

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA  
INSTITUTO DE LETRAS E LINGUÍSTICA

JANAYNA ROCHA MAGALHÃES



Às voltas com a Babel:  
um estudo dos processos seletivos de uma Empresa Júnior de tradução

Uberlândia/MG  
2023

JANAYNA ROCHA MAGALHÃES

Às voltas com a Babel:  
um estudo dos processos seletivos de uma Empresa Júnior de tradução

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Tradução do Instituto de Letras e Linguística da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Tradução.

Orientador: Prof. Dr. Igor Antônio Lourenço da Silva

Uberlândia/MG  
2023

JANAYNA ROCHA MAGALHÃES

Às voltas com a Babel:  
um estudo dos processos seletivos de uma empresa júnior de tradução

Monografia apresentada ao Curso de Tradução do Instituto de Letras e Linguística da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Tradução

Banca de Avaliação:

Prof. Dr. Igor Antonio Lourenço da Silva – UFU  
Orientador

Profa. Dra. Francine de Assis Silveira – UFU  
Membro

Profa. Dra. Paula Godoi Arbex – UFU  
Membro

Uberlândia/MG, 24 de novembro de 2023

## AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, por todos os obstáculos que coloca em meu caminho, pois, quando chego ao topo da montanha, reconheço na paisagem o que Ele queria me ensinar.

À Universidade Federal de Uberlândia, nas pessoas do Secretário Fernando, e de todos os professores do curso de Tradução, que oportunizaram a conclusão desta graduação e que fizeram parte da minha jornada.

Ao meu orientador e professor Igor, por me exigir mais do que eu acreditava que seria capaz de realizar. Agradeço o compartilhamento de seu conhecimento e tempo, bem como sua amizade.

À Empresa Junior Babel Traduções, tema deste trabalho e local onde pude aprender e me desenvolver enquanto tradutora em formação.

Aos meus pais, Dilmar e Ângela, e à minha irmã, Pâmela, pelo amor, incentivo e apoio incondicional.

Aos queridos colegas companheiros de trabalho – em especial, Jaqueline e Matheus. À minha querida amiga Carol, meus sinceros agradecimentos por estar comigo incondicionalmente, sempre que precisei!

Ao Gabriel e ao Lucas, meus meninos, pelo apoio e amor de vocês, sem o qual este TCC não teria terminado. Obrigada por suportarem e compreenderem minha ausência e minhas crises de ansiedade em diferentes momentos.

À minha querida Maya, minha terapeuta disfarçada de *pet* que amo tanto!

A todos que direta ou indiretamente fizeram parte de minha formação, o meu muito obrigada!

## RESUMO

Esta monografia examina as mudanças ao longo do tempo nos editais e regimentos internos da Empresa Júnior Babel Traduções, localizada na Universidade Federal de Uberlândia, com foco na adaptação às expectativas e demandas da geração Z. A análise revela uma evolução na abordagem da empresa, passando de requisitos voltados à competência tradutória para uma ênfase na avaliação técnica e profissional dos candidatos com vistas à competência gerencial. Além disso, as mudanças nos benefícios oferecidos e/ou explicitados aos membros da Empresa Júnior indicam uma crescente valorização do desenvolvimento profissional. Os resultados sugerem que a empresa, ao se profissionalizar cada vez mais como uma empresa prestadora de serviços linguísticos, está se adaptando às características da geração Z, buscando atender às suas expectativas e valores.

**PALAVRAS-CHAVE:** Empresa Júnior Babel Traduções. Geração Z. Mercado de tradução. Processo seletivo.

## ABSTRACT

This junior thesis examines the selective processes and internal regulations of junior enterprise Babel Traduções (Universidade Federal de Uberlândia, State of Minas Gerais, Brazil), with a focus on its adaptation over time to the expectations and demands of generation Z. The analysis reveals an evolution in the company's approach, shifting from translation competence-based requirements to an emphasis on managerial competence-oriented technical and professional assessment of its candidates. Furthermore, changes in the benefits offered and/or explicitly outlined to its members point to a growing emphasis on professional development. The findings suggest that as the company increasingly professionalizes as a language service provider, it adapts to the characteristics of generation Z, seeking to meet their expectations and values.

**KEYWORDS:** Junior Enterprise Babel Traduções. Generation Z. Translation market. Selection process.

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CONGRAD	Conselho de Graduação
CONSEX	Conselho de Extensão, Cultura e Assuntos Estudantis
ECSL	Empresa Compradora de Serviços Linguístico
EJ	Empresa Júnior
ESSEC	Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales
FEJEMG	Federação das Empresas Juniores do Estado de Minas Gerais
ILEEL	Instituto de Letras e Linguística
PPC	Projeto Pedagógico de Curso
PSL	Prestador de Serviços Linguístico
UFU	Universidade Federal de Uberlândia

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: A cadeia de valor dos serviços linguísticos .....	22
Figura 2: Atividades de apoio.....	41
Quadro 1: Apresentação e missão dos editais, 2012 .....	32
Quadro 2: Apresentação e missão dos editais, 2021-2022 e 2023 .....	33
Quadro 3: Pré-requisitos e vagas, 2012-2023.....	34
Quadro 4: Processos seletivos, 2012-2023.....	35
Quadro 5: Aspectos dos Regimentos Internos 2011-2018 e 2019-2022 .....	38
Quadro 6: Apresentação e missão dos editais, 2012 .....	55
Quadro 7: Apresentação e missão dos editais, 2013 .....	55
Quadro 8: Apresentação e missão dos editais, 2014-2016 .....	56
Quadro 9: Apresentação e missão dos editais, 2017 .....	56
Quadro 10: Apresentação e missão dos editais, 2018 .....	56
Quadro 11: Apresentação e missão dos editais, 2019 .....	56
Quadro 12: Apresentação e missão dos editais, 2020 .....	57
Quadro 13: Apresentação e missão dos editais, 2021-2022 .....	57
Quadro 14: Apresentação e missão dos editais, 2023 .....	57
Quadro 15: Apresentação e missão dos editais – tópicos principais, 2013-2023 .....	58
Quadro 16: Pré-requisito e vagas .....	58
Quadro 17: Processo seletivo .....	59
Quadro 18: Benefícios da empresa, apresentados a partir do edital 01/2023 .....	59
Quadro 19: Estrutura organizacional para a Presidência, Regimentos Internos 2011-2018 e 2019-2022.....	60
Quadro 20: Estrutura organizacional para a Diretoria de Projetos, Regimentos Internos 2011-2018 e 2019-2022.....	60
Quadro 21: Estrutura organizacional para a diretoria administrativa-financeira, Regimentos Internos 2011-2018 e 2019-2022 .....	61
Quadro 22: Estrutura organizacional para a Diretoria de Talentos Humanos, Regimentos Internos 2011- 2018 e 2019-2022 .....	62
Quadro 23: Estrutura organizacional para a Diretoria de Marketing, Regimentos Internos 2011-2018 e 2019-2022.....	63
Quadro 24: Demais aspectos dos Regimentos Internos 2011-2018 e 2019-2022.....	64

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
CAPÍTULO 1: REVISÃO DA LITERATURA .....	14
CAPÍTULO 2: ÀS VOLTAS COM A BABEL .....	20
CAPÍTULO 3: METODOLOGIA .....	26
CAPÍTULO 4: ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS .....	31
4.1 APRESENTAÇÃO E MISSÃO.....	31
4.2 PRÉ-REQUISITOS E VAGAS.....	33
4.3 PROCESSO SELETIVO.....	35
4.4 BENEFÍCIOS DA EMPRESA .....	36
4.5 REGIMENTO INTERNO .....	37
4.6 AVALIAÇÃO DOS RESULTADOS .....	39
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	47
REFERÊNCIAS .....	49
ANEXOS.....	55

## INTRODUÇÃO

O mercado de tradução é uma área em constante expansão, impulsionada pelas forças da globalização e pela crescente necessidade de comunicação entre diferentes idiomas e culturas. Esse campo multidisciplinar abriga diversas especialidades, incluindo a legendagem, a revisão, a tradução acadêmica, a tradução editorial e a localização, refletindo a amplitude de desafios e oportunidades para profissionais da tradução.

Entretanto, tal qual na maioria das áreas profissionais, um dos desafios mais prementes enfrentados pelos estudantes de tradução, tanto durante como após sua formação acadêmica, é a inserção no mercado de trabalho. A sala de aula, embora essencial para a aquisição de competências linguísticas e teóricas, muitas vezes relega ao segundo plano aspectos práticos do ofício, como práticas de mercado, prospecção de clientes e resolução de desafios profissionais do mundo real (Da Silva *et al.*, 2023).

Uma das portas de entrada para o mercado de trabalho, ainda durante o período universitário, é a participação em práticas supervisionadas, como estágios, programas de *trainees* e as Empresas Júniores (EJs). Afinal, certos tipos de conhecimento, principalmente aqueles procedimentais e especializados, são mais bem adquiridos ao serem postos em prática no contexto da formação (Da Silva *et al.*, 2023; Costa; Da Silva, 2023; Da Silva, 2019). Essa vivência no mundo profissional fornece aos estudantes uma preparação única para os desafios e as nuances da carreira na tradução.

Nesse cenário, encontra-se a Empresa Júnior Babel Traduções, sediada no Instituto de Letras e Linguística (ILEEL) da Universidade Federal de Uberlândia (UFU). Desde sua criação em 2011, a Babel Traduções tem evoluído continuamente para se adaptar às dinâmicas do mercado, às tecnologias que permeiam os processos de tradução e às necessidades de seus membros.

Em se tratando de necessidades dos membros, um aspecto relevante para as EJs enquanto laboratórios de prática supervisionada sob gestão dos próprios alunos é uma reflexão acerca do perfil geracional daqueles que integram os quadros da Empresa. Ainda que o Curso de Tradução e os Cursos de Letras da Universidade Federal de Uberlândia recebam alunos de diversas faixas etárias, predominam

aqueles que integram a geração Z. Todavia, muitas práticas gerenciais das Empresas Juniores parecem ser marcadas por uma visão burocrática nos moldes da Administração Pública do contexto das universidades em que estão inseridas, ainda que as EJs se configurem como associações sem fins lucrativos e não sejam obrigadas a aderir a boa parte da legislação pertinente à Administração Pública. Trata-se, ademais, de uma perspectiva que não necessariamente coaduna com os valores e personalidades dos potenciais membros das Empresas Juniores, podendo implicar desestímulo à atração e retenção de talentos.

O mercado de trabalho atual abriga quatro gerações simultaneamente. A geração mais antiga, os "*baby boomers*" (nascidos em 1945–1960), tende a valorizar o acúmulo de riquezas e realizações, mesmo que isso signifique sobrecarga de responsabilidades. A geração X (nascidos em 1961–1979) prioriza o reconhecimento financeiro e o bem-estar familiar como parte fundamental de sua trajetória profissional. A geração Y (nascidos em 1980–1995), moldada pela era digital, é caracterizada pela flexibilidade e apetite por aprender sobre diversas áreas e tópicos. Mais recentemente, a geração Z (nascidos em 1995–2010) representa os primeiros nativos digitais<sup>1</sup> e aqueles que agora ingressam nas universidades e no mercado de trabalho (Moura, 2018).

A geração Z está intrinsecamente ligada à tecnologia, buscando oportunidades para aplicar suas habilidades digitais e valorizando empresas e organizações que compartilham seus valores e missões. O entendimento das particularidades e das expectativas da geração Z faculta empresas e instituições de ensino a ter uma melhor atração e retenção de talentos nesse grupo demográfico:

Uma empresa lida com colaboradores de idades variadas, desde profissionais mais experientes até os que estão entrando no mercado de trabalho. Saber como se comporta a Geração Z para adotar estratégias com o intuito de incentivar a motivação é importante para que a organização mantenha seus talentos e consiga desenvolvê-los. Os jovens que compõe [*sic*] a Geração Z não tem [*sic*] apego ou fidelidade por um emprego, pois estão constantemente buscando novas oportunidades de crescimento na carreira (Lima *et al.*, 2022, p. 7).

A literatura da área de Administração já contempla análises significativas sobre a geração Z. No entanto, essas pesquisas ainda não conseguiram abranger todas as nuances das expectativas e dos valores que a geração Z leva em consideração ao

---

<sup>1</sup> O termo "nativos digitais" refere-se a pessoas que cresceram em um ambiente saturado de tecnologia digital; em contraste, os "imigrantes digitais" são pessoas que adotaram a tecnologia digital em uma fase posterior de suas vidas e podem não ter a mesma familiaridade com ela (Moura, 2018, p. 17).

desempenhar funções profissionais (Souza; Dourado, 2003). Tal conhecimento pode melhor balizar o funcionamento das empresas e sua interação com os potenciais talentos; afinal,

quando se trata de carreira, indivíduos da geração Z são desconfiados e não querem exercer apenas uma função pelo resto da vida [...] são dinâmicos, inovadores, entretanto têm dificuldades de se relacionar com pessoas, além de serem impacientes e distraídos [...] (Bispo *et al.*, 2022, p. 73).

Dado esse contexto, esta monografia analisa como a Empresa Júnior Babel Traduções auxilia os estudantes de tradução no que tange à sua inserção no mercado de trabalho. Mais pontualmente, escrutiniza-se como a referida EJ concebe o mercado de trabalho na área de tradução e revisão para os próprios membros, considerando os reflexos do comportamento da geração Z na atualidade.

Em outras palavras, o objetivo geral desta monografia consiste em analisar a perspectiva da Empresa Júnior Babel Traduções acerca da concepção do trabalho de tradução para si e para seus futuros membros. Para tal, delineiam-se os seguintes objetivos específicos:

1. analisar os regimentos internos e os editais de seleção de novos membros da Babel Traduções ao longo dos anos, a fim de identificar como a EJ concebe o trabalho de tradução e transmite essa concepção aos seus membros (atuais e futuros);
2. conduzir uma análise de conteúdo desses documentos para mapear informações sobre as mudanças que ocorreram ao longo dos anos como forma de acompanhar o mercado e o perfil dos membros ingressantes; e
3. promover uma reflexão acerca do perfil delineado por esses editais e suas concordâncias com as características associadas à geração Z.

Apesar da importância da criação em 2011 e das subsequentes ações da Empresa Júnior Babel Traduções no Instituto de Letras e Linguística desde então, até o presente momento não houve qualquer monografia sobre o papel da Babel Traduções na preparação do tradutor para o mercado de trabalho. Uma discussão tangencial dessa questão é apresentada por Freitas (2018) em sua monografia e por Da Silva *et al.* (2023) em uma reflexão acerca de um ensino emancipatório de tradução.

Um estudo dessa natureza contribuiria para o conhecimento do trabalho realizado por uma Empresa Júnior e para um registro da história de uma instituição a

partir de alguns de seus documentos. Em outras palavras, este estudo justifica-se por demonstrar como se deram a evolução e adaptação dos critérios de seleção e as ofertas de vagas da Babel Traduções ao longo do tempo, possivelmente em resposta à evolução das demandas do mercado de tradução e às necessidades e anseios dos potenciais candidatos. Ademais, este trabalho vai ao encontro do objetivo presente no inciso II do artigo 6º da Lei nº 13.267, a qual dispõe sobre as Empresas Juniores no País:

Art. 6º Para atingir seus objetivos, caberá à Empresa Júnior: [...] II - realizar estudos e elaborar diagnósticos e relatórios sobre assuntos específicos inseridos em sua área de atuação; (Brasil, 2016).

Trata-se de um estudo de caso que está dividido em quatro capítulos, além desta Introdução (com objetivos e justificativas) e das Considerações Finais. No capítulo 1, apresenta-se o referencial teórico, abordando a natureza das Empresas Juniores, a dinâmica da geração Z em relação ao mercado e o papel de uma EJ na preparação dos estudantes para o mercado de tradução. No capítulo 2, introduz-se a EJ que consiste no presente estudo de caso. No capítulo 3, descreve-se a metodologia. No capítulo 4, analisam-se os dados à luz do referencial teórico, explorando suas ramificações práticas. Por fim, as Considerações Finais sintetizam este estudo e contemplam avaliações críticas e sugestões para pesquisas futuras.

## CAPÍTULO 1: REVISÃO DA LITERATURA

As Empresas Juniores (EJs) têm suas raízes em conceitos como aprendizagem ativa e a relação simbiótica entre o meio acadêmico e o mercado de trabalho. Trata-se de

[...] um fenômeno em expansão no mundo e no Brasil [...]. A ideia inicial da Empresa Júnior surgiu na França, em 1967, na l'Ecole Supérieure des Sciences économiques et Commerciales (ESSEC) criada em 1907 em Paris, com o objetivo de oferecer aos estudantes universitários uma opção para melhor qualificação de suas práticas profissionais. (Aveni *et al.*, 2016, p. 22)

A operacionalização das EJs proporciona experiência prática aos estudantes. As Empresas Juniores são organizações gerenciadas por estudantes (com a supervisão de professores), que buscam aplicar o conhecimento adquirido na academia em projetos reais para essas Empresas. A estrutura e funcionamento das EJs se assemelham aos de empresas convencionais, com a diferença de as EJs serem gerenciadas por estudantes, que participam ativamente de todas as etapas dos projetos (Aveni *et al.*, 2016).

