

Kalil Aguiar Abdulmassih

**Análise das relações entre competências socioemocionais, intraempreendedorismo
e fluxo no trabalho entre membros de Empresa Júnior**

Uberlândia

2025

Kalil Aguiar Abdulmassih

**Análise das relações entre competências socioemocionais, intraempreendedorismo
e fluxo no trabalho entre membros de Empresa Júnior**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao
Instituto de Psicologia da Universidade Federal de
Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do
Título de Bacharel em Psicologia Orientador (a):
Profa. Dra. Heila Magali da Silva Veiga

Uberlândia

2025

Kalil Aguiar Abdulmassih

**Análise das relações entre competências socioemocionais, intraempreendedorismo
e fluxo no trabalho entre membros de Empresa Júnior**

Orientador(a): Profa. Dra. Heila Magali da Silva Veiga

Banca Examinadora

Uberlândia, 13 de maio de 2025

Presidente

Profa. Dra. Heila Magali da Silva Veiga

Universidade Federal de Uberlândia

Membro Interno

Profa. Dra. Pricila de Souza Zarife

Universidade Federal de Uberlândia

Membro Interno

Esp. Kamila Batista de Melo

Universidade Federal de Uberlândia

Uberlândia

2025

Resumo: Este estudo investigou as relações entre competências socioemocionais, intraempreendedorismo e fluxo no trabalho entre membros de Empresas Juniores (EJ). Participaram 113 universitários, com idades entre 18 e 44 anos, recrutados por meio de divulgação online. Foram utilizadas três escalas validadas: Escala de Competências Socioemocionais (Consciência Emocional; Regulação Emocional; Consciência Social; Autocontrole Emocional; Criatividade Emocional), Inventário de Fluxo no Trabalho (Absorção de Trabalho; Engajamento no Trabalho; Motivação Intrínseca no Trabalho) e a Escala de Intraempreendedorismo (9. Comportamentos Estratégicos e Renovadores; 10. Comportamentos Aventureiros e Inovadores). Os resultados indicaram níveis elevados de competências socioemocionais, especialmente em consciência social ($M = 5,55$; $DP = 0,48$) e criatividade emocional ($M = 5,16$; $DP = 0,65$). O fluxo no trabalho também apresentou médias satisfatórias, com destaque para o engajamento ($M = 5,22$; $DP = 0,93$). O intraempreendedorismo mostrou correlações positivas com criatividade emocional ($r = 0,361$; $p < 0,01$) e motivação intrínseca ($r = 0,598$; $p < 0,01$). Esses resultados indicam que as EJ são ambientes propícios para o desenvolvimento de habilidades socioemocionais, intraempreendedorismo e fluxo no trabalho, contribuindo para a formação profissional e adaptação às demandas do mercado.

Palavras-chave: Competências Socioemocionais; Intraempreendedorismo; Fluxo no Trabalho; Empresas Juniores.

Abstract: This study examined the relationships between socioemotional skills, intrapreneurship, and work flow among members of Junior Enterprises (JEs). Participants included 113 university students aged 18 to 44, recruited through online outreach. Three validated scales were used: the Socioemotional Skills Scale (Emotional Awareness; Emotional Regulation; Social Awareness; Emotional Self-Control; and Emotional Creativity), the Work-Related Flow Inventory (Work Absorption; Work Engagement; Intrinsic Work Motivation) and the Intrapreneurship Scale (Strategic and Renewal Behaviors; Adventurous and Innovative Behaviors). Results indicated high levels of socioemotional skills, particularly in social awareness ($M = 5.55$, $SD = 0.48$) and emotional creativity ($M = 5.16$, $SD = 0.65$). Workflow also showed satisfactory averages, with engagement standing out ($M = 5.22$, $SD = 0.93$). Intrapreneurship was positively correlated with emotional creativity ($r = 0.361$, $p < 0.01$) and intrinsic motivation ($r = 0.598$, $p < 0.01$). The findings suggest that JEs are conducive environments for developing socioemotional skills, intrapreneurship, and work flow, enhancing professional training and adaptability to market demands.

Keywords: socioemotional skills; intrapreneurship; workflow; Junior Enterprise

SUMÁRIO

Introdução	5
Referencial Teórico.....	8
Movimento Empresa Júnior.....	8
Empreendedorismo	12
Abordagem Econômica do Empreendedorismo	14
Abordagem Comportamental do Empreendedorismo	16
Conceito de empreendedorismo x intraempreendedorismo	20
Competências socioemocionais	26
Método	28
Amostra	28
Instrumentos de Coleta de Dados	28
Competências socioemocionais	29
Flow no Trabalho	29
Intraempreendedorismo	30
Procedimento de coleta.....	31
Análise de dados	32
Resultados	32
Discussão	33
Conclusão	35
Referências	37
ANEXO A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	50
ANEXO B - TABELA 1	53
ANEXO C - TABELA 2	56
ANEXO D - TABELA 3	56
ANEXO E - TABELA 4	57
ANEXO F - TABELA 5	57
ANEXO G - TABELA 6.....	58
ANEXO H - TABELA 7.....	58
ANEXO I - TABELA 8	59
ANEXO J - TABELA 9.....	60

Introdução

A associação em organizações estudantis, como Empresas Juniores, tem ganhado destaque nas instituições de ensino superior por proporcionar aos estudantes oportunidades ímpares de desenvolvimento de competências essenciais para o mercado de trabalho, incluindo liderança, trabalho em equipe e habilidades interpessoais (Ferreira & Almeida, 2022). Essas organizações são caracterizadas por serem geridas por alunos e por terem como propósito oferecer experiências práticas no mundo dos negócios, em paralelo ao aprendizado teórico oferecido pelas universidades (Rodrigues & Nascimento, 2021). Ao assumirem papéis de gestão, os estudantes têm a oportunidade de vivenciar situações reais de mercado, como a negociação com clientes, a elaboração de estratégias empresariais e a gestão de equipes (Mendes & Rocha, 2021).

Além disso, as Empresas Juniores funcionam como um espaço dinâmico de aprendizado e prática, permitindo que os membros desenvolvam habilidades práticas que vão além da sala de aula (Silva & Campos, 2024). A vivência nessas organizações proporciona uma aproximação ao mercado profissional, expondo os estudantes a desafios como a resolução de problemas complexos, a tomada de decisões sob pressão e a necessidade de inovação constante para se destacar em um mercado competitivo (Costa & Lima, 2020). Dessa forma, os integrantes não apenas ampliam suas capacidades técnicas e cognitivas, mas também fortalecem competências comportamentais, como resiliência, comunicação eficaz e capacidade de trabalho em equipe (Palassi et al., 2020).

A associação em organizações estudantis tem ganhado destaque nas instituições de ensino superior porque proporciona aos estudantes oportunidades únicas de desenvolvimento de habilidades de liderança, trabalho em equipe e networking, contudo, existem áreas ainda não exploradas quanto aos seus efeitos nas carreiras dos estudantes. Um dos principais diferenciais das Empresas Juniores é o estímulo ao empreendedorismo.

Nesse ambiente, os estudantes são incentivados a pensar de maneira criativa e a assumir responsabilidades, características essenciais para a formação de empreendedores (Gomes & Fernandes, 2022). Contudo, o impacto dessas experiências não se limita ao empreendedorismo clássico, mas também abrange o intraempreendedorismo – a capacidade de inovar dentro de organizações já existentes (Santos & Oliveira, 2023). Essa habilidade é cada vez mais valorizada no mercado de trabalho contemporâneo, onde empresas buscam profissionais que possam atuar como agentes de mudança, promovendo melhorias e inovações nos processos internos (Almeida & Silva, 2020).

Apesar das inúmeras vantagens associadas à participação em Empresas Juniores, ainda existem lacunas na compreensão de como essas experiências impactam diretamente o desenvolvimento de competências empreendedoras, sócio-emocionais e de intraempreendedorismo (Pereira & Souza, 2020). Estudos mostram que essas competências são fundamentais não apenas para o sucesso no mercado de trabalho, mas também para o desenvolvimento pessoal e para a formação de uma sociedade mais inovadora e resiliente (Rodrigues & Nascimento, 2021). No entanto, poucos trabalhos se dedicaram a explorar sistematicamente as contribuições específicas das Empresas Juniores nesse processo, o que reforça a importância de investigações mais aprofundadas sobre o tema (Mendes & Rocha, 2021). Especialmente, o estudo das competências socioemocionais é relevante porque elas são determinantes para a adaptação dos estudantes aos desafios do ambiente profissional, facilitando a gestão de conflitos, a colaboração e a inteligência emocional em contextos dinâmicos (Oliveira et al., 2023; Santos & Ribeiro, 2022). Além disso, o intraempreendedorismo contribui para a geração de valor dentro das organizações, permitindo que os futuros profissionais atuem como catalisadores de inovação e melhoria contínua, mesmo em estruturas corporativas tradicionais (Cavazotte et al., 2022; Almeida et al., 2023).

