

Indicadores de Sucesso na Transição Universidade-Trabalho e Participação no Movimento Empresa Júnior

Marina Cardoso de Oliveira¹

Micaela Beatriz de Araujo Porto

Universidade Federal do Triângulo Mineiro, Uberaba-MG, Brasil

Fernanda Aguilera

Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto-SP, Brasil

Andréa Knabem

Universidade Federal do Paraná, Curitiba-PR, Brasil

Resumo

Buscou-se analisar indicadores de sucesso na carreira de egressos da educação superior e comparar resultados considerando a participação no Movimento Empresa Júnior - MEJ. Cem recém-formados em Psicologia, Engenharias ou Administração, de universidades públicas e privadas, com e sem experiência no MEJ, responderam online a um questionário de caracterização e à Escala de Sucesso na Transição Universidade-Trabalho (ESTUT). Dados analisados por estatísticas descritivas e comparativas demonstraram autoavaliação mediana de sucesso nos índices relacionados à confiança no futuro de carreira, inserção e satisfação profissional, e adaptação ao trabalho, mas abaixo da média para remuneração e independência financeira. Participantes do MEJ apresentaram índices superiores e significativamente maiores em inserção e satisfação profissional. Vivências práticas na formação parecem potencializar resultados profissionais na transição universidade-trabalho.

Palavras-chave: Formação, Desenvolvimento Profissional, Sucesso Profissional, Jovens

Abstract: Successful University-Work Transition Indicators and Participation in the Junior Enterprise Movement

The study aimed to analyze career success indicators among higher education graduates and compare results considering participation in the Junior Enterprise Movement (JEM). One hundred recent graduates in Psychology, Engineering, or Business Administration from public and private universities, with or without experience in JEM, answered an online characterization questionnaire and the University-to-Work Transition Success Scale. Data analyzed using descriptive and comparative statistics showed median self-assessment of success in the indices related to confidence in the career future, professional insertion and satisfaction, and adaptation to work, but below average for remuneration and financial independence. Participants in the JEM had higher and significantly higher scores for professional integration and satisfaction. Practical experiences are seemed to enhance career results in the university-work transition.

Keywords: Labour; Professional Development, Occupational Success, Young Adults

Resumen: Éxito en la Transición Universidad-Trabajo y Participación en el Movimiento Junior Empresa

Se buscó analizar indicadores de éxito en la carrera de egresados de educación superior y comparar los resultados considerando la participación en el Movimiento Empresa Júnior (MEJ). Cien recién graduados en Psicología, Ingenierías o Administración, con o sin experiencia en el MEJ, respondieron un cuestionario de caracterización y la Escala de Éxito en la Transición Universidad-Trabajo (ESTUT). Los resultados muestran una evaluación media de éxito en los índices de confianza en el futuro profesional, inserción y satisfacción laboral, y adaptación al trabajo, pero por debajo del promedio en remuneración e independencia financiera. Los participantes del MEJ presentaron índices superiores, significativamente mayores en inserción y satisfacción profesional. Las experiencias prácticas durante la formación parecen potenciar el desarrollo de la carrera.

Palabras-clave: Trabajo, Desarrollo Profesional, Éxito Profesional, Jovenes

¹ Endereço para correspondência: Avenida Getúlio Guaritá, 159, sala 529, 5º andar, IELACHS. E-mail: marina.cardoso.oliveira@uftm.edu.br

Pensar o sucesso na carreira na contemporaneidade é uma tarefa desafiadora, pois implica refletir criticamente um emaranhado de fatores heterogêneos e interconectados que qualificam as experiências de vida e trabalho. Tradicionalmente, o conceito de sucesso é definido como o acúmulo de resultados positivos relacionados ao trabalho e às trajetórias profissionais. Pesquisas enfatizam a natureza multidimensional do fenômeno, e recomendam que sua avaliação seja feita de modo contextualizado, com uso de indicadores objetivos e subjetivos específicos para cada população (Oliveira et al., 2016).

A partir do ano 2020, os efeitos da pandemia do coronavírus e o alarme da emergência climática tensionam a área da orientação profissional e de carreira (OPC) a repensar os modos de vida, trabalho e gestão da carreira (Ribeiro, 2020; Ribeiro et al., 2022), e, consequentemente, os sentidos atribuídos ao sucesso. De modo geral, o aumento da frequência dos eventos extremos nos âmbitos climático, da saúde e das relações políticas e econômicas, coloca em xeque duas dimensões centrais da vida e da construção da carreira: as expectativas de futuro e as trajetórias de trabalho.

Como consequência, as consecutivas crises geram incertezas e inseguranças em relação às configurações do trabalho, sobretudo para jovens profissionais. Com base em dados da Pesquisa Nacional de Amostras por Domicílio referentes ao primeiro trimestre de 2024, Feijó e Peruchetti (2024) demonstram que os jovens brasileiros com idade entre 15 e 29 anos vivenciavam uma taxa de participação da força de trabalho inferior à observada em 2019, antes da pandemia do coronavírus.

É importante destacar que as menores taxas foram dos jovens das regiões Norte (55,1%) e Nordeste (54%); e a maior diferença percentual foi observada no Sudeste (2,8%). Embora em declínio, a taxa de informalidade para jovens de 18 a 24 anos ainda se mantém elevada (41,7%), sendo as ocupações mais citadas aquelas que oferecem salários mais baixos (Feijó & Peruchetti, 2024). Por isso, temas que envolvem o trabalho e o sucesso na carreira precisam ser problematizados de modo crítico e politicamente comprometido, uma vez que parcela significativa da população economicamente ativa não tem liberdade para escolher e construir uma trajetória profissional compatível com suas aspirações.