As EJs fornecem uma ponte entre a teoria acadêmica e a prática profissional. Permitem que os estudantes adquiram habilidades práticas do ofício, vivenciem os desafios reais da indústria e desenvolvam competências relevantes para o mercado de trabalho (Meschonnic, 2010). Em outras palavras, têm desempenhado um papel significativo na formação profissional de estudantes universitários, proporcionando uma plataforma para a aplicação prática dos conhecimentos adquiridos em sala de aula.

Uma EJ é uma associação sem fins lucrativos constituída por estudantes do ensino superior e representantes de um ou mais cursos de graduação. O objetivo de uma Empresa Júnior é promover o conhecimento e fomentar o crescimento pessoal e profissional dos membros participantes por meio de uma experiência empresarial. Prestando serviços de qualidade, a EJ investe o seu faturamento na capacitação dos membros, todos voluntários (Brasil, 2016).

As Empresas Juniores no Brasil foram regulamentadas pela Lei nº 13.267, de 06 de abril de 2016. Em seu artigo 2º, essa lei define EJ como

[...] a entidade organizada nos termos desta Lei, sob a forma de associação civil gerida por estudantes matriculados em cursos de graduação de instituições de ensino superior, com o propósito de realizar projetos e serviços que contribuam para o desenvolvimento acadêmico e profissional dos associados, capacitando-os para o mercado de trabalho (Brasil, 2016).

Segundo dados fornecidos pela Federação das Empresas Juniores do Estado de Minas Gerais (FEJEMG), o estado de Minas Gerais contava, em 2021, com aproximadamente 250 Empresas Juniores distribuídas em 43 cidades. O relatório de Planejamento Estratégico de Rede 2019-2021, elaborado pelo MEJ entre 2017-2018, mostra o crescimento do movimento EJ no País e permite visualizar como a disseminação de EJs reflete mudanças significativas no cenário educacional e de mercado de trabalho de 2004 até o momento.

Em se tratando de mudanças de cenário, tem sido objeto de estudo no âmbito da atração e retenção de talentos a compreensão dos diferentes perfis geracionais:

O conceito de gerações no ambiente de trabalho é amplamente discutido, mas ainda, de certa forma, indefinido. Mannheim (1993) é o autor que trouxe uma das principais contribuições para a compreensão do conceito hoje utilizado. De acordo com ele, as gerações são dimensões analíticas importantes para a compreensão da dinâmica das mudanças sociais e de formas de pensar e agir de uma época (Faria, 2016, p. 8).

Como apontado na Introdução, o mercado de trabalho convive com quatro gerações simultaneamente: os *baby boomers* (1945–1960); a geração X (1961–1979); a geração Y (1980–1995); e a geração Z (1995–2010). Faria (2016, p. 12) aponta o seguinte sobre essa última geração:

A partir de observações do contexto social no qual a Geração Z tem vivido e da forma diferenciada de se posicionar em relação às gerações anteriores, esse assunto desperta curiosidade, principalmente no mercado de trabalho. As organizações carecem compreender o funcionamento das novas gerações em função da alta quantidade de jovens sendo inseridos no mercado de trabalho [...]. Nesse contexto, há a preocupação em saber se as organizações estão preparadas para receber esses novos profissionais que estão surgindo. Mais importante do que isso, talvez, seja descobrir o que esses jovens valorizam, o que os atraem e o que os motivam a permanecerem em uma organização, assim como os hábitos que apresentam e o que os influenciam na sociedade e no mercado de trabalho, para, assim, desenvolver meios eficientes de gestão dos profissionais já atuantes no ambiente de trabalho.

Atualmente, departamentos estratégicos, como *marketing* e recursos humanos, estão investindo consideravelmente para compreender como atrair e engajar essa nova geração.

Dorsey e Villa (2021), com base em estudos e entrevistas conduzidas com jovens de diferentes partes do mundo, apontam os hábitos e as mentalidades (*i.e.*, como gastam dinheiro, gerenciam investimentos e se comunicam) dessa geração que já está redefinindo o cenário dos negócios. Com base nessas

informações, evidenciam por que as abordagens tradicionais para recrutamento, gestão e publicidade não se aplicam a esses jovens.

Segundo Twenge (2023), a geração Z apresenta um relacionamento com o trabalho substancialmente distinto daquele observado nas gerações precedentes. Esses jovens cresceram em um ambiente onde a tecnologia digital, como a internet, os dispositivos móveis e as redes sociais, já estava amplamente disponível.

De acordo com Howe e Strauss (2000), os membros da geração Z são considerados nativos digitais, trazendo consigo habilidades tecnológicas que são fundamentais no cenário atual de rápido avanço tecnológico. Trata-se de indivíduos que, desde o momento de seu nascimento, já estão imersos no ambiente tecnológico dominado pela era digital, onde os meios tecnológicos passaram a ser não apenas ferramentas, mas extensões naturais de suas vidas. A conexão com o mundo digital influencia a forma de essa geração aprender, comunicar, trabalhar e se relacionar com o mundo à sua volta.

Na geração Z, o universo *online* influencia a própria divisão dos “seus grupos de convívio por afinidades também no universo offline” (Lima *et al.*, 2022, p. 4). Com acesso precoce a *smartphones* e suas capacidades multifacetadas, essa geração experimentou um salto revolucionário no modo como se comunica, aprende e se diverte. Essa transição para a era digital não apenas transformou a maneira como os indivíduos dessa geração se relacionam socialmente, mas também como consomem mídia, como aprendem e até mesmo como enxergam a própria identidade. De acordo com Rech *et al.* (2017, p. 157),

[a]lém da rapidez em conseguir informações, a habilidade de realizar as mais diversas tarefas ao mesmo tempo, esses indivíduos esperam que o mundo – e isso engloba todas as gerações antecessoras – os [*sic*] responda com a mesma rapidez e agilidade que costumam encontrar nos ambientes virtuais.

Por isso, a geração Z personifica uma conexão simbiótica com a tecnologia que é inédita na história humana. Sua identidade é fortemente enraizada na era digital:

A Geração Z prefere o mundo virtual ao real, estão [*sic*] sempre atrás de inovações tecnológicas, não são fiéis a marcas, desejam estar constantemente conectados com o mundo através de seus dispositivos móveis, não se prendem a lugar nenhum, se conectam em qualquer lugar e a qualquer hora (Borges; Silva, 2013, p. 4).

A ascensão da geração Z está provocando uma transformação palpável na cultura organizacional das empresas, delineando o cenário futuro do mundo do trabalho:

os empregadores notam as qualidades positivas nos trabalhadores mais velhos, como: a experiência, o bom-senso, o forte sentido de ética e o compromisso com a qualidade. Entretanto se demonstram inflexíveis e ainda estão engatinhando diante das novas tecnologias. Hoje as empresas buscam colaboradores adaptáveis e abertos às mudanças, por isto é muito importante que os gestores estejam organizados e capacitados para esta realidade, buscando integrar a experiência, o conhecimento e a liderança de equipes (Robbins, 2005 *apud* Silva; Borges, 2013, p. 5).

A geração Z, enquanto ingressa no mercado de trabalho, demonstra uma sensibilidade aguçada às questões econômicas, uma vez que cresceu em meio a eventos econômicos significativos, como a Grande Recessão de 2008. Essa experiência moldou sua visão da economia e tornou seus integrantes mais conscientes das implicações financeiras de suas decisões.

Outros autores como Rech *et al.* (2017) destacam a busca da geração Z por empregos que proporcionem propósito e impacto social, procurando carreiras que estejam alinhadas com seus valores pessoais. Além disso, os membros da geração Z tendem a ser céticos em relação a mensagens de *marketing* e abordagens corporativas, priorizando a transparência e a autenticidade. Eles valorizam empresas que se envolvem em práticas comerciais éticas e responsáveis, o que influencia suas escolhas de consumo e decisões de carreira. Portanto, a compreensão da geração Z em relação às questões econômicas é importante para empresas e instituições que desejam envolvê-los de maneira significativa.

De acordo com uma pesquisa realizada pelo Instituto IBOPE MÍDIA (2010), cujo objetivo era a investigação das motivações das gerações Y e Z, aponta que para esta última geração o estudo é prioridade, 73% dos pesquisados deseja ingressar em uma universidade. Ainda é possível observar que, 66% querem viajar para o exterior e 31% pagariam qualquer preço por um equipamento eletrônico. A pesquisa também aponta os jovens dessa geração como mais empreendedores, menos focados no dinheiro e mais predispostos a trabalharem de casa. Estes dados corroboram para o surgimento de uma geração mais ansiosa, proativa e conectada, a qual se vê diante de um mercado carente de mão de obra e consecutivamente com mais concorrência (Rech *et al.*, 2017, p. 157-158).

Esse fenômeno gera um desafio interessante para as empresas que buscam integrar os membros da geração Z. De acordo com Rech *et al.* (2017), as organizações estão sendo compelidas a reavaliar e adaptar suas práticas de gestão, estruturas hierárquicas e modelos de comunicação. A geração Z exige um ambiente de trabalho que seja ágil, flexível e orientado para resultados, onde suas habilidades tecnológicas e sede por impacto possam ser aproveitadas ao máximo.

Nesse sentido, a geração Z está moldando a forma como as empresas operam e se posicionam no mercado. Para além do entendimento básico de que o mercado

de trabalho corresponde ao conjunto de oferta e procura de emprego entre empresas e trabalhadores, considera-se aqui o seguinte conceito:

O mercado de trabalho pode ser definido como a negociação entre a oferta e o consumo de um serviço, seja manual ou intelectual, bem como todas as nuances que permeiam essa negociação, como atividades desenvolvidas, precificação, salários, jornadas de trabalho, dentre outros. Grosso modo, pode-se dizer que há três setores no mercado de trabalho, sendo: (a) o primário, que explora a matéria-prima de produtos naturais; (b) o secundário, que transforma a matéria-prima em produtos comerciáveis; e (c) o terciário, que lida diretamente com o a força intelectual e é constituído por relações interpessoais, esforço cognitivo e prestação de serviços que não estão diretamente relacionados a produtos físicos. O serviço prestado por tradutores e por intérpretes de Libras-português se enquadra neste último setor, tendo em vista que a tradução e a interpretação são atividades cognitivas e intelectuais. Assim, o mercado de trabalho da área constitui-se basicamente pela oferta de serviços de tradução e de interpretação em contextos diversos, considerando as negociações envolvidas nesse processo, sejam sobre salários, condições de trabalho e/ou atividades desenvolvidas. Destaca-se que este mercado tem se modificado e se ampliado consideravelmente nos últimos anos, além dos avanços na formação dos profissionais da área (Vilaça-Cruz, 2022, p. 3).

Em qualquer curso de graduação, a expectativa é que o aluno termine a sua formação e consiga se inserir no mercado de trabalho em sua área de formação. Bardagi *et al.* (2006) abordaram a importância da percepção das dificuldades de inserção no mercado de trabalho entre os estudantes e como a satisfação é influenciada quando alcançam a inserção profissional dentro de sua área de graduação. O estudo ressalta como a consciência das barreiras e desafios inerentes à transição para o mercado de trabalho afeta a satisfação e o senso de realização dos estudantes quando conseguem estabelecer-se em suas carreiras dentro de seu campo de estudo. Essa pesquisa destaca a relevância de preparar os estudantes, como os da geração Z, para superar os obstáculos na transição para o mercado de trabalho, proporcionando-lhes uma base sólida e prática para uma inserção bem-sucedida. Seus resultados apontaram que 95,2% dos participantes pretendem seguir carreira na profissão e 57,7% identificam dificuldades de inserção no mercado de trabalho.

Hoje, mais do que nunca, as organizações valorizam a versatilidade, a adaptabilidade e a capacidade de aprendizado contínuo. Dweck (2006) introduziu o conceito de "mindset" (mentalidade) e argumenta que as organizações e indivíduos que adotam uma mentalidade de crescimento (que valoriza o aprendizado contínuo, a adaptação e o desenvolvimento) tendem a ter um desempenho melhor e são mais bem-sucedidos.

Visando atrair e preparar os jovens da geração Z, algumas universidades desenvolvem programas de extensão desenhados para facilitar o desenvolvimento da capacidade empreendedora e a inovação tecnológica, oferecendo cursos de capacitação, promovendo eventos, estimulando e apoiando jovens empresários e estudantes universitários que aspiram ao crescimento profissional e empresarial (Dorsey e Villa, 2021). Outrossim, independentemente da geração a que um profissional pertença, é importante considerar o desafio de escolher uma carreira que lhe traga realização e equilíbrio profissional e pessoal (Pink, 2011).

Ademais, o desenvolvimento de habilidades perpassa por conhecimentos acerca dos perfis geracionais. De acordo com Faria (2016, p. 9),

[n]ão há um padrão temporal para a formação de uma geração, que pode permanecer por dez, quinze anos ou por séculos, como aconteceu no período feudal. Assim, a caracterização de uma geração está também nos acontecimentos históricos que aproximam jovens de um mesmo período, compartilhando, assim, ideias, comportamentos e atitudes semelhantes.

Segundo Florida (2018), a inserção no mercado de trabalho pode apresentar diversas dificuldades, influenciadas por fatores como a situação econômica, o nível de qualificação profissional, a concorrência, a existência de contatos e de uma rede de relacionamentos, bem como as particularidades de cada setor ou área de atuação. A superação das dificuldades na inserção no mercado de trabalho requer uma abordagem multifacetada. Para se destacar, é essencial buscar meios de aprimorar as qualificações, adquirir experiência prática por meio de estágios, expandir o *networking* profissional e estar preparado para se adaptar rapidamente às exigências do mercado. Consoante Goleman (1999), também é crucial desenvolver habilidades sociais e emocionais.

Uma vez apresentada a revisão da literatura que embasa esta monografia, o próximo capítulo contextualiza a Empresa Júnior que é objeto deste estudo.

## CAPÍTULO 2: ÀS VOLTAS COM A BABEL

A Universidade Federal de Uberlândia (UFU) é uma instituição de ensino superior pública brasileira, com diversos cursos de graduação e pós-graduação. A UFU regulamenta a atuação das suas Empresas Juniores por meio da Resolução nº 14, de 18 de novembro de 2020, aprovada pelo Conselho de Extensão, Cultura e Assuntos Estudantis (CONSEX). Essa resolução estabelece as diretrizes e normas para a criação e operação das EJs, reconhecendo-as como uma ferramenta eficaz para a formação acadêmica e preparação para o mercado de trabalho, de forma alinhada com as tendências de educação e inovação no Brasil.

Dentre os diversos Institutos Acadêmicos existentes atualmente na UFU, está o Instituto de Letras e Linguística (ILEEL), que abriga o Curso de Tradução. No âmbito desse Curso, a Professora Paula Arbex conduziu pesquisas com o objetivo de explorar as necessidades e demandas da comunidade acadêmica em relação aos serviços de tradução, revisão e formatação nos pares de línguas português-inglês.

Um dos estudos realizados pela professora, em conjunto com duas alunas pesquisadoras do Curso, se intitulava “Tradutores em formação no âmbito da UFU”. Buscando compreender o cenário das necessidades de tradução dentro da instituição, a pesquisa revelou que, tanto por parte dos docentes quanto dos discentes, havia uma busca por assistência na preparação de materiais acadêmicos que necessitavam ser traduzidos, revisados ou formatados de acordo com padrões acadêmicos em língua inglesa. Esse achado estava alinhado com as observações de vários estudiosos no campo da tradução e da comunicação acadêmica.

Autores como Pym (2014) e Bassnett (2013), em seus estudos sobre tradução, ressaltam a importância da tradução no ambiente acadêmico, especialmente quando se trata de pesquisa e publicação internacional. A tradução desempenha um papel crucial na disseminação de conhecimento e no acesso a públicos mais amplos. Além disso, as normas de publicação em inglês muitas vezes diferem das normas em outras línguas, o que torna a revisão e formatação para a língua inglesa uma tarefa fundamental.

Em especial, a pesquisa conduzida por Arbex e colaboradoras apontou a importância do estabelecimento de parcerias e colaborações interdisciplinares, envolvendo tanto professores quanto estudantes em iniciativas que atendam às

necessidades da instituição e da sociedade acadêmica de maneira mais ampla. Nesse âmbito, emergiu uma justificativa empírica para a fundação e atuação da Empresa Júnior Babel Traduções como ponto de articulação entre teoria e prática no atendimento à demanda por serviços linguísticos na universidade e na formação prática dos estudantes de tradução.