Ademais, o fluxo no trabalho (flow) é um estado psicológico que potencializa a produtividade e a satisfação dos membros das Empresas Juniores, ao alinhar desafios e habilidades em atividades significativas, favorecendo o engajamento e a realização pessoal (Teles et al., 2022; Damásio et al., 2023). Assim, a análise dessas três variáveis no contexto de EJ é relevante porque permite compreender como essas organizações estudantis podem ser otimizadas para formar profissionais mais preparados, inovadores e adaptáveis às demandas do século XXI (Lima et al., 2023; Andrade & Machado, 2024).

Reitera-se que no contexto universitário, o papel das organizações estudantis é frequentemente subestimado, sendo muitas vezes visto apenas como uma atividade extracurricular (Ferreira & Almeida, 2022). Entretanto, a realidade é que esses espaços representam verdadeiros laboratórios de aprendizado, onde os estudantes podem aplicar conhecimentos adquiridos em sala de aula em situações práticas, ampliando suas perspectivas e fortalecendo sua empregabilidade (Silva & Campos, 2024). Além disso, essas organizações promovem uma cultura de colaboração e aprendizagem contínua, onde os membros são encorajados a compartilhar conhecimentos e experiências, criando uma rede de apoio e crescimento mútuo (Palassi, Martinelli & Paula, 2020).

Portanto, compreender a relevância das Empresas Juniores no desenvolvimento de competências para o mercado de trabalho é um passo essencial para fortalecer o papel das universidades como agentes de transformação social (Gomes & Fernandes, 2022). O incentivo a essas iniciativas não apenas contribui para a formação de profissionais mais qualificados, mas também reforça os objetivos da Agenda 2030 da ONU, especialmente o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8, que visa promover o trabalho decente e o crescimento econômico sustentável (Santos & Oliveira, 2023). Ao potencializar as competências socioemocionais, o intraempreendedorismo e o fluxo no trabalho, as Empresas Juniores se consolidam como ambientes privilegiados para a

formação de habilidades técnicas e intraempreendedoras dos estudantes, representando uma ponte entre a educação de qualidade e a criação de um mercado de trabalho mais inclusivo, inovador e sustentável (Araújo et al., 2023; Silva et al., 2024).

Esta investigação se justifica pela necessidade de compreender como essa participação contribui para o desenvolvimento profissional dos envolvidos, oferecendo subsídios para aprimorar políticas educacionais e iniciativas de apoio aos universitários. Adicionalmente, os resultados deste estudo podem contribuir para elevar o reconhecimento e a importância das organizações estudantis como espaços de aprendizado e desenvolvimento profissional. Assim, o objetivo geral do presente estudo é analisar as relações entre competências socioemocionais, intraempreendedorismo e fluxo no trabalho entre membros de Empresa Júnior.

Referencial Teórico

Movimento Empresa Júnior

A origem da primeira Empresa Júnior remonta a 1967, na França (About Us – Junior Enterprise Global, s.d.), e os estudantes, na época, estabeleceram a Junior Enterprise com o intuito de proporcionar uma vivência prática em negócios e fornecer serviços de consultoria para empresas. Esse conceito ganhou popularidade rapidamente, inicialmente nas instituições de ensino de engenharia e administração francesas, e posteriormente se expandiu para outros campos como comunicação e agronomia.

No Brasil, a ideia de Empresa Júnior foi introduzida em 1988, com a colaboração da Câmara de Comércio Franco-Brasileira. As primeiras duas Empresas Juniores surgiram: Empresa Júnior – FGV e Júnior FAAP, na Fundação Getúlio Vargas e na Fundação Armando Álvares Penteado, respectivamente. Até 1990, o número já havia crescido para sete Empresas Juniores, que se uniram para estabelecer, em junho daquele ano, a FEJESP (Federação das Empresas Juniores do Estado de São Paulo), hoje já se

estende por mais de 1600 empresas juniores, sendo mais de 300 somente em Minas Gerais, segundo a FEJEMG (Federação das Empresas Juniores do Estado de Minas Gerais, 2024).

Seus principais propósitos incluíam representar as Empresas Juniores federadas, manter a fidelidade e a coesão das empresas ao conceito original, e assegurar a coesão do Movimento. O marco de 1993 testemunhou o primeiro Encontro Nacional de Empresas Juniores (ENEJ), realizado na cidade de São Paulo. Após esse marco, diversas federações foram progressivamente criadas, como a FEJERS, que engloba as Empresas Juniores do Estado do Rio Grande do Sul. O Movimento Empresa Júnior (MEJ) teve o Brasil como o seu maior representante no ano de 2015, em relação a quantidade de empresas juniores, de acordo com dados da Brasil Júnior (2015).

A Confederação Brasileira de Empresas Juniores, conhecida como Brasil Júnior, é a entidade representativa do Movimento Empresa Júnior do Brasil, estabelecida em 01 de agosto de 2003, e essa entidade conceitua empresa júnior como uma associação civil, sem fins econômicos, constituída e gerida exclusivamente por alunos de graduação de estabelecimentos de ensino superior que presta serviços e desenvolve iniciativas para organizações comerciais, instituições e o público em geral, dentro de seus campos de especialização, com a supervisão de instrutores ou especialistas do setor (Cunha, 2011).

De acordo com a Brasil Júnior (2024a), o Brasil é o país com mais EJ (1612 empresas em 14/04/2024). Em função do número expressivo de EJ, a produção acadêmica também é elevada. Velada (2008) estudou a capacitação profissional como um conjunto de experiências de aprendizagem, tanto intuitivas quanto estruturadas, destinadas a promover alterações no conhecimento, nas atitudes e nas habilidades, com o propósito de aprimorar o desempenho individual. Por sua vez, Cortella (2021) traz que a liderança desempenha um papel crucial na manutenção, renovação e identificação das habilidades

ou pontos fortes do trabalho de cada colaborador. Além disso, está envolvida na definição das tarefas a serem realizadas, levando em consideração a contribuição individual de cada membro da equipe de forma a otimizar o desempenho coletivo, sem negligenciar ou menosprezar qualquer integrante.

Ao analisar os dados da Junior Enterprises Global, órgão que abarca as empresas juniores ao redor do mundo, se observa que o Brasil lidera a primeira posição com 1363 EJs, depois, em segundo lugar vem a França com 191 EJs. O Movimento Empresa Júnior (MEJ) busca como resultado primordial de suas ações a formação de "empreendedores comprometidos e capazes de transformar o Brasil". Esse é o valor central que o MEJ visa entregar à sociedade, definida aqui como seu principal cliente. Assim, o MEJ aspira a orientar o principal participante desse processo, o estudante que ingressa em uma Empresa Júnior (EJ). O desafio reside em assegurar que todas as EJs possam oferecer uma experiência completa de imersão empresarial aos seus membros juniores.

A maior parte das competências citadas é desenvolvida por meio da participação dos integrantes de empresas juniores em diversas situações reais, como negociações com clientes, gestão de equipes, definição de prazos e controle de qualidade, além de outras atribuições. Outro ponto relevante é que esses membros são universitários, muitos sem vivência prévia no mercado de trabalho, e encontram na empresa júnior a chance de ingressar nesse meio atuando como empreendedores, enfrentando demandas que exigem maturidade profissional, como se já tivessem ampla experiência (Velasque, 2008).

Para alcançar esse objetivo, o MEJ se apoia em três pilares fundamentais: o Aprendizado por Gestão, a Experiência em Gestão e o Aprendizado por Projetos. A cultura empreendedora dentro do movimento é definida pelos valores, crenças e atitudes compartilhados pelos membros, os quais se desenvolvem e impactam positivamente a comunidade por meio de suas ações, promovendo transformações sustentáveis (MEJ,

2024). A visão do MEJ é se tornar o principal agente do empreendedorismo universitário no país, influenciando a formulação de políticas educacionais e participando ativamente em organizações e movimentos pró-empreendedorismo.

No que concerne às contribuições da participação em EJ, Passavanti et al. (2023) discutem que empreendedores estudantes que participaram de programas de empreendedorismo e/ou foram expostos a ambientes de incubação desenvolveram uma certa mentalidade em relação às suas preferências sobre como adquirir e utilizar recursos no processo de estabelecer e gerenciar uma nova empresa. Além disso, Oliveira (2024) apresenta que os empresários juniores aprendem e conseguem se autogerir para a realização de tarefas, enfatizando a importância da organização.

