qualquer curso com a abertura de novos horizontes para estudo em seu campo. Ainda comentando sobre essa parte de novas áreas, viu-se um comportamento comum dos entrevistados de absolutamente todos terem participado de uma área e um projeto, pela própria Enactus engajar isso logo de início quando é um novo membro. Outros, também se destacaram logo de início comentando algumas posições de liderança que exerceram na entidade, demonstrando que cresceram ao longo do tempo para adquirir essas posições. Além de que, antes de entrarem no mercado de trabalho, os estudantes são expostos a funções como: representar a equipe diante de empresas, promover reuniões e vivenciar um apoio ao projeto tendo alguns contatos com diferentes disciplinas e multifunções, ressaltando também a força de vontade para fazer a diferença, como dito por Laiza:

“Tentei entrar na Enactus logo no segundo período, não passei e tentei de novo no terceiro e aí acabei passando. Entrei na área de qualidade e fiz parte do projeto Fragata que já era atrelado ao Projeto Gaia. Então a gente tentou atrelar ao Gaia que era a questão de economia colaborativa, principalmente aqui na cidade do Rio pra dar uma alavancada nas vendas. Fizemos também a questão de toda identidade visual, gestão do negócio, tudo mais, foi bem legal.”

Sobre as graduações vistas, pode-se perceber que não importa o período que você esteja na faculdade para fazer parte do time e sim sua motivação em buscar conhecimento e gerar resultados para os projetos sociais. Para Andressa, por exemplo, desde o princípio pensou em conectar o que aprendia na sala de aula com a prática:

“Fui uma das pioneiras da Enactus Unirio e fui diretora de projetos, quis entrar justamente por estar na linha de frente igual meu curso pedagogia, com isso, ajudei a criar o projeto voar de educação financeira nas escolas. Na graduação a gente tem mais a questão do foco voltado sala de aula e na Enactus quis poder trabalhar educação de diversas maneiras”

O impacto é tão grande que, foi percebido ex enactors voltando à rede de alguma forma seja dando treinamentos de comunicação, gestão de equipes ou metodologias técnicas como Scrum ou até participando como conselheiros aos times atuais.

Os estudantes, por mais que tenham similaridades de perfil, são diferentes entre si. Seja por cor, raça, etnia, local de moradia, etc. A Enactus possibilita que você conheça não só realidades diferentes pelo projeto, mas também pela própria entidade. Na presente pesquisa, João Pedro destacou que o papel da Enactus para a vida do estudante:

“Meu campus de humanas é dividido em mais de um polo, então acaba que a gente fica isolado de outros estudantes e até cursos similares. Então a única maneira de que você tem de sair de lá é com algum projeto de extensão. Com a enactus tive essa oportunidade e de conhecer novas pessoas, aprender novas áreas e enxergar novas oportunidades de emprego também.”

Renata, por sua vez, trouxe uma visão mais direcionada em como de fato esse desenvolvimento acontece e já relacionou com a questão de habilidades. Essa foi uma resposta que teve muitas similaridades nesse sentido por parte dos entrevistados, mostrando que mesmo sendo um projeto voltado mais ao empreendedorismo social, é possível ter ganhos significativos assim como qualquer outro projeto de extensão. No caso abordado, constou-se que:

“A Enactus e qualquer outra extensão ajuda muito as pessoas a terem uma noção de como funciona o mundo fora da faculdade e o trabalho em si com noções de soft e hard skills, que muitas universidades não promovem e sinto que é o principal papel... Eu cresci muito como profissional, aprendi e me preparei para o mercado de trabalho participando da Enactus”.

Seguindo a linha da existência em si da Enactus como extensão universitária e sua importância, Yago fez um comentário importante para complementar a resposta de Renata:

“Eu ajudei a fundar o DCE dentro do CEFET. Acredito que o papel da extensão é fundamental hoje, principalmente pensando dentro da instituição pública em que ela ainda tá, o ensino tá muito descasado com o que você espera, com o que se precisa pro mercado de trabalho. Então os projetos de extensão ele tem esse papel ali de complementar a formação e acabam que se tornam ainda mais interessantes de repente pro aluno do que a própria sala de aula. Então a gente tem ali um papel de se desenvolver de entender um pouquinho mais sobre nós mesmos, sobre o mercado de

trabalho e muitas vezes já nos dá um direcionamento pra aquilo que a gente quer fazer no futuro”

Percebeu-se também uma gama de pessoas que participaram exclusivamente da Enactus na faculdade mas que, por fora, antes ou depois da experiência na entidade, seguiram com um ideal de fazer parte de projetos com esse cunho. Entendeu-se, portanto, que existem 2 perfis de Enactors: Quem já tinha contato com projetos sociais e se engajou por isso e Quem nunca teve contato com projetos sociais e viu na Enactus sua chance de ter. Paralelo a isso, Phelipe trouxe uma concepção que pode-se ligar a esse perfil, que é a razão de pertencimento de fazer parte de algo maior:

“Acrescento o sentimento de pertencimento/motivação de comunidade, isso de certa forma apoia completamente os estudantes dentro da própria sua jornada acadêmica. Então você tem interação com outros cursos e permanência dos alunos dentro da faculdade. No gostar de ir pra faculdade, nas interações que você também vai fazer fora da faculdade. Então, eu levantaria também essa bola que eu acho bem importante.”

Essa aproximação do estudante com a faculdade, dita por Phelipe, foi “validada” em outro depoimento, como no caso de Fernanda:

“A Enactus me fez ficar mais ligada nas coisas da faculdade em si, então depois que eu saí da Enactus sou zero ligada, eu faço as matérias e acabou. Eu acho isso um pouco ruim porque eu fico um pouco perdida do que tá acontecendo... Eu acho que participar da entidade foi importante porque conecta as pessoas ao que elas estão fazendo ali dentro”

Raissa atrelou essa aproximação com a faculdade pública com a oportunidade que a Enactus oferece:

“Eu acho pra mim pelo menos foi o grande diferencial da Enactus foi que muitas vezes me ela me “salvou” da faculdade porque me envolveu em projetos de cunho social. Quando eu pensava em sair da faculdade eu não saía, porque ela me mostrava que eu precisava agarrar as oportunidades que estava tendo, porque não é todo mundo que tem e ao mesmo tempo sentia como uma forma de retribuir tudo que a gente estava recebendo ainda mais em uma universidade pública, né? Eu sentia um pouco essa necessidade de retribuir de alguma forma pra sociedade.”

Beatriz Marcondes, do mesmo grupo focal que Raissa, ainda ressalta esse lado mais intrínseco que é formado em estudantes enactors:

“Assim como a Raissa falou também considero que os projetos de cunho social são o total diferencial da enactus porque diferentemente de outras extensões, você tem esse contato com outras realidades e você consegue ver o mundo de outra

maneira...fazendo que nossa cabeça seja formada com muito mais caráter, muito mais pensamento, muito mais crítica porque vira parte da nossa rotina. ... Então eu acho que isso foi imprescindível assim pro meu desenvolvimento como pessoa...A gente vê que tem capacidade de fazer diferença mesmo com pouco dinheiro ou com pouca idade a gente consegue fazer essa diferença.”

Esse sentimento também gera muito valor sobre o trabalho que está sendo desempenhado logo de início, como uma das primeiras impressões ao entrar no time. Ana Clara, do Grupo 1, disse que:

“Eu era uma pessoa muito tímida antes de entrar pra enactus, então eu me desenvolvi bastante. Por ter sido do Recursos Humanos você acaba observando mais as pessoas que estão ali dentro, então acompanhei bastante também a evolução delas. O ponto profissional conta muito porque a gente começa a lidar com gente, a lidar com a equipe que eu acho que é uma das primeiras oportunidades que a gente tem, óbvio que existem trabalho em grupo na faculdade, mas não é a mesma coisa, ali a gente tá aprendendo a lidar com pessoas, a gerenciar pessoas, com todo mundo se desafiando e aprendendo coisas novas. Eu acho que isso dá um senso de valor muito grande pras pessoas.”

Com isso, entendendo que a relação com universidade é diretamente impactada, com uma maior conexão com o curso em si e com a sala de aula, pode-se haver também o caso de enfatizar sua carreira por meio dos projetos Enactus, como o caso da Marina:

“Eu troquei de curso na verdade, né? Fazia Engenharia Civil no CEFET, mas depois que eu me apaixonei por gestão de pessoas e aí não teve jeito troquei minha graduação e conduzi toda a minha vida profissional pra trabalhar com pessoas. a Enactus mudou completamente a minha perspectiva de vida”

Já Romulo, bacharel de engenharia química, ressaltou que se arrepende de ter deixado muito pro final de sua graduação a entrada na entidade:

“Eu não fiz parte de nenhum outro projeto de extensão mas considero uma coisa super importante. Na época (de faculdade), minha decisão foi finalizar as disciplinas mais complicadas e depois me concentrar nesses outros projetos mas acabou que eu finalizei essas disciplinas muito tarde e quando comecei a buscar por essas iniciativas, eu já estava próximo de me formar... Se eu pudesse voltar atrás com certeza desde o meu primeiro ou segundo período eu procuraria participar, até porque hoje em dia eu vejo o impacto que isso tem na vida das pessoas e na minha preparação como pessoa e como profissional.”