Antes mesmo dessa pesquisa, a concepção de uma EJ já se encontrava no bojo do Projeto Pedagógico do Curso (PPC) da UFU. Essa inclusão da Babel no PPC já implicava a ideia de que a Empresa seria uma instância aquisição de experiência prática e aplicação dos conhecimentos em projetos reais de tradução.

O nome da EJ, fundada em 2011, remete à Torre de Babel, uma narrativa bíblica encontrada no Antigo Testamento (Bíblia. Gênesis, 11:1-9) descreve a origem da diversidade de línguas na Terra:

11 <sup>1</sup>Naquele tempo toda a humanidade falava uma só língua. <sup>2</sup>Deslocando-se e espalhando-se em direção ao oriente, os homens descobriram uma planície na terra de Sinar e depressa a povoaram. <sup>3</sup>E começaram a falar em construir uma grande cidade, para o que fizeram tijolos de terra bem cozida, para servir de pedra de construção e usaram alcatrão em vez de argamassa. <sup>4</sup>Depois eles disseram: “Vamos construir uma cidade com uma torre altíssima, que chegue até aos céus; dessa forma, o nosso nome será honrado por todos e jamais seremos dispersos pela face da Terra!” <sup>5</sup>O SENHOR desceu para ver a cidade e a torre que estavam a levantar. <sup>6</sup>“Vejam os limites para tudo o que ousarem fazer; sendo um só povo, com uma só língua, não haverá limites para tudo o que ousarem fazer. <sup>7</sup>Vamos descer e fazer com que a língua deles comece a diferenciar-se, de forma que uns não entendam os outros.” <sup>8</sup>E foi dessa forma que o SENHOR os espalhou sobre toda a face da Terra, tendo cessado a construção daquela cidade. <sup>9</sup>Por isso, ficou a chamar-se Babel, porque foi ali que o SENHOR confundiu a língua dos homens e espalhou-os por toda a Terra (Bíblia. Gênesis, 11:1-9).

Mais informações sobre a história inicial da Babel podem ser encontradas na monografia de Freitas (2018). A autora, orientada pela própria Profa. Dra. Paula Arbex, afirma que a EJ “veio a colaborar para a consolidação do curso no âmbito acadêmico-institucional, na medida em que vem atuando para atender a parte da demanda de serviços linguísticos da universidade e também de fora dela” (Freitas, 2018, p. 20).

Kelly e Zetsche (2012) exploram o papel fundamental da tradução em nossas vidas e na sociedade. Eles abordam diversos aspectos da tradução, incluindo suas implicações culturais, econômicas e sociais. A carreira de tradução pode parecer muitas vezes uma escolha complicada.

Pela invisibilidade da profissão, é comum se deparar com familiares e conhecidos perguntando que tipo de curso é esse, para que serve, se não basta usar

o Google Tradutor, se não é melhor dar aulas de inglês etc. Essa situação é complexa para um indivíduo da geração Z e ainda mais para indivíduos de outra geração, estejam eles iniciando a vida profissional ou buscando transição de carreira.

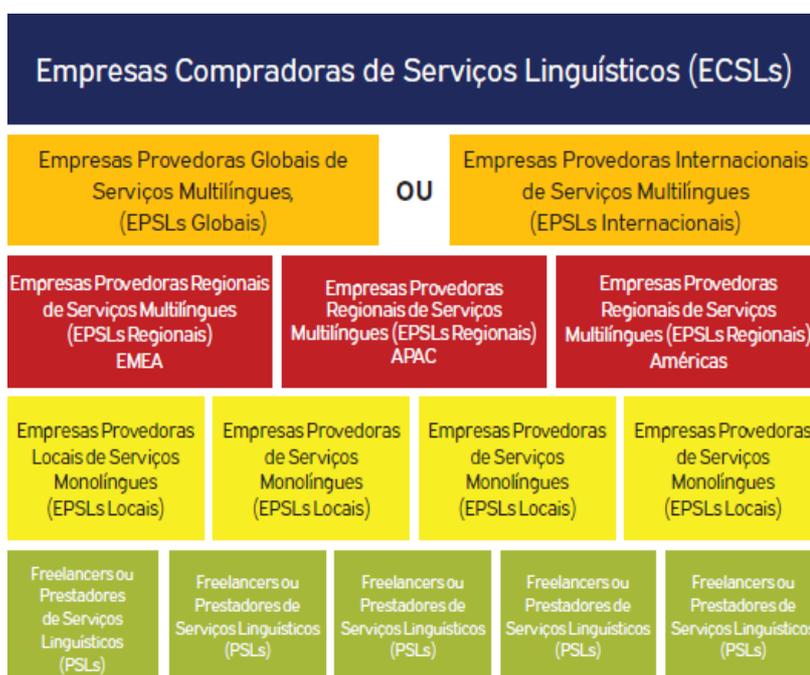
Kelly (2023) escreve sobre essas complexidades e os desafios da profissão de tradução, bem como sobre a falta de compreensão geral em relação a essa carreira. A autora explora a necessidade de conscientização sobre a importância da tradução e os estereótipos que a cercam.

A formação de tradutor tende a ser generalista, incluindo práticas como tradução escrita, tradução audiovisual, localização e até mesmo interpretação. Trata-se de uma formação condizente com o mercado no sentido de que

[h]á tantos tipos diferentes de serviços na indústria de serviços linguísticos quanto palavras em um dicionário. E há tantos tipos diferentes de Empresas Provedoras de Serviços e outros participantes que nelas atuam quanto frases escritas com essas palavras (Beninato; Johnson, 2017, p. 21).

A Figura 1 oferece uma visão abrangente do cenário das empresas que atuam como provedoras de serviços linguísticos. Ela apresenta uma representação gráfica que destaca a diversidade e a abrangência dessas organizações.

Figura 1: A cadeia de valor dos serviços linguísticos



Fonte: Beninato; Johnson, 2017, p. 21.

Atuando como uma Empresa Provedora Regional de Serviços Multilíngues, a Empresa Júnior Babel Traduções, por vezes denominada Babel Traduções ou apenas Babel, é uma Empresa relevante para o meio acadêmico da UFU, por permitir que os estudantes dos Cursos de Letras e Tradução consigam conciliar seus conhecimentos adquiridos no curso de graduação com oportunidades de atuação no mercado. De acordo com Sousa (2023, p. 22), a

[...] Babel Traduções é composta por dez membros efetivos, alunos dos cursos de graduação em Tradução e Letras, contratados como voluntários para exercerem atividades de gestão, tradução e revisão para a empresa. [...]: A estrutura organizacional da Empresa Júnior Babel Traduções desempenha um papel fundamental em seu funcionamento. Essa estrutura é dividida em 4 diretorias executivas e a presidência, cada uma com responsabilidades específicas. Essa abordagem é comum nas empresas juniores, que buscam criar uma divisão clara de tarefas e funções para garantir um funcionamento eficiente.

A Diretoria de Projetos é responsável pelo gerenciamento direto dos projetos de tradução, o que envolve o contato com os clientes, a elaboração de orçamentos, a assinatura de contratos e o acompanhamento dos projetos em andamento. A Diretoria Administrativo-Financeira é responsável pelo controle das finanças da Empresa, o que inclui o registro de receitas e despesas, além de questões jurídicas. A Diretoria de Recursos Humanos é responsável pela gestão das pessoas, cuidando de todos os aspectos relacionados aos membros da EJ, desde a seleção e admissão até a capacitação e o apoio contínuo. A Diretoria de Marketing é responsável pela promoção externa da Empresa, divulgando os serviços da Babel Traduções, mantendo a comunicação com clientes e vendendo produtos. Por fim, a Presidência tem um papel de liderança central na EJ, garantindo que o Estatuto e o Regimento Interno sejam cumpridos e coordenando o trabalho das outras Diretorias.

Essa estrutura organizacional da Babel Traduções reflete não apenas as necessidades práticas de gerenciar projetos de tradução, mas também incorpora conceitos teóricos e práticas de gestão empresarial. Essa estrutura permite que a EJ atenda às demandas dos clientes, mantenha altos padrões de qualidade e alcance seus objetivos de forma eficaz, ao mesmo tempo que aproxima o estudante do mercado de trabalho e o prepara para o futuro profissional.

Como qualquer empresa de tradução, a Babel também está sempre preocupada em acompanhar as demandas em constante mudança do mercado. Conforme destacado por Renato Beninatto e Tucker Johnson (2022), o mercado de

tradução está em constante evolução, buscando estabelecer-se como uma empresa de serviços linguísticos:

A questão é que, no passado, essa não era uma indústria madura da qual as pessoas aspirassem fazer parte. Elas costumavam “cair” nessa indústria. Hoje, porém, elas se esforçam para entrar nela. Não existiam crianças sonhando em se tornarem gerentes de projetos de localização quando crescessem. Hoje, diversos cursos e faculdades preparam jovens aspirantes a profissionais de serviços linguísticos para uma carreira em localização (Beninato; Johnson, 2022, p. 4).

Tendo noção dessas questões, o atual tutor do curso (que ingressou em 2017 após a saída da tutora-fundadora), em colaboração com duas ex-presidentes da Babel e uma ex-diretora, apresenta, em um capítulo de livro, a perspectiva de ensino emancipatório da Empresa Júnior (Da Silva *et al.*, 2023). Os autores destacam a ideia de que a gestão da EJ requer reflexões e desenvolvimento de habilidades que ultrapassem a sala de aula e os muros da universidade.

Nesse contexto, a EJ desempenha um papel relevante ao oferecer uma atividade acadêmica prática integrada ao curso. A Empresa Júnior Babel Traduções, associada ao campo de Tradução e Letras, proporciona uma plataforma valiosa para os estudantes desenvolverem suas habilidades, ampliarem suas competências e criarem conexões profissionais significativas assim como Goleman (1999) teoriza. A Babel é mais que uma empresa de tradução; é uma escola que oferece ao estudante um leque de aprendizados que muitas vezes não fazem parte das aulas de um curso de graduação.

Além disso, a Babel Traduções, ao longo dos anos, tem demonstrado uma capacidade de adaptação, ajustando suas estratégias organizacionais para acompanhar as evoluções do mercado de tradução e suas demandas em constante transformação. Isso permite examinar como uma EJ responde às mudanças no ambiente de negócios e como suas estratégias se adaptam para atender às necessidades do mercado, ao mesmo tempo que oferece um ambiente de aprendizado prático para os estudantes.

Em se considerando o papel da Babel no desenvolvimento acadêmico e profissional, cabe aqui citar a experiência desta autora à frente da EJ. Como aluna inexperiente e insegura quanto ao uso da língua ao ingressar no curso, esta autora, em seu primeiro semestre de Curso, não teve coragem de participar do processo seletivo em 2019. No entanto, com a desaceleração das atividades profissionais e

acadêmicas em razão da pandemia em 2020, esta autora buscou outras fontes de conhecimento e aprendizado paralelos ao Curso de Tradução.

A partir da experiência com a Language Busters, uma empresa fictícia de tradução criada como um projeto inovador voltado para treinamento de tradutores iniciantes ou profissionais linguistas em busca de aperfeiçoamento, esta autora começou a mudar um pouco o próprio julgamento como futura tradutora. Foi então que se inscreveu no processo seletivo para a Babel no final de 2020.

Refletindo sobre a formação emancipatória de tradutores, o atual tutor da Babel Traduções propôs a esta autora e outras duas colegas escrever sobre a experiência à frente da EJ (Da Silva *et al.*, 2023). Durante a escrita do trabalho, foi possível evidenciar a experiência e os percalços na EJ, bem como refletir sobre como eles ajudam no entendimento e preparação para entrada no mercado de tradução:

No início do ano de 2021, havia pouca demanda de projetos de tradução. A equipe estava relativamente grande, com cerca de 18 membros, e estávamos com menor demanda de trabalho desde março de 2020 por causa da pandemia. Então, todo mundo queria fazer alguma coisa diferente. Daí surgia ideia de contatar os professores para pegar alguns trabalhos voluntários que fossem diferentes dos trabalhos acadêmicos a que estávamos acostumados. Surgiram alguns projetos bem legais, como: o vídeo instrucional sobre a nossa empresa, com gravação, edição e legendagem dos próprios membros da Babel; o projeto de revisão de artigos da área da psicologia com a Professora Silvana de Jesus; e a tradução do livro *The General Theory of the Translation Company*, de Renato Beninato e Tucker Johnson. O referido livro ensejou um projeto de grande extensão, com 48.210 palavras, distribuídas entre quatro tradutores. Embora o prazo inicial tenha sido razoável, cerca de seis meses, tive de lidar com diversas intercorrências na equipe: alguns não fizeram ou não terminaram dentro dos prazos, por mais que houvesse cobranças. A fase inicial contava com um prazo 30 dias para a leitura do livro, enquanto eu fazia a formatação e a divisão inicial do projeto (Da Silva *et al.*, 2023, p. 118-119).

O processo de gestão de tradução de um livro proporcionou valiosas lições sobre as habilidades necessárias para um tradutor. Além das competências técnicas de tradução, percebeu-se a importância das *soft skills*<sup>2</sup>, como comunicação e resolução de conflitos. Gerenciar projetos de tradução exigiu habilidades de planejamento e coordenação.

Essas lições, frequentemente negligenciadas em sala de aula, são oferecidas por Empresas Juniores, preparando os estudantes para uma carreira na tradução que vai além da simples tradução de texto.

---

<sup>2</sup> Trata-se de habilidades interpessoais e emocionais necessárias para interações eficazes e relacionamentos saudáveis no ambiente de trabalho e na vida cotidiana. Elas complementam as "*hard skills*", que são as competências técnicas e específicas de uma determinada área de atuação.

### CAPÍTULO 3: METODOLOGIA

Esta monografia consiste em um estudo de caso pautado em pesquisa documental e de natureza qualitativa. Para a coleta de dados, buscou-se compilar os regimentos internos e editais de processos seletivos referentes aos períodos de 2012 e 2023, ou seja, o início da EJ até a data de realização desta pesquisa. Para tal, solicitou-se, via *e-mail* e WhatsApp, acesso a esses materiais à atual presidente da Babel, o que ocorreu nos meses de julho e agosto de 2023. O material foi gentilmente cedido de forma digitalizada.

Sublinha-se, contudo, que, no que tange aos anos de 2013, 2018 e 2019, não se obteve acesso aos editais de processos seletivos. Não é possível determinar se não aconteceram processos seletivos nos referidos anos ou se a empresa não conseguiu repassar esses dados por motivos de mudanças que ocorreram durante e após a pandemia. Ademais, essa ausência de processos seletivos pode ter sido motivada por diferentes razões, como ajustes internos, reestruturação organizacional ou outras considerações estratégicas.

Valendo-se do conhecimento interno que esta autora teve como presidente da Babel de junho de 2021 a fevereiro de 2022, cabe apontar que, durante a pandemia, a Babel precisou modificar sua forma procedimental de atuação presencial para *online*, e pode ter ocorrido a falta de digitalização desses documentos. Atualmente, todos os arquivos da empresa são digitalizados e arquivados em um *drive* de *e-mail* da empresa, e os arquivos antigos impressos ficavam sob guarda do presidente em uma sala da UFU. Durante a pandemia, essa sala ficou fechada e pode ter ocorrido o extravio de alguns documentos nessa época.

O processo de análise dos dados obtidos seguiu uma sequência lógica, dividida em duas etapas: a exploração do material e o tratamento dos resultados. Na primeira etapa, a pesquisadora examinou detalhadamente os documentos, a fim de extrair informações relevantes. Na segunda etapa, a pesquisadora buscou compreender o desenvolvimento e adaptação da EJ ao longo dos anos em relação às demandas do mercado de trabalho e ao perfil dos estudantes de tradução.

Realizou-se um mapeamento das informações contidas nesses editais, concentrando-se em aspectos relacionados às competências exigidas pela empresa, a fim de entender como esta atua para preparar o estudante para o mercado de trabalho. O mapeamento das informações contidas nos editais foi realizado de forma

sistemática e criteriosa, com o foco em identificar e analisar aspectos relacionados às competências exigidas pela empresa. Esse processo de mapeamento envolveu as seguintes etapas:

- 1) identificação das competências: identificaram-se as competências específicas mencionadas nos editais. Essas competências podiam ser habilidades técnicas, habilidades comportamentais, conhecimentos específicos ou qualquer outro requisito que a EJ estivesse procurando nos candidatos;
- 2) classificação e categorização: classificaram-se e categorizaram-se os dados de acordo com os tipos de habilidades ou conhecimentos mencionados. Isso ajudou a criar uma estrutura organizada para a análise;
- 3) avaliação da abordagem da EJ: avaliou-se como a EJ buscava preparar os estudantes para o mercado de trabalho. Isso envolveu uma análise das competências em relação às necessidades do mercado e à missão da EJ;
- 4) identificação de tendências e padrões: procurou-se identificar tendências ou padrões comuns nas competências exigidas. Isso poderia incluir a ênfase em determinadas habilidades ou a evolução das competências ao longo do tempo;
- 5) documentação e análise: documentaram-se e analisaram-se as informações obtidas. Isso permitiu que se obtivessem *insights* sobre como a EJ estava contribuindo para a preparação dos estudantes para o mercado de trabalho.