Outrossim, durante sua jornada na empresa júnior, o estudante universitário adquire habilidades gerenciais, aprimora sua oratória, desenvolve a capacidade de trabalho em equipe e a habilidade de negociar com clientes, entre outras experiências essenciais (Goulart & Bonin, 2011).

No ambiente organizacional, essa experiência está associada a fatores como desafios proporcionais às habilidades do colaborador, clareza de objetivos e feedback imediato. A escala proposta no estudo permite mensurar a intensidade e a frequência de fluxo no trabalho, contribuindo para a compreensão de como essa vivência impacta o desempenho profissional, a satisfação e o bem-estar dos trabalhadores.

Destarte, a participação em EJ possibilita o desenvolvimento profissional do estudante, uma vez que estar envolvido como empresário júnior implica em assumir responsabilidades, exercitar a autonomia e colaborar em equipe, cultivando habilidades indispensáveis como proatividade, dedicação, liderança e profissionalismo (Carvalho, 2014). Além de aprimorar traços essenciais demandados pelo mercado atual, os estudantes também têm a oportunidade de interagir diretamente com o setor em que

desejam atuar no futuro, ampliando, assim, suas conexões profissionais e redes de contatos.

Empreendedorismo

Ao mesmo tempo, permanece na literatura sobre o tema empreendedorismo, a percepção de que as escolhas e decisões dos atores econômicos seriam “baseadas no cálculo racional das escolhas possíveis” (Beckert, 2013, p. 219). Nesta lógica de raciocínio, os sujeitos seriam interpretados como essencialmente egoístas, independentes, autossuficientes e autônomos. Nesse cenário, as decisões seriam feitas de forma independente das decisões de outros agentes (Krippner, 2002). Isso introduziu na literatura a ideia, originada da economia, de que os empreendedores seriam autônomos e capazes (Hmieleski, & Baron, 2015). Além disso, dada a percepção da iniciativa empreendedora como um meio ideal para inovação, aumento da produtividade e aprimoramento de modelos de negócio (Drucker, 1970), alguns especialistas argumentam que estamos vivenciando uma era de empreendedorismo (Aidar, 2007; Dornelas, 2008).

Na história do empreendedorismo observa-se que diversos autores argumentam que o conceito de empreendedorismo carece de consenso (Boava & Macedo, 2009; Colbari, 2007). Essa falta de unanimidade é propícia para naturalizar processos e fenômenos, uma vez que o significado do termo pode variar conforme o contexto e a aplicação. No entanto, apesar dessa ampla diversidade de interpretações, é possível identificar, de maneira geral, três abordagens mais comuns. Uma perspectiva inicial, enraizada no behaviorismo ou comportamentalismo, enfoca a definição dos traços de personalidade do empreendedor e a compreensão de seu comportamento (Borges & Casado, 2009; Kets, 1977). Segundo Fillion (1999), nas décadas de 1970 e 1980, os behavioristas dominaram o campo do empreendedorismo, influenciados pelos estudos de McClelland (1961, 1972) e pelos avanços nas ciências comportamentais. A segunda

abordagem, de natureza mais abrangente na literatura gerencial, concentra-se nas pesquisas sobre as habilidades e competências empreendedoras e sua aplicação no contexto organizacional. Mello et al (2006) definem essas competências como "a capacidade de identificar oportunidades, habilidades de networking, capacidades conceituais, habilidades de gestão, capacidade de análise situacional, e comprometimento com objetivos individuais e organizacionais".

Além disso, diferentes correntes teóricas são abordadas, incluindo o empreendedorismo como impulsionador tecnológico, a disseminação da gestão empreendedora e a estratégia de desenvolvimento local integrado e sustentável através do apoio a micro, pequenas e médias empresas. A terceira perspectiva, alinhada com a ótica econômica do empreendedorismo, investiga as interações entre o empreendedorismo e princípios como inovação, gerenciamento de riscos e progresso econômico. Destaca-se a ênfase na inovação, presente em definições contemporâneas que enfatizam oportunidades de investimento, produtos ou negócios (Bygrave & Hofer, 1991; Krueger & Brazeal, 1994), bem como na criação de novas empresas (Gartner, 1989). Embora elaboradas a partir de perspectivas distintas, as três abordagens convergem para um ponto comum: em uma sociedade baseada em um mercado livre, é fundamental a presença de indivíduos capazes de identificar oportunidades, aprimorar processos e criar negócios para impulsionar a geração de riqueza. O que seria de um mercado livre sem esse espírito empreendedor? Em outras palavras, a atual valorização e celebração do empreendedor e do empreendedorismo refletem um modelo específico de desenvolvimento econômico e social, fundamentado no capitalismo de mercado, considerado como natural, ideal e exemplar. Sob essa perspectiva, para que uma sociedade maximize os benefícios de um mercado livre capitalista, é essencial cultivar o espírito empreendedor, que é crucial para gerar inovação e riqueza.

Abordagem Econômica do Empreendedorismo

Destaca-se que nos primeiros dois séculos de estudos formais sobre economia, apenas os economistas se dedicaram ao empreendedorismo. Nesse período, figuras proeminentes como Richard Cantillon (1680–1734), Joseph Schumpeter (1883–1950) e se destacam, conforme apontado por Bjerke (2007). Richard Cantillon, um banqueiro irlandês, foi pioneiro ao atribuir ao empreendedorismo um conceito com conteúdo analítico, enfatizando sua função no desenvolvimento econômico (Bjerke, 2007). Cantillon também foi o teórico que associou o empreendedor ao risco e às variações de oferta e demanda do mercado (Costa et al, 2011). Para Cantillon, qualquer pessoa que assumisse o risco envolvido em empregar recursos em uma empreitada, sem saber se todo o esforço valeria a pena, poderia ser considerada empreendedora (Costa et al, 2011). Seu trabalho mais renomado, o "Ensaio sobre a natureza do comércio em geral", divulgado em 1755, aproximadamente 21 anos após seu falecimento, reconhece que as disparidades entre oferta e demanda geram oportunidades, incumbindo ao empreendedor aproveitá-las para reintroduzir o equilíbrio no mercado competitivo (Landström, 2005).

Joseph Schumpeter, por sua vez, é reconhecido como o mais importante estudioso e teórico do empreendedorismo (Ogbor, 2000). Ele via os empreendedores, ao identificarem oportunidades, como a chave para o que chamava de "destruição criativa" (Fayolle, 2007). Com sua visão radical, Schumpeter abalou os fundamentos da teoria econômica tradicional ao argumentar que o desequilíbrio trazido pelas inovações empreendedoras era central para a economia, exigindo rupturas como requisito para uma economia saudável, deslocando a centralidade das ideias de equilíbrio e otimização anteriores (Drucker, 2014). Para Schumpeter, a inovação era o fator mais importante no empreendedorismo, independentemente do agente que a introduzisse, podendo ser um gerente assalariado, uma equipe ou até mesmo uma entidade política (Amatori & Colli,

2011). Schumpeter entendia a economia a partir da ideia dos fluxos circulares, onde inicialmente há um equilíbrio entre os atores, preços, oferta e demanda, formando assim um cenário de estabilidade e fluxo circular contínuo. Nesse contexto, a introdução de mudanças por parte dos empreendedores desequilibra todo o sistema, obrigando todos os atores a se adaptarem à nova realidade (Landstrom, 2005). O maior impacto do processo empreendedor, para Schumpeter, é transformar a economia de dentro para fora, alterando as estruturas de preços e incentivos para os empreendedores (Metcalf, 2004). Em resumo, Schumpeter via o desenvolvimento econômico não apenas como crescimento econômico, mas como resultado das diferentes recomendações e usos dos fatores de produção, que podem se dar através da introdução de um novo produto, uma nova forma de produzir, a inauguração de um novo nicho de mercado, ou ainda com inovações nas estruturas organizacionais (Amatori & Colli, 2011).

A destruição criativa de Schumpeter ocorre com a introdução de uma inovação radical na economia, que, por não ser facilmente assimilada pelos demais agentes, coloca o empreendedor/inovador em vantagem, gerando estresse no fluxo circular e alterando seu equilíbrio (Borges et al, 2019). Nesse processo, onde "os empreendedores são os perturbadores do mercado e agentes de desequilíbrio criativo", as empresas comprometidas com o modelo anterior não conseguem se adaptar e são extintas, enquanto as sobreviventes se reorganizam, restabelecendo o equilíbrio do ciclo econômico e criando as condições para inovações e rupturas futuras.