Beatriz, também segue a mesma linha de arrependimento, mas dessa vez indo para um lado mais comparativo de atividades que realizava fora a universidade em si:

“Eu sinto que acabei valorizando muito mais esse lado profissional com meu estágio do que a experiência acadêmica e eu me arrependo disso. Eu acho que eu deveria ter

valorizado mais a potencialidade que a faculdade traz pra gente, justamente esse propósito na sociedade que eu senti falta na minha vivência”

Renato e outros trouxeram um ponto paralelo a própria questão de se desenvolver ou não na Enactus, com uma diferença da Enactus para outras atividades extracurriculares:

“Eu acho que a Enactus, por ter pessoas que ali fazem parte com situações socioeconômicas bem distintas faz com que o estudante possa visualizar essa discrepância, que ele possa entender que a realidade dele não é a realidade mais comum, entendeu? Então eu gosto de pensar que esses projetos de extensão a luz da Enactus servem pro estudante - além do desenvolvimento das habilidades que ele vai ter como por exemplo de relacionamento interpessoal e até criação de novas habilidades isso é uma coisa mas como você vai lidar com a sociedade em si - na sua formação como cidadão e como profissional.”

Para Ana Clara, que fez Administração, entendeu o que queria fazer após uma ligação direta da participação na Enactus, dizendo que:

“Enactus me ajudou muito a encontrar o meu caminho que eu queria como carreira, então continuo trabalhando com gestão de pessoas, continuo trabalhando com Recursos Humanos, pretendo seguir muito nesse caminho e essa experiência na extensão da enactus conseguiu me nortear.”

Foi destacado também, de forma inconsciente, a noção básica de metodologias ativas de mudar a aprendizagem pela ligação professor/aluno, por Rimes:

“Na faculdade, participei de dois projetos de engenharia de produção e eu acho que é a maior importância deles foi a oportunidade de poder estar em contato e de frente com professores, trabalhando ali dia a dia no projeto que ... É o contato que você tem com uma pessoa que você tinha no ensino médio como um mentor, sendo uma pessoa um pouco distante de você e você traz ela muito mais perto de você e consegue ter um nível de aprendizado absurdo de bom. Então você consegue tirar a informação do professor em tempo real sobre assuntos que você está trabalhando. É uma forma de aprendizado diferente que eu aprendi a lidar, que me ajudou bastante em diversos temas durante minha faculdade.”

Phelipe, comentou ainda que hoje em dia ainda leva o que aprendeu na universidade para sua vida:

“Hoje eu tô morando em São Paulo, trabalhando com educação com uma equipe de ex enactors.”

5.2 MEMÓRIAS AFETIVAS DE ENACTOR (RELAÇÃO ENACTUS E SEU DESENVOLVIMENTO)

Como ápice dos grupos focais e para começar este subcapítulo, tem-se o relato emocionado de Fernanda do diferencial que a Enactus traz para o estudante público:

“Semana passada, uma das participantes do projeto faleceu então assim mexeu muito comigo porque eu ia na casa dela sabe? Eu tomei café com ela, conheci a família dela ... é uma coisa que que mexe comigo, traz essa sensibilidade de você saber que você não tá só ali fazendo um projeto, você tá ali lidando com outras vidas, com outras pessoas, com realidades completamente diferentes da sua e não só era só meu projeto (que fazia parte) eu lembro de ver os outros projetos e senti que aquilo fazia parte de mim”

Um dos pontos que foi bastante impulsionado como destaque de desenvolvimento pelos participantes foi a soft skills de Liderança. Seja pela ligação com a outra soft skill de trabalho em equipe e que é melhorada no sentido desse crescimento da Enactus e do projeto que fez parte, ou seja, pelo ponto de fundar algo. Na pesquisa, foram vistos casos de ex enactors que fundaram seus próprios times, novos projetos, um Diretório Central do Estudante (DCE) ou até o caso de Lucas Rimes que já entrou em uma posição de liderança, conforme ressalta:

“Já entrei num cargo de liderança porque a nossa enactus tinha poucas pessoas na época. Participei de dois projetos, podendo participar diretamente da criação deles por ter sido diretor de projetos, trabalhando bem forte com a parte de liderança, e por fim terminei um pouco da minha escala no cargo da presidência onde foi minha meu maior aprendizado.”

Outro lado interessante dessa multidisciplinaridade na Enactus é também a parte de vivências dentro da Entidade. Alguns entrevistados, por exemplo, tiveram a oportunidade de participar do Encontro Nacional da Enactus Brasil (ENEB), sendo oradores de seus projetos para centenas de pessoas, dentre estudantes, empresários e professores. Outros, até voltaram à entidade para ajudar a soft skill de comunicação para os atuais membros, muito ligado a parte de pertencimento. Momentos diferenciados da rede Enactus como esse, foram vistos no relato de Tailaine, que cursou Engenharia:

“Eu entrei como assessora de marketing. fiquei por seis meses nessa posição e ao mesmo tempo participei do projeto alinhar-te da enactus uftj. Depois de seis meses fui eleita diretora de marketing, fiquei por um ano nessa posição e também mudei de projeto, aí fui pro projeto guta... Além dessas duas atribuições, eu participei do ENEB como oradora e treinadora de oradores. E por fim eu também fiz parte da equipe que foi apresentar o projeto Guta no Peru.”

Um ponto de desenvolvimento interessante foi que, além do contato já dito com a comunidade, professores e alunos de outros cursos, fazer parte da Enactus torna viável – por você ser uma entidade multidisciplinar – que você também tenha um contato com outros projetos de extensão, como disse Raissa:

“Eu não cheguei a fazer parte de outros projetos de extensão, mas eu fiz parcerias com outros para desenvolvimento dos nossos projetos. A gente tinha uma empresa júnior lá focada em engenharia química que ajudou a gente a desenvolver o processo químico que era necessário no projeto. E também a Liga Financeira, com algumas capacitações que foram importantes para complementar e trazer conhecimentos que a gente não aprende na sala de aula.”

Sobre especificamente de Enactus, Romulo decidiu comentar um pouco mais como foi sua experiência, mesmo sendo no final de faculdade:

“Foi uma paixão assim à primeira vista e até hoje eu estou envolvido em projetos sociais de alguma forma. Descobri uma coisa que eu gosto de fazer e talvez se eu não tivesse experimentado nessa época eu não saberia, né? Então é ótima essa oportunidade que a gente tem nas universidades de ter esse desenvolvimento pessoal e autoconhecimento.”

A relação com a universidade foi novamente impulsionada com o comentário da Laiza, que destacou ainda a questão de assumir posições novas pela primeira vez na vida:

“Depois que você entra na Enactus você tem mais um propósito de ir pra faculdade... tem que fazer acontecer os projetos tenho tarefas mas também porque agrega ao seu a sua carreira, né? Querendo ou não pode ser o primeiro contato daquele aluno numa “empresa” digamos assim, então você tem que seguir algumas regras, tem que saber se portar, tem responsabilidades então acaba ajudando também um pouco lá na frente quando você está procurando um estágio um emprego querendo ou não também dá uma alavancada no seu currículo então acho que só tem a agregar.”

Segundo Rimes, o diferencial de qualquer projeto Enactus seria o propósito pelo qual a entidade existe e explicou melhor sua opinião relacionando com a pessoa que é hoje:

“A essência da Enactus é essa empatia do empreendedorismo social que é você criar projetos, entendendo a problemática que você acha que tem noção do que é mas só na enactus vê de perto, sei lá, uma pobreza, tem “noção” do que é uma miséria, mas só quando você vai conhecer o morador de rua, você entende de verdade na pele... Então, você se coloca realmente na situação da pessoa e você realmente fica passando horas do seu dia pensando, como é que eu posso melhorar a vida dela? Então, é muito louco pensar depois de tanto tempo depois de Enactus que eu passei muito tempo da minha vida tentando melhorar a vida das pessoas e como isso

melhorou a minha vida também. Enfim, que pessoas sou eu hoje... Isso diz muito sobre mim.”

Focando no desenvolvimento pessoal, tivemos o caso de Yago que destacou as soft skills de liderança e comunicação:

“A Enactus me ajudou muito a desenvolver a minha capacidade de comunicação, hoje eu sou um cara bastante comunicativo. Me permitiu também conhecer mais e melhor a empresas e estar um pouquinho mais lapidado, mais preparado pra passar nos processos de seleção, fora as experiências relevantes de conduzir projetos e pessoas.”

Yago, ainda, trouxe uma comparação entre faculdade pública x faculdade privada, no que diz respeito às atividades extracurriculares a luz de Enactus, comentando que:

“Eu percebo uma diferença grande entre a universidade pública e a particular que eu estive. Então, não quer dizer que sejam todos os particulares, mas de fato o Cefet me permitiu ter um contato com empresas, com a parte de extensão e tudo isso me desenvolveu muito. Então, eu acredito sim que o desenvolvimento hoje existe, ele é relevante, como foi relevante pra minha formação, mas naturalmente ele precisa ser melhor pensado, melhor estruturado.”

Matheus ressalta que, ainda hoje, depois de 4 anos formado, utiliza questões que aprendeu na Enactus para a gestão da sua carreira e enfatiza ainda momentos mais difíceis como desligamento de pessoas com a soft skill de gestão de conflitos:

“Eu acho que com certeza. Tudo que passei na Enactus me ajudou principalmente no meu primeiro estágio a chegar bem mais maduro e saber até desenvolver algumas coisas que já tinha passado pela Enactus. Até hoje, algumas coisas do trabalho eu passei por coisas semelhantes na enactus mesmo estando numa companhia totalmente diferente desde o propósito até a quantidade de pessoas e processos. Então eu acho que a gente acaba sempre carregando um pouco desse desenvolvimento que a gente teve com a gente. Na Enactus passei por momentos de pressão e por conflitos. Assim a gente às vezes tem que desativar alguém né? ou às vezes a gente tem que fazer uma apresentação para uma galera grande, né? Então são coisas que já vão testando você tanto pro seu desenvolvimento no mercado de trabalho quanto pessoal também.”