Em resumo, o mapeamento das informações nos editais envolveu a identificação e classificação das competências, avaliação da abordagem, identificação de tendências e documentação das informações. A etapa de mapeamento

[...] representa um período de investigação informal e relativamente livre, no qual o pesquisador procura obter, tanto quanto possível, entendimento dos fatores que exercem influência na situação que constitui o objeto de pesquisa. Constitui, portanto, uma etapa cujo objetivo é o de descobrir o que as variáveis significativas parecem ser na situação e que tipos de instrumentos podem ser usados para obter as medidas necessárias ao estudo final (Gil, 2002, p. 130).

Durante a realização desse processo de análise e levantamentos dos conteúdos dos editais, cumpriram-se duas etapas da técnica de análise de conteúdo

de Bardin (2002). A primeira se constituiu como a pré-análise, em que se realizaram, nesta ordem:

- 1) leitura flutuante: realizou-se uma passagem rápida pelo conteúdo dos documentos, com o objetivo de obter uma visão geral do material;
- 2) escolha dos documentos: selecionaram-se os documentos relevantes para a pesquisa;
- 3) reformulações de objetivos e hipóteses: com base na leitura inicial dos documentos, reformularam-se os objetivos e hipóteses da pesquisa para garantir que estivessem alinhados com o material encontrado;
- 4) formulação de indicadores: definiram-se indicadores e critérios de análise como elementos-chave que seriam usados para avaliar as competências exigidas nos documentos;
- 5) categorização preliminar: categorizaram-se as informações encontradas nos documentos de forma preliminar, o que ajudou a organizar os dados para análise posterior;
- 6) preparação dos documentos para análise: prepararam-se os documentos selecionados para análise, por meio da digitalização (quando necessário) e formatação dos textos de maneira a facilitar a pesquisa.

Essas etapas de pré-análise permitiram estabelecer uma base sólida para a análise posterior dos documentos. Assim, identificaram-se os documentos apropriados, ajustaram-se os objetivos da pesquisa e definiram-se indicadores para a análise das competências exigidas pela EJ nos processos seletivos.

Em seguida, procedeu-se à exploração do material, que teve por objetivo a categorização de processos no estudo (no caso, as funções dispostas nos regimentos e as competências exigidas nos editais de processo seletivo). Para tal, realizaram-se, nesta ordem:

- 1) identificação das funções e competências: realizou-se uma leitura dos regimentos internos e os editais de processo seletivo para identificar as funções (no caso dos regimentos) e as competências (nos editais) mencionadas;
- 2) categorização preliminar: categorizaram-se os dados preliminarmente, agrupando itens semelhantes;
- 3) revisão e refinamento: revisaram-se as categorias, a fim de assegurar que

fossem mutuamente exclusivas e abrangentes. Em outras palavras, todas as funções e competências deveriam se encaixar em uma categoria sem sobreposições;

- 4) codificação das categorias: codificou-se cada categoria com um rótulo ou nome significativo que representasse o conjunto de funções ou competências agrupadas nela;
- 5) documento de referência: para facilitar a análise e futuras referências, tabulou-se um documento de referência listando todas as categorias, suas descrições e os trechos dos regimentos internos e editais de processo seletivo associados a cada categoria.

Essa etapa de exploração do material permitiu criar uma estrutura que balizasse a análise e comparação das funções e competências exigidas pela EJ. A categorização permitiu identificar padrões e tendências nas práticas da empresa em relação à formação e preparação dos estudantes, e isso serviu como base para as análises subsequentes.

Em seguida, buscou-se tratar e interpretar os dados coletados. Para fins didáticos, procedeu-se à análise a partir de grupos predefinidos na etapa de exploração do material, a saber: apresentação e missão; pré-requisitos e vagas; processo seletivo, benefícios da empresa; e regimento interno.

Os grupos foram definidos com base em categorias que abrangem diferentes aspectos dos documentos analisados. A escolha dessas categorias visou organizar e direcionar a análise de maneira mais eficiente, facilitando a compreensão e interpretação dos dados coletados. Cada grupo representou uma dimensão específica dos documentos. Essa abordagem estruturada permitiu uma análise mais aprofundada e uma comparação sistemática entre os diferentes aspectos dos documentos.

Vale apontar que o método de pesquisa escolhido, a análise de conteúdo, consiste em

[...] um *conjunto de técnicas de análise das comunicações*. Não se trata de um instrumento, mas de um leque de apetrechos; ou, com maior rigor, será um único instrumento, mas marcado por uma grande disparidade de formas e adaptável a um campo de aplicação muito vasto: as comunicações. [...] a análise de conteúdo aparece como um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objectivos de descrição do conteúdo das mensagens (Bardin, 2011, p. 31/38).

Para esta parte da pesquisa, optou-se por analisar os dados de forma qualitativa, realizando-se uma análise semântica. O foco principal desse procedimento metodológico incidiu na exploração qualitativa dos dados presentes nos regimentos internos e editais da Empresa Júnior Babel Traduções.

Ao seguir os procedimentos sistemáticos preconizados por Bardin (2011), este estudo procurou proporcionar uma análise aprofundada do conteúdo desses documentos, permitindo a identificação de tendências, evoluções e práticas adotadas ao longo do tempo pela empresa em questão. Buscou-se, então, compreender o significado dos dados, identificando palavras-chave, conceitos e padrões de significado em cada tópico do edital.

Para tal, buscou-se construir um *corpus*<sup>3</sup> que cumprisse às seguintes regras:

- exaustividade: abranger uma ampla variedade de dados relacionados ao tema da pesquisa, com o objetivo de considerar diferentes perspectivas, contextos e situações;
- representatividade: refletir de forma precisa e equitativa a diversidade de dados relacionados ao tema da pesquisa;
- homogeneidade: garantir a consistência dos dados no *corpus*; e
- pertinência: incluir somente dados que são relevantes para o objetivo da pesquisa (e.g., em se tratando dos editais, identificaram-se como pertinentes apenas os tópicos “apresentação”, “missão”, “vagas”, “processo seletivo”, “benefícios da empresa”).

O próximo capítulo deste estudo dedica-se a analisar os dados coletados e a discutir suas implicações.

---

<sup>3</sup> Refere-se a uma coleção sistemática de textos, amostras de linguagem falada, ou outros tipos de dados linguísticos. Essas coleções de dados são compiladas para fins de estudo e análise, com o objetivo de investigar padrões, tendências e características da linguagem.

## CAPÍTULO 4: ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A virada do século XXI vem marcada por uma constante transformação tecnológica, principalmente com a aderência ao uso das redes sociais e o desenvolvimento de aparelhos cada vez mais compactos que nos mantêm virtualmente conectados em tempo real. Essas mudanças tecnológicas impactam profundamente não somente a geração Z, mas também as gerações anteriores, que precisam se adaptar à conectividade do mundo virtual e à velocidade das informações na palma da mão.

As carreiras também evoluem e se adaptam, o que também pode implicar incertezas e inseguranças para os profissionais (BUSCH, 2020). Esses sentimentos em relação ao que está por vir é uma realidade comum para muitas pessoas, as quais experienciam ansiedade e estresse. Nesse contexto, lidar com a incerteza é uma habilidade que pode ser desenvolvida ao longo da vida, ajudando a promover um bem-estar mental mais equilibrado.

A análise comparativa dos primeiros editais em relação aos últimos revela algumas mudanças significativas e variações nas etapas dos processos seletivos oferecidos pela Babel Traduções ao longo dos anos. Para dar início à fase de discussões, pontuam-se aqui as principais diferenças observadas nas categorias elencadas no *corpus*.

### 4.1 Apresentação e Missão

Inicialmente, os editais destacavam a Babel Traduções como uma associação civil sem fins lucrativos, cujo propósito era executar atividades de tradução e revisão, além de promover cursos e eventos para capacitar estudantes. A ênfase residia principalmente na aplicação prática dos conhecimentos teóricos e no desenvolvimento de habilidades de tradução e revisão (cf. Quadro 1).

Quadro 1: Apresentação e missão dos editais, 2012

Edital	Apresentação	Missão
01/2012	A Babel Traduções é uma associação civil sem fins lucrativos, constituída por alunos da graduação, que tem por finalidade realizar trabalhos de tradução e revisão, além de promover cursos e eventos com o objetivo de capacitar os estudantes do Curso de Tradução para o mercado de trabalho [...]. Contribui também para o desenvolvimento da cultura empresarial, valorizando o empreendedorismo como opção de carreira. É uma ótima maneira de se preparar para atender as expectativas reais esperadas de um Tradutor [...]	Oferecer serviços de tradução e revisão de textos com vistas a desenvolver um trabalho de qualidade junto aos nossos clientes e, ao mesmo tempo, proporcionar a oportunidade de desenvolver e praticar o que é aprendido em sala de aula. Além disso, a Babel Traduções lhes daria a oportunidade de conhecer o mercado de trabalho ainda durante o curso.
02/2012	A Babel Traduções é uma associação civil sem fins lucrativos, constituída por alunos da graduação, que tem por finalidade realizar trabalhos de tradução e revisão de textos [...] Contribui também para o desenvolvimento da cultura empresarial, valorizando o empreendedorismo como opção de carreira... uma ótima maneira de se preparar para atender às expectativas reais de um tradutor [...]	Oferecer serviços de tradução e revisão de textos com vistas a desenvolver um trabalho de qualidade junto aos nossos clientes e, ao mesmo tempo, proporcionar a oportunidade de desenvolver e praticar o que é aprendido em sala de aula. Além disso, a Babel Traduções oferece a oportunidade de conhecer o mercado de trabalho ainda durante o curso.

Fonte: a autora.

Contudo, de 2021 a 2023, emerge uma ampliação do escopo das atividades (cf. Quadro 2). Além de tradução e revisão, a Empresa passa a engajar-se em serviços linguísticos mais abrangentes, como legendagem e localização. Essa expansão reflete uma maior adaptação à dinâmica do mercado e às necessidades dos clientes contemporâneos, apontando para uma busca por inovação e diversificação, ao mesmo tempo que atende aos diversos desejos profissionais dos alunos. Trata-se de um resultado que coaduna com Campos *et al.* (2014, p. 457), segundo os quais

a diversidade e a complexidade das competências demandadas no mundo do trabalho, entre elas as predominantemente cognitivas e psicomotoras (como as técnicas específicas da formação, e comunicação oral e escrita efetiva) e as de cunho afetivo, revelando atitudes e valores pessoais relacionados ao trabalho (como pró-atividade, liderança, orientação e gestão de conflitos, comprometimento com resultados e acordos). Essas competências seriam desenvolvidas pelos empresários juniores ao realizar seus projetos e executar suas tarefas, destacando o papel complementar das EJs na formação profissional de estudantes universitários.

Outro ponto de destaque é a crescente ênfase no desenvolvimento de habilidades de gestão e cultura empresarial.

Quadro 2: Apresentação e missão dos editais, 2021-2022 e 2023

Edital	Apresentação	Missão
01/ 2021, 01/ 2022, 02/ 2022	A Babel Traduções é uma associação civil sem fins lucrativos, composta e gerida por alunos dos cursos de Tradução e Letras da Universidade Federal de Uberlândia [...] Contribui também para o desenvolvimento da cultura empresarial, valorizando o empreendedorismo como opção de carreira [...] uma ótima maneira de se preparar para o mercado profissional [...]	Nossa missão é oferecer, com qualidade, serviços de tradução e revisão de textos aos nossos clientes e, ao mesmo tempo, proporcionar a oportunidade de desenvolver e praticar o que é aprendido em sala de aula, preparando os alunos para a vida profissional.
01/ 2023	A Babel Traduções é uma associação civil sem fins lucrativos, composta e gerida por alunos dos cursos de Tradução e Letras da Universidade Federal de Uberlândia [...] Contribui também para o desenvolvimento da cultura empresarial, valorizando o empreendedorismo como opção de carreira... uma ótima maneira de se preparar para o mercado profissional [...] <i>slogan</i> "Construindo pontes, ampliando horizontes."	Nossa missão é oferecer, com qualidade, serviços de tradução e revisão de textos aos nossos clientes e, ao mesmo tempo, proporcionar a oportunidade de desenvolver e praticar o que é aprendido em sala de aula, preparando os alunos para a vida profissional.

Fonte: a autora.

O edital mais recente, lançado em 2023, enfatiza a importância de competências como gestão terminológica, de projetos, de *marketing*, financeira e de pessoas. De acordo com Beninatto e Tucker (2017, p. 29), as Empresas Compradoras de Serviços Linguísticos (ECSL)

começaram a pedir serviços mais complexos, como gerenciamento e organização de projetos, o que estava fora do escopo de atuação da maioria dos PSLs (Prestadores de Serviços Linguísticos). Assim, a indústria evoluiu para suprir essas necessidades. Alguns PSLs escolheram continuar como *freelancers* individuais; outros optaram por crescer junto a seus clientes [...]

Essa mudança de perspectiva ressalta a compreensão de que os membros da EJ não só necessitam de competências linguísticas, mas também de capacidades gerenciais para prosperar em um ambiente profissional cada vez mais complexo (Beninatto; Tucker, 2022).

#### 4.2 Pré-requisitos e Vagas

Nos primeiros editais, a principal exigência era que o candidato estivesse matriculado no Curso de Tradução, sem especificar um período específico do Curso,

o que indicava uma abordagem flexível em relação à fase curricular em que o estudante se encontrava. A partir de 2020, observa-se uma maior flexibilização dos pré-requisitos com a inclusão da possibilidade de ser um aluno dos Cursos de Letras (Português, Francês, Inglês, Espanhol e Língua Portuguesa com Domínio de Libras). Essas mudanças são apresentadas no Quadro 3.

Quadro 3: Pré-requisitos e vagas, 2012-2023

<b>Edital</b>	<b>Pré-requisitos</b>	<b>Vagas</b>
01/2012, 02/2012, 01/2014, 01/2015, 01/2016	Estar regularmente matriculado em qualquer período do curso de Tradução.	Variável
01/2017	Estar regularmente matriculado no curso de Tradução da Universidade Federal de Uberlândia.	Variável
02/2020	Estar regularmente matriculado nos cursos de Tradução ou Letras da Universidade Federal de Uberlândia. Ter 12 horas semanais disponíveis.	Variável
01/2021	Estar regularmente matriculado nos cursos de Tradução ou Letras do Instituto de Letras e Linguística da UFU. Ter 12 horas semanais disponíveis.	8
01/2022, 02/2022	Estar regularmente matriculado nos cursos de Tradução ou Letras da UFU. Ter 12 horas semanais disponíveis.	10 (cada)
01/2023	Estar regularmente matriculado nos cursos de Tradução ou Letras da UFU. Ter 12 horas semanais disponíveis. Não é necessário ter experiência anterior.	10

Fonte: a autora.

Outra modificação significativa ocorreu em 2020, quando se incluiu o pré-requisito de dedicação de 12 horas por semana às atividades da Empresa Júnior, carga horária essa não especificada na Resolução nº 04/2017 do Conselho de Extensão, Cultura e Assuntos Estudantis. Essa mudança representa uma evolução nas expectativas em relação ao engajamento dos membros da EJ, refletindo a crescente demanda por envolvimento ativo e comprometimento com as atividades da organização. Essa mudança também destaca a importância da participação ativa dos estudantes para o aprimoramento de suas habilidades práticas e para a sua preparação para o mercado de trabalho.

A mais recente mudança significativa reside na inclusão de critérios de diversidade. A partir de 2021, os editais passam a reservar vagas para autodeclarados pretos, pardos ou indígenas, bem como pessoas com deficiência.

Essa inclusão demonstra um esforço da organização em promover a equidade e a representatividade, alinhando-se com tendências atuais de inclusão social. É o que rege, por exemplo, a Lei nº 12.711 de 29 de agosto de 2012, conhecida como Lei de Cotas.