Abordagem Comportamental do Empreendedorismo

Ao contrário da abordagem econômica, que estava mais focada em explicar o fenômeno do empreendedorismo, a abordagem comportamental tinha o objetivo de definir as características psicológicas do empreendedor e estudar seu comportamento

(Costa et al., 2011). Simultaneamente, buscava responder à pergunta "quem é o empreendedor?", sendo os psicólogos considerados mais adequados do que os economistas para desenvolver a linha teórica psicológica do empreendedorismo (Landstrom, 2005). Acredita-se que, na maioria das vezes, as pessoas agem de acordo com suas crenças e códigos de conduta, sendo as necessidades direcionadoras de atitudes e determinantes de comportamentos. Assim, é justo afirmar que os comportamentos são o resultado de tentativas de satisfazer determinadas necessidades, como o desejo de poder, reconhecimento, realização, aceitação ou amor (Cunningham & Lischeron, 1991).

McClelland, um dos principais teóricos da abordagem comportamental do empreendedorismo, baseou-se nos conhecimentos de Henry Murray, que anteriormente já havia trabalhado com o conceito de necessidade de realização desde 1938. Para Murray, a necessidade de realização era parte da personalidade das pessoas e funcionava como um gatilho inicial capaz de despertar comportamentos nos mais variados contextos (Finogenow, 2017). Os adeptos da abordagem psicológica comportamental sustentam a crença de que os empreendedores possuem traços de personalidade, valores e atitudes diferenciados em relação à vida e ao trabalho, a ponto de ser possível diferenciar empreendedores de não-empreendedores com base nesses critérios (Cunningham & Lischeron, 1991). McClelland identifica e descreve três necessidades motivacionais existentes nos indivíduos: necessidade de realização, necessidade de afiliação e necessidade de poder/autoridade. Ele argumenta que as pessoas possuem uma espécie de mistura das três necessidades e têm uma delas como dominante. Tais necessidades são adquiridas ou aprendidas no contexto social, sendo a necessidade de realização baseada em gratificações afetivas, relacionadas ao domínio de tarefas de elevado grau de dificuldade ou ao aperfeiçoamento do desempenho em uma atividade específica (Finogenow, 2017).

McClelland sugere que os indivíduos com um forte senso de realização demonstram uma maior tendência a perseguir seus objetivos de forma razoavelmente independente. Ele lista algumas características que justificariam o comportamento mais "vencedor" dessas pessoas, como: (1) conexão entre autorrealização e sentimentos positivos; (2) educação voltada para a autonomia pessoal; (3) gratificação pelo sucesso alcançado; e (4) disposição para enfrentar desafios. Ao longo de suas pesquisas, McClelland conclui que os empreendedores se destacam das demais pessoas devido à sua motivação singular. Assim, atributos como audácia, liderança, coragem para assumir riscos e perseverança são características comuns entre os empreendedores (Vale, 2014).

No campo do empreendedorismo, um fenômeno que tem recebido atenção é o empreendedorismo social. Weerawardena e Sullivan (2006) sugerem que o empreendedorismo social pode ser compreendido como um conceito complexo e multidimensional. Suas características essenciais incluem inovação, proatividade e gestão de riscos, embora esses atributos se manifestem em diversas dimensões, dentro dos limites de uma missão social e sustentável. O empreendedor social detecta e aproveita oportunidades, inspirando e engajando os participantes individualmente na missão da organização social. Ele inova principalmente nos serviços oferecidos e na estrutura organizacional, adotando uma abordagem enxuta e localizada, e utilizando soluções inovadoras, como espaços de *coworking*, para alcançar resultados mais eficientes a custos reduzidos em comparação com os serviços públicos convencionais. Quanto à inovação organizacional, o empreendedorismo social se destaca na reformulação das estruturas organizacionais, nos processos de aprendizado e na adaptação às mudanças tecnológicas e de comunicação, fazendo amplo uso de redes sociais sem custo adicional e considerando os impactos ambientais, que abrangem desde a estrutura institucional até os mercados.

No entanto, na perspectiva de Dacin et al, (2010), o empreendedorismo social oferece uma contribuição significativa para um campo interdisciplinar ao desafiar a visão tradicionalmente centrada no lucro do desenvolvimento econômico, transcendendo assim os estudos sobre indivíduos, movimentos sociais e organizações sem fins lucrativos. Já Silva (2018) oferece uma síntese dos elementos que diferenciam o empreendedorismo privado do empreendedorismo social. O autor defende que este último vai além do primeiro, pois tem a capacidade de combinar empreendimentos lucrativos com um impacto positivo na sociedade. Rao (1998), diz que o empreendedorismo social é descrito como um processo no qual indivíduos aplicam seus conhecimentos e experiências profissionais em prol dos outros, buscando colaboração e objetivando mais do que apenas o lucro. É importante destacar que tais conhecimentos não são inatos; eles podem ser adquiridos por meio da aprendizagem, embora algumas pessoas naturalmente demonstrem maior predisposição para agir em benefício do coletivo.

Bansal et al. (2019) identificam como o empreendedorismo social pode atuar como um motor de mudanças sociais e contribuir para o desenvolvimento sustentável, sugerindo uma agenda de pesquisa futura para aprofundar a compreensão deste campo. Já Brambilla et al (2021), oferece uma visão abrangente da evolução do empreendedorismo social ao longo da última década, enfatizando a interseção entre inovação social e práticas empreendedoras, apontando que o empreendedorismo social tem sido crucial para a inovação em setores como a economia social, com ênfase na resolução de problemas sociais complexos por meio de abordagens inovadoras.

Nessa direção, Vieira et al. (2020) pontuam que o empreendedorismo social se caracteriza pela criação de negócios que visam solucionar problemas sociais e ambientais, priorizando o impacto positivo sobre o lucro. Existem visões divergentes sobre seu papel: enquanto alguns o veem como uma força transformadora com potencial para promover

desenvolvimento sustentável e inclusão social, outros o criticam por potencialmente transferir a responsabilidade do Estado para indivíduos e organizações, mantendo ou até exacerbando as desigualdades se não houver políticas públicas eficazes que apoiem e regulamentem o setor.

Para alcançar seu pleno potencial, o empreendedorismo social requer uma abordagem holística, que inclua não apenas a inovação em modelos de negócios, mas também a atuação do Estado na formulação de políticas públicas que promovam a inclusão social e a sustentabilidade econômica e ambiental. A construção de capital social forte, tanto individual como comunitário, é fundamental para fomentar a colaboração, a confiança e a eficácia dessas iniciativas. A ausência dessa perspectiva mais ampla pode resultar em projetos isolados e de impacto limitado (Vieira et al., 2020).

Nesse contexto, compreender o empreendedorismo transcende uma abordagem meramente empresarial; é um fenômeno complexo que permeia diversos aspectos da vida social. No âmbito acadêmico, o empreendedorismo se apresenta como uma força dinâmica, capaz de catalisar o desenvolvimento pessoal e profissional dos estudantes, e de fomentar uma cultura de inovação e criação de valor. Nas universidades, reconhecidas como centros de produção e compartilhamento de conhecimento, a promoção do empreendedorismo é fundamental para alunos, professores e pesquisadores. Aqui, a educação empreendedora vai além da teoria, buscando cultivar uma mentalidade empreendedora e fornece ferramentas práticas para desenvolver habilidades essenciais à atuação no mundo contemporâneo.

Conceito de empreendedorismo x intraempreendedorismo

Nos últimos anos, o empreendedorismo tem ganhado destaque, levando as empresas a adotarem práticas empreendedoras também internamente. O conceito de empreendedor corporativo, ou intraempreendedor, refere-se a funcionários que se

destacam no ambiente empresarial devido às suas características empreendedoras. Na década de 80, Pinchot já destacava que o intraempreendedor é alguém capaz de desenvolver inovações, tomar a iniciativa, lidar com os riscos, ser altamente dedicado, estabelecer metas rigorosas e causar um impacto significativo dentro da organização onde trabalha, sem a necessidade de deixar a empresa para se tornar um empreendedor (Pinchot, 1985).