Beatriz Marcondes comenta a questão de se desenvolver com propósito e destaca o ponto de ter feito muitas coisas na extensão que depois impactaram como experiências para sua evolução:

“Eu lembro que estava com uma semana de enactus e eu já tinha feito mais coisa do que na minha vida inteira e a gente pode desenvolver essas soft skills como: desenvolver liderança, comunicação, trabalho em equipe, fazer parcerias. Eu acho que é o que é quase que um intensivão de aprendizado de soft skills porque a gente está o

tempo inteiro aprendendo o tempo inteiro tendo treinamento, o tempo inteiro colocando isso em prática. E além disso é estar com pessoas que têm o mesmo propósito que o seu. Acho que isso é bem interessante na enactus também porque todas as pessoas ali estão com os mesmos propósitos de ajudar o próximo com os mesmos propósitos de desenvolvimento. Eu acho que esse ambiente contribui muito para colocar todos os dias em prática o que você está aprendendo eu acho que é fundamental e também ajuda muito no desenvolvimento profissional porque quando eu cheguei pra fazer um uma entrevista de estágio, eu estava muito à frente das outras pessoas que não tinham participado de nenhuma nenhuma extensão porque eu tinha coisas pra falar que eu já tinha feito então isso acho que isso foi indispensável.”

Renato se emocionou ao lembrar do período de Enactus por entender que foi uma experiência chave para seu lado socioemocional ligado à iniciativa e atrelando isso a sua formação na área da saúde, dizendo que:

“Toda vez que eu lembro da Enactus eu me emociono porque foi o momento que eu mais me senti desafiado. Eu acho que foi um momento da minha trajetória acadêmica que eu mais me incentivei e que me incentivaram a melhorar não só como pessoa mas como um profissional pronto pra qualquer desafio que eu possa encarar... E pensando por esse lado eu sei que dentro da minha trajetória profissional que eu não vou estar sozinho. Já que eu sempre posso achar alguém que consiga me ajudar, mesmo a Enfermagem sendo uma categoria muito desunida Acho que passar pela Enactus foi o ponto chave do meu amadurecimento profissional.”

Sobre o aprendizado de Soft Skills na Universidade tem se o depoimento de Ana Clara:

“Não acho que o curso vai te desenvolver em soft skills, tem que ser essas outras experiências então eu posso falar que a enactus dentro da universidade está nesse bolo assim como atlética, fazer algum esporte.”

Para Matheus, seu desenvolvimento soft skills tem haver também com o local que você está inserido, como diz:

“No CEFET, por ser uma faculdade menor, acho que era melhor pra existir muito essa troca, essa colaboração. Então acho que o ambiente é propício também pro desenvolvimento de algumas soft skills e a faculdade fornecia isso.”

Já Elias, traz uma visão de uma faculdade menos concentrada, que é o caso da UNIRIO:

“Cada campus é um pequeno “mundinho” que não rebate com outros campus porque são separados, porque são outros cursos, outras são modalidades. Então, o desenvolvimento tá muito vinculado à própria pessoa, o que ela faz dentro da faculdade, por quais locais ela quer circular e se fazer circular. mas eu acho que somente a faculdade não te dá tanta visão do que seria um soft skills ou aprendizagem de soft skills.”

João Pedro, da UFRJ, segue essa linha de pensamento com justamente uma média do que foi dito anteriormente e como ele enxerga o desenvolvimento em seu caso que teve iniciativa:

“Dentro da UFRJ você tem muitas oportunidades mas na maioria das vezes são poucos conhecidas por uma ineficiência da faculdade de inserir esses alunos dentro desses projetos ou os próprios alunos mesmo que não estejam tão dispostos a sair da sua zona de conforto... É praticamente inexistente qualquer tentativa de ensino de soft skill. Meu aprendizado se deu mesmo dentro da própria Enactus, assim foi o que me deu um pontapé e realmente me fez aprender como desenvolver habilidades.”

Conectando o diferencial da Enactus, para Fernanda, na relação com o aprendizado de soft skills pela Universidade e métodos de ensino, comentou que:

“Olhando a diferença do meu jeito de falar em público e de me comunicar com as pessoas, melhorei bastante. Muitos professores acham que basta colocar um seminário no final do período que eu vou aprender a falar em público, sabe? E assim, eu vejo que na Enactus por exemplo a gente não só tinham as apresentações semanais, mas também curso de oratória, feedback e todas essas coisinhas que me faziam entender a importância da comunicação. Acredito que a universidade na teoria deveria preparar a gente pro mercado de trabalho, né? Mas a universidade prepara muito mais a gente pro diploma”

Tailaine, assim como outros, concordam com essa visão, expondo também comentários como:

“Olha eu acho que é de fraca a nula (o desenvolvimento de soft skills pela universidade), eu tive um ou outro professor que incentivou ou de tenha proposto algo pra gerar um aprendizado além do técnico, né? Mas sinceramente quase nada, quase nada e realmente não focam nisso, não ensinam muitas habilidades que hoje em dia são o principal do que o mercado de trabalho pede. Eles focam no acadêmico.”

Sobre esse ponto de desenvolvimento de soft skills, Marina foi mais crítica ainda ao dizer que:

“Eu trabalho com Recrutamento e Seleção e tem um lema dentro do RH, que é péssimo, que é “as pessoas são contratadas pelas habilidades ferramentais e são demitidas pela falta de habilidades comportamentais”. Então dentro da universidade, aprendizagem de soft skills eu acho que é raso, é bem raso. Embora tenha os trabalhos em grupo e seminário que você tem que apresentar na frente de várias pessoas e o trabalho de equipe, acho raso. Pra mim isso deveria ser ensinado muito antes da universidade, tinha que ser ensinado antes do ensino médio, sabe? Ensino de base, acho que as crianças tinham que aprender sobre sentimentos por exemplo qual é a diferença da raiva pro medo?”

Olhando aqui as tops soft skills pra dois mil e vinte e cinco temos pensamento analítico e inovação. Acho que depende da onde você se mexe na faculdade pra

aprender isso né? Mas acho que nas matérias tradicionais não ensinam aprendizado ativo e aprendizado de estratégias, resolução de problemas complexos ou pensamento crítico...Acho que a faculdade faz o básico, como tem sido feito há muito tempo..."

No debate, Marina, sem saber da maioria das respostas em concordância com seu lado, ainda respondeu o caso paralelo de Rimes no qual comentou que para ele, em seu caso, a sala de aula conseguiu ensinar bem soft skills e seria somente o papel da extensão aprimorar:

"Eu concordo que a extensão é uma das melhores formas de você aprender a habilidades comportamentais e socioemocionais, mas eu acho que a faculdade, os cursos, tinham que ter pelo menos uma matéria que falasse sobre comportamento pra ajudar no mercado profissional. De maneira geral, de todo o curso tinha que ter."

Beatriz Marcondes comenta ainda o ponto dos próprios professores não engajarem essa aprendizagem mais voltada a soft skills:

"Eu vejo assim como o meu aprendizado cem por cento técnico. Nada ligado ao soft skills. Então acredito que a Enactus e assim como outras extensões né? Eu pude desenvolver muito mesmo essa questão das soft skills, mas que em relação a professores e aulas na minha faculdade de Engenharia Civil eu acho que as pessoas nem conheciam isso, não pensavam nisso e também não achavam isso necessário."

Raissa comenta essa mesma linha de Beatriz:

Olha eu acho que a universidade em termos de grade curricular pra mim foi totalmente defasado em soft skills, não aprendi nada de soft skills dentro da faculdade inclusive muitos professores pelo visto também não aprendiam porque a forma de lidar com os alunos, a didática em si, eles mesmos tinham essas dificuldades as vezes de comunicação ou questões básicas de gestão de turmas. O caminho pra desenvolver os soft skills foi totalmente por fora, principalmente através do do projeto de extensão que foi a Enactus que eu participei. Agora eu estou do outro lado, né? Contratando, avaliando currículo, entrevistando gente e eu vejo que isso ainda faz muita diferença quem teve experiência com extensão tem mais história pra contar, tem mais experiência com essas outras áreas de liderança, comunicação, etcétera."

Elias relacionou ainda, como foi a Enactus para ele que teve experiências outros estágios:

"A experiência tanto estágio quanto a um projeto de extensão pode ser igualmente rica no desenvolvimento pessoal quanto no profissional."

Por fim, relacionando Enactus, seu desenvolvimento, Phelipe traz uma concepção de como analisa o ambiente:

“Hoje eu vejo a Enactus como um grande laboratório do que temos aqui fora. Na Enactus é onde a gente está aprendendo, ali onde a gente pode errar e obviamente acho que tudo que a gente desenvolve ali dentro é refletido no que a gente desenvolve aqui fora. Hoje eu trabalho também e acho que as grandes competências que a gente traz da universidade são competências que a gente de certa forma experienciou na Enactus. Nossa gestão de conflitos, a nossa capacidade de resolver problemas, a nossa liderança, a nossa boa capacidade de comunicação, o gerenciamento do estresse, querendo ou não a gente tá ali no campo minado de muito estresse, muitos conflitos. A adaptabilidade, a sua flexibilidade e enfim, a gente pode aqui citar uma série de competências que evidentemente a gente experienciou dentro da Enactus do campo um pouco mais de laboratório e que sem dúvidas contribuem absurdamente pro meu desenvolvimento aqui no trabalho hoje em dia.”