Na sociedade brasileira, as desigualdades sociais e as assimetrias educacionais são profundas e constroem tendências nas trajetórias de trabalho e nos resultados profissionais alcançados. No geral, quem conclui o ensino superior tem maiores chances de ser bem sucedido nas experiências de trabalho subsequentes, haja vista o amplo reconhecimento desse nível educacional como fator significativo de mobilidade social ascendente, assim como de seus impactos (*Organization for Economic Co-operation and Development* [OECD], 2020; Silva & Panhan, 2020; Menezes Filho & Oliveira, 2014).

Em termos de transformação social e desenvolvimento econômico, organizações internacionais (p.ex.: *Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura* [UNESCO], 2022; *World Bank Group*, 2020) evidenciam a relação positiva do nível educacional dos trabalhadores com as oportunidades no mercado de trabalho. A esse respeito, discute-se que a formação de nível superior, além de resultar em desenvolvimento individual, salários justos e oportunidades, favorece a qualidade dos serviços e das soluções criadas, o que alcança a todos que deles se beneficiam (Aguillera & Resende, 2023).

Por outro lado, a precarização do trabalho capitalista e a maior vulnerabilidade dos jovens às crises configuram transformações significativas nos percursos profissionais de quem conclui a educação superior. Na contemporaneidade, as transições para o mercado de trabalho tornam-se incertas e ambíguas, o que compromete a capacidade dos jovens de projetarem o futuro e as trajetórias profissionais (Marques, 2020). Assim, se até o século passado pessoas com diploma de curso superior possuíam relativa garantia de trabalho qualificado, no presente experimentam dificuldades para encontrar trabalho, sobretudo em funções compatíveis com a formação (Peixoto et al., 2020).

Para ilustrar, estudo realizado em 2024, pelo Sindicato das Mantenedoras de Ensino Superior com 5.681 egressos do ensino superior, identificou que 12,7% estavam desempregados e, entre os que exerciam atividades remuneradas, 30,6% atuavam fora de sua área de formação, sendo que 4,7% exerciam atividades que não exigiam qualificação (SEMESP, 2024). A falta de experiência na área, incluindo os estágios, consistiu em uma das principais dificuldades apontadas pelos participantes da pesquisa (39,9%), assim como 38,8% relataram que se sentiam pouco preparados ou despreparados para o mercado de trabalho por falta de atividades práticas durante a graduação.

Estudos da realidade brasileira indicam que as trajetórias ocupacionais dos egressos da educação superior são determinadas tanto por características como sexo, identidade étnico-racial e classe social, quanto por diferenças qualitativas dos cursos e das instituições de ensino superior (IES) frequentadas (Vaz, 2022; Oliveira et al., 2020). Ou seja, diferenças nas trajetórias ocupacionais e nos resultados alcançados após a graduação são esperados, uma vez que as pessoas que acessam a educação superior possuem características sociodemográficas heterogêneas, assim como cursos de graduação e IES têm qualidade e prestígio social diferenciados.

Nessa linha de reflexão, a qualidade da formação acadêmica é um fator com potencial para contribuir com o sucesso nos anos iniciais da carreira. Uma das atribuições do ensino superior é ampliar os referenciais teórico-conceituais e as vivências práticas dos estudantes na área escolhida, proporcionando momentos de aprendizagem que possibilitem aos universitários desenvolverem e consolidarem suas

identidades profissionais. Estágios e atividades extracurriculares são oferecidos nos cursos superiores como dispositivos educacionais que ajudam a diminuir a distância entre o mundo acadêmico e o do trabalho (Oliveira, Santos et al., 2016; Moreno et al., 2021, 2022).

As Empresas Juniores (EJ) são exemplos interessantes nesse sentido. Do ponto de vista legal, são empresas regulamentadas como associação civil sem fins lucrativos, criadas e gerenciadas por estudantes universitários, com o propósito de vivência prática nas áreas de formação. Vinculadas a uma instituição de ensino superior como componente facultativo, atendem a clientes reais, realizam projetos e prestam serviços especializados sob a supervisão de um professor ou profissional experiente, oferecendo soluções inovadoras a baixo custo. E o resultado econômico, quando ocorre, é revertido em infraestrutura e em capacitação profissional aos estudantes, como recompensa por seu trabalho voluntário, ou ainda em ações sociais, como forma de exercício profissional socialmente responsável. A proposta constitui um espaço diferenciado de formação complementar, que beneficia a todos os envolvidos: estudantes, pela aprendizagem prática e contextualizada; instituições de ensino, pela interface com as demandas do mercado de trabalho; e, por outro lado, os contratantes (em geral pequenos negócios), pelo acesso a soluções de qualidade e custo acessível (Lucena & Silva, 2021; Campos et al., 2014; Luna et al., 2014; Peixoto, 2014).

Historicamente, o Movimento de Empresas Juniores (MEJ) iniciou na França, em 1967, na *L'Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales* (ESSEC) de Paris. Os estudantes dessa instituição criaram a *Junior ESSEC Conseil* com o intuito de obter uma vivência empresarial antes mesmo de entrarem para o mercado de trabalho. Com a ideia disseminada entre as escolas de engenharias e administração do país, uma Confederação Francesa de Empresas Juniores teve origem em 1969: a *Junior Enterprises* (Lucena & Silva, 2021). Consolidado, o MEJ passou a se constituir em outros países. Em 1986, existiam cerca de 100 empresas juniores e países como Bélgica, Holanda, Alemanha, Portugal e Itália já tinham iniciativas similares nascentes. E em 1992 a articulação entre as iniciativas europeias fundou a *Junior Association for Development in Europe* – JADE. Atualmente, considerado estratégia de inovação educacional, o MEJ tem sido incentivado pela União Europeia como estímulo à criatividade e à mentalidade empreendedora. (Laginha, 2020).