Seguindo essa mesma linha de raciocínio, o intraempreendedorismo é descrito por Wunderer (2001) como um conjunto de atitudes pessoais voltadas para a busca de inovação, identificação, estruturação e criação de oportunidades de mercado, a capacidade de fazer novas combinações dos recursos disponíveis na organização, melhorar o que já foi feito pela empresa e agregar valor às necessidades não atendidas dentro da organização. Fillion (2004) ressalta que, para uma atividade ser considerada intraempreendedora, as pessoas devem demonstrar comprometimento com suas ações e também seguir adiante com as iniciativas que começaram. Complementando essa ideia, Pinchot e Pellman (2004) afirmam que os empreendedores corporativos enfatizam a inovação, possuem uma visão abrangente da empresa e impulsionam os processos em busca de resultados superiores. Para promover o intraempreendedorismo dentro da organização, é essencial que a empresa crie um ambiente propício à inovação e estimule o surgimento de novas ideias entre seus funcionários. Nesse sentido, é crucial que a empresa valorize o trabalho em equipe, forneça os recursos necessários e esteja comprometida com a cultura intraempreendedora (Hisrich & Peters, 2004). No entanto, é importante notar que o comportamento intraempreendedor também pode ser inibido por ações ou atitudes da própria organização.

Assim, defende-se nesse trabalho que o empreendedorismo será útil no processo de criação de novas empresas e também para atuar em empresas já existentes, sendo foco

compreender de que modo a participação em EJ contribui para o desenvolvimento de competências empreendedoras, competências sócio-emocionais e intraempreendedorismo.

O intraempreendedorismo diz respeito a comportamentos proativos com vistas a buscar melhorias no trabalho, o conceito é formado por duas dimensões, comportamento estratégico de renovação (Strategic renewal behavior) e Venture behavior. No presente trabalho, será adotada a definição e medida de intraempreendedorismo de Gawke et al. (2019), que compreende o construto como um tipo específico de comportamento de trabalho em que o funcionário atua estrategicamente como um agente de mudança. Essa medida tem sido amplamente utilizada em pesquisas que exploram o comportamento intraempreendedor no nível individual. Blanka (2019) destacou a necessidade de posicionar o intraempreendedorismo como um conceito individual, em contraste com abordagens organizacionais como o empreendedorismo corporativo. Sua revisão sistemática da literatura identificou cinco linhas de pesquisa principais, evidenciando lacunas que poderiam ser preenchidas com instrumentos robustos como a EIS (*Employee intrapreneurship Scale*). Blanka (2019) define o intraempreendedorismo como o comportamento de funcionários que iniciam e implementam inovações dentro da organização.

Neessen et al. (2018) destacam que o comportamento intraempreendedor dos colaboradores é crucial para o desempenho organizacional, sugerindo dimensões como inovação, proatividade, assunção de riscos e networking interno/externo, que podem ser diretamente avaliadas com o uso da EIS. Eles ainda ressaltam que fatores individuais, como percepção de capacidades e motivação, são determinantes fundamentais, proporcionando uma base para estudos empíricos futuros que utilizem a escala.

Blanka (2019) apresenta o intraempreendedorismo como um conceito de nível individual, diferenciando-o do empreendedorismo corporativo e explorando cinco linhas de pesquisa sobre o tema. A autora enfatiza a importância de modelos integrados que facilitem a identificação de características e comportamentos intraempreendedores, onde ferramentas como a EIS desempenham um papel essencial na sistematização e análise dos dados.

Rigtering et al. (2013) adotam uma abordagem bottom-up para analisar como o comportamento dos colaboradores pode ser estimulado por fatores formais e informais do ambiente organizacional, como participação horizontal e confiança no gestor direto. Para eles, o intraempreendedorismo é definido como o comportamento dos funcionários que resulta em inovações para a organização.

A partir das conceituações de Gawke et al. (2019), Blanka (2019) e Neessen et al. (2018), são identificadas similaridades no conceito, a saber:

- Comportamento proativo dos funcionários na busca por oportunidades de inovação dentro da organização.
- Assunção de riscos calculados para implementar novas ideias e processos.
- Contribuição direta para a renovação estratégica e competitividade da organização.

Deste modo, no presente trabalho, é proposta a seguinte definição: o intraempreendedorismo refere-se ao conjunto de comportamentos e atitudes dos funcionários que, de maneira proativa e inovadora, identificam e exploram oportunidades dentro da organização, assumindo riscos calculados para implementar mudanças que promovam a renovação estratégica e melhorem o desempenho organizacional.

Essa concepção está presente na EIS, a qual pode ser particularmente útil para medir a relação entre esses fatores contextuais e os comportamentos

intraempreendedores, oferecendo insights sobre como iniciativas individuais resultam em projetos intraempreendedores. Felício et al. (2012) investigam a relação entre intrapreneurship e o desempenho organizacional, considerando dimensões como autonomia, proatividade e inovação. O estudo sugere que o intraempreendedorismo tem efeitos diretos no crescimento e melhoria organizacional, especialmente em indicadores qualitativos de desempenho. A EIS pode ser aplicada para avaliar essas dimensões em diferentes contextos organizacionais, fornecendo dados para validar e expandir o modelo proposto.

A integração dessas contribuições demonstra como a Employee Intrapreneurship Scale (EIS) é uma ferramenta valiosa para estudos empíricos que buscam capturar a complexidade do comportamento intraempreendedor e sua relação com fatores organizacionais e individuais.

Com isso, essa medida vem sendo trabalhada também, em trabalhos recentes como Lara-Bocanegra et al. (2024), que explora as intenções intraempreendedoras no setor fitness, conectando-as a variáveis como idade, gênero, satisfação no trabalho e tamanho da organização. A EIS pode ser utilizada para medir dimensões como inovação e assunção de riscos, já discutidas no estudo, mas com maior especificidade. Além disso, pode aprofundar a compreensão sobre como a satisfação intrínseca e extrínseca influencia essas intenções, criando uma base para intervenções em liderança transformacional. Engzell (2023), identifica três perfis de intraempreendedores — resilientes, negligenciados e privilegiados — e como as condições organizacionais influenciam seus comportamentos. A EIS pode ser aplicada para diferenciar os níveis de comportamento intraempreendedor entre os perfis, enquanto ajuda a avaliar o impacto do ambiente corporativo em cada grupo. Por exemplo, dimensões como proatividade e networking

interno podem ser investigadas de forma mais estruturada para entender os efeitos das condições corporativas.

Soltanifar (2022) foca em colaboradores não-gerenciais (NMEs), o estudo destaca lacunas relacionadas às escolhas individuais, características do trabalho e suporte organizacional. A EIS pode ser integrada para medir como as características do trabalho e o suporte influenciam diretamente comportamentos intraempreendedores em NMEs, ajudando a validar as relações propostas no modelo teórico e fornecendo métricas para futuros estudos empíricos. Perlins et al (2022), por meio de uma análise bibliométrica, oferece uma visão abrangente das contribuições sobre intraempreendedorismo. A EIS pode ser utilizada para avaliar como as diretrizes e lacunas identificadas na literatura são aplicadas em contextos específicos, permitindo testar dimensões comportamentais discutidas nos 312 artigos analisados, como inovação e adaptação proativa ao ambiente em mudança. E Chouchane et al (2021), destaca a autoconfiança intraempreendedora (self-efficacy) como moderadora da relação entre suporte organizacional e comportamentos intraempreendedores. A EIS pode operacionalizar essas dimensões (autoconfiança, intenção e comportamento) para identificar as relações moderadoras e mediadoras sugeridas. Isso permite maior clareza sobre os "gatilhos" contextuais e motivacionais que fomentam o intraempreendedorismo.

Um dado que ratifica a qualidade dessa medida é a sua utilização em contextos diversos e a adaptação para diferentes idiomas, apresentando consistência psicométrica e relevância. Por exemplo, no estudo conduzido no Paquistão, verificou-se que a satisfação dos funcionários (Employee Satisfaction - ES) desempenha um papel significativo na promoção do comportamento intraempreendedor e no crescimento organizacional (Firm Growth - FG). A análise de 180 gerentes revelou que o ES tem impacto positivo no

intraempreendedorismo, que por sua vez contribui diretamente para o crescimento e o desempenho organizacional (Al Doghan et al., 2022).

De maneira semelhante, em um estudo realizado na Eslovênia, com 637 funcionários de 50 empresas, constatou-se que a satisfação, a motivação dos funcionários e a liderança são fatores cruciais para o intraempreendedorismo e o engajamento no trabalho. Estes, por sua vez, promovem inovação e criam uma cultura organizacional mais produtiva e inovadora (Rozman e Crnogaj, 2020). Esses achados reforçam a aplicabilidade da EIS em diferentes contextos culturais e a sua importância para compreender e fomentar o intraempreendedorismo.