Beatriz Marcondes, segue na mesma linha dizendo que a Enactus, para ela:

“É quase que um protótipo do que a gente vai viver no futuro e é um lugar muito bom pra gente experimentar. Então acredito que isso seja o que mais me ajuda. Eu me sinto mais capaz e mais preparada de conseguir trabalhar bem, de conseguir, enfim, fazer as minhas funções, fazer o que eu preciso.”

Sobre a questão do Incidente Crítico, conseguiu-se constatar novos resultados que possibilitaram encerrar esse subcapítulo.

Tayná, comentou sobre uma das questões que mais está em pauta nos últimos anos, a diversidade e como conseguiu contribuir para a causa sendo da Enactus:

“Na Enactus, ampliei minha capacidade de comunicação e essa parte de pensar fora da caixa. Quando eu fui pra minha empresa atual, vi que era muito engessada pelo nicho do seu negócio ser uma empresa de embarcação, então, eu não vi nada de diversidade. Foi o meu momento de estruturar e pensar e a partir daí a gente criou um projeto que é um grupo de diversidade.”

Já Matheus, destaca sua experiência como líder na entidade em desenvolver sua influência de ideias:

“Acho que você influenciar as pessoas no bom sentido pra gente ter os melhores resultados. E acho que é uma das habilidades muito importantes no meio acadêmico quanto no mercado de trabalho.”

Yago, nesse momento, destacou mais soft skills, que foram:

“A capacidade analítica pra não só identificar problemas, mas pra montar planos de ação, pra resolução desses e autoconhecimento.”

Por sua vez, Marina comentou sobre um momento único que é vivenciado na Enactus, sobre o campeonato nacional da Enactus Brasil (ENEB) que ocorre uma vez por ano e é o maior evento da rede dos times enactus espalhados pelo Brasil. Nesse evento, que são apresentados os projetos de empreendedorismo social e sobre suas competências soft skill, ela comentou:

“Acho que a comunicação é uma coisa que eu já tinha um pouco antes de entrar na entidade mas que desenvolvia muito mais na Enactus. E eu fui apresentadora do nacional né? Então, você aprende a vender uma ideia muito melhor. E vender uma ideia é o que a gente faz na vida, né? A gente tá sempre vendendo uma ideia, então acho que essa parte de como se comunicar é muito presente no meu trabalho e que que veio muito dessa raiz de apresentação, do ENEB.”

Rimes, que também participou do campeonato nacional, ficou em dúvida se de fato sua resposta era em relação a uma habilidade soft skill, comentando sobre suas competências falou que:

“Acho que foi muito sentimento de, não sei nem se isso é uma soft skill, de resiliência e um pouco também de adaptabilidade, por tudo que vivemos na extensão, algo assim.”

Beatriz Valentim, também comentou sobre adaptabilidade mas relacionando com o sentimento de recém chegados a faculdade, que ela sentia:

“Quando eu entrei na faculdade eu tinha uma visão muito preto no branco assim, eu pensava que as coisas eram muito simples e objetivas. Mas depois entendi que às vezes surgem outras prioridades, outros projetos que vem na frente e você tem que abrir mão naquele momento e pegar outro projeto ou realmente abrir mão e às vezes até não desenvolver mais. Eu acho que a Enactus ajudou, mas eu também acho que a faculdade como um todo abriu muito meus olhos e me ajudou a desenvolver essa soft skill de flexibilidade, de saber lidar com as mudanças e com “não””.

Direcionado ao mercado de trabalho, tema do próximo subcapítulo, tem-se o destaque de Romulo, que:

“Eu acabei, não oficialmente, assumindo um cargo de “líder dos estagiários” e consegui estabelecer uma estrutura muito bacana que hoje em dia os estagiários do departamento ainda possuem, sendo unidos e tendo um alinhamento melhor de atividades. Isso chamou a atenção das pessoas da empresa pra minha futura contratação e também pra minha futura mudança de posição pra posição que eu atuo

hoje. Então isso foi uma coisa realmente assim bem significativa de contribuição assim pra minha carreira.”

Elias ainda comenta a relação de competências que teve na Enactus e que utiliza hoje, no Grupo Gera, trabalhando com inovação:

“Eu acho que pra mim hoje talvez seja a questão de muito relacionada a flexibilidade e resiliência da empresa que eu atuo já que trabalho com inovação e tudo está em constante desenvolvimento.”

5.3 SOFT SKILLS E MERCADO DE TRABALHO

Antes de abordar mais diretamente o impacto que a Enactus teve no mercado de trabalho e sua relação com soft skill para tal, torna-se válido mencionar o lado criterioso de avaliador que hoje, depois de formados, alguns ex-enactors desempenham e como enxergam os candidatos nesse lado mais de habilidades socioemocionais, como disse Marina:

“Hoje eu trabalho com recrutamento e eu vejo a diferença de um de um candidato que participou de alguma extensão, as extensões costumam criar nas pessoas um senso de responsabilidade, um famoso “DTJ” né? O “dá teu jeito”, a galera aprende a se virar, vejo que normalmente a galera que vem de extensão é mais proativa, mais atenta, mais focada em resultado com uma noção de noção de de de tempo, de tarefa, de enfim de lidar com gestor, de correr atrás, enfim é uma galera mais mais esperto, mais proativa, mais hands on, né? Então isso é a minha opinião, foi fundamental pra pra minha vida, pra minha carreira.”

Matheus, que também foi um dos entrevistados e que hoje trabalha com processos seletivos na Americanas S.A., também comentou tal fator:

“Eu acho que a extensão se traduz como a oportunidade de estar no mercado de trabalho e sem estar necessariamente no mercado de trabalho. Hoje como Recursos Humanos a gente vê que em uma dinâmica, em um processo seletivo, uma pessoa que teve experiência em alguma extensão, ela naturalmente se destacou um pouco mais dos demais candidatos que não tiveram, pela vivência.”

Yago, no seu caso, não trabalha diretamente na área de RH mas sendo da área comercial consegue ainda influenciar e entender como funciona essa contratação de pessoas:

“Enactus é vista como um celeiro de jovens talentosos. Eu trabalhei na Stone e fiz um uma apresentação pra cerca de cem pessoas e a gente estava buscando jovens talentosos pra empresa. Nós fizemos focado nos times Enactus, então assim, a gente vai pro mercado de trabalho e a gente ainda tá querendo buscar esse perfil porque entende que é um bom perfil.”

Phelipe, no qual hoje trabalha com educação junto a ex-enactors, ressaltou ainda que:

“É realmente necessário o aprendizado Soft Skills. Inclusive está com uma tendência essa movimentação pra que essas habilidades também sejam desenvolvidas a nível médio. Eu acho que a soft skills em algum momento vão estar até sendo mais antecipadas.”

Sobre Soft Skills em si, destaca-se a fala de Tailaine, que usou o início da vídeo chamada para já destacar de antemão o que viria a ser o objetivo central da conversa e, em paralelo, comentou sobre a idade dos participantes que normalmente participam de projetos de extensão:

"Eu acho que (fazer parte da Enactus) forma muito a nossa capacidade de pensamento crítico de soft skills, de como se portar em trabalhos em grupo ou a lidar com várias pessoas com pensamentos diferentes, a lidar com liderança né? Imagina pessoas ali de vinte e poucos anos já sendo diretor disso ou gerente daquilo. Então eu acho que eles (projetos de extensão como um todo) agregam pra caramba e fazem a gente sair da universidade com uma formação muito mais completa do que o puramente acadêmico.”

As próprias competências comportamentais são adquiridas também pela proximidade que a rede Enactus tem do meio empresarial, como lembrado por Marina:

“Eu lembrei desse contato com profissionais do mercado que a nossa Enactus era muito parceira da reserva por exemplo, então tinha o gerente de marketing da reserva dando palestras exclusivas pra gente na época, contato com a Clarice Andrade, que é hoje uma das maiores especialistas de soft skills que por sinal, outro dia eu postei um negócio no story do Instagram. A Clarice fez um vídeo, um stories sobre uma vaga que eu postei. Então esse contato com os profissionais aproximou muito a gente, foi sensacional.”

E continua destacando como isso teve impacto no seu dia a dia de Enactor:

“...quando eu assumi a diretoria de RH, a gente fez cinco grandes eventos, a gente meio que inaugurou algumas tradições e todas elas só foram possíveis por causa desse contato com professores e outros estudantes. Essa interdisciplinaridade junto de profissionais do mercado de trabalho. Isso abriu muitas portas pra muita gente...A gente teve parceria da Reserva, Brownie do Luiz, TT Burguer, Rock in Rio... Então foi muita movimentação, a galera se desenvolveu muito ali no contato com o mercado e pra organizar os eventos. Isso foi um diferencial absurdo em todas as pessoas daquela época e todas estão muito bem alocadas no mercado hoje em dia.”