No Brasil, a pioneira foi a Empresa Júnior da Fundação Getúlio Vargas, criada em 1988 através da Câmara de Comércio França-Brasil (Bettoni et al., 2011). Desde então, o MEJ se consolidou no país, com destaque para a criação da Confederação Brasileira de Empresas Juniores em 2003 e a promulgação da Lei nº 13.267/2016, que regulamenta a criação, organização e funcionamento destas, inclusive com o reconhecimento do país como

aquele com maior número de EJs no mundo (Rocha et al., 2020; Pamplona & Freitas, 2016).

Dados de 2023 indicavam 1.612 empresas juniores brasileiras, situadas em 311 instituições de ensino superior (públicas e privadas) e distribuídas pelas 27 unidades federativas do país. Especializadas em consultoria e desenvolvimento de projetos em diferentes áreas, estima-se a formação profissional de mais de 29 mil jovens membros e resultados dos projetos de cerca de R\$ 80 milhões naquele ano (Brasil Jr., 2023). Conforme apresentado no 31º Encontro Nacional de Empresas Juniores em 2024, o Planejamento Estratégico da Rede para 2025-2027 tem como prioridades fortalecer o movimento e seu impacto social, incluindo metas direcionadas a promover a diversidade e a inclusão, bem como a fortalecer redes de apoio para enfrentar desafios sociais e econômicos.

Estudos acerca do MEJ relatam que esta experiência universitária proporciona aos estudantes a oportunidade de desempenhar funções organizacionais semelhantes às que encontrarão no futuro profissional, ao mesmo tempo em que permite a troca de conhecimento com as empresas a que prestaram serviços (Valadão Jr. et al., 2014; Ziliotto & Berti, 2012). Dessa forma, as EJs, enquanto espaço de aprendizagem, desempenham um importante papel no desenvolvimento de competências para a inserção no mercado de trabalho. Por exemplo, planejar tarefas e comprometer-se com metas e prazos, otimizar recursos disponíveis, trabalhar em equipe, ajustar a comunicação a diferentes públicos e negociar são atividades típicas no cotidiano de trabalho de uma EJ (Lucena & Silva, 2021; Ziliotto & Berti, 2012; Cesconetto et al., 2012).

Apesar de haver críticas quanto à reprodução da ideologia capitalista de mercado e ausência do contraditório nas pesquisas (Bicalho & Paula, 2012), a participação no MEJ é apontada, frequentemente, como fomentadora de competências empreendedoras (inovação, criatividade, independência) e diferencial para trajetórias de sucesso profissional (Lima et al., 2022; Lucena & Silva, 2021; Laginha, 2020; Campos et al., 2014; Luna et al., 2014; Peixoto, 2014). Por outro lado, é preciso ponderar que, para além das características individuais e da qualidade da formação acadêmica, o contexto econômico e organizacional também determina os resultados alcançados nos anos iniciais da carreira (Marques, 2020). Dessa forma, propor políticas públicas e programas de gestão de pessoas capazes de criar oportunidades no mercado de trabalho para profissionais recém-formados do ensino superior é imprescindível (Oliveira et al., 2021).

Este estudo foi delineado considerando a natureza multidimensional do sucesso na transição da universidade para o trabalho. Teve como objetivo analisar indicadores de sucesso na carreira, na perspectiva de profissionais recém-egressos da educação superior, e comparar os resultados considerando a participação ou não no Movimento Empresa Júnior.

Método

Trata-se de uma pesquisa quantitativa, descritiva e com recorte transversal, que compõe o conjunto de investigações de um projeto maior com foco na construção de carreira de profissionais recém-formados do ensino superior brasileiro. O estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Triângulo Mineiro, sob parecer nº 26823719.4.0000.5154.

Participantes

Profissionais recém-formados dos cursos de Psicologia, Engenharias e Administração foram convidados para participar desta pesquisa. Nesse estudo, considerou-se uma pessoa recém-formada aquela com até dois anos de conclusão do curso, inspirando-se no limite de tempo utilizado por empresas que possuem programas de trainee específicos para contratar profissionais recém-egressos do ensino superior.

A amostra foi composta por 100 pessoas, de ambos os sexos, sendo 61 pessoas do sexo feminino e 39 do sexo masculino, com média de 12 meses de conclusão da graduação ($DP = 7,44$). As idades variaram de 21 a 44 anos ($M = 25,49$; $DP = 3,40$). Quanto à identidade étnico-racial, 79 pessoas se autodeclararam brancas, 16 pardas, 3 asiáticas e 2 pretas. Considerando a classe social, a maioria se autodeclarou ser da classe B ($N = 41$) e da classe C ($N = 39$).

Sobre a instituição de ensino, 80 pessoas concluíram a graduação em universidades públicas e 20 em universidades privadas, sendo predominantemente egressas de instituições da região sudeste do país ($N = 85$). Os cursos nos quais os/as participantes se graduaram foram Psicologia ($N = 43$), Engenharias ($N = 47$) e Administração ($N = 10$).

Em relação à participação no Movimento Empresa Júnior, a amostra foi composta por 53 pessoas que não participaram e 47 participantes. Em média, quem participou do MEJ vivenciou a experiência por cerca de 23 meses ($M = 23,4$; $DP = 10,32$). Sobre a situação profissional no momento da pesquisa, metade da amostra possuía vínculo de trabalho estável e/ou formal ($N = 50$). Os demais respondentes, se encontravam realizando pós-graduação ($N = 15$), trabalhando informalmente ($N = 5$) e desempregados procurando emprego ($N = 13$).