#### 4.3 Processo Seletivo

Os processos seletivos nos primeiros editais consistiam principalmente em prova escrita, dinâmica em grupo, entrevista e análise de documentos. Algumas edições incluíram a etapa "dinâmica em grupo", indicando um foco na interação e colaboração entre os candidatos. Em alguns editais, houve ainda a inclusão do "Teste MBTI" (do inglês, Myers-Briggs Type Indicator) como parte do processo. Trata-se de um teste desenvolvido nos anos de 1940 com base na teoria dos tipos psicológicos de Carl Jung; é amplamente utilizado no Brasil para avaliar a personalidade e o perfil profissional dos candidatos (Couto *et al.*, 2016).

Quadro 4: Processos seletivos, 2012-2023

Edital	Nº de etapas	Etapas do processo
01/2012	4 etapas	1. Prova escrita (tradução e revisão) 2. Dinâmica em grupo 3. Entrevista sobre Empresas Juniores e MEJ 4. Análise de documentos
01/2016	3 etapas	1. Teste MBTI e prova escrita 2. Entrevista sobre Empresas Juniores e MEJ 3. Análise de documentos
01/2017	4 etapas	1. Teste MBTI 2. Prova escrita (tradução, revisão e versão) 3. Entrevista sobre MEJ e perfil profissional 4. Análise de documentos
02/2020	3 etapas	1. Análise de documentos 2. Entrevista sobre perfil profissional 3. Prova escrita (tradução, revisão e versão)
02/2022	2 etapas	1. Análise de documentos e currículo 2. Entrevista sobre perfil profissional
01/2023	2 etapas	1. Análise de documentos e currículo 2. Entrevista sobre perfil profissional

Fonte: a autora.

Porém, a partir de 2022, houve uma simplificação das etapas do processo seletivo da Babel, passando a haver somente análise de documentação e entrevista. O Quadro 4 fornece um panorama desses processos seletivos.

Além disso, a prova escrita, que originalmente se concentrava na língua inglesa, foi expandida para incluir tradução direta, tradução inversa e revisão em diferentes línguas estrangeiras, demonstrando uma maior abertura a estudantes de Cursos de Letras. Esse resultado reflete as mudanças na abordagem da seleção de novos membros da EJ e ressalta a importância de diversificar as habilidades linguísticas necessárias para os participantes da organização.

#### 4.4 Benefícios da Empresa

Os benefícios oferecidos pela Empresa não eram claramente detalhados nos primeiros editais, o que dificulta a comparação direta. Não foram mencionados treinamentos específicos ou outros benefícios além do certificado de horas complementares para o candidato que fosse aprovado e cumprisse os requisitos do processo seletivo.

A partir de 2021, os editais começaram a detalhar uma variedade de benefícios oferecidos aos membros, como certificados de participação, treinamento certificado em ferramentas de gestão e apoio à tradução, acesso a grupos de estudos, oportunidades de proposição de projetos, acesso a tecnologias de tradução, dentre outros. Essas bonificações em forma de capacitações servem tanto para reconhecer o trabalho dos membros participantes quanto para, de certa forma, compensar pela impossibilidade de recebimento de salário, já que o trabalho na EJ se dá, por lei, em caráter voluntário (BRASIL, 2016).

O reconhecimento através de gratificações é algo que apraz a geração Z. De acordo com a pesquisa realizada por Faria (2016, p.42)

Ficou evidente que os jovens desse primeiro momento de inserção da Geração Z no ambiente de trabalho estão procura[ndo] organizações que promovam seu desenvolvimento em prol do crescimento na organização e buscam líderes e gestores capacitados para auxiliá-los em tal desenvolvimento. Aliada a essa expectativa de crescimento, estão a promoção e o incentivo financeiro como formas de motivações para permanecerem em uma organização.

Esses incentivos podem abranger uma variedade de benefícios, como promoções e descontos em cursos, muitas vezes vinculados ao alcance de metas estabelecidas. Além disso, a organização de eventos descontraídos, como *happy hours* ocasionais, contribui para a integração dos membros com seus colegas de equipe.

Alguns benefícios, como a "*job rotation*",<sup>4</sup> acesso a memórias de tradução exclusivas e parcerias com outras Empresas Juniores, foram destacados nos editais de 2022 e 2023. Houve uma ênfase maior no desenvolvimento profissional e na integração dos membros com a Empresa, bem como outras iniciativas para deixar os membros mais satisfeitos e se sentirem mais motivados a exercerem suas atividades (cf. Barros *et al.*, 2017). Trata-se de uma forma de melhorar o relacionamento com o trabalho e, ao mesmo tempo, aumentar a motivação diária e o engajamento dos membros.

#### 4.5 Regimento Interno

O Regimento Interno da Babel Traduções dos anos 2011-2018 detalha as funções de cada Diretor da Diretoria Executiva, enquanto o Regimento Interno 2019-2022 fornece competências gerais para a Diretoria Executiva (cf. Quadro 5). Parece uma mudança mínima de nomenclatura, mas atualizar a formatação e deixar mais claro o papel de cada dirigente é um avanço importante dentro de uma empresa, pois demonstra que está preocupada em manter um grau maior de profissionalismo e seriedade perante o mercado de trabalho (Da Silva *et al.*, 2023; Beninatto; Tucker, 2022).

Outra mudança importante foi o da duração dos mandatos da Diretoria Executiva, que era de no mínimo dois semestres letivos, mas passou para um semestre letivo, com a possibilidade de reeleição. Considerando que a Empresa Júnior tem uma alta rotatividade de entrada e saída de membros, é importante dar mais abertura para que os membros possam escolher se querem se especializar mais em uma função ou se preferem conhecer e aprender um pouco sobre o trabalho de cada Diretoria. Em outras palavras, essa mudança é significativa, pois o novo formato de um semestre letivo com possibilidade de reeleição oferece aos membros mais flexibilidade para escolher se desejam se especializar em uma função ou experimentar várias áreas dentro da Empresa.

---

<sup>4</sup> A "*job rotation*", também conhecida como rotação de trabalho (Martins *et al.*, 2021), é uma prática empregada no contexto organizacional que visa promover o rodízio de tarefas e setores entre colaboradores de uma mesma empresa. Ela envolve o direcionamento de funcionários para diferentes áreas ou funções, geralmente do mesmo nível, por um período determinado, com o propósito de ampliar seu conjunto de habilidades e conhecimentos. Além disso, a *job rotation* tem como objetivo revitalizar a motivação dos colaboradores, uma vez que eles se engajam em novas rotinas e desafios.

Quadro 5: Aspectos dos Regimentos Internos 2011-2018 e 2019-2022

<b>Aspecto</b>	<b>2011-2018</b>	<b>2019-2022</b>
Elegibilidade dos membros	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Matriculado no curso de Tradução na UFU</li> <li>– Entre o 1º e o 7º período</li> <li>– Disponibilidade de 12 horas semanais- Interesse em projetos da Babel Traduções</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Matriculado em cursos do ILEEL da UFU</li> <li>– Aprovado em processo seletivo</li> <li>– Residente em Uberlândia ou adjacências</li> <li>– Disponibilidade de 12 horas semanais</li> <li>– Interesse em projetos da Babel Traduções</li> </ul>
Processo de admissão	Por processo seletivo ou nomeação	Por processo seletivo, com prova escrita e outras etapas se necessário
Critério de seleção dos candidatos	Escolha pelo Diretor de Projetos	Processo seletivo com Edital divulgado nas mídias sociais e no ILEEL
Categorias de associados	Membro Efetivo, Trainee, Honorário, Orientador	Trainee, Membro Efetivo, Honorário, Orientador
Direitos dos associados	Candidatar-se a cargos, participar e votar em Assembleias, propor medidas, fazer parte de comissões, solicitar informações, solicitar licenciamento, retirar-se da associação	Candidatar-se a cargos, participar e votar em Assembleias, convocar Assembleias, propor medidas, fazer parte de comissões, solicitar informações, solicitar licenciamento, retirar-se da associação
Deveres dos associados	Conhecer e cumprir o Regimento Interno e Estatuto, exercer atribuições e/ou cargos designados, informar descumprimentos, zelar pelo patrimônio, comparecer a reuniões e Assembleias, não tomar posição pública política/religiosa	Conhecer e cumprir o Regimento Interno e Estatuto, exercer atribuições e/ou cargos designados, informar descumprimentos, zelar pelo patrimônio, comparecer a plantões e reuniões
Troca de gestão	Não mencionado	Processo de indicação e aprovação dos diretores da gestão seguinte, com sabatina aberta
Vacância de cargo eletivo	Compete ao Diretor-Presidente assumir funções	Eleição de substituto pela Diretoria Executiva, renúncia feita mediante comunicação escrita
Disposições gerais	Gravidade das faltas julgada caso a caso, hierarquia de penalidades definida	Autonomia para diretores emitirem portarias, tomada de decisões em reunião da Diretoria Executiva

Fonte: a autora.

Um terceiro fator importante a ser considerado é entender que a geração Z vive em uma busca constante pela realização pessoal e profissional, o que a diferencia e caracteriza de forma única. De acordo com Faria (2016, p. 36), a geração Z “busca certificar-se de que os valores da empresa estão alinhados aos seus próprios valores”.

Para a geração Z, desempenhar um papel significativo na organização, na sociedade e no mundo em geral é fundamental, bem como o desejo de promover mudanças, adquirir novos conhecimentos e inovar. De acordo com Facco *et al*, (2016, p.104),

além de fazer o que gosta, é muito importante sentir a sensação de realização, de cumprir o que deseja para alcance do sucesso. O sucesso da carreira de atuação da geração Z pode estar relacionado a características como a sua criatividade, agilidade e seu autoconhecimento.

A despeito das mudanças, ambos os Regimentos Internos mencionam a necessidade de estabelecer metas e planejamentos financeiros para o próximo exercício. Ademais, ambos qualificam o Diretor da Presidência ou o Diretor-Presidente como responsável pela representação judicial da EJ.

#### 4.6 Avaliação dos Resultados

Como mencionado na Introdução, toda EJ está regulamentada pela Lei nº 13.267, de 06 de abril de 2016, que “regulamenta a criação e organização das Empresas Juniores no âmbito das Instituições de Ensino Superior”. A composição de membros para funcionamento da Babel se pauta pelo artigo 7º da Resolução nº 14/2020, do Conselho de Extensão, Cultura e Assuntos Estudantis (PROEXC) da UFU:

Art. 7º Os(As) estudantes dos cursos de graduação são os(as) responsáveis por propor a criação de Empresas Juniores ao Conselho da Unidade Acadêmica.

A seleção/admissão de novos membros nas EJs é uma prática suscetível a uma elevada taxa de rotatividade, uma vez que, por se tratar de uma empresa cuja natureza está voltada para a promoção do aprendizado durante o transcurso do período acadêmico, a rotatividade deve ser interpretada como uma característica intrínseca a esse tipo de entidade organizacional, alinhando-se plenamente ao seu propósito.

Esse contexto evidencia a necessidade de abordagens mais flexíveis para permitir que os membros escolham se desejam se especializar em uma função específica ou preferem adquirir conhecimento sobre diversas áreas de atuação. Tais abordagens se alinham com as expectativas da geração Z, que valoriza a escuta e compreensão de seus anseios, como indicado por um estudo da Micropower (2020). Na Babel Traduções, os membros efetivos, permanecendo pelo prazo de um a quatro semestres letivos, recebem, além do aprendizado, uma certificação de cumprimento de parte das atividades extracurriculares normalmente exigidas nos cursos de

graduação nas universidades. Esse é o caso do Projeto Político Pedagógico do Curso de Tradução (2009, p. 33):

3. Núcleo de Formação Acadêmico-Científico-Cultural: As atividades acadêmicas curriculares integram a estrutura curricular do Curso de Letras, com carga horária de 200h.<sup>5</sup> . Incluem a participação de alunos em eventos de natureza social, cultural artística, científica e tecnológica, tanto no âmbito da Tradução, de modo geral, quanto no âmbito de sua preparação ética, estética e humanística. O elenco das Atividades Complementares previstas neste Projeto Pedagógico está dividido em quatro grupos: (1) Atividades de Ensino, Pesquisa, Extensão e Representação Estudantil (incluindo-se as disciplinas facultativas); (2) Atividades de Caráter Científico e de Divulgação Científica; (3) Atividades de Caráter Artístico e Cultural; (4) Atividades de Caráter Técnico.

No entanto, não há nenhum impeditivo caso o aluno queira permanecer na Babel por tempo superior aos quatro semestres letivos, a depender de seu próprio interesse. Essa prática pode até tornar-se mais constante, com a instituição do membro *trainee* no Regimento Interno mais recente (2021, art. 20), pois, apesar de não receber certificação por horas de atividade, o membro *trainee* recebe certificado por horas de tradução, o que lhe garante um bom início de portfólio para ingressar no mercado de trabalho.

Art. 20 São categorias de associados:

- a. Trainee: Estudante aprovado no Processo Seletivo da Babel Traduções, podendo ou não ser promovido a Membro Efetivo após 1 (um) mês de experiência;
- b. Membro Efetivo: Estudante que preenche os requisitos do Art. 8º, podendo exercer funções em qualquer diretoria (denominado: Assessor) e/ou assumir uma delas (denominado: Diretor);
- c. Membro Honorário: Pessoa física ou jurídica que presta serviços à Babel Traduções;
- d. Membro Orientador: Docente da Universidade Federal de Uberlândia que oriente os membros da Babel Traduções

Outrossim, identifica-se uma mudança importante nas práticas de seleção. Houve uma transição de dinâmicas em grupo e valorização da interação social para uma abordagem que prioriza a avaliação técnica, profissional e linguística dos candidatos. Essa mudança permite ainda que o candidato possa escolher entre participar como membro da gestão da empresa ou atuar como tradutor *freelancer* na EJ.

---

<sup>5</sup> A Resolução CONGRAD nº 23/2009 instituiu que as atividades acadêmicas seriam de 200h no Curso de Tradução. A Resolução CONGRAD nº 16/2015 alterou o quantitativo de horas de atividades acadêmicas no referido Curso para 248h.

Esse movimento é acompanhado ainda por uma maior estruturação e detalhamento dos benefícios oferecidos aos membros selecionados. Essas mudanças indicam uma adaptação às necessidades da geração Z, que valoriza a competência profissional e que se engaja mais quando percebe benefícios tangíveis e bem definidos. Essa perspectiva coaduna com Barros *et al.* (2017, p. 04), segundo quem

[n]o contexto das Ejs brasileiras, além da precedência à motivação, também deve ser observada a satisfação dos funcionários, visto que altos níveis de satisfação podem gerar alta motivação.

Já a análise comparativa dos tópicos de apresentação e missão presentes nos editais da Babel Traduções mostra que havia uma ênfase inicial em atividades de tradução e revisão. Contudo, a empresa ampliou a variedade de serviços que oferece para atender às necessidades do mercado atual.

Figura 2: Atividades de apoio



Fonte: Beninatto; Johnson, 2022, p. 119.

Beninatto e Tucker (2022, p. 119) afirmam que “as empresas variam em porte, localização, idiomas, serviços e em muitos outros aspectos”. Porém, de uma forma geral, elas necessitam de algumas atividades de apoio para manter o seu bom funcionamento. Consoante os autores, uma empresa de tradução altamente funcional

possui sete principais atividades de apoio que mantêm o seu bom desenvolvimento (cf. Figura 2).

Pode-se notar que a Babel Traduções está cada vez mais incorporando habilidades de gestão e promovendo o empreendedorismo, o que sugere que está adotando uma abordagem mais assertiva/proativa na preparação dos estudantes para a sua inserção profissional no mercado de trabalho, cumprindo com a finalidade da existência das empresas Juniores na universidade. Tais alterações refletem a adaptação da Babel Traduções às dinâmicas mutáveis do mercado de trabalho e às demandas dos clientes, bem como sua constante busca por excelência na formação e no fornecimento de serviços linguísticos.

Ao se compararem os tópicos de "Apresentação" e "Missão" dos editais de processos seletivos da Babel Traduções, percebe-se que, embora haja algumas variações nas palavras e na estrutura, os conceitos gerais e os objetivos permanecem consistentes. A missão principal é oferecer serviços de qualidade aos clientes, destacando o fornecimento de serviços de tradução e revisão de alta qualidade ao mesmo tempo que se disponibiliza uma oportunidade de desenvolvimento profissional aos membros da Babel Traduções.

Percebe-se que os editais e os Regimentos Internos possuem algumas diretrizes mais fixas, ou seja, que não se alteram ao longo dos anos. Essa homogeneidade é um cumprimento das exigências do Capítulo III, artigos 14 e 15 e parágrafos únicos da Resolução nº 14/2020:

### CAPÍTULO III DA COMPOSIÇÃO E DA ESTRUTURA DAS EJ

Art. 14. Poderá ser integrante de uma Empresa Júnior criada na UFU todo(a) estudante regularmente matriculado(a) em um dos cursos de graduação oferecidos pela(s) respectiva(s) Unidade(s) Acadêmica(s) a(às) qual(is) a Empresa Júnior estiver vinculada, e que tenha sido selecionado(a) em edital para este fim, por meio da assinatura de termo de voluntariado.