Renata, de outro grupo focal, acabou complementando a última frase de Marina ao enfatizar como o mercado de trabalho se abre além do conhecimento em si:

“No meu caso específico a Enactus me ajudou a conseguir o meu primeiro estágio porque um dos conselheiros da Enactus me convidou pra fazer um processo seletivo

quando era minha primeira vaga de estágio e estava no terceiro período da faculdade. Então acho que a Enactus contribui dentro dela e fora também né? Eu acho que abre muitos caminhos e muitas portas.”

Marina ainda pontua como foi pra ela essa conexão da Enactus focada no social com o mundo empresarial, na qual teve a surpresa do impacto do empreendedorismo social e destaca a TOTI, projeto de origem do time Enactus CEFET/RJ e que hoje é uma startup social:

“Tive um treinamento da Unilever em São Paulo e eu fui uma das pessoas selecionadas pra vir. O palestrante trabalhava com um projeto de empreendedorismo social. Então ele ganhava dinheiro fazendo uma coisa muito útil pra sociedade. E a gente tem agora até na própria Enactus a TOTI né? Que também é um projeto de empreendedorismo social. Tem a parte financeira de lucro mas também tem essa parte social de realmente ser um negócio que contribui pra sociedade então eu acho que isso influenciou muitas pessoas não só as pessoas que abriram tiveram essas iniciativas mas as que viram essas possibilidades e até pra investir num negócio desse, pra ajudar de alguma forma, nem que seja com contato, uma conexão.”

Sobre a quarta pergunta, fora-se perguntado o que os entrevistados comentariam sobre como a graduação, ligada a sua grade curricular e seus professores, ajudou na sua qualificação para o mercado de trabalho está em constante movimentação. As respostas foram bem variadas pelo motivo que a Enactus existe em universidades diferentes e com alunos de qualquer curso, com isso, ficou algo muito particular. De um lado, poucas pessoas comentaram somente elogios a sua graduação, entendendo a pergunta como um todo que envolve grade, professores e matérias. Tal como Marina:

“Na Administração a maioria dos professores tem dedicação exclusiva e eles são excelentes, eles são didáticos, eles são dinâmicos, eles buscam novas ferramentas, novas formas de ensinar, com empresas indo dar algumas aulas.”

Rimes comenta sobre a como foi feita a qualificação de seu curso para o mercado de trabalho, assim como enfatiza o ponto discutido no subcapítulo anterior, ao dizer que as pessoas se surpreendem por seu curso e professores focarem em outros métodos de ensino:

“Na minha faculdade tem matérias específicas mais pro final do período que trabalha exatamente como colocar essas ferramentas da engenharia em prática no mercado de trabalho. Então, a minha graduação acho que me ajudou muito também desenvolver as soft skills como por exemplo: lidar com as pessoas, como lidar no mercado de trabalho, lidar com fazer trabalhar em equipe, saber se posicionar, saber se comunicar, saber dizer o que você pensa... Porém, até quando eu conversava com outros colegas de outros cursos que enfim mostrando o método uma uma uma tipo de avaliação ou outra as pessoas se surpreendiam, achavam interessante, achavam diferente.”

Renata, comenta ainda sobre a formação de soft skills na sua universidade, destacando um ponto diferente de Rimes e até comentando sobre a questão de metodologias ativas e novas formas de aprendizagem:

“A grade curricular hoje ela não é muito voltada pro mercado de trabalho em si. Não temos nada além de trabalhos em grupo e apresentações que desenvolvem esse lado de habilidades, mas eu acho que também pode partir dos ser dos professores, né? A gente não tem uma aula de soft skills, mas os professores podem explorar. Então acho que tem outras maneiras de dentro da grade fazer isso, não tendo a necessidade de só o aluno ter a iniciativa até porque nem todos tem a oportunidade e o tempo e a extensão demanda há muito tempo, né? tendo isso na grade curricular obrigatoriamente é uma forma de abrir portas pra essas outras pessoas que não tem essas oportunidades também.”

Porém, em relação a preparação da universidade em si para o mercado de trabalho, Phelipe destacou o lado de que também, fora a participação em Enactus, é muito importante ter a própria iniciativa do aluno:

"Os projetos de extensão são parte da graduação, né? Acho que vai muito do interesse do aluno por dessas oportunidades e vislumbrar sua carreira dentro da própria graduação. Mesmo na sala de aula, existe ainda uma linha de aprendizagem pra você desenvolver suas habilidades também... O processo de evolução da educação - agora puxando um pouco a sardinha porque eu venho estudando um pouco - tem uma curva de crescimento de mudança bem diferente do que o próprio mercado tá pedindo. Então se o aluno às vezes não se reinventar ele não vai conseguir se colocar no que o mercado está pedindo. Porém, acredito sim que deva haver algumas mudanças na graduação ou até mesmo o aluno procurar em outras fontes em outros lugares pra que ele esteja inserido nesse mercado de trabalho de forma competitiva né?"

Beatriz Valentim, que sentiu falta da aplicabilidade no mercado de trabalho, diz que:

“Acho que foi importante mas eu sinto que eu não tive o suporte por parte da academia, né? Digamos ali da sala de aula em em buscar um estágio, em buscar estar inserido no mercado de trabalho. Não senti o incentivo por parte da graduação. Em estar adequado ao mercado de trabalho em estar me adequando às demandas profissionais como falou na pergunta... não só trazer ali o conteúdo teórico, mas trazer casos onde isso pode ser aplicado.”

Já Romulo, comentou que:

“Minha graduação deu uma base, sou formado em química industrial e precisei complementar bastante a minha formação, tanto no estágio quanto estudando por fora... Fiquei decepcionado porque imaginava que a universidade teria um papel de dar suporte às pessoas em relação a conseguir um estágio. E pelo menos no meu caso a universidade não me deu suporte nenhum. o que me ajudou a conseguir esse

primeiro estágio que posteriormente me inseriu no mercado de trabalho foi - dentre outras coisas também - os conhecimentos que eu obtive na Enactus.”

Foi visto ainda um posicionamento do mercado de buscar profissionais que sejam multidisciplinares, o que ficou claro quando Raissa disse que:

“Pra mim com certeza, embora no meu dia a dia não trabalho com engenharia química especificamente eu trabalho mais ligado a projetos de de financeiros, investimentos, finanças. Mas o processo seletivo lá da empresa pedia que fosse engenharia. Mesmo que o trabalho não fosse exatamente com aquilo. Então foi importantíssimo ter aquele nome escrito lá, embora eu não use tanto todos os conhecimentos até hoje.”

E Tailaine, em outro momento, enfatizou o posicionamento das empresas de valorizarem mais soft skills do que noções técnicas:

“Minha empresa inclusive não valoriza muito isso sua formação específica tanto que eles tem várias outras pessoas de graduações completamente diferentes em qualidade, segurança do trabalho, etc. Eles valorizam muito mais a pessoa e as habilidades pessoais do que a capacidade técnica.”

Beatriz Marcondes, mesmo com a pergunta sendo direcionada a sua graduação, exceto atividades extracurriculares, mostrou-se um comportamento direcionado a Enactus:

“Eu acredito que a graduação me ajudou com as oportunidades, por exemplo fazer parte da Enactus, oportunidade de conseguir um estágio que eu precisava daquela graduação, enfim, daquele diploma, conseguir um emprego. Mas em relação a grade curricular e professores, acredito que foi muito deficiente. Acho que tirei mais proveito em aprendizagem de estágio para uma parte mais técnica e meus aprendizados de soft skills aprendidos muito mais na Enactus.”

Andressa, por outro lado, lembrou ainda que para muitos casos só ter o diploma em si não é mais sinônimo de conseguir algo:

“Então a minha graduação ainda não me ajudou na minha qualificação porque eu não consegui trabalho na minha área né? E eu vejo que cada vez mais não tem sido o suficiente só a graduação.”

Outra vertente vista em alguns participantes foi a desatualização das grades curriculares de universidades públicas, como pontuou Matheus:

“Eu fiz administração no Cefet e é uma grade bem antiga. Então, inclusive quando eu estava no meu último período, ela foi atualizada pra galera nova. Então acho que não ajudou pra mim, porém, os professores de algumas matérias eram bastante atualizados e bastante prontos para o mercado de trabalho, então eu acho que é um

gap que acabou sendo suprido porém respondendo sobre uma graduação, sobre uma grade e a maioria das matérias eu acho que não está pronto.”

Elias, trouxe uma visão geral ainda, pra ele sendo algo já “comum”:

“Eu acho que isso principalmente seja comum em universidades públicas que elas não acompanham o ritmo então do que o mercado aplica ou claro que você tem algumas pontas ou alguns professores que tentam realmente correr atrás de novas práticas, mudanças, tendências, mas são raros.”

Seguindo a linha de Elias, tem-se então que as universidades públicas partiriam de um pressuposto mais teórico/acadêmico. Nessa linha, João Pedro comentou que enxerga uma falta de habilidades interpessoais para aplicar a teoria:

“Você tem professores que são muito bons assim no que fazem, são muito especialistas mas em relação ao mercado de trabalho ou preparação pro mercado de trabalho dentro da área da educação é zero. Até no lado acadêmico, existem poucos professores preparados pra te ensinar como se preparar para isso, como se preparar pra dar uma aula, como se preparar pra ser um bom professor e etc.”

Para Laíza, é imprescindível hoje em dia que:

“Não tem como uma pessoa chegar no mercado de trabalho sem saber ao menos o que é e trabalhar em equipe ou ter em mente soft skills para se desenvolver simplesmente porque é o presente e o futuro do mercado de trabalho.”