Instrumentos

Para este estudo, construiu-se um caderno de pesquisa para coleta de dados pessoais, sociodemográficos, educacionais e profissionais. Adicionalmente, aplicou-se a Escala de Avaliação do Sucesso na Transição Universidade-Trabalho (ESTUT), construída por Oliveira et al. (2016). A escala é composta por 22 itens, distribuídos em quatro indicadores: (a) *Inserção e Satisfação com a Carreira* refere-se aos sentimentos de satisfação,

felicidade e realização em conseguir implementar os planos de carreira e estar trabalhando no que gosta; (b) *Confiança no Futuro de Carreira* refere-se ao controle emocional dos sentimentos de medo e insegurança diante do futuro, refletindo a confiança na capacidade de se inserir no mercado de trabalho, de conseguir colocar em prática o que aprendeu durante a graduação e de alcançar os objetivos profissionais; (c) *Remuneração e independência financeira* refere-se à conquista de emprego/trabalho na área de formação, com boa remuneração de acordo com o mercado e os pares e às conquistas financeiras que possibilitam o sustento e a independência financeira; e (d) *Adaptação ao trabalho* refere-se a conseguir se inserir no mundo do trabalho, adaptar-se à cultura organizacional e apresentar um bom desempenho profissional. A escala possui coeficientes de fidedignidade adequados. O valor do alfa de Cronbach para a escala total foi de 0,92; e para as subescalas variou entre 0,75 e 0,86 (Oliveira et al., 2016). Os itens são respondidos por meio de uma escala tipo Likert que varia de 1 a 5, em que 1 corresponde à resposta “Discordo Totalmente”, e 5 corresponde à resposta “Concordo Totalmente”.

Procedimentos de Coleta e Análise de Dados

A coleta de dados ocorreu por meio eletrônico via Formulários *Google*. A seleção da amostra foi feita por conveniência, a partir da rede de contato dos membros do grupo de pesquisa, via *e-mail*, *Facebook* e *Linkedin*. Quem recebeu o convite e se interessou em participar foi encaminhado para um *link* de acesso ao caderno de pesquisa, cuja página inicial apresentava o Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE) assegurando o sigilo dos dados e uso dos mesmos para fins científicos.

Os dados coletados foram tabulados e analisados estatisticamente com o uso do *software* IBM SPSS. Foram realizadas análises descritivas, como o cálculo da frequência e das médias, e teste *t* de *Student*, para comparação entre grupos (com participação ou não no Movimento Empresa Júnior). O *d* de Cohen foi utilizado para conhecer o tamanho do efeito das diferenças. Conforme as indicações feitas por Dancey e Reidy (2013) valores abaixo de 0,50 são considerados de efeito pequeno, valores entre 0,50 e 0,70 efeito médio, e acima de 0,80 de efeito grande. Para a realização das estatísticas comparativas, pressupostos de medida intervalar, homogeneidade de variâncias e distribuição normal foram observados. Empregou-se o nível de significância $p \geq 0,05$ para todas as análises.

Resultados e Discussão

A pesquisa teve como objetivo analisar indicadores de sucesso na transição universidade-trabalho, na perspectiva de profissionais recém-egressos, e

comparar os resultados considerando a participação ou não no Movimento Empresa Júnior. Confiança no Futuro de Carreira, Adaptação ao Trabalho, Inserção e Satisfação Profissional e Remuneração e Independência Financeira foram as quatro dimensões do sucesso consideradas.

Primeiramente são apresentados os resultados da amostra total com a descrição das médias dos quatro

indicadores analisados. E, na sequência, são relatados os indicadores do estudo comparativo. Conforme descrito na Tabela 1, as maiores médias remeteram às dimensões confiança no futuro de carreira, adaptação ao trabalho e inserção e satisfação profissional, respectivamente. Em relação à remuneração e independência financeira, os resultados mostram índices abaixo do ponto médio da escala.

Tabela 1

Média dos indicadores de sucesso na transição universidade-trabalho

Indicadores de Sucesso	Média	DP
1. Confiança no Futuro de Carreira	3,67	0,82
2. Adaptação ao Trabalho	3,64	0,82
3. Inserção e Satisfação Profissional	3,40	1,00
4. Remuneração e Independência Financeira	2,86	1,06

As autoavaliações de sucesso dos participantes da pesquisa evidenciaram uma confiança média em relação ao futuro profissional e a capacidade de se adaptar ao trabalho e de se inserir profissionalmente de forma satisfatória. Por sua vez, a autoavaliação da remuneração e independência financeira foi inferior ao ponto médio da escala (> 3).

Em um mundo do trabalho marcado por alto grau de incertezas e inseguranças é esperado que a confiança no futuro e as expectativas profissionais diminuam, sobretudo para jovens profissionais. A respeito da remuneração e independência financeira, quem participou da pesquisa não se percebiam independentes financeiramente e nem bem remunerados, tendo predominado respostas em desacordo às afirmações da ESTUT relativas a essa dimensão ($M = 2,86$). Em um cenário no qual a disponibilidade para trabalhar esbarra na distribuição das oportunidades no mercado de trabalho (Marques, 2020; SEMESP, 2024), a remuneração e independência financeira são dimensões sensíveis.

A esse respeito, Santos (2022) analisou a evolução da independência financeira da juventude numa perspectiva temporal, pareando indicadores brasileiros aos de outros países da OECD (Austrália, Chile, Espanha, Itália, México, Noruega, Reino Unido e Estados Unidos), no

período entre 1981 e 2015. O declínio da independência financeira nas faixas etárias de 20 a 24 anos e de 25 a 29 anos foi notável na maioria dos países, embora Brasil e Chile tenham observado ganhos em relação às mulheres, tardios em comparação aos demais.