Parágrafo único. Os(As) integrantes que concluírem a graduação deixarão de pertencer à Empresa Júnior, podendo os(as) ex-integrantes interessados(as) atuarem junto à Empresa Júnior como profissionais especializados, na condição de voluntários(as).

Art. 15. A estrutura administrativa de cada Empresa Júnior na UFU comportará, no mínimo;

- I - Assembleia Geral, sendo este seu órgão máximo; e
- II - Diretoria Executiva.

Parágrafo único. É dever comum de todos os órgãos da estrutura administrativa da Empresa Júnior cumprir e fazer cumprir o Estatuto da Empresa.

Esses critérios determinam que todos os estudantes regularmente matriculados em cursos de graduação vinculados à respectiva Unidade Acadêmica podem integrar a Empresa Júnior por meio de seleção, atuando como voluntários. Além disso, a estrutura administrativa deve incluir, no mínimo, uma Assembleia Geral e uma Diretoria Executiva, com o dever de cumprir o Estatuto da Empresa. Essas diretrizes proporcionam um ambiente mais consistente e uniforme para todas as Empresas Juniores na UFU, garantindo a aderência às normas estabelecidas e uma base estável para operação.

Diante do exposto, elencam-se, por fim, algumas das principais mudanças ocorridas na EJ considerando a concepção de mercado de trabalho de tradução para a geração Z, que é aquela que ocupa majoritariamente as vagas de cursos de graduação na atualidade.

Em primeiro lugar, houve uma mudança na ênfase da atividade principal. Nos primeiros editais, a ênfase era mais direcionada para a realização de trabalhos de tradução e revisão, além da promoção de cursos e eventos. Nos últimos editais, a atividade principal da empresa evoluiu para serviços linguísticos mais amplos, incluindo legendagem e localização. Isso sugere uma diversificação das ofertas de serviços ao longo do tempo. De acordo com Facco *et al.* (2016, p. 104), para os indivíduos da geração Z,

além de fazer o que gosta, é muito importante sentir a sensação de realização, de cumprir o que deseja para alcance do sucesso. O sucesso da carreira de atuação da geração Z pode estar relacionado a características como a sua criatividade, agilidade e seu autoconhecimento.

Assim, a oferta de mais serviços linguísticos amplia o leque de possibilidades que os indivíduos da geração Z têm para expandir sua criatividade e buscar novas soluções para os desafios presentes na carreira de tradução.

Em segundo lugar, houve uma expansão da cultura empresarial. Ao longo dos anos, os editais começaram a enfatizar cada vez mais o desenvolvimento da cultura empresarial e o valor do empreendedorismo como uma opção de carreira (cf. Da Silva *et al.*, 2023). Essa mudança indica um reconhecimento crescente da importância de preparar os estudantes não apenas como tradutores, mas também como profissionais de negócios (Da Silva *et al.*, 2023).

Os processos seletivos da Babel Traduções passaram por uma transformação significativa, indo além das avaliações tradicionais de currículo e entrevistas. Além disso, a empresa oferece treinamentos certificados, grupos de estudos e acesso a

tecnologias de apoio à tradução. Essa abordagem mais abrangente propicia aos membros aprimorarem não somente as habilidades linguísticas, mas também as habilidades técnicas e a capacidade de aprendizado contínuo dos candidatos.

Essas mudanças se alinham com um dos anseios que a geração Z busca numa carreira profissional. De acordo com Faria (2016, p. 40)

essa geração busca estar se aprimorando sempre, visto que entende que o mercado se torna mais competitivo com o passar do tempo, além de corroborar a classificação de Tapscott (2010), que diz que a Geração Z tem perfil investigador e está sempre em busca de mais conhecimento (Perfil escrutínio).

A geração Z valoriza também a independência e a liberdade de expressão e de escolha. De acordo com Faria (2016, p. 20), os membros dessa geração “buscam escolher o local e o setor em que deseja trabalhar valendo-se da tecnologia para fugir de regras de um ambiente tradicional de trabalho”. Essa característica mostra a importância da independência e autonomia da geração Z quando comparada com gerações anteriores, que seguiam um modelo mais engessado e burocrático de divisão das tarefas e formas de gerenciar verticalizada.

Em terceiro lugar, houve, nos últimos editais, um enfoque no desenvolvimento de habilidades de gestão, como gestão terminológica, de projetos, de *marketing*, financeira e de pessoas. Isso destaca uma abordagem mais holística para a formação dos membros, preparando-os não apenas como linguistas, mas também como gestores competentes (Da Silva *et al.*, 2023).

A abordagem mais técnica e centrada no desenvolvimento profissional adotada nos processos seletivos da Babel Traduções pode ter um impacto positivo sobre os candidatos da geração Z. Além disso, a oferta de treinamentos certificados e acesso a tecnologias de apoio à tradução ressoa com o desejo dessa geração por aprendizado contínuo e desenvolvimento (Dorsey; Villa, 2021).

Em quarto lugar, a geração Z valoriza o aprendizado contínuo e o desenvolvimento profissional, e a oferta de cursos e eventos pode ser atraente para aqueles que desejam manter-se atualizados, fazendo com que se sintam reconhecidos e valorizados. De acordo com Micropower (2020), para a geração Z o trabalho é, para além de uma atividade laboral, uma experiência. Quando os jovens percebem que as oportunidades de progresso são limitadas em um ambiente, é comum que busquem alternativas para seu desenvolvimento.

Portanto, para manter seu engajamento, é valioso criar planos de carreira personalizados que levem em consideração as particularidades de cada indivíduo. Cada profissional deve ter um planejamento adaptado, levando em conta suas experiências pessoais e seu nível de conhecimento. Dessa forma, os jovens se sentirão capacitados a usar esses fatores a seu favor, impulsionando seu crescimento profissional de forma mais rápida e eficaz (Faria, 2016; Barros, 2017).

Em quinto lugar, em termos de preparação para o mercado profissional, todos os editais enfatizam a importância de preparar os membros para o mercado profissional, oferecendo a oportunidade de aplicar o conhecimento teórico em situações práticas. Essa ênfase persistente sugere um compromisso contínuo em desenvolver habilidades relevantes para a carreira dos membros. A geração Z pode valorizar a preparação sólida para garantir uma transição suave para o mercado de trabalho (Facco *et al.*, 2016; Faria, 2016)

De acordo com Facco *et al.* (2016), para a geração Z, alcançar sucesso em suas carreiras vai além de simplesmente fazer o que gostam. É fundamental experimentar uma sensação de estar realizado, de atingir seus objetivos e metas. A realização na carreira dessa geração está intimamente ligada a qualidades como criatividade, capacidade de adaptação e um profundo entendimento de si.

Em sexto lugar, houve uma evolução gradual no *slogan* da empresa. Assim, mudou-se de "oferecer serviços de tradução e revisão de qualidade" para "criando pontes, ampliando horizontes", refletindo uma comunicação mais sofisticada e um foco na satisfação do cliente.

Em sétimo lugar, houve uma significativa mudança na inclusão de diferentes cursos nos editais. Enquanto nos primeiros editais era mencionado exclusivamente o "Curso de Tradução", tem-se que, nos editais mais recentes, o escopo se ampliou, incluindo os "Cursos de Letras". Essa ampliação reflete uma postura mais inclusiva por parte da Empresa Júnior Babel Traduções, demonstrando uma abertura para estudantes de diferentes cursos afins. Isso evidencia a flexibilidade e a adaptabilidade da EJ em relação aos perfis acadêmicos, o que por sua vez sugere uma abordagem mais abrangente e alinhada com as demandas do mercado contemporâneo de tradução e linguística. De acordo com Facco *et al.* (2016, p. 103),

para geração Z, além de ter um trabalho, ter um propósito tornou-se muito mais importante, eles são imprevisíveis e consideram o prazer como fator determinante para a realização profissional.

Em suma, os dados das análises dos editais parecem apontar que algumas mudanças da EJ em tela têm a capacidade de atender às expectativas da Geração Z e se representam um compromisso real com o desenvolvimento profissional dos membros.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os processos seletivos em Empresas Juniores desempenham um papel fundamental na identificação e formação de futuros profissionais. A Babel Traduções, ao longo de sua trajetória, tem ajustado seus processos seletivos para acompanhar as demandas contemporâneas e as competências necessárias na área de tradução. Os benefícios em fazer parte de uma Empresa Júnior apontam como fatores positivos, de acordo com um estudo realizado por Bispo *et al.* (2022, p.77),

o desenvolvimento da capacidade de proporcionar relacionamentos interpessoais, fator necessário para o bom desempenho de um gestor, e o *networking* e a construção de relacionamentos.

O presente trabalho buscou analisar as mudanças nos editais e regimentos internos da Empresa Júnior Babel Traduções ao longo dos anos, com foco na adequação dessas transformações aos valores e expectativas da geração Z. Por meio dessa análise, foi possível tirar conclusões significativas sobre o alinhamento da Empresa com as características dessa geração e constatar que a organização está comprometida com o desenvolvimento profissional de seus membros.

Durante a investigação, identificaram-se várias mudanças que refletem uma maior abertura e inclusão nos processos seletivos da EJ. Desde a simplificação das etapas até a expansão dos benefícios oferecidos, resta claro que a Babel Traduções está buscando proporcionar aos membros uma experiência mais enriquecedora e alinhada com as expectativas da geração Z. Essas mudanças incluíram não apenas a adição de novos benefícios, mas também a consideração de uma maior variedade de cursos relacionados.

De acordo com as evidências coletadas, as mudanças promovidas pela Empresa são condizentes com as características da geração Z. A valorização da flexibilidade, a busca por experiências significativas e a ênfase em desenvolvimento profissional estão presentes nas transformações identificadas nos editais e Regimentos Internos.

Um dos pontos mais destacados nesta análise é a necessidade de escutar ativamente os membros da geração Z. Como indicado na literatura e pelos próprios membros da empresa, essa geração valoriza a voz e a participação ativa. Portanto, é essencial que a empresa continue aprimorando sua abordagem e promovendo a

participação dos membros nas decisões e na evolução dos processos seletivos e dos benefícios oferecidos.

A presente análise, portanto, parece apontar que a Empresa Júnior Babel Traduções vem adotando uma postura alinhada com as expectativas da geração Z em suas mudanças nos editais e Regimentos Internos. Compete-lhe, contudo, revisar sua flexibilidade de tempos em tempos e atentar-se às possíveis adaptações necessárias à medida que as expectativas dos membros evoluam.

Esta análise sistemática também destacou a importância de monitorar constantemente o impacto dessas mudanças na satisfação e no desenvolvimento dos membros. Isso pode ser alcançado por meio de pesquisas e *feedback* contínuos.

Ainda que se trate de um estudo de caso, esta monografia oferece *insights* para Empresas Juniores e organizações similares que buscam se adaptar às mudanças nas expectativas e valores das gerações mais jovens. Além disso, este estudo ressalta a importância de ouvir e entender as demandas específicas de cada geração no ambiente de trabalho.

Não obstante, este trabalho apresenta algumas limitações, como o foco em uma única EJ e o escopo temporal. Sugere-se que pesquisas futuras ampliem a amostra e incluam uma análise longitudinal mais abrangente. Tais pesquisas podem também adotar uma abordagem de pesquisas com seres humanos, aplicando questionários e entrevistas junto a ex-membros e membros da EJ. Por fim, novas pesquisas podem revisitar as contribuições da Babel Traduções para a consolidação do Curso de Tradução e dos Cursos de Letras da UFU e para a inserção de seus egressos no mercado de trabalho, sobretudo considerando que não há estágio supervisionado obrigatório no currículo do Curso de Tradução.

## REFERÊNCIAS

- AVENI, Alessandro; FIACO, Reinaldo Moreira Del; GOIS, Tafarel Carvalho de. Empresas Júnior: suas características com base nas pesquisas nacionais da Brasil Júnior e em Brasília no Distrito Federal. **Universitas Gestão e TI**, Brasília, v. 6, n. 1, p. 21-31, jan./jun. 2016. DOI: <https://doi.org/10.5102/un.gti.v6i1.3902>. Disponível em: <https://www.publicacoesacademicas.uniceub.br/gti/article/view/3902>. Acesso em: 23 ago. 2023.
- BABEL TRADUÇÕES. Regimento Interno Babel Traduções 2011–2022. MIMEO.
- BABEL TRADUÇÕES. Processos Seletivos para novos membros da Babel Traduções – Anos 2012 a 2023. MIMEO.
- BABEL TRADUÇÕES. Processo seletivo n.º 01/2023 para novos membros da Babel Traduções. Disponível em: <https://www.babeltraduz.com.br/>. Acesso em: 03 set. 2023.
- BARDAGI, Marúcia; LASSANCE, Maria Célia Pacheco; PARADISO, Ângela Carina; MENEZES, Ioneide Almeida de. Escolha profissional e inserção no mercado de trabalho: percepções de estudantes formandos. **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 10, n. 1, p. 69-82, jun. 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pee/a/jsB5Zs5gVrLdXZTkSqbLK9f/#>. Acesso em: 07 out. 2023.
- BARDIN, Lawrence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.
- BARDIN, Lawrence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2002.
- BARROS, Dandhara Cardoso; BORGES, Renata Simoes Guimaraes e; MIRANDA, Maria Gabriela de Cássia; ALMADA, Livia; QUINTAS, Camila Amaro. Satisfação no trabalho da geração Z: um estudo nas empresas júnior da UFMG. *In*: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 2017. São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2017. Disponível em: [http://www.anpad.org.br/abrir\\_pdf.php?e=MjQwNzU=](http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjQwNzU=). Acesso em: 27 set. 2023.
- BASSNETT, Susan. **Translation Studies**. 4. ed. London: Routledge, 2013.
- BENINATTO, Renato; TUCKER, Jonhson. **Teoria geral da empresa de tradução**. Tradução de Guilherme Marcelino Duarte, Janayna Rocha Magalhães, Julia Pinhero Judice Menezes, Lílian Aurora D’Auria de Melo, Marileide Dias Esqueda, Rodolfo Gabriel Alves. [S.l.] Nimdzi, 2022.
- BÍBLIA SAGRADA. Genesis. Capítulo 11, versículos 1-9. Traduzida em português por João Ferreira de Almeida. Revista e Atualizada no Brasil. 1988, 1993. Disponível em: [https://www.bibliaon.com/versiculo/genesis\\_11\\_1-9/](https://www.bibliaon.com/versiculo/genesis_11_1-9/). Acesso em: 10 out. 2023.

BISPO, Ana Carolina Kruta de Araújo; SILVA, Murilo Gabriel da Costa; LIRA, Gabrielle Ponciano; LIMA, Tatiana Aguiar Porfirio de. Perspectivas de carreira da geração Z: um estudo na Empresa Júnior de Administração da Universidade Federal da Paraíba. **Revista de Ciências da Administração**, v. 24, n. 63, p. 72-87, mai.-ago. 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2022.e82847>. Acesso em: 05 out. 2023.

BORGES, Maria de Lourdes; SILVA, Patrícia Adelina Gulart da. Implicações de um cenário multigeracional no ambiente de trabalho: diferenças, desafios e aprendizagem. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, Brasília, 2013. **Anais...** Brasília: s.e., 2013. Disponível em: <https://docplayer.com.br/10314895-Implicacoes-de-um-cenario-multigeracional-no-ambiente-de-trabalho-diferencas-desafios-e-aprendizagem.html>. Acesso em: 10 out. 2023

BRASIL. Lei nº 13.267, de 06 de abril de 2016. Disciplina a criação e a organização das associações denominadas empresas juniores, com funcionamento perante instituições de ensino superior. **Diário Oficial da União**, Brasília, 7 abr. 2016. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/lei/l13267.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13267.htm). Acesso em: 23 set. 2023.

BRASIL. Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 30 out. 2012. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm). Acesso em: 06 nov. 2023.

BRASIL JUNIOR. **Planejamento estratégico da rede movimento empresa júnior 2019-2021**. Disponível em: <https://brasiljunior.org.br/portal-da-transparencia>. Acesso em: 31 out. 2023.

BUSCH, Christian. Transforming uncertainty into opportunity: the serendipity mindset [Vídeo], 2020. In: **American Psychological Association**. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=RykaAg7eT3s>. Acesso em: 17 out. 2023.

CAMPOS, Elziane Bouzada Dias; ABBAD, Gardênia da Silva; ZEITOUNI, Camila Ferreira; NEGREIROS, João Luis Xavier Magalhães de. Empresas juniores como espaços de apoio à formação profissional de estudantes universitários brasileiros. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Florianópolis, v. 14, n. 4, p. 452-463, 2014. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572014000400011&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000400011&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 23 set. 2023.