Perguntados sobre a questão 5, percebeu-se nos participantes, que a grande maioria possui um emprego hoje em dia, fator até que fora respondido por alguns comentários anteriores no presente trabalho científico. Para enfatizar as questão de competências necessárias que enxergam com as funções que exercem hoje, de início, Ana Clara comentou sobre o assunto também do Empoderamento Feminino:

“Eu trabalho. A Enactus me abriu muitas portas e me ajudou a ver a área que queria seguir minha carreira. Você conhece muita gente, aprende a trabalhar em equipe e coisas que talvez você não aprenderia até dentro do mercado de trabalho...E enfim me deu um empoderamento muito importante.”

Renata, listou algumas competências e acredita que foi diretamente moldada no seu estilo de trabalho, comentando que:

“Hoje eu costumo buscar ambientes em que eu tenha autonomia com uma vontade de criar. Então eu não me limito à minha caixinha de recrutadora na empresa, eu sempre tô atrás de participar de outros projetos. Acredito que as competências sejam comunicação, proatividade, relacionamento, trabalhar em equipe, que por sinal, na Enactus gente trabalhava sempre com times e hoje é algo que eu gosto muito, eu

gosto de tá sempre envolvido em projetos com diferentes áreas e pessoas. Então acho que isso tudo foi o que começou ali me moldando.”

Outro viés trazido para esse subcapítulo, que essa moldagem dita por Renata pode desencadear também, direcionamentos de carreira mais específicos como visto caso de Matheus:

“Eu trabalho hoje. Fiz uma especialização em gerenciamento de projetos muito porque eu gostei de atuar com projetos durante a Enactus e eu uso várias competências, várias metodologias e até boas práticas que eu aprendi na Enactus pra tocar os projetos que eu toco hoje na companhia, como Design Thinking e Kanban.”

Um lado forte visto em alguns participantes e que tomou conta de alguns discursos, foi justamente essa confusão do que realmente é soft skill e do que não é, ao ponto de entenderem o conceito também como habilidades técnicas. Tal fator, se comprova na fala de Matheus e reforça na fala de Raissa:

“Soft skills em geral também fizeram muita diferença até nas coisas mais simples eu estava lembrando aqui que eu descobri o Trello por exemplo, Powerpoint, canva, relacionamento interpessoal, Liderança, etc.”

No entanto, Raissa continuou sua fala e destacou um ponto interessante de, assim como Phelipe, ter conseguido dar um exemplo claro de empreendedorismo que toca hoje em dia:

“...Além de trabalhar com engenharia química, eu tenho também uma empresa de treinamento. Estamos no primeiro momento focando em Excel, programação, coisas mais diretas e técnicas mas o plano pros próximos passos é justamente começar a olhar pros soft skills porque percebemos justamente esses déficit na universidade que a gente está conversando aqui e estamos pensando em criar cursos ligados a soft skills.”

Beatriz Valentim, em sua fala, trouxe exatamente esse ponto abordado, dizendo que:

“A principal soft skill na função que tenho hoje é a questão do sentimento de dono, sabe? Iniciativa de fazer o trabalho bem feito, de fazer da melhor forma possível...Na enactus eu sentia muito isso, já que tinha espaço pra todo mundo atuar, pra todo mundo desenvolver e compartilhar ideias... E é essa iniciativa que eu tive que desenvolver na Enactus permanece comigo até hoje.”

A Liderança foi um tema muito correlacionado também com a iniciativa. Laiza diz nesse sentido:

“Sim, eu trabalho, eu sou analista sênior numa empresa e eu acho que a Enactus me ajudou bastante a questão de trabalho em equipe assim, como eu tive um cargo de

liderança na Enactus, com uma equipe que contava comigo, então eu acabei aprendendo liderança que exerço hoje coordenando no trabalho. A questão de escuta ativa também foi importante.”

Tailaine, comentou ainda que tipo de pergunta viu em seu processo seletivo, momento no qual entendeu de fato a importância de ter feito parte da Enactus:

“...no próprio processo seletivo foram feitas várias perguntas sobre momentos desafiadores que eu tive, como eu lidei com isso e toda quase todas as respostas que eu dei foram relacionadas a momentos da Enactus, ou seja, a participação nos projetos e nas diretorias me deram muita bagagem e eu acho que isso foi essencial pra entrar na empresa.”

Também foi visto que, apesar de hoje não ter trabalho para pôr em prática, antigos enactors como Renato, conseguem enxergar soft skills bem claras:

“No momento eu não estou trabalhando, mas ... eu creio que a eu melhorei muito nas minhas competências socioemocionais como gestão de conflitos. Mas a habilidade que eu mais consegui desenvolver foi simplesmente a minha proatividade.”

Marina, por acaso, traz essa questão de proatividade novamente trazendo como ela enxerga isso em seu caso e na maneira como seleciona candidatos no mercado de trabalho, dizendo que:

“As pessoas que participam de extensão elas estão procurando uma coisa além da faculdade. Elas não estão assistindo somente as matérias, as aulas tradicionais e sim tão querendo algo além. Então, é um profissional que provavelmente ele dá indícios de que vai ter um desempenho bacana porque a pessoa vai fazer um pouco mais, não vai fazer só o básico. Vai pensar em coisas novas, vai tentar inovar, vai tentar trazer alguma coisa diferente, então essa postura de iniciativa e proatividade é uma das relações mais claras assim entre enactus e o que é necessário pro meu trabalho hoje e o que eu procuro de profissionais pra empresa hoje.”

Tayná, por sua vez, entende que, apesar de trabalhar em uma área mais burocrática, a criatividade fez a diferença:

“Eu trabalho em departamento pessoal, então assim, é uma área totalmente engessada. Só que a Enactus me ajudou a pensar um pouco fora da caixa sendo a “ferramenta” que me ajudou a tornar a minha vida um pouco mais clara e mais simples pra fazer as atividades na empresa.

Para o sentido de considerar empresas que apoiam projetos sociais e noções de sustentabilidade corporativa (ESG), a pesquisa constatou opiniões bem distintas entre

participantes que realmente consideram como um ponto chave, que consideram como um diferencial e que não consideram.

Para os que consideram, Rimes trouxe a noção de ter essa consideração ligada de fato com seu propósito de vida:

“Particularmente, me interessa, tenho planos de me especializar nessa área de negócios sociais e de sustentabilidade, muito por conta de filosofias minhas mas também potencializadas pela Enactus. Sempre que tinha alguma empresa focada pra parte de sustentabilidade ou com apoio à projetos sociais já me davam brilho no olho porque realmente essa questão do propósito pra mim faz muito sentido. Eu procurei bastante levar isso não só pra minha vida acadêmica e pro meio pessoal, mas pro meio de trabalho também que eu acho que a gente consegue linkar com você fazer o que você gosta.”

Marina, por sua vez, acredita que esse sentimento que Rimes comentou seja algo como um “perfil enactor”, ao dizer que:

“Quando eu penso num futuro, eu penso sim em líderes que são referência de escuta ativa, de desenvolver o profissional, que são bons gestores de pessoas. Isso é uma coisa que me chama muito atenção nas empresas. E essa responsabilidade social quando não vem da empresa, por exemplo, na minha empresa tinha alguns poucos projetos sociais e eu trouxe muitas ideias. Então a gente mesmo já tem esse sentimento dentro que veio da Enactus e que propõe.”

Esse perfil, para alguns Ex-Enactors, é hoje, algo crucial e divisório nas companhias, como diz João Pedro:

“eu tenho um olhar muito mais positivo pra empresas que olham em projetos sociais. Eu fiz outros processos seletivos pra áreas que não foram de educação e a maioria deles tinham algum projeto social ao lado, pra mim isso importa muito”

Elias, por sua vez, compara essa própria questão ao seu propósito:

“Pra mim isso é um fator relevante, tão relevante quanto sei lá o propósito que a empresa diz aplicar. Não é um fator, claro, excludente mas me sinto mais propenso a participar dentro de uma empresa que se aplica e tem boas práticas dentro e fora do mercado”

Se de um lado temos os jovens atentos com as ações das empresas, Ana Clara trouxe uma visão de como vê isso num todo:

“Eu acho que essa responsabilidade social é muito importante e tá cada vez mais em voga sendo falado nas redes e no LinkedIn.”

Paralelo a isso, Phelipe expande as noções:

“Eu acho que a nossa geração tem muita preocupação de estar trabalhando por propósito. Então eu acho que sim levo em consideração mas eu acho que existe um incômodo inclusive não somente de apoio mas às vezes o seu trabalho está vinculado a um propósito relacionado a isso”

Porém, como fora dito, para alguns entrevistados, apesar de considerarem de fato isso, entra mais como um “grande diferencial”, ainda mais comparando com o cenário de Covid-19 e falta de empregos. Como diz Laíza:

"Sim, eu considero essa questão da responsabilidade social e do meio ambiente que hoje em dia é crucial, não tem como a gente ignorar esse fator. Então, mas assim, sinceramente, não sei se no cenário que a gente tá eu teria o privilégio de não escolher alguma empresa que não apoiasse. Tenho a sorte de estar numa empresa que se importa com toda a questão racial, questão de gênero e do meio ambiente. Eu fico feliz de estar assim mas não seria um fator crítico a ponto de recusar uma proposta por causa disso”

Desenvolvimento de Carreira, Ambiente de Trabalho, Benefícios e Cultura da Empresa foram outros pontos ditos por alguns participantes que levaram somente isso em consideração. Renata e Renato, porém, trouxeram uma perspectiva diferenciada para essa questão, conectando a autonomia e iniciativa.