Um fator a ser considerado é a experiência acumulada com os anos iniciais no trabalho. Okumoto et al. (2019) e Rodrigues e Oliveira (2023) em estudos com medidas repetidas, concluem que o tempo de conclusão da graduação é um fator determinante para o alcance de boa remuneração e independência financeira. Por isso, profissionais recém-formados são encorajados a refletir criticamente e tecer expectativas realistas acerca do sucesso financeiro nos anos iniciais da carreira.

Em conjunto, os indicadores obtidos reforçam o argumento que o conceito de sucesso na carreira é dinâmico e dependente das transformações do contexto social. Por isso, conforme salienta Rodrigues e Oliveira (2023) quem se interessa em estudar o tema deve atentar-se ao enquadramento histórico do mundo e da ética do trabalho vigente.

Em um segundo momento, a pesquisa buscou identificar se havia diferenças nos indicadores de sucesso em relação à participação ou não no MEJ. A Tabela 2 mostra as médias considerando essa participação.

Tabela 2

Indicadores de sucesso e participação no MEJ

Indicadores de Sucesso	Participação no MEJ				<i>t</i>	<i>p</i>
	Sim		Não			
	Média	<i>DP</i>	Média	<i>DP</i>		
1. Confiança no Futuro de Carreira	3,72	0,83	3,63	0,82	0,56	0,57
2. Adaptação ao Trabalho	3,77	0,81	3,53	0,81	1,40	0,16
3. Inserção e Satisfação Profissional	3,69	0,99	3,14	0,95	2,82	0,00*
4. Remuneração e Independência Financeira	3,03	1,10	2,71	1,02	1,50	0,13

Nota. *Grau de significância adotado como $p < 0,05$

A análise dos resultados mostrou que profissionais recém-egressos da educação superior que tiveram vivências no MEJ obtiveram escores maiores, em comparação a quem não teve essa experiência, com médias acima do ponto médio da escala em todos os indicadores, inclusive remuneração e independência financeira. A diferença na média relacionada ao indicador inserção e satisfação profissional foi estatisticamente significativa. Quem participou do MEJ ($M = 3,69$) teve média significativamente maior do que aqueles que não participaram ($M = 3,14$). O cálculo de Cohen indicou que o tamanho do efeito da diferença foi de magnitude média ($d = 0,56$).

De modo geral, as maiores médias nos indicadores de sucesso apresentadas entre participantes do MEJ podem ser consequência de uma transição antecipada entre o papel de estudante e de trabalhador durante a participação em uma Empresa Júnior. Por meio da experimentação da atividade laboral, cria-se condições de aprendizagem seguras para assumir responsabilidades, preparar-se e desenvolver-se em uma carreira ou ocupação (Lucena & Silva, 2021; Lima, Oliveira & Pessoa, 2022). Essas experiências promovem uma postura ativa perante o autoconhecimento e atuam como fonte de autoeficácia, viabilizando experiências de aprendizagem direta e fortalecimento da confiança em si e na capacidade de inserção no mundo do trabalho (Cruz, 2016).

Assim, a vivência prática ainda no período de formação pode ter contribuído para aumentar a adaptação ao trabalho, a confiança no futuro da carreira, a inserção e satisfação profissional, bem como a remuneração e independência financeira. A prática profissional durante o período de graduação parece contribuir para a inserção futura no mercado de trabalho, bem como, em relação ao retorno positivo esperado quanto à remuneração, refletindo assim na independência financeira. Essa experiência fortalece os planos daqueles que se identificavam com a atuação, e também influenciam aqueles que desejam ampliar suas opções, seja ao conceber a atuação em organizações como espaço legítimo de trabalho (Cruz, 2016; Aguiar, Sant'Anna & Teixeira, 2021), seja na perspectiva do empreendedorismo (Lucena & Silva, 2021; Laginha, 2020).

Nesse sentido, vários estudos ressaltam o valor e a importância das EJs como dispositivo de apoio à formação profissional, enquanto espaço à prática supervisionada e contato antecipado com as exigências do mundo do trabalho (Lucena & Silva, 2021; Valadão Jr et al., 2014; Cesconetto et al., 2012; Ziliotto & Berti, 2012). Trata-se de ambiente privilegiado para experimentação, além de potencializador de aprendizagens, uma vez que estimula competências e atributos requeridos pelo mercado de trabalho, também apontados como diferenciais a empreendedores de sucesso, a exemplo de criatividade, inovação, independência, confiança e iniciativa (Campos et al., 2014; Luna et al., 2014; Laginha, 2020). E não se pode perder de vista efeitos positivos mais abrangentes, como a atenção

aos pequenos negócios ou mesmo o empreendedorismo, propriamente dito, reconhecido como estratégico para o desenvolvimento econômico sustentável e, inclusive, incentivado na Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU, 2015).

Em conjunto, os resultados reforçam a importância da curiosidade e da experimentação durante a formação acadêmica, tanto quanto as possibilidades do exercício profissional na área escolhida e oportunidades de complementar a formação, quanto para maior clareza dos próprios interesses, habilidades, preferências e identificações com as atividades e propósitos profissionais. As experiências propiciadas pela participação nas EJs durante a graduação parecem contribuir para o alcance de bons indicadores de sucesso na transição da universidade para o trabalho.

Considerações Finais

São muitos e heterogêneos os elementos que confluem para a construção de trajetórias profissionais bem sucedidas. No contexto da educação superior, a vivência no Movimento Empresa Júnior (MEJ) é apontada como uma experiência formativa com potencial para facilitar a transição universidade-trabalho e contribuir com o alcance de bons resultados nos anos iniciais da carreira.