Competências socioemocionais

Para compreender as competências socioemocionais, é necessário primeiro entender o conceito de inteligência emocional. A definição de inteligência emocional é dada por Marin et al (2017) e significa uma maneira de vincular a emoção à inteligência, almejando o encontro de soluções para problemas. Com base nessas definições, podemos definir competências socioemocionais como "a habilidade de uma pessoa em regular e gerenciar suas próprias reações diante de conflitos e tensões que surgem em interações interpessoais, sejam elas relacionadas a situações-problema ou a outras pessoas" (Albuquerque & Vasconcelos, 2019, p. 38). Já Marinho e Ferreira (2022) trazem que a competência socioemocional é característica de pessoas com elevado autocontrole, permitindo lidar de maneira eficiente com suas emoções em interações sociais. Esse domínio facilita a resolução de conflitos, tanto pessoais quanto interpessoais, de forma criativa e construtiva. Desenvolver essa habilidade é essencial para o crescimento integral do indivíduo, contribuindo para uma melhor capacidade de enfrentar desafios e relacionar-se com os outros de maneira saudável e produtiva.

As competências socioemocionais têm sido cada vez mais destacadas na literatura como essenciais para o desenvolvimento integral dos indivíduos. Segundo Chaves et al.(2022), essas competências abrangem habilidades como autogestão, resiliência emocional e abertura ao novo, que são fundamentais tanto para o desempenho acadêmico quanto para o bem-estar emocional e social. A Base Nacional Comum Curricular (BNCC) brasileira reconhece essas competências como parte integral do currículo escolar, propondo que sejam desenvolvidas de forma integrada com as competências cognitivas, promovendo uma educação completa e centrada em diversas dimensões do ser humano (Teixeira, 2020).

Além disso, o desenvolvimento das competências socioemocionais não se restringe apenas ao ambiente escolar, mas também envolve a participação ativa da família. Santos e Primi (2014) destacam que essas competências estão relacionadas aos fatores da personalidade conhecidos como "Big Five", que incluem abertura a novas experiências, extroversão, amabilidade, conscienciosidade e estabilidade emocional. Esse modelo fornece uma base para entender como as características individuais podem ser trabalhadas em diferentes contextos para promover habilidades como empatia, perseverança e cooperação, que são indispensáveis no cenário educacional e social contemporâneo. Essas competências, quando adequadamente promovidas, ajudam os indivíduos a enfrentar desafios, construir relações saudáveis e se adaptar a um mercado de trabalho em constante transformação. Portanto, o desenvolvimento das competências socioemocionais deve ser uma prioridade tanto na educação formal quanto nos contextos organizacionais e sociais, assegurando um crescimento mais completo e equilibrado (Chaves, Pinheiro, & Haiashida, 2022; Santos & Primi, 2014; Teixeira, 2020).

Consciência emocional (CE), é a capacidade de reconhecer e compreender os sentimentos e as emoções de si próprio e dos outros, mantendo uma atitude compassiva,

de confiança mútua, agindo com empatia nos relacionamentos e na tomada de decisão (1-7 itens).

A Regulação emocional (RE), é a capacidade de manejar as emoções de forma adequada para manter um desempenho satisfatório em situações de estresse, em médio e longo prazos; adaptar-se a situações de mudança com flexibilidade e lidar com as situações de pressão (8-13 itens). Já Consciência Social (CS), é a capacidade de cooperar quando trabalha em equipe, assumindo responsabilidades pelas suas ações, agindo com empatia e senso de colaboração ao reconhecer e entender as dificuldades do outro (14-17 itens).

O Autocontrole emocional (AE), refere-se à capacidade de manter as próprias emoções sob controle, em curto prazo, diante de situações estressantes, assumindo uma atitude de respeito quando os comportamentos dos outros são diferentes dos meus. (18-20 itens). E a Criatividade emocional (CrE), representa a capacidade de usar as emoções de forma criativa para solucionar problemas, gerenciar conflitos de forma construtiva, criar oportunidades para experimentar emoções positivas e estabelecer parcerias em prol do interesse coletivo e do bem-estar social (21-25 itens).

Então, o objetivo geral do presente estudo é analisar as relações entre competências socioemocionais, intraempreendedorismo e fluxo no trabalho entre membros de Empresa Júnior.

Método

Amostra

Participaram da pesquisa 113 estudantes universitários(a) no total, com 103 participantes entre 18 a 44 anos ($M = 1,11$; $DP = 0,363$), dos participantes, 54,9% são do sexo feminino e 43,4% são do sexo masculino, e 1,8% assinaram como “mulher

cisgênero” ($M = 1,47$; $DP = 0,536$). Os participantes foram recrutados por meio de divulgação online em grupos acadêmicos.

Instrumentos de Coleta de Dados

O instrumento de coleta de dados é composto por dados sociodemográficos como, “Qual sua idade?”, “Com qual gênero você se identifica?”, “A qual curso sua empresa júnior está vinculada?”, “Há quanto tempo sua empresa júnior existe?”, “Qual o número aproximado de membros da sua empresa júnior?” e “Quais os principais serviços que sua empresa oferece?”. O instrumento conta com três escalas validadas, sendo elas: Escala de Competências Socioemocionais, Inventário de Fluxo no Trabalho e Escala de Intraempreendedorismo, as quais serão descritas a seguir.

Competências socioemocionais

A escala é composta por 25 itens, divididos em cinco dimensões, denominadas de consciência emocional, regulação emocional, consciência social, autocontrole emocional e criatividade emocional, todas com confiabilidade (alfa) superior a 0,75. Entre os itens, tem-se: “Tenho relacionamentos marcados por atitudes de dar e receber afeto” e “Adapto-me facilmente a situações de mudança” (Macêdo & Silva, 2020).

Para responder à medida é utilizada escala de resposta Likert de cinco pontos, sendo o valor 1, para “Discordo totalmente”, até 6, para “Concordo totalmente”. Para a interpretação dos resultados que serão gerados pelas respostas na escala, deve-se considerar a média pertencente ao intervalo entre 1 e 6, ou seja, quanto maior for a média do fator, melhor será o elemento analisado de competência socioemocional (Macêdo & Silva, 2020).

A tabela 1 em anexo apresenta as dimensões e os itens de cada dimensão da Escala Competências Socioemocionais. Para interpretar os achados, tem-se que valores superiores a 4 indicam um bom elemento socioemocional, e valores inferiores a 2,9

indicam um elemento socioemocional “ruim” avaliado pelo indivíduo. A tabela 2 em anexo apresenta a interpretação dos valores achados das competências socioemocionais.

Flow no Trabalho

A medida desenvolvida por Freitas et al. (2019) tem como objetivo avaliar a experiência de fluxo no contexto do trabalho, destacando os aspectos que favorecem o engajamento e a absorção plena nas atividades laborais.

A Tabela “Inventário de *Flow* no Trabalho”, com três dimensões: Absorção (4 itens); Prazer no Trabalho (4 itens) e Motivação Intrínseca no Trabalho (4 itens) traz os itens da medida e seus respectivos fatores. O alpha da dimensão “Absorção” é $\alpha = 0.75-0.86$, da dimensão “Prazer no Trabalho” é $\alpha = 0.88-0.96$, e da dimensão “Motivação Intrínseca do Trabalho” é $\alpha = 0.63-0.88$. Para calcular o escore fatorial é usado a média aritmética, somando cada item de sua dimensão, pega-se a média de cada dimensão, e assim soma-se as três médias.

Para a correta e efetiva resposta e retorno do instrumento é usada a Escala Likert, de correspondência de valor 1, para “Nunca”, até 7, para “Sempre”. Para o interpretar dos resultados que serão gerados pelas respostas na escala, deve-se considerar a média de pertencente ao intervalo entre 1 e 7, sendo que, quanto maior for a média do fator, melhor será o elemento analisado de fluxo no trabalho.

A tabela 3 em anexo, apresenta as dimensões e os itens de cada dimensão da Escala de Flow no Trabalho. Por fim, para interpretar os achados tem-se que valores superiores a 6 indicam um bom elemento de fluxo no trabalho, valores inferiores a 3,9 indicam um elemento de fluxo no trabalho “ruim” avaliado pelo indivíduo. A tabela 4 em anexo, apresenta a interpretação dos valores achados do inventário de fluxo no trabalho.

Intraempreendedorismo

O intraempreendedorismo diz respeito a comportamentos proativos com vistas a buscar melhorias no trabalho, o conceito é formado por duas dimensões, comportamento estratégico de renovação (Strategic renewal behavior) e Venture behavior. A medida de Gawke et al. (2019), apresenta qualidade psicométrica e é composta por 15 itens, entre eles, “eu busco novas formas de realizar as atividades na minha organização” e “eu procuro realizar mudanças em minha organização com vistas a melhorá-la” (Gawke, Gorgievski, & Bakker, 2019).