Yago, no qual leva em consideração, mas não seria determinante em sua busca, mencionou que:

“Hoje não é determinante pra mim em uma vaga de emprego. Eu entendo que é super importante conhecer o propósito dessa companhia. Então eu hoje quando olho uma vaga de emprego, eu penso em oportunidade de crescimento, penso de fato qual é a cultura, como é a cultura da companhia, como ela vivencia os valores dela”

Já Renata, apesar de concordar com Yago, disse que:

“Eu concordo com o Yago. Não é algo determinante, eu levo em consideração, mas ter a liberdade de falar “poxa vamos fazer”? É algo que pra mim tem ainda mais importância.

Renato, enfatiza essa questão destacando seu lado de pensar fora da caixa e do seu “perfil” deixar claro seu lado social, comentando:

“Eu particularmente não levo tanto em consideração se a empresa apoia ou não os projetos sociais. Porque se uma empresa que se interessou pelo meu currículo e eu percebo que ela não apoia esses projetos eu simplesmente tento criar alguma estratégia pra tentar fazer isso na empresa. Quem sabe seja eu que comece”

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A princípio, é possível concluir que o objetivo principal desta pesquisa foi atingido mediante teóricos e resultado dos participantes em que todos ratificaram, por inúmeras habilidades soft skill, que a Enactus confere esse potencial ao então estudante e que, ainda, com a ligação ao empreendedorismo, ao novo e à prática do projeto de extensão, o prepara para o que venha a encontrar no mercado de trabalho.

Convém destacar também alguns aspectos positivos sobre essa pesquisa científica. Primeiro, posso ressaltar o interesse e importância atribuídos às soft skills, presentes em todos os cargos e organizações, tanto para fins profissionais quanto pessoais, visto por parte dos entrevistados quanto também na revisão da literatura, principalmente focados na competitividade e realidade da Indústria 4.0, no qual isso é exigido. O propósito nesse caso,

está muito ligado ao trabalho que cada pessoa faz, trazendo um sentido de retorno até para os times Enactus em determinada ocasião, demonstrando também certa gratidão ao período que passou além de claro, seguir com um pensamento sustentável. A Multidisciplinaridade, experiências diferenciadas na rede, liderança jovem e muita autonomia foram pontos de destaque para a entidade acadêmica.

Mostrou-se também que o tema deve ser levado em pauta na formação dos estudantes nas universidades, focando na prática para o mercado de trabalho e na sua vivência como cidadão crítico do mundo contemporâneo, uma vez que soft skills significam acréscimo de valor social para a pessoa e econômico para o mercado. O foco exacerbado nas teorias e no academicismo das instituições de ensino provam que a Enactus, ao invés de servir como um complemento às atividades em aula muitas vezes se torna o principal meio para obtenção de praticidade e desenvolvimento de competências, com os próprios estudantes ficando preocupados por isso, já que é um trabalho voluntário e nem todos da faculdade por algum motivo podem vir a participar. A Enactus em si, atua como um laboratório de cursos diferentes, pessoas diferentes, realidades diferentes, situações vividas diferentes, oportunidades para o meio empresarial e atores públicos e se mostra diversa ao ponto de se tornar um ambiente de erros e acertos capaz de clarear carreiras e traduzir o que encontrarão com o fim da graduação, em seu crescimento e no ambiente do mercado. Foi visto ainda uma diferença clara entre quem participou da entidade e quem não com experiências relatadas. Pode-se perceber que não importa o período que você esteja na faculdade para fazer parte do time e sim sua motivação em buscar conhecimento e gerar resultados para os projetos sociais.

Outro aspecto positivo encontra-se no fato das soft skills poderem ser intensificadas e criadas a qualquer momento da sua graduação, seja no início ou no fim, já que são competências relacionadas à personalidade e que se constroem de frente a mudanças de realidades ou métodos de ensino. A autonomia para fazer acontecer, de diferentes formas e aprendendo metodologias mais usadas nesse “fazer” foram capazes de destacar a importância das metodologias ativas para a preparação do estudante e para o mercado de trabalho em detrimento à professores e cursos que não o fazem da maneira como se esperam os estudantes, prejudicando no seu ensino. Porém, o principal ponto descoberto após a pesquisa de forma

tangível e pela revisão de literatura, foi a formação de um indivíduo pensante e crítico social da sociedade após ter participado da Enactus, algo muito além do mercado de trabalho.

Visando os praticantes, sendo Enactors, Estudantes das Universidades, Pró Reitoria de Extensão, Coordenações, Calouros e quem poderá mais colocar em prática meu trabalho, torna-se vital entender metodologias ativas como ponto de desenvolvimento da educação e a autonomia para desenvolvimento dos estudantes.

Como Contribuições para Teóricos, têm-se mais artigos e pesquisas sobre Rede Enactus e a clareza sobre o que é soft skill, já que foi visto que muitos participantes não sabiam tal definição.

Por fim, para pesquisas futuras, é necessário uma análise em novas universidades e cursos que conseguem conectar o aprendizado de soft skill nas salas de aula de uma forma prática. Outro ponto são definições mais integradas sobre como funciona a Enactus em si, em universidades públicas e privadas e exemplos mais detalhados sobre as metodologias ativas, para desta forma, trazer habilidades e conhecimentos imprescindíveis para o mundo contemporâneo.

BIBLIOGRAFIA

ALVES A. F., Gonçalves, P., & Almeida, L. S. (2012). Acesso e sucesso no ensino superior: inventariando as expectativas dos estudantes. *Revista Galego-Portuguesa de Psicoloxía e Educación*, 20(1), 121-131.

ALMEIDA, P.P., & Rebelo, G. (2011). A era da competência - um novo paradigma para a gestão de recursos humanos e o direito do trabalho. Lisboa: Editora RH.

ANDREWS, J., & HIGSON, H. (2008). Graduate employability, “soft skills” versus “hard” business knowledge: A european study. *Higher Education in Europe*, 33(4), 411– 422.
<https://doi.org/10.1080/03797720802522627>

BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo* Lisboa: Edições 70, 1977.

BASTOS, C. C. Metodologias ativas. 2006. Disponível em: <http://educacaoemedicina.blogspot.com.br/>. Acesso em: 14 jan. 2022

BAKER, C. N. (2008). Under-represented college students and extracurricular involvement: the effects of various student organizations on academic performance. *Social Psychology of Education*, 11(3), 273–298. doi:10.1007/s11218-007-9050-y

BERBEL, Neusi. As metodologias ativas e a promoção da autonomia dos estudantes. *Semina: Ciências Sociais e Humanas*, Londrina, v. 32, n. 1, p. 25-40, jan./jun. 2011.

BORDENAVE, J. D.; PEREIRA, A. M. Estratégias de ensino-aprendizagem. 4. ed. Petrópolis: Vozes, 1982.

BUSSERI, M. A., Rose-Krasnor, S., Pratt, M. W., Adams, G. R., Birnie-Lefcovitch, S., Polivy, J. et al. (2010). A longitudinal study of breadth and intensity of activity involvement and the transition to university. *Journal of Research on Adolescence*, 21(2), 512-518. doi:10.1111/j.1532-7795.2010.00691.x

CIRCUNVIZINHAS. Scielo - Educação em Revista, 2012. ISSN 0102-4698. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-46982012000400007.

CEITIL, M.(2016). Gestão e Desenvolvimento de Competências, 2ª Edição, Editora Sílabo, Lisboa,p. 23-185.

DAGNINO, R. Tecnologia Social: contribuições conceituais e metodológicas [online]. Campina Grande: EDUEPB, 2014, 318

DIESEL, A.; SANTOS BALDEZ, A. L.; NEUMANN MARTINS, S. Os princípios das metodologias ativas de ensino: uma abordagem teórica. *Revista Thema*, [S. l.], v. 14, n. 1, p.

268-288, 2017. DOI: 10.15536/thema.14.2017.268-288.404. Disponível em: <https://periodicos.ifsul.edu.br/index.php/thema/article/view/404>. Acesso em: 18 Jan. 2022

DEEPA S., & Seth, M. (2013). Do soft skills matter? - implications for educators based on recruiters' perspective. *The IUP Journal of Soft Skills*, VII(1), 7-20
Deepa, S., & Seth, M. (2013). Do soft skills matter? - implications for educators based on recruiters' perspective. *The IUP Journal of Soft Skills*, VII(1), 7-20

EDWARDS, Paul; RAMIREZ, Paulina. When should workers embrace or resist new technology? *New technology, work and employment*, v. 31, n. 2, p. 99-113, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1111/ntwe.12067>

EISENHARDT, K.M. (1989) Building theories form case study research. *Academy of Management Review*. New York, New York, v. 14 n. 4.

FRAUCHES, Vinicius de Souza, A Importância das soft skills no processo de transição dos recém-diplomados para o mundo do trabalho atual: um estudo quantitativo no Estado do Espírito Santo - Brasil, 2020

FERNANDES, Marcelo Costa; SILVA, Lucilane Maria Sales da; MACHADO, Ana Larissa Gomes; MOREIRA, Thereza Maria Magalhães. UNIVERSIDADE E A EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA: A VISÃO DOS MORADORES DAS COMUNIDADES FLEURY, M.T.L.,

Flanagan, J. C. (1973) A técnica do incidente crítico. *Arq. Bras. de Psicologia Aplicada*, v.21, n.2, p. 99-141.