COSTA, Cynthia Beatrice; DA SILVA, Igor Antônio Lourenço. Annotating translation as a meaningful metacognition-oriented practice in the translation classroom. **Revista de Letras**, v. 1, p. 1-16, 2023.

COUTO, Gleiber; BARTHOLOMEU, Daniel; MONTIEL, José Maria. Estrutura interna do Myers Briggs Type Indicator (MBTI): evidência de validade. **Aval. psicol.**, Itatiba,

v. 15, n. 1, p. 41-48, abr. 2016. Disponível em:  
[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712016000100006&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712016000100006&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 05 nov. 2023.

DA SILVA, Igor Antônio Lourenço; MACHADO, Isabel Borges Ribeiro de Assunção; MAGALHÃES, Janayna Rocha; MORAIS, Cecília Franco. Formação emancipatória de tradutores: uma autoetnografia. In: MALTA, Gleiton. **Ensino de tradução e de línguas: reflexões e propostas didáticas**. Campinas: Pontes Editores, 2023. p. 103-130. Disponível em:  
[https://www.researchgate.net/publication/371906700\\_Formacao\\_emancipatoria\\_de\\_tradutores\\_uma\\_autoetnografia/citations](https://www.researchgate.net/publication/371906700_Formacao_emancipatoria_de_tradutores_uma_autoetnografia/citations). Acesso em: 07 out. 2023.

DA SILVA, Igor Antônio Lourenço. An interactional expertise-based approach to specialized inverse translation. **Tradução em Revista** (online), v. 2019, p. 86-98, 2019.

DORSEY, Jason; VILLA, Denise. Zconomy: como a geração Z vai mudar o futuro dos negócios – e o que fazer diante disso. Tradução de Bruno Fiúza. 2. ed. Rio de Janeiro: Agir, 2021.

DWECK, Carol S. Mindset: a nova psicologia do sucesso. Tradução de S. Duarte. 1. ed. São Paulo: Objetiva, 2017.

FACCO, Ana Luíza Rossato; OBREGON, Sandra Leonara; RODRIGUES, Glauco Oliveira; MARCONATTO, Diego Antonio Bittencourt. Geração Z: Compreendendo as aspirações de carreira de estudantes de escolas públicas e privadas. **Revista de Administração**, v. 15, n. 26, 2016. p. 84-108. Disponível em:  
<https://revistas.fw.uri.br/index.php/revistadeadm/article/view/2443>. Acesso em: 05 set. 2023.

FARIA, Bruna Pinheiro. **Fatores que motivam os jovens da Geração Z nas organizações**. 2016. 52 f. Monografia (Bacharelado em Administração) – Universidade de Brasília, Brasília, 2016. Disponível em:  
<https://bdm.unb.br/handle/10483/15982>. Acesso em: 04 set. 2023.

FEJEMG – Federação das Empresas Juniores do Estado de Minas Gerais. **Número aproximado de empresas juniores no estado de Minas Gerais em 2021: 250 empresas juniores em 43 cidades**. Disponível em: <https://fejemg.org.br>. Acesso em: 03 jun. 2023.

FLORIDA, Richard. **The new urban crisis: gentrification, housing bubbles, growing inequality, and what we can do about it**. [S.l.] Oneworld Publications, 2018. eBook Kindle.

FREITAS, Marcela Henrique de. O Curso de Tradução na Universidade Federal de Uberlândia: consolidação e perspectivas. 2018. 90 f. Monografia (Tradução) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2018.

FURTADO, R. Language Busters: grupo de linguistas focado em treinamento para tradutores iniciantes ou profissionais linguistas em busca de aperfeiçoamento. Disponível em: <https://www.linkedin.com/company/language-busters/?originalSubdomain=br> . Acesso: 03 set. 2023.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GOLEMAN, Daniel. **Trabalhando com a inteligência emocional**. Tradução de M. H. C. Côrtes. 1. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 1999.

HOWE, Neil; STRAUSS, William. Millennials Rising: the next great generation. Knopf Doubleday Publishing Group. [S.l.] Vintage Books, 2000. eBook Kindle.

IBOPE MIDIA. Gerações Y e Z: Juventude Digital. **IBOPE MÍDIA**, 2010. Disponível em: [http://www4.ibope.com.br/download/geracoes%20y\\_e\\_z\\_divulgacao.pdf](http://www4.ibope.com.br/download/geracoes%20y_e_z_divulgacao.pdf). Acesso em: 02 set. 2013

KELLY, Nataly. **Take your company global**: the new rules of international expansion. [S.l.] Berrett-Koehler Publishers, 2023.

KELLY, Nataly; ZETZSCHE, Jost. **Found in translation**: how language shapes our lives and transforms the world. 1. ed. [S.l.] TarcherPerigee, 2012.

LIMA, Emily Thomaz; BONIOLO, Maitê Cristina; SILVA, Thaís de Carvalho Midões e; OLIVEIRA, Margibel Adriana de. Geração Z no mercado de trabalho: fatores que incentivam a motivação dos jovens nas organizações. **Revista Científica Acertte**, v.2, n. 6, p. e2677, 2022. DOI: 10.47820/acertte.v2i6.77. Disponível em: <https://acertte.org/index.php/acertte/article/view/77>. Acesso em: 12 set. 2023

MANNHEIM, K. El problema de las generaciones. Tradução de Ignacio Sánchez de la Yncera. **Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)**, n. 62, p. 193242, 1993.

MARTINS, Rarissa Romana Nogueira; REIS, Alexandre Silva dos; PINHEIRO, Silvana Viana; ALMEIDA, Victor da Silva; LEITE, Ygor Geann dos Santos; ROBERTO, José Carlos Alves. Proposta de implementação do Job rotation para padronizar o nível de serviço do setor administrativo: estudo de caso colégio Dom Bosco-Leste. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, ano 6, ed. 11, v. 02, p. 19-39, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.32749/nucleodoconhecimento.com.br/administracao/padronizar-o-nivel>. Acesso em: 12 nov. 2023.

MICROPOWER. 7 estratégias de como motivar a geração Z no trabalho. **Micropower**, 2020. Disponível em: <https://www.micropowerglobal.com/como-motivar-a-geracao-z/>. Acesso em: 20 out. 2021.

MESCHONNIC, Henry. **Poética do traduzir**. Tradução de Jerusa Pires Ferreira e Suely Fenerich. São Paulo: Perspectiva, 2010.

MOURA, Angélica Kaynne da Cunha. **Redes de apoio (on-line e off-line), felicidade subjetiva e personalidade: diferenças entre as gerações**. 2018. 77f. Dissertação (Mestrado em Psicobiologia) – Centro de Biociências, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/26287>. Acesso em: 07 out. 2023.

PINK, Daniel. H. **Drive: the surprising truth about what motivates us**. New York: Riverhead Books, 2011.

PYM, Anthony. **Exploring translation theories**. 2. ed. London: Routledge, 2014.

RECH, Isabella Marial; VIÊRA, Marivone Menuncin; ANSCHAU, Cleusa Teresinha. Geração Z, os nativos digitais: como as empresas estão se preparando para reter esses profissionais. **Revista Tecnológica**, v. 6, n.1, p.152-166, 2017. Disponível em: <https://uceff.edu.br/revista/index.php/revista/article/view/223>. Acesso em: 5 set. 2023.

SOUZA, Eda Castro Lucas de; DOURADO, Thiago Pereira. Empresa Júnior: uma análise da situação atual das juniores das Universidades brasileiras. *In*: EGEPE – ENCONTRO DE ESTUDOS SOBRE EMPREENDEDORISMO E GESTÃO DE PEQUENAS EMPRESAS, 3., 2003, Brasília. **Anais...** Brasília: UEM/UEL/UnB, 2003, p. 521-528.

SOUSA, Jaqueline Pereira de. **Gestão terminológica em empresas prestadoras de serviços linguísticos: um estudo do caso da empresa júnior Babel traduções**. 2023. 48 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Tradução) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2023.

TAPSCOTT, Don. **A hora da geração digital: como os jovens que cresceram usando a internet estão mudando tudo, das empresas aos governos**. Rio de Janeiro: Agir Negócios, 2010.

TURNER, Stephen P. The concept of face validity. **Quality and Quantity**, v. 13, n. 1, p. 85-90, 1979.

TWENGE, Jean M. **Generations: the real differences between gen z, millennials, gen x, boomers, and silents – and what they mean for America's future**. eBook Kindle. [S.l.] Atria Books, 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA (UFU). Conselho de Extensão, Cultura e Assuntos Estudantis. Resolução nº 14/2020, de 18 de novembro de 2020. Regulamenta a criação e o funcionamento de Empresas Juniores no âmbito da Universidade. Conselho de Extensão, Cultura e Assuntos Estudantis, 2020.

Disponível em: <http://www.reitoria.ufu.br/Resolucoes/resolucaoCONSEX-2020-14.pdf>. Acesso em: 3 jun. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA (UFU). RESOLUÇÃO Nº 23/2009, do Conselho de Graduação (CONGRAD). Dispõe sobre a aprovação do Projeto Pedagógico do Curso de Graduação em Tradução, modalidade Bacharelado, e dá outras providências. Conselho De Graduação. 2009. Disponível em: <http://www.reitoria.ufu.br/Resolucoes/resolucaoCONGRAD-2009-23.pdf>. Acesso em: 06 nov. 2023.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA (UFU). RESOLUÇÃO Nº 16/2015, do Conselho de Graduação (CONGRAD). Dispõe sobre a aprovação do Projeto Pedagógico do Curso de Graduação em Tradução, modalidade Bacharelado, e dá outras providências. Conselho De Graduação. 2015. Disponível em: <http://www.reitoria.ufu.br/Resolucoes/resolucaoCONGRAD-2009-23.pdf>. Acesso em: 06 nov. 2023.

VIEIRA, Marina Araújo; VILELA, Laurieny. da Costa. **Tradutores em formação no âmbito da UFU**. Orientadora: Paula Godoi Arbex. 2011. Relatório Parcial do Programa de Bolsas de Graduação. PROGRAD/UFU, 2011. Mimeo.

VILAÇA-CRUZ, Renata Cristina. Mercado de trabalho de intérpretes e tradutores de língua brasileira de sinais e língua portuguesa: identidade e profissionalização. **Cadernos de Tradução**, v. 41, n. spe, p. 202-222, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.5007/2175-7968.2021.e84510>. Acesso em: 20 set. 2023.

## ANEXOS

Os anexos presentes neste trabalho são resultados do tratamento das informações retiradas dos editais e regimentos internos da Babel Traduções nos anos 2012-2023

Quadro 6: Apresentação e missão dos editais, 2012

<b>Edital</b>	<b>Apresentação</b>	<b>Missão</b>
01/ 2012	A Babel Traduções é uma associação civil sem fins lucrativos, constituída por alunos da graduação, que tem por finalidade realizar trabalhos de tradução e revisão, além de promover cursos e eventos com o objetivo de capacitar os estudantes do Curso de Tradução para o mercado de trabalho [...]. Contribui também para o desenvolvimento da cultura empresarial, valorizando o empreendedorismo como opção de carreira. É uma ótima maneira de se preparar para atender as expectativas reais esperadas de um Tradutor [...]	Oferecer serviços de tradução e revisão de textos com vistas a desenvolver um trabalho de qualidade junto aos nossos clientes e, ao mesmo tempo, proporcionar a oportunidade de desenvolver e praticar o que é aprendido em sala de aula. Além disso, a Babel Traduções lhes daria a oportunidade de conhecer o mercado de trabalho ainda durante o curso.
02/ 2012	A Babel Traduções é uma associação civil sem fins lucrativos, constituída por alunos da graduação, que tem por finalidade realizar trabalhos de tradução e revisão de textos [...] Contribui também para o desenvolvimento da cultura empresarial, valorizando o empreendedorismo como opção de carreira... uma ótima maneira de se preparar para atender às expectativas reais de um tradutor [...]	Oferecer serviços de tradução e revisão de textos com vistas a desenvolver um trabalho de qualidade junto aos nossos clientes e, ao mesmo tempo, proporcionar a oportunidade de desenvolver e praticar o que é aprendido em sala de aula. Além disso, a Babel Traduções oferece a oportunidade de conhecer o mercado de trabalho ainda durante o curso.

Fonte: Babel Traduções.

Quadro 7: Apresentação e missão dos editais, 2013

<b>Edital</b>	<b>Apresentação</b>	<b>Missão</b>
	Nao tive acesso à informações se houve ou não processo seletivo neste período	

Fonte: Babel Traduções.

Quadro 8: Apresentação e missão dos editais, 2014-2016

<b>Edital</b>	<b>Apresentação</b>	<b>Missão</b>
01/ 2014, 01/ 2015, 01/ 2016	A Babel Traduções é uma associação civil sem fins econômicos, composta e gerida por alunos do Curso de Tradução [...] Contribui também para o desenvolvimento da cultura empresarial, valorizando o empreendedorismo como opção de carreira [...] uma ótima maneira de se preparar para atender as expectativas reais de um tradutor...	Oferecer serviços de tradução e revisão de textos com vistas a desenvolver um trabalho de qualidade junto aos nossos clientes e, ao mesmo tempo, proporcionar a oportunidade de desenvolver e praticar o que é aprendido em sala de aula. Além disso, a Babel Traduções oferece a oportunidade de conhecer o mercado de trabalho ainda durante o curso.

Fonte: Babel Traduções.

Quadro 9: Apresentação e missão dos editais, 2017

<b>Edital</b>	<b>Apresentação</b>	<b>Missão</b>
01/ 2017	A Babel Traduções é uma associação civil sem fins econômicos, composta e gerida por alunos do Curso de Tradução da Universidade Federal de Uberlândia [...] Contribui também para o desenvolvimento da cultura empresarial, valorizando o empreendedorismo como opção de carreira [...] uma ótima maneira de se preparar para o mercado profissional [...]	Nossa missão é oferecer serviços de tradução e revisão de textos com vista a desenvolver um trabalho de qualidade junto aos nossos clientes e, ao mesmo tempo, proporcionar a oportunidade de desenvolver e praticar o que é aprendido em sala de aula, qualificando seus profissionais.

Fonte: Babel Traduções.

Quadro 10: Apresentação e missão dos editais, 2018

<b>Edital</b>	<b>Apresentação</b>	<b>Missão</b>
	Não tive acesso às informações se houve ou não processo seletivo neste período	

Fonte: Babel Traduções.

Quadro 11: Apresentação e missão dos editais, 2019

<b>Edital</b>	<b>Apresentação</b>	<b>Missão</b>
	Não tive acesso às informações se houve ou não processo seletivo neste período	

Fonte: Babel Traduções.

Quadro 12: Apresentação e missão dos editais, 2020

Edital	Apresentação	Missão
02/ 2020	A Babel Traduções é uma associação civil sem fins lucrativos, composta e gerida por alunos dos cursos de Tradução e Letras da Universidade Federal de Uberlândia [...] Contribui também para o desenvolvimento da cultura empresarial, valorizando o empreendedorismo como opção de carreira [...] uma ótima maneira de se preparar para o mercado profissional [...]	Nossa missão é oferecer serviços de tradução e revisão de textos com vista a desenvolver um trabalho de qualidade junto aos nossos clientes e, ao mesmo tempo, proporcionar a oportunidade de desenvolver e praticar o que é aprendido em sala de aula, qualificando seus profissionais.

Fonte: Babel Traduções.

Quadro 13: Apresentação e missão dos editais, 2021-2022

Edital	Apresentação	Missão
01/ 2021, 01/ 2022, 02/ 2022	A Babel Traduções é uma associação civil sem fins lucrativos, composta e gerida por alunos dos cursos de Tradução e Letras da Universidade Federal de Uberlândia [...] Contribui também para o desenvolvimento da cultura empresarial, valorizando o empreendedorismo como opção de carreira [...] uma ótima maneira de se preparar para o mercado profissional [...]	Nossa missão é oferecer, com qualidade, serviços de tradução e revisão de textos aos nossos clientes e, ao mesmo tempo, proporcionar a oportunidade de desenvolver e praticar o que é aprendido em sala de aula, preparando os alunos para a vida profissional.

Fonte: Babel Traduções.

Quadro 14: Apresentação e missão dos editais, 2023

Edital	Apresentação	Missão
01/ 2023	A Babel Traduções é uma associação civil sem fins lucrativos, composta e gerida por alunos dos cursos de Tradução e Letras da Universidade Federal de Uberlândia [...] Contribui também para o desenvolvimento da cultura empresarial, valorizando o empreendedorismo como opção de carreira... uma ótima maneira de se preparar para o mercado profissional [...] <i>slogan</i> "Construindo pontes, ampliando horizontes."	Nossa missão é oferecer, com qualidade, serviços de tradução e revisão de textos aos nossos clientes e, ao mesmo tempo, proporcionar a oportunidade de desenvolver e praticar o que é aprendido em sala de aula, preparando os alunos para a vida profissional.