Apesar da sua relevância, na realidade brasileira não existe unanimidade na organização das EJs nas diferentes instituições de ensino superior, nem quanto ao seu espaço na formação acadêmica. Parece haver maior concentração dessas experiências em instituições privadas do que nas públicas, assim como variações em função da área de formação. Em cursos como Engenharias, Administração e Psicologia costuma ser mais comum a experiência em EJs do que em outras formações, notadamente nas Ciências Humanas.

A desaprovação mais recorrente ao MEJ é direcionada a sua organização ser pautada numa lógica capitalista de mercado. Apesar das críticas, é importante destacar a contribuição que esta vivência acadêmica oferece durante a formação, independentemente do curso, uma vez que, para além das dinâmicas de mercado, favorece também a autogestão e a responsabilidade social.

Nesse estudo, as maiores autoavaliações de sucesso estiveram associadas à confiança no futuro profissional, adaptação ao mundo do trabalho e inserção e satisfação na carreira, consideradas medianas. Em relação à remuneração e independência financeira, a autoavaliação foi abaixo da média, indicando que nos primeiros dois anos após a conclusão da graduação ainda havia dificuldades para se manter economicamente, em relação às necessidades materiais, e se tornarem totalmente independentes financeiramente das famílias.

Acerca dos resultados do estudo comparativo, profissionais recém-formados que participaram do MEJ durante a graduação se sentiam mais confiantes no futuro

de carreira e mais adaptados ao trabalho, além de apresentarem melhores indicadores de remuneração e independência financeira. Na dimensão inserção e satisfação na carreira a diferença dos grupos foi estatisticamente significativa.

As conclusões sinalizam possíveis contribuições para a prática. Criar espaços formativos com experiências que aproximam estudantes da futura realidade laboral pode favorecer o processo de transição da universidade para o trabalho. Nesse caso, as dimensões estratégicas das IES, contidas nas propostas pedagógicas dos cursos, podem considerar as EJs como espaço para o ensino, inclusive quando oportunidades de estágios profissionalizantes são restritas, bem como para a pesquisa e a extensão, buscando garantir apoio de docentes e sua contribuição como interlocutores.

Ainda, a participação estudantil no MEJ demonstra o envolvimento com a carreira, o que pode favorecer a vivência profissional, o autoconhecimento, maior identificação com a profissão e, conseqüentemente, até a permanência nos cursos e sua conclusão, em especial quando as experiências em sala de aula privilegiam um olhar teórico e distante das expectativas de muitos estudantes quanto à aproximação com o exercício da profissão. Além disso, a possibilidade de experimentar a prática na área de formação pretendida integra competências para o futuro exercício profissional. Revela-se, pois, como terreno fértil a intervenções de carreira junto aos universitários.

Apesar das contribuições do estudo, algumas limitações precisam ser consideradas. Primeiramente, o tipo de estudo quantitativo de corte transversal não possibilita generalizações, destacando a importância de investigar a realidade sob outras perspectivas. Outra limitação

corresponde aos métodos de seleção amostral que foi feita por conveniência, tendo resultado um número de participantes insuficiente para análises mais robustas. Para enriquecer o debate acerca do sucesso na transição universidade-trabalho, estudos devem ser realizados com profissionais recém-formados numa perspectiva da interseccionalidade, assim como estudos longitudinais que contemplem as narrativas das trajetórias dos egressos participantes do MEJ, sua avaliação da experiência e percepção de contribuições para a vida profissional.

Por fim, vale considerar que o presente estudo não se ocupou em discutir as vantagens e desvantagens da implementação de EJs nas IES, mas em verificar como essa vivência pode contribuir com a transição da universidade para o mercado de trabalho. Em conjunto, o conhecimento construído a partir dessa pesquisa contribui para o campo de estudos do sucesso na transição universidade-trabalho, na perspectiva de profissionais recém-formados. Considera e reitera a necessidade de intervenções durante a graduação que favoreçam a curiosidade e a experimentação prática, demonstrando ganhos daqueles que vivenciam experiências extracurriculares como a participação nas EJs.

Declaração de conflito de interesses

Não existem conflitos de interesses relacionados com este trabalho

Declaração sobre o uso de inteligência artificial

As autoras declaram que utilizaram o Linguee Tradutor como recurso de apoio durante a tradução do resumo para inglês e espanhol.

Referências

- Aguiar, B. G., Sant'Anna, A. G. & Teixeira, F. T. V. (2021). Extensão universitária em empresas juniores: desenvolvendo competências em complemento à formação superior. *Revista Conexão UEPG*, 17, e2117375, 01-18. <https://doi.org/10.5212/Rev.Conexao.v.17.17375.39>
- Aguillera, F., & Resende, G. C. (2023). Políticas de acesso, permanência e assistência estudantil no ensino superior brasileiro: avanços e desafios. In: L. L. Melo-Silva, M. A. Ribeiro, F. Aguilera & P. A. Zanoto. *Dos contextos educativos e formativos ao mundo do trabalho: Implicações para a construção de carreira* (pp. 227-261). Pedro & João Editores.
- Bettoni, E. M., Silveira, E. X., & Silva, H. de F. N. (2012). Práticas gerenciais em gestão do conhecimento: um estudo da aplicação em empresas juniores. *Informação & Informação*, 16(1), 72-87. <https://doi.org/10.5433/1981-8920.2011v16n1p72>
- Bicalho, R. A., & Paula, A. P. P. (2012). Empresa Júnior e a reprodução da ideologia da Administração. *Cadernos EBAPE.BR*, 10(4), 894-910. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512012000400008>
- Brasil Júnior, Confederação Brasileira de Empresas Juniores. (2023). *Relatório de Legado 2023*. 46 p. <https://brasiljunior.org.br/portal-da-transparencia>
- Campos, E. B. D., Abbad, G. S., Ferreira, C. Z. & Negreiros, J. L. X. M. (2014). Empresas juniores como espaços de apoio à formação profissional de estudantes universitários brasileiros. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(4), 452-463. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000400011&lng=pt&tlng=pt