FLEURY, A. Construindo o conceito de competência. *Revista de Administração Contemporânea (RAC)*. Edição Especial, pág. 183 a 196, 2001.

FRANCO, Maria Laura Puglisi Barbosa. Análise de conteúdo 3. ed. Brasília: Líber Livro, 2008.

FLICK, Uwe. Uma introdução à pesquisa qualitativa. 2.ed. Porto Alegre: Bookman, 2004

GEHRKE, Lars et al. A Discussion of Qualifications and Skills in the Factory of the Future: A German and American Perspective. VDI/ASME Industry 4.0 White Paper, p. 1- 28, 2015.

Disponível em: <
http://www.vdi.eu/fileadmin/vdi_de/redakteur/karriere_bilder/VDIASME__2015__White_Paper_final.pdf>

GERAIS, p.19 ,junho-novembro 2013. ISSN 2318-2326. Disponível em:
<https://www.ufmg.br/proex/revistainterfaces/index.php/IREXT/article/view/5/pdf>.

GIL, A. C. (1994) Como elaborar projetos de pesquisas. São Paulo: Editora Atlas

GUTIERREZ, K.; SANTOS, J. T. dos; DE CESARO, M. P.; ROSA, P. R. A. da; SANTOS, L. M. A. Importância dos cursos extracurriculares na formação profissional dos acadêmicos do Curso Técnico em Agropecuária. Revista de Gestão e Avaliação Educacional, [S. l.], v. 3, n. 5, p. 65–74, 2014. DOI: 10.5902/2176217113297. Disponível em:
<https://periodicos.ufsm.br/regae/article/view/13297>. Acesso em: 14 fev. 2022.

GONDIM, S. M. G. Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com a formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários. UFB, Psicologia, 2002.

HEBER, A. (2015) Business Insider. São Paulo.

HUANG, Y. R., & Chang, S. M. (2004). Academic and cocurricular involvement: Their relationship and the best combinations for student growth. Journal of College Student Development, 45(4), 391-406. doi:10.1353/csd.2004.0049

HU, S., & WOLNIAK, G. C. (2010). Initial evidence on the influence of college student engagement on early career earnings. *Research in Higher Education*, 51(8), 750-766. doi:10.1007/s11162-010-9176-1

JEZINE, Edineide. As práticas curriculares e a extensão universitária. área temática de gestão de extensão. II Congresso Brasileiro de Extensão Universitária, 2004

KLAUS, P. (2010). Communication breakdown. *California Job Journal*, 28, 1-9

LASSANCE, M. C. P. & Sparta, M. (2003). A orientação profissional e as transformações no mundo do trabalho. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4(1/2), 13-19.

MORAN, J. Metodologias ativas para uma aprendizagem mais profunda, ECA-USP, 1996. Disponível em:

http://www2.eca.usp.br/moran/wp-content/uploads/2013/12/metodologias_moran1.pdf

MENEGON, et al. Projetos de Extensão: Um diferencial para o processo de formação. Encontro de Ensino, Pesquisa e Extensão, Presidente Prudente, 2013.

PAULA, J. de. (2009) RTS – Novos desafios. In: OTTERLOO, Aldalice [et al.] orgs. *Tecnologias Sociais: caminhos para a sustentabilidade*. Brasília: RTS. p. 130-137.

PARSONS, T. L. (2008). Definition: Soft skills. Consultado em 05 de fevereiro de 2022, de <http://searchcio.techtarget.com/definition/soft-skills>

PARSONS, T. L. (2008). Do soft skills matter? - implications for educators based on recruiters' perspective. *The IUP Journal of Soft Skills*, VII(1), 7-20.

PAULA, J. A. D. A extensão universitária: história, conceito e propostas. *INTERFACES*, Minas

PEREIRA, Alessandra Knoll et al. A IMPORTÂNCIA DAS ATIVIDADES EXTRACURRICULARES UNIVERSITÁRIAS PARA O ALCANCE DOS OBJETIVOS PROFISSIONAIS DOS ALUNOS DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Rev. GUAL., Florianópolis, Edição especial 2011, p.163-194.

PETERS, Michael A. Technological unemployment: Educating for the fourth industrial revolution. Educational Philosophy and Theory, v. 49, n. 1, 2016. DOI: <https://doi.org/10.1080/00131857.2016.1177412>

PERES, C. M., Andrade, A. S., & Garcia, S. B. (2007). Atividades extracurriculares: multiplicidade e diferenciação necessárias ao currículo. Revista Brasileira de Educação Médica, 31(3), 147-155. doi:10.1590/S0100-55022007000300002

PENHAKI, Juliana de Rezende. Soft Skills na Indústria 4.0. 2019. 115 f. Dissertação (Mestrado em Tecnologia e Sociedade) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2019.

RYAN, J. (2014). The Hard Truth About Soft Skills. Actuary Magazine

RANKING DE COMPETITIVIDADE DOS ESTADOS. Ranking de competitividade dos estados, 2020. Disponível em: <https://www.rankingdecompetitividade.org.br/indicador/capital-humano/rj>. Acesso em: 13/05/21.

ROBLES, M. M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. Business Communication Quarterly, 75(4), 453-465. <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>

SALENTO, Angelo. Digitalisation and the regulation of work: theoretical issues and normative challenges. *AI & SOCIETY*, p. 1-10. DOI: <https://doi.org/10.1007/s00146-017-0738-z>

SANTOS, C. P. & Soares, S. R. Aprendizagem e relação professor-aluno na universidade: duas faces da mesma moeda. *Est. Aval. Educ.*, São Paulo, v. 22, n. 49, p.353-370, maio/ago. (2011).

SANTOS, Ana Paula. RJ tem quase 1,5 milhão de desempregados, segundo IBGE. *g1.globo*, 2021. Disponível em: <<https://g1.globo.com/rj/rio-de-janeiro/noticia/2021/03/11/rj-tem-quase-15-milhao-de-desempregados-segundo-ibge.ghtml>>. Acesso em: 13/05/21

SILVA, José Wilton Fonseca da; OLIVEIRA, Suelen Moreira (2017.) PERFIL DO EMPREENDEDOR SOCIAL: UMA CONTRIBUIÇÃO DOS GESTORES DE INSTITUIÇÕES SEM FINS LUCRATIVOS. *Empreendedorismo, Gestão e Negócios*, Minas Gerais, v. 6, n. 6, p.164-183.

SETHI R. (2016). Importance of Soft Skills for Teachers, Students & Employees, 113–115. Retrieved from <https://content.wisestep.com/importance-soft-skills-teachers-students-employees/>

SILVA, Andressa Hennig; FOSSÁ, Maria Ivete Trevisan. Análise de Conteúdo: Exemplo de Aplicação da Técnica para Análise de Dados Qualitativos. *IV Encontro de Ensino e Pesquisa em Administração e Contabilidade*. Brasília, 2013.

SIMÕES, Paulo António Correia, A importância das Soft Skills nas competências profissionais, Instituto Politécnico de Coimbra, 2019.

SHARMA, V. (2018). Soft Skills: An Employability Enabler. *IUP Journal of Soft Skills*, 12(2), 25–32

STAFF, S. F. O. R., & Roles, L. (2016). Balancing soft skills with technical abilities. *Journal of Accountancy*, 1–3. <https://doi.org/10.1063/1.1643548>

ALMEIDA, P.P., & Rebelo, G. (2011). *A era da competência - um novo paradigma para a gestão de recursos humanos e o direito do trabalho*. Lisboa: Editora RH.

TRAVASSOS, Vasco Daniel Cordeiro, *A importância das Soft Skills nas competências profissionais: IPC - ISCAC - Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra*, 2019

TOZZI, J.A. *S.O.S da ONG*. São Paulo: Gente, 2015.

Witter, G. P. (1989) Pós-graduação e produção científica: a questão de autoria. *Trans-in-formação*, v. 1, n. 1, p. 29-37.

TRAD, Leny A. Bomfim *Grupos focais: conceitos, procedimentos e reflexões baseadas em experiências com o uso da técnica em pesquisas de saúde*. *Physis: Revista de Saúde Coletiva* [online]. 2009, v. 19, n. 3, pp. 777-796. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0103-73312009000300013>>. Epub 18 Dez 2009. ISSN 1809-4481.

TEIXEIRA, M. A. P., & Gomes, W. B. (2005). Decisão de carreira entre estudantes em fim de curso universitário. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 21(3), 327-334. doi:10.1590/S0102-37722005000300009

TAVARES, D. M. (2012). *Adaptação ao ensino superior e otimismo em estudantes do 1º ano (Dissertação de mestrado)*. Universidade Fernando Pessoa, Porto, 2012.

VERIGUINE, Nadia Rocha. *Autoconhecimento e informação profissional: implicações para o processo de planejar a carreira de jovens universitários*. Universidade Federal de Santa Catarina.

Centro de Filosofia e Ciências Humanas. Programa de Pós-graduação em psicologia. Florianópolis, 2008.

VERGARA, Sylvia Constant. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2007

WOOFFITT, R. (2005). Conversation Analysis and Discourse Analysis: A Comparative and Critical Introduction. New York, NY: Sage.

YIN, R.K. (2009) Case study research, design and methods (applied social research methods). Thousand Oaks. California: Sage Publications