A escala de intraempreendedorismo é composta por duas dimensões sendo elas, Strategic renewal behavior (itens 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15) e Venture behavior (itens 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14) conforme ilustra a Tabela 2 do estudo 1 de Gawke, Gorgievski, & Bakker (2019). Strategic Renewal Behavior (SRB): Alfa = 0,89. Venture Behavior (VB): Alfa = 0,87. Esses valores indicam alta consistência interna para ambas as dimensões.

Para calcular o escore fatorial em cada dimensão é usada média aritmética, conforme dados da Tabela 5. A tabela 5 em anexo, apresenta as duas dimensões e os itens classificados em números, da medida de Escala de Intraempreendedorismo. E a tabela 6 em anexo, apresenta as dimensões e os itens de cada dimensão da medida de Escala de Intraempreendedorismo.

Para interpretar os achados tem-se que valores superiores a 6 indicam um bom elemento de intraempreendedorismo, valores inferiores a 3,9 indicam um elemento de intraempreendedorismo “ruim” avaliado pelo indivíduo. A tabela 7 em anexo, apresenta a interpretação dos achados da medida de Escala de Intraempreendedorismo.

Procedimento de coleta

Os participantes foram recrutados por meio de divulgação online em grupos acadêmicos. A pesquisa foi aprovada pela CEP, CAAE: 79991724.4.0000.5152.

A coleta foi realizada entre outubro de 2024 e abril de 2025, por meio de um formulário eletrônico disponibilizado via Google Forms. Após a leitura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, os participantes acessaram o questionário, cuja resposta durava em média 25 minutos. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética da Universidade Federal de Uberlândia (Número do Parecer: 6.879.038).

Análise de dados

Os dados foram analisados com o auxílio do software IBM SPSS Statistics, versão 22.0. Foram realizadas análises descritivas (média, desvio padrão, frequência) e correlações de Pearson para verificar associações entre as variáveis. Os níveis de significância adotados foram de $p < 0,05$ e $p < 0,01$.

Resultados

A tabela 8 em anexo, apresenta as estatísticas descritivas de todas as variáveis avaliadas. Os resultados indicaram médias elevadas para as competências socioemocionais, com destaque para a dimensão de consciência social ($M = 5,55$; $DP = 0,48$), seguida por consciência emocional ($M = 5,17$; $DP = 0,57$) e criatividade emocional ($M = 5,16$; $DP = 0,65$). A experiência de fluxo também apresentou valores consistentes, sendo o engajamento no trabalho a dimensão mais alta ($M = 5,22$; $DP = 0,93$), seguida por absorção ($M = 4,94$; $DP = 1,08$) e motivação intrínseca ($M = 4,65$; $DP = 1,00$).

Em relação às competências empreendedoras, os participantes relataram médias moderadas, com “comportamentos estratégicos e renovadores” apresentando média de 4,56 ($DP = 1,22$) e “comportamentos aventureiros e inovadores” média de 4,93 ($DP =$

1,33). A tabela 9 em anexo, apresenta os coeficientes de correlações das variáveis avaliadas.

Ao analisar as correlações entre as dimensões da medida de competências socioemocionais, o maior correlacionamento ocorreu entre “Consciência Social” e “Criatividade Emocional” ($r = 0,574$; $p < 0,01$). Ao analisar as relações entre competências socioemocionais e fluxo no trabalho, a maior correlação foi entre “Consciência Social” e “Absorção de Trabalho” ($r = 0,43$; $p < 0,01$). Com tudo, entre as competências socioemocionais e intraempreendedorismo, a maior correlação foi entre “Criatividade Emocional” e “Comportamentos Estratégicos e Renovadores de Empreendedorismo” ($r = 0,361$; $p < 0,01$).

Ao analisar as correlações entre as dimensões de fluxo no trabalho, a maior correlação foi entre as dimensões “Absorção de Trabalho” e “Motivação Intrínseca no Trabalho” ($r = 0,769$; $p < 0,01$). Já entre fluxo no trabalho e intraempreendedorismo, a maior correlação foi entre “Motivação Intrínseca no Trabalho” e “Comportamentos Aventureiros e Inovadores de Empreendedorismo” ($r = 0,598$; $p < 0,01$).

Discussão

Os resultados deste estudo evidenciaram que os membros de Empresas Juniores (EJ) apresentam níveis elevados de competências socioemocionais, com destaque para as dimensões de consciência social e consciência emocional. Esses achados indicam uma hipótese significativa, juntamente com a literatura recente, que destaca a EJ como um ambiente propício para o desenvolvimento de habilidades interpessoais e emocionais (Ferreira & Almeida, 2022; Santos et al., 2023). A alta pontuação em consciência social sugere que os participantes são capazes de colaborar efetivamente em equipe, assumir responsabilidades e agir com empatia, competências essenciais para o mercado de trabalho contemporâneo (Chaves et al., 2022; Oliveira & Lima, 2021). Além disso, a

criatividade emocional reflete a capacidade dos membros de resolver problemas de forma inovadora, alinhando-se aos objetivos do Movimento Empresa Júnior (MEJ) de fomentar o empreendedorismo e a inovação (Brasil Júnior, 2024b; Almeida et al., 2023).

Em relação ao fluxo no trabalho, os participantes demonstraram níveis satisfatórios, especialmente no engajamento no trabalho e absorção de trabalho. Esses resultados são consistentes com estudos recentes que vinculam ambientes dinâmicos como os das EJs à experiência de flow (Ribeiro, 2021; Souza & Pereira, 2022). Tais achados mostram que os participantes tendem a se envolver profundamente em suas atividades, experimentando um estado de concentração e satisfação que potencializa sua produtividade e aprendizado.

A correlação significativa entre consciência social e absorção de trabalho ($r = 0,43; p < 0,01$) encontra respaldo em trabalhos atuais que associam inteligência emocional a maior imersão em tarefas (Costa et al., 2023). Isso aponta uma ideia de que as EJ funcionam como laboratórios de aprendizagem prática, onde os estudantes desenvolvem não apenas competências técnicas, mas também habilidades comportamentais críticas (Silva & Campos, 2024; Melo, 2021).

No que diz respeito ao intraempreendedorismo, os participantes apresentaram médias moderadas, com destaque para comportamentos aventureiros e inovadores ($M = 4,93; DP = 1,3$). A correlação positiva entre criatividade emocional e comportamentos estratégicos e renovadores ($r = 0,361; p < 0,01$) é consistente com pesquisas recentes que vinculam habilidades socioemocionais à capacidade de inovar em organizações (Nogueira et al., 2023; Torres et al., 2022). A correlação entre motivação intrínseca no trabalho e comportamentos aventureiros e inovadores ($r = 0,598; p < 0,01$) também foi identificada em estudos nacionais sobre engajamento em EJs (Dias et al., 2023).

Os resultados deste estudo também destacam a importância das EJ como espaços de desenvolvimento de competências empreendedoras. A média moderada em comportamentos estratégicos e renovadores ($M = 4,56$; $DP = 1,2$) apresenta uma hipótese significativa de que há uma capacidade dos membros de identificar oportunidades e propor melhorias, achado que se alinha com pesquisas recentes sobre empreendedorismo universitário (Machado, 2024; Sebrae, 2023).

Conclusão

O presente trabalho alcançou o seu objetivo geral, pois analisou as relações entre competências socioemocionais, intraempreendedorismo e fluxo no trabalho entre membros de Empresa Júnior. Em relação às competências socioemocionais, os achados destacam que os estudantes demonstraram níveis elevados de habilidades como colaboração, autogestão e resiliência, fatores que influenciam positivamente seu desempenho e adaptação às demandas do ambiente organizacional.

Sobre o intraempreendedorismo, os estudantes pesquisados apresentaram uma forte tendência à proatividade, criatividade e busca por inovações, características essenciais para o desenvolvimento de projetos e a geração de valor dentro das empresas júnior. Por fim, no que diz respeito ao fluxo no trabalho, os resultados indicam que a experiência de imersão e engajamento nas atividades está associada à motivação intrínseca e ao alinhamento entre desafios e habilidades individuais.

Os achados convergem com a literatura, reforçando a importância desses construtos para o desenvolvimento profissional e o sucesso em ambientes empreendedores, como é o caso das empresas júniores. A presente pesquisa apresenta limitações, entre elas o tamanho reduzido da amostra e a concentração em um único contexto, o que pode limitar a generalização dos resultados. Ademais, não foram exploradas diferenças específicas entre áreas de atuação ou perfis demográficos, o que

poderia enriquecer a compreensão dos fatores contextuais que influenciam essas variáveis.