- Cesconetto, S. M. M., Nunes, T. S. & Moretto Neto, L. M. (2012). As empresas juniores no desenvolvimento de competências gerenciais. *Revista de Administração da UEG*, 3(2), 118-141. https://www.revista.ueg.br/index.php/revista_administracao/article/view/1099
- Cruz, K. O. (2016). *Estágio em empresa júnior e carreiras de estudantes de psicologia: das práticas do psicólogo às expectativas para o futuro profissional*. [Dissertação de Mestrado]. Universidade Federal de Santa Catarina.
- Dancey, C. P., & Reidy, J. (2013). *Estatísticas em Matemática para Psicologia: Usando SPSS para Windows*. Artmed.
- Feijó, J. & Peruchetti, P. (2024). Performance dos jovens no mercado de trabalho. *Boletim Macro*, 157, julho 2024 (30-35). FGV IBRE. https://www18.fgv.br/mailling/2024/IBRE/Boletim_Macro_Julho/30/
- Laginha, A. L. M. (2020). Movimento Empresa Júnior e empreendedorismo: recomendações para empresas juniores francesas baseadas em práticas brasileiras. In: *Anais do 6º Encontro dos Programas de Pós-graduação Profissionais em Administração*. <http://sistema.emprad.org.br/2020/arquivos/95.pdf>
- Lima, J. R. de, Oliveira, V. M. de, & Pessoa, Y. S. R. Q. (2022). Empresa Júnior, seus desafios e contribuições para a formação profissional: autonarrativa de uma graduanda de psicologia. *Revista Valore*, 7, e-7001. <https://doi.org/10.22408/rev7020221150e-7001>
- Lucena, R. L. & Silva, R. M. B. (2021). *Empresa Júnior: teoria e prática*. 97 p. Editora UFPB.
- Luna, I. N., Bardagi, M. P., Gaikoski, M. M., & Melo, F. S. (2014). Empresas juniores como espaço de desenvolvimento de carreira na graduação: reflexões a partir de uma experiência de estágio. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(4), 441-451. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000400010&lng=pt&tlng=pt
- Marques, A. P. P. (2020). Na fronteira do mercado de emprego: jovens, trabalho e cidadania. *Trabalho, Educação e Saúde*, 18(s1), e0024981, 1-17. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00249>
- Menezes Filho, N. A., & Oliveira, A. P. (2014). *Contribuição da educação para a queda na desigualdade de renda per capita no Brasil* (Policy Papers No. 9). INSPER; Centro de Políticas Públicas. <https://repositorio.insper.edu.br/handle/11224/6262>
- Moreno, M. C. S., Rentería-Pérez, E. & Díaz-Bambula, F. (2021). Prácticas profesionales universitarias como mecanismo de inserción laboral, modalidad de trabajo y contratación. *Práxis Psy*, 22, 35, 47-64. <https://doi.org/10.32995/praxispsy.v22i35.158>
- Moreno, M. C. S., Rentería-Pérez, E. & Díaz-Bambula, F. (2022). Tendencias en la investigación sobre las prácticas profesionales en educación superior: revisión sistemática desde la Psicología Organizacional y del Trabajo – POT. *Psicogente*, 25(47), 1-25. <https://doi.org/10.17081/psico.25.47.4835>
- Okumoto, A. Y. de P., Oliveira, M. C. de, Melo-Silva, L. L., & Taveira, M. do C. (2022). Engajamento e sucesso na transição para o trabalho. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 42, e232824. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003232824>
- Oliveira, C. T.; Santos, A. S.; Dias, A. C. G. (2016). Expectativas de universitários sobre a universidade: sugestões para facilitar a adaptação acadêmica. *Revista Brasileira de Orientação Profissional* 17(1), 43-53. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902016000100006&lng=pt&tlng=pt
- Oliveira, M. C., Melo-Silva, L. L., & Taveira, M. C. (2020). Transições do sistema educacional para o mercado de trabalho: Pistas para intervenções de carreira. In: A. Knabem, C. S. C. Silva, & M. P. Bardagi, Orientação, desenvolvimento e aconselhamento de carreira para estudantes universitários no Brasil. *Brazil Publishing*. (1a ed., pp 15-45). <https://doi.org/10.31012/978-65-5861-313-8>
- Oliveira, M. C., Melo-Silva, L. L., & Taveira, M. C. (2021). Orientação de carreira para universitários e recém-graduados na transição para o trabalho. In L. Oliveira & E. Campos (Org.), *Psicologia da carreira: Práticas em orientação, desenvolvimento e coaching de carreira* (Vol. 2, pp. 101-118). Vetor.
- Oliveira, M. C., Melo-Silva, L. L., Taveira, M. C., & Grace, R. (2016). Measuring university-to-work success: Development of a new scale. *Career Development International*, 21(1), 85-104. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2015-0051>