Fonte: Babel Traduções.

Quadro 15: Apresentação e missão dos editais – tópicos principais, 2013-2023

Edital	Apresentação				Missão
	- Associação	civil	sem	fins	
01/2012,	- Associação				- Oferecer serviços de tradução e revisão
01/2012,	lucrativos				de qualidade
01/2014,					
01/2015,					
01/2016,					
01/2017,	- Realizar tradução, revisão, cursos				- Desenvolver e praticar o aprendido em
02/2020,	e eventos				sala de aula
01/2021,					
02/2022,					
01/2023					
01/2023	- Ênfase em atividades-meio e habilidades de gestão				- Preparar alunos para vida profissional e mercado de trabalho

Fonte: Babel Traduções.

Quadro 16: Pré-requisito e vagas

Edital	Pré-requisitos	Vagas
01/2012, 02/2012, 01/2014, 01/2015, 01/2016	Estar regularmente matriculado em qualquer período do curso de Tradução.	Variável
01/2017	Estar regularmente matriculado no curso de Tradução da Universidade Federal de Uberlândia.	Variável
02/2020	Estar regularmente matriculado nos cursos de Tradução ou Letras da Universidade Federal de Uberlândia. Ter 12 horas semanais disponíveis.	Variável
01/2021	Estar regularmente matriculado nos cursos de Tradução ou Letras do Instituto de Letras e Linguística da UFU. Ter 12 horas semanais disponíveis.	8
01/2022, 02/2022	Estar regularmente matriculado nos cursos de Tradução ou Letras da UFU. Ter 12 horas semanais disponíveis.	10 (cada)
01/2023	Estar regularmente matriculado nos cursos de Tradução ou Letras da UFU. Ter 12 horas semanais disponíveis. Não é necessário ter experiência anterior.	10

Fonte: Babel Traduções.

Quadro 17: Processo seletivo

Edital	Nº de etapas	Etapas do processo
01/2012	4 etapas	1. Prova escrita (tradução e revisão) 2. Dinâmica em grupo 3. Entrevista sobre Empresas Juniores e MEJ 4. Análise de Documentos
02/2012, 01/2014	3 etapas	1. Prova escrita (tradução e revisão) 2. Entrevista sobre Empresas Juniores e MEJ 3. Análise de documentos
01/2015	3 etapas	1. Prova Escrita (tradução, revisão e versão) 2. Análise de Documentos 3. Entrevista sobre Empresas Juniores e MEJ
01/2016	3 etapas	1. Teste MBTI e prova escrita 2. Entrevista sobre Empresas Juniores e MEJ 3. Análise de documentos
01/2017	4 etapas	1. Teste MBTI 2. Prova escrita (tradução, revisão e versão) 3. Entrevista sobre MEJ e perfil profissional 4. Análise de documentos
02/2020	3 etapas	1. Análise de documentos 2. Entrevista sobre perfil profissional 3. Prova Escrita (tradução, revisão e versão)
01/2021	3 etapas	1. Análise de documentos e currículo 2. Entrevista sobre MEJ e perfil profissional 3. Prova Escrita (tradução, revisão e versão)
01/2022	3 etapas	1. Análise de documentos e currículo 2. Entrevista sobre perfil profissional 3. Prova escrita (tradução, revisão e versão)
02/2022	2 etapas	1. Análise de documentos e currículo 2. Entrevista sobre perfil profissional
01/2023	3 etapas	1. Análise de documentos e currículo 2. Entrevista sobre perfil profissional

Fonte: Babel Traduções.

Quadro 18: Benefícios da empresa, apresentados a partir do edital 01/2023

1. Certificado de participação com horas válidas para cursos
2. Treinamento certificado em ferramentas e áreas relacionadas
3. Supervisão constante, acesso a grupos de estudo
4. Benefícios mensais para "membro do mês"
5. Acesso a memórias de tradução e glossários exclusivos
6. Participação em projetos de médio/longo prazo
7. Acesso a tecnologias de apoio à tradução
8. Bolsas integrais em parceria com CELIN
9. Possibilidade de "job rotation"
10. Parceria com Empresa Júnior Quimera
11. Acesso a assinaturas na Translators 101

Fonte: Babel Traduções.

Quadro 19: Estrutura organizacional para a Presidência, Regimentos Internos 2011-2018 e 2019-2022

2011-2018	2019-2022
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presidir a Corpo Administrativo e coordenar suas atividades.</li> <li>- Coordenar e articular a empresa internamente, mantendo a sinergia entre as frentes de trabalho, zelando pela qualidade interna.</li> <li>- Representar a Babel Traduções frente à Universidade, membros da EJ, clientes e sociedade em geral, buscando seu reconhecimento.</li> <li>- Encaminhar, para aprovação da Diretoria, os contratos de prestação de serviços e opinar em conjunto com a Diretoria de Projetos sobre aqueles que deverão ser aprovados.</li> <li>- Responsabilizar-se, juntamente com a Diretoria Administrativo- Financeira pela gestão financeira da Empresa Júnior e, com a Diretoria de Projetos, pelo cumprimento dos contratos de prestação de serviços.</li> <li>- Convocar reuniões da Diretoria Executiva e Assembleia Geral da Babel Traduções, conforme dispositivos estatutários.</li> <li>- Exercer o voto de minerva quando houver situações de empate nas questões decididas por votação.</li> <li>- Elaborar metas e planejamento financeiro para o próximo exercício.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumprir e fazer cumprir este Estatuto, Regimento Interno e demais resoluções da Assembleia Geral e Diretoria Executiva.</li> <li>- Assegurar-se da realização das competências de todas as Diretorias, responsabilizando-se pela gestão financeira, cumprimento dos contratos de prestação de serviços, qualidade interna e relacionamento externo da Babel Traduções, juntamente com os respectivos Diretores.</li> <li>- Convocar e presidir reuniões da Diretoria Executiva e Assembleia Geral conforme dispositivos estatutários.</li> <li>- Exercer o voto de minerva.</li> <li>- Realizar parcerias que visem à consecução dos objetivos sociais.</li> <li>- Representar a Babel Traduções judicial e extrajudicialmente, ativa e passivamente.</li> </ul>

Fonte: Babel Traduções.

Quadro 20: Estrutura organizacional para a Diretoria de Projetos, Regimentos Internos 2011-2018 e 2019-2022

2011-2018	2019-2022
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Efetuar os primeiros contatos com os clientes, visando identificar a natureza do serviço e coletar as informações necessárias.</li> <li>- Responsabilizar-se pela seleção de projetos.</li> <li>- Designar os membros responsáveis para cada projeto.</li> <li>- Acompanhar a realização de todos os projetos.</li> <li>- Avaliar e acompanhar o desempenho de todos os membros envolvidos em projetos.</li> <li>- Garantir a qualidade de todos os projetos realizados pela Babel Traduções.</li> <li>- Apresentar todos os projetos ao professor-orientador para aprovação final.</li> <li>- Avaliar a satisfação do cliente após a conclusão dos projetos.</li> <li>- Elaborar metas e planejamento financeiro para o próximo exercício. Apresentar as atividades de sua diretoria para os membros trainee e acompanhá-los no desenvolvimento de suas tarefas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Efetuar o primeiro contato com os clientes, identificando a natureza do serviço solicitado e coletando informações necessárias.</li> <li>- Responsabilizar-se pela seleção de projetos.</li> <li>- Designar os membros responsáveis por cada projeto, dividindo as atividades de forma igualitária.</li> <li>- Avaliar e acompanhar o desempenho de todos os envolvidos nos projetos.</li> <li>- Garantir a qualidade de todos os projetos realizados pela Babel Traduções.</li> <li>- Contar com o parecer do tutor ou orientador em todos os projetos antes do envio final.</li> <li>- Salvar os arquivos na memória da Babel Traduções.</li> <li>- Avaliar a satisfação do cliente após a conclusão dos projetos.</li> <li>- Assinar, com o Diretor Presidente, os contratos de prestação de serviço.</li> </ul>

Fonte: Babel Traduções.

Quadro 21: Estrutura organizacional para a diretoria administrativa-financeira, Regimentos Internos 2011-2018 e 2019-2022

2011-2018	2019-2022
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Administrar os recursos da Babel Traduções oriundos dos serviços por ela executados e por cursos ministrados, além de outras contribuições recebidas.</li> <li>- Responsabilizar-se por toda movimentação financeira da Babel Traduções em conjunto com o Diretor-Presidente.</li> <li>- Elaborar proposta orçamentária dos custos operacionais da Babel Traduções para cada exercício.</li> <li>- Elaborar o movimento de caixa e estudos das atividades da Babel Traduções.</li> <li>- Cuidar dos assuntos jurídicos relacionados à Babel Traduções, ou seja, estar em dia com documentos referentes à Diretoria Executiva, à Babel Traduções, bem como documentos ligados a algum externo.</li> <li>- Elaborar atas e relatórios das atividades e reuniões da Babel Traduções.</li> <li>- Elaborar metas e planejamento financeiro para o próximo exercício.</li> <li>- Apresentar as atividades de sua diretoria para os membros trainee e acompanhá-los no desenvolvimento de suas tarefas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Administrar todos os recursos da Babel Traduções, como receitas, patrimônio, conta bancária e caixa.</li> <li>- Guardar todos os documentos, assegurando-se de que permaneçam ordenados para a gestão seguinte.</li> <li>- Analisar a necessidade de gastos e aprovar ou reprovar requerimento das Diretorias por recursos em prol do objetivo social da Babel Traduções.</li> <li>- Mensalmente, fazer o balanço e fechamento de caixa e demonstrar aos membros.</li> <li>- Cuidar dos assuntos jurídicos e documentação obrigatória da Babel Traduções.</li> <li>- Elaborar atas das reuniões.</li> <li>- Emitir notas fiscais de serviços prestados pela entidade.</li> <li>- Responsabilizar-se pela contratação de terceiros para serviço de contabilidade.</li> <li>- Assinar, em conjunto com o Diretor- Presidente, os documentos de obrigação financeira, responsabilizando-se pelo seu pagamento e, no caso de ausência do Diretor- Presidente, assinar em seu nome quaisquer documentos, gerenciando a conta bancária e tendo acesso a seus serviços.</li> </ul>

Fonte: Babel Traduções.

Quadro 22: Estrutura organizacional para a Diretoria de Talentos Humanos, Regimentos Internos 2011- 2018 e 2019-2022

2011-2018	2019-2022
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilizar-se pela atividade de suporte e infraestrutura da sede da Babel Traduções, supervisionando e recrutando novos membros, organizando a composição da gestão.</li> <li>- Responsabilizar-se pelo treinamento de novos membros.</li> <li>- Responsabilizar-se pela impressão de certificados.</li> <li>- Zelar pelo aperfeiçoamento dos instrumentos de gestão da empresa, incorporando alterações quando necessário.</li> <li>- Responsabilizar-se pela organização da empresa.</li> <li>- Agendar reuniões da Diretoria Executiva e Assembleia Geral.</li> <li>- Efetuar o controle de afiliação dos membros da Babel Traduções.</li> <li>- Incentivar e motivar os membros da Babel Traduções a realizarem cursos de aperfeiçoamento.</li> <li>- Realizar questionários avaliativos para acompanhar o desenvolvimento dos cursos realizados pela Babel Traduções.</li> <li>- Orientar os membros trainee sobre o banco de dados, o valor das impressões, a organização da empresa, o horário de funcionamento, assim como, todo o funcionamento da Babel Traduções.</li> <li>- Elaborar metas e planejamento financeiro para o próximo exercício.</li> <li>- Apresentar as atividades de sua diretoria para os membros trainee e acompanhá-los no desenvolvimento de suas tarefas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gerenciar o Processo Seletivo e admissão.</li> <li>- Gerenciar o processo de treinamento aos Trainees.</li> <li>- Organizar, em conjunto com o Financeiro, eventos de capacitação em geral.</li> <li>- Emitir certificados de qualquer espécie.</li> <li>- Realizar questionários para avaliar o ambiente interno da entidade.</li> <li>- Manter banco de dados atualizado com os dados cadastrais de todos os associados.</li> <li>- Zelar pelo bom clima organizacional interno para o desenvolvimento humano e profissional dos associados.</li> <li>- Elaborar processos para a manutenção da motivação dos membros na Babel Traduções.</li> <li>- Organizar momentos de confraternização.</li> <li>- Responsabilizar-se pela uniformização dos membros.</li> </ul>

Fonte: Babel Traduções.

Quadro 23: Estrutura organizacional para a Diretoria de Marketing, Regimentos Internos 2011-2018 e 2019-2022

2011-2018	2019-2022
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zelar pela imagem da Babel Traduções.</li> <li>- Elaborar o material de comunicação interna e externa, tais como impressos e prospectos.</li> <li>- Divulgar as oportunidades de trabalho para os alunos do Curso de Tradução.</li> <li>- Trabalhar com a Diretoria de Projetos na prospecção de clientes para a Babel Traduções.</li> <li>- Divulgar as atividades da Babel Traduções a clientes potenciais e alunos do Curso de Tradução.</li> <li>- Elaborar metas e planejamento financeiro para o próximo exercício.</li> <li>- Apresentar as atividades de sua diretoria para os membros trainee e acompanhá-los no desenvolvimento de suas tarefas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promover o relacionamento externo em todos os seus âmbitos de atuação, zelando pela imagem da Babel Traduções perante a Universidade, o Movimento Empresarial Júnior, parceiros e clientes.</li> <li>- Divulgar as oportunidades de trabalho aos alunos do ILEEL.</li> <li>- Administrar o conteúdo da Babel Traduções no âmbito online.</li> <li>- Trabalhar na prospecção de clientes. Responsabilizar-se por materiais de comunicação interna e externa, tais como impressos, prospectos e panfletagem.</li> <li>- Organizar e responsabilizar-se pela venda de quaisquer produtos, guardar o estoque e repassar à Diretoria do Administrativo-Financeiro a receita adquirida.</li> </ul>

Fonte: Babel Traduções.

Quadro 24: Demais aspectos dos Regimentos Internos 2011-2018 e 2019-2022

<b>Aspecto</b>	<b>2011-2018</b>	<b>2019-2022</b>
Elegibilidade dos membros	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Matriculado no curso de Tradução na UFU</li> <li>- Entre o 1º e o 7º período</li> <li>- Disponibilidade de 12 horas semanais- Interesse em projetos da Babel Traduções</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Matriculado em cursos do ILEEL da UFU</li> <li>- Aprovado em processo seletivo</li> <li>- Residente em Uberlândia ou adjacências</li> <li>- Disponibilidade de 12 horas semanais</li> <li>- Interesse em projetos da Babel Traduções</li> </ul>
Processo de admissão	Por processo seletivo ou nomeação	Por processo seletivo, com prova escrita e outras etapas se necessário
Critério de seleção dos candidatos	Escolha pelo Diretor de Projetos	Processo seletivo com Edital divulgado nas mídias sociais e no ILEEL
Categorias de associados	Membro Efetivo, Trainee, Honorário, Orientador	Trainee, Membro Efetivo, Honorário, Orientador
Direitos dos associados	Candidatar-se a cargos, participar e votar em Assembleias, propor medidas, fazer parte de comissões, solicitar informações, solicitar licenciamento, retirar-se da associação	Candidatar-se a cargos, participar e votar em Assembleias, convocar Assembleias, propor medidas, fazer parte de comissões, solicitar informações, solicitar licenciamento, retirar-se da associação
Deveres dos associados	Conhecer e cumprir o Regimento Interno e Estatuto, exercer atribuições e/ou cargos designados, informar descumprimentos, zelar pelo patrimônio, comparecer a reuniões e Assembleias, não tomar posição pública política/religiosa	Conhecer e cumprir o Regimento Interno e Estatuto, exercer atribuições e/ou cargos designados, informar descumprimentos, zelar pelo patrimônio, comparecer a plantões e reuniões
Intercâmbio	Não mencionado	Regras para associados em programas de intercâmbio, com afastamento temporário
Proibições e punições	Lista de ações proibidas com possíveis punições	Lista de ações proibidas, punições definidas em um Plano de Advertências
Troca de gestão	Não mencionado	Processo de indicação e aprovação dos diretores da gestão seguinte, com sabatina aberta
Vacância de cargo eletivo	Compete ao Diretor-Presidente assumir funções	Eleição de substituto pela Diretoria Executiva, renúncia feita mediante comunicação escrita
Disposições gerais	Gravidade das faltas julgada caso a caso, hierarquia de penalidades definida	Observação do Regimento, autonomia para diretores emitirem portarias, decisões em reunião da Diretoria Executiva

Fonte: Babel Traduções.