- Oliveira, M. C., Melo-Silva, L. L., Taveira, M. C., & Postigo, F. L. J. (2019). Sucesso na carreira na perspectiva de recém-formados: Implicações para aconselhamento e gestão. *Paideia*, 29, 1-9. <https://doi.org/10.1590/1982-4327e2913>
- Organização das Nações Unidas. (2015). *Transformando o Nosso Mundo: A agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável*. <https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2022). *La encrucijada de la educación em América Latina y el Caribe: Informe regional de monitoreo ODS 4 – Educación 2030*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/48153/S2200834_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organization for Economic Co-operation and Development. (2020). *Education at a glance 2020: OECD indicators*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/69096873-en>
- Pamplona, P. & Freitas, O. (2016). Brasil ultrapassa Europa e se torna líder em empresas juniores no mundo. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 6 jul. 2016. <http://www1.folha.uol.com.br/empreendedorsocial/2016/06/1752850-brasil-ultrapassa-europa-e-se-torna-lider-em-empresas-juniores-no-mundo.shtml>
- Peixoto, A. L. A. (2014). Empresas juniores de psicologia: capacitar, desenvolver e transformar. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(4), 464-474. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000400012&lng=pt&tlng=pt
- Peixoto, A. L. A., Côrtes, V. D. N. Q., & Bastos, A. V. B. (2020). Do ensino superior para o mercado de trabalho: Desafios da transição. In: A. B. Soares et al. (Orgs.). *O estudante universitário brasileiro: Saúde mental, escolha profissional, adaptação à universidade e desenvolvimento de carreira*. (1a ed., pp 311-328). Appris Editora.
- Ribeiro, M. A. (2020). Trabalho e orientação profissional e de carreira em tempos de pandemia: reflexões para o futuro. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 21(1), 1-5. <https://doi.org/10.26707/1984-7270/2020v21n101>
- Ribeiro, M. A., Knabem, A., & Oliveira, M.C. (2022). Gestão e aconselhamento de carreira e objetivos de desenvolvimento sustentável da Agenda ONU 2030: reflexões e incorporações urgentes às práticas. In: M. N. Carvalho-Freitas, et al. (Org.). *Psicologia organizacional e do trabalho: perspectivas teórico-práticas*. (1a ed., pp 79-120). Vetor.
- Rocha, L. F., Rocha, L. M. O., Santos, M. A. S. dos, Brabo, M. F., Rebello, F. K., & Martins, C. M. (2020). University entrepreneurship: Evaluation of the profile of the Junior Company Movement in a Federal Institution of Higher Education in the Amazon. *Research, Society and Development*, 9(8), e57984787, 1-23. <https://doi.org/10.33448/rsd-v9i8.4787>
- Rodrigues, V.O. & Oliveira, M.C. (2023). Adaptabilidade de carreira e sucesso na transição universidade-trabalho: estudo prospectivo com medidas repetidas. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 13(1), 114-133. <http://doi.org/10.23925/recape.v13i1.54970>
- Santos, M. M. (2022). Independência financeira de jovens adultos no Brasil: evidências empíricas e comparação internacional. In: Associação Brasileira de Estudos Populacionais (Org.). *Anais do XXII Encontro Nacional de Estudos Populacionais*. https://www.encontro2022.abep.org.br/arquivo/download?ID_ARQUIVO=11203
- Silva, B. L. A., & Panhan, A. M. (2020). A relevância do ensino superior no Brasil: Análise do rendimento salarial de profissionais na região sudeste. *Revista Científica E-Locução*, 1(17), 126-143. <https://doi.org/10.57209/e-locucao.v1i17.238>
- Sindicato das Mantenedoras de Ensino Superior (2024). *IV Pesquisa de Empregabilidade*. 70 p. SEMESP. <https://revistaensinosuperior.com.br/wp-content/uploads/2024/09/Pesquisa-Empregabilidade-2024.pdf>
- Valadão Júnior, V. M., Almeida, R. C. de, & Medeiros, C. R. de O. (2014). Empresa Júnior: espaço para construção de competências. *Administração: Ensino E Pesquisa*, 15(4), 665-695. <https://doi.org/10.13058/raep.2014.v15n4.1>
- Vaz, K. C. D. S. (2022). *Trajetórias ocupacionais dos egressos do Ensino Superior*. [Tese de Doutorado]. Universidade de Brasília. <http://repositorio.unb.br/handle/10482/45308>
- World Bank Group. (2020). *The COVID-19 crisis response: Supporting tertiary education for continuity, adaptation, and innovation*. World Bank. <https://doi.org/10.1596/34571>

Ziliotto, D. M. & Berti, A. R. (2012). A aprendizagem do aluno inserido em Empresa Júnior. *Revista Conexão*, 8(2), p. 210-217. <https://revistas.uepg.br/index.php/conexao/article/view/4554>

Recebido: 31/03/2025

1ª reformulação: 21/07/2025

Aceito: 21/08/2025

Sobre as autoras:

Marina Cardoso de Oliveira é psicóloga, pós-doutora em Psicologia Social e do Trabalho pela Universidade de São Paulo. Professora Adjunta do Departamento de Psicologia da Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8715-2853>

Email: marina.cardoso.oliveira@uftm.edu.br

Micaela Beatriz de Araujo Porto é psicóloga graduada pela Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM). Analista de Recursos Humanos em uma multinacional.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-6596-4538>

Email: micaelaporto2018@gmail.com

Fernanda Aguilera é psicóloga, doutora em Psicologia pela Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo (FFCLRP/USP), a que se vincula como docente pesquisadora junto ao Departamento de Psicologia.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6832-9628>

E-mail: fernanda.aguilera@usp.br

Andréa Knabem é psicóloga, doutora e pós-doutora em Psicologia Social e do Trabalho pela Universidade de São Paulo. Professora Titular da Universidade Federal do Paraná (UFPR), pesquisadora no LABOR (Laboratório de Estudos Sobre Trabalho e Orientação Profissional) do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, Brasil.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2581-8656>

E-mail: andreak@ufpr.br