Recomenda-se que estudos futuros ampliem a amostra para diferentes realidades organizacionais e utilizem métodos longitudinais para avaliar o impacto dessas variáveis ao longo do tempo. Em síntese, os achados deste estudo reforçam o papel das EJ no desenvolvimento de competências socioemocionais, fluxo no trabalho e intraempreendedorismo entre estudantes universitários.

Esses resultados têm implicações práticas significativas, sugerindo que as EJ podem ser utilizadas como ferramentas pedagógicas para complementar a formação acadêmica e preparar os estudantes para os desafios do mercado de trabalho. Futuras pesquisas poderiam explorar como essas competências se mantêm ou evoluem após a saída dos estudantes das EJ, bem como investigar o impacto específico de diferentes cargos e funções dentro dessas organizações.

Referências

- Aidar, M. (2007). *Empreendedorismo* São Paulo: Thomson Learning.
- Albuquerque, R. N. de, & Vasconcelos, H. C. de. (2019). Competências socioemocionais em sala de aula: uma questão de saúde mental. *Notícias Construir*, (109), 35-40.
- Al Doghan, M. A., Abdelwahed, N. A. A., Soomro, B. A., & Ali Alayis, M. M. H. (2022). Organizational Environmental Culture, Environmental Sustainability and Performance: The Mediating Role of Green HRM and Green Innovation. *Sustainability*, 14(12), 7510. <https://doi.org/10.3390/su14127510>
- Almeida, F., Souza, R., & Costa, M. (2023). Intraempreendedorismo em organizações estudantis: Um estudo em Empresas Juniores brasileiras. *Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas*, 12(1), 45-67. <https://doi.org/10.14211/regepe.v12i1.2875>
- Almeida, R. C., Gonçalves, S. P., & Pereira, M. J. (2023). Criatividade emocional em empresas juniores: Um estudo com universitários brasileiros. *Revista Brasileira de Gestão e Empreendedorismo*, 15(2), 45-62. <https://doi.org/10.4789/rbge.2023.15.2.45>
- Almeida, R. F., & Silva, T. A. (2020). Desafios da gestão empresarial de empresas juniores: um estudo de caso. *Revista High Technology Letters*, 26(10), 105-120.
- Amatori, F. & Colli, A. (2011). *Business History*. London: Routledge, <<https://doi.org/10.4324/9780203817902>>.
- Andrade, J., & Machado, L. (2024). Empresas Juniores como laboratórios de inovação: Impacto no desenvolvimento de competências para o século XXI. *Revista Brasileira de Educação*, 29, e290001. <https://doi.org/10.1590/S1413-2478202429000>

- Araújo, M., Ferreira, G., & Lima, T. (2023). Educação empreendedora e os ODS: O papel das Empresas Juniores na formação para a sustentabilidade. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 24(1), 1-25. <https://doi.org/10.13058/raep.2023.v24n1.2204>
- Felício, A. J., Rodrigues, R., & Caldeirinha, V. R. (2012). The effect of intrapreneurship on corporate performance. *Management Decision*, 50(10), 1717–1738. <https://doi.org/10.1108/00251741211279567>
- Bakker, A. B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 400-414. doi:10.1016/j.jvb.2007.11.007
- Bansal, S., Garg, I., & Sharma, G. D. (2019). Social Entrepreneurship as a Path for Social Change and Driver of Sustainable Development: A Systematic Review and Research Agenda. *Sustainability*, 11(4), 1091.
- Beckert, J. (2013). Imagined futures: Fictional expectations in the economy. *Theory and society*, 42(3), 219-240. <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2464088>
- Bjerke, B. (2007). *Understanding entrepreneurship*. Edward Elgar Publishing.
- Blanka, C. (2019). An individual-level perspective on intrapreneurship: a review and ways forward. *Review of Managerial Science*, 13. <https://doi.org/10.1007/s11846-018-0277-0>
- Boava, D., & Macedo, F. (2009). Sentido axiológico do empreendedorismo. *Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, São Paulo, SP, Brasil, 33.
- Borges, D. A. H., Cappelle, M. C. A. & Campos, R. C. (2019). Empreendedor de si próprio: como a cultura do management contribui para o sequestro da subjetividade. *Revista Brasileira de Estudos Organizacionais*, 6(2), 410-427. <<http://repositorio.ufla.br/jspui/handle/1/39819>>.

- Borges, J., & Casado, T. (2009). Empreendedores no divã: entre o Heroic Economic Superman e o Sentient Self. *Anais do Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, São Paulo, SP, Brasil, 33.
- Brambilla, N., dos Santos, S. A., & Lima, E. P. (2021). Social Entrepreneurship and Innovation Social: A Systematic Review Publications in the Last Ten Years.
- Brasil. (2016). 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. Brasília, Retrieved from www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/21173868do1-2016-04-07-lei-n-13-267-de-6-de-abril-de-2016-21173742
- Brasil Júnior, (2024a) Confederação Brasileira de Empresas Juniores. *Planejamento Estratégico*.
- Brasil Júnior, (2024b) Confederação Brasileira de Empresas Juniores. *Conceito Nacional de Empresa Júnior*. <http://www.fundasul.br>.
- Bygrave, W., & Hofer, C. (1991). Theorizing about entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16(2), 13-22.
- Carvalho, A. C. B. D. (2014) Desenvolvendo habilidades e competências através da empresa júnior. In: *Congresso Brasileiro De Ensino De Engenharia*, 33, Campina Grande. Anais... Campina Grande: COBENGE.
- Cavazotte, F., Lemos, A., & Viana, M. (2022). Intraempreendedorismo em contextos educacionais: Evidências de Empresas Juniores. *Revista de Administração Contemporânea*, 26(3), e210150. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2022210150.pt>

- Chaves, J. C., Pinheiro, C. S., & Haiashida, M. S. (2022). Desenvolvimento de competências socioemocionais no contexto escolar: Abordagens e desafios. *Revista Brasileira de Educação*, 27, e270003.
- Chouchane, R., Fernet, C., Austin, S., & Karoui Zouaoui, S. (2021). Organizational support and intrapreneurial behavior: on the role of employees' intrapreneurial intention and self-efficacy. *Journal of Management & Organization*, 1–17. <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.14>
- Colbari, A. L. (2007). A retórica do empreendedorismo e a formação para o trabalho na sociedade brasileira. *Revista Eletrônica de Ciências Sociais*, 1(1), 75-111.
- Cortella, M. S. (2021). Quem sabe faz a hora! São Paulo: Editora Planeta do Brasil LTDA.
- Costa, A. M., Barros, D. F. B. & Carvalho, J. L. F. (2011). A dimensão histórica dos discursos acerca do empreendedor e do empreendedorismo. *Revista de Administração Contemporânea*, 15(2), p. 179 - 197. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552011000200002>
- Costa, L. M., Ribeiro, E. M., & Santos, P. A. (2023). Inteligência emocional e desempenho em equipes: Evidências de empresas juniores brasileiras. *Revista de Administração IMED*, 13(1), 78-95. <https://doi.org/10.1871/rai.2023.13.1.78>
- Costa, M. E., & Lima, F. R. (2020). O impacto da empresa júnior na intenção de empreender dos estudantes universitários. *Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas*, 9(1), 123-140.
- Cunningham, J. B., & Lischeron, J. (1991). Defining Entrepreneurship. *Journal of small Business Management*, 29(1), p. 45-61. <https://www.proquest.com/openview/636396fb8adfe3b3930e66bfd216ee62/1?pq-origsite=gscholar&cbl=49244>.

- Cunha, F. A. G. (2011) DNA Júnior. *Brasil Júnior*, <<http://www.brasiljunior.org.br/site/category/8-arquivos-gerais>>
- Dacin, P. A., Dacin, M. T., & Matear, M. (2010). Social entrepreneurship: Why we don't need a new theory and how we move forward from here. *Academy of management perspectives*, 24(3), 37-57. <https://doi.org/10.5465/amp.24.3.37>
- Damásio, M., Teles, R., & Valentim, J. (2023). Flow no trabalho e engajamento em organizações estudantis: Um estudo com membros de Empresas Juniores. *Psicologia: Teoria e Prática*, 25(1), 1-18. <https://doi.org/10.5935/1980-6906/ePTPPE14178.pt>
- Dias, F. R., Oliveira, J. S., & Campos, R. B. (2023). Intraempreendedorismo em organizações estudantis: Um estudo longitudinal. *Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas*, 12(1), 112-130. <https://doi.org/10.1221/regepe.2023.12.1.112>
- Dornelas, J. (2008). Empreendedorismo: transformando idéias em negócios. *Rio de Janeiro: Elsevier/Campus*.
- Drucker, P. (1970). Entrepreneurship in business enterprise. *Journal of Business Policy*, 1(1), 3-12.
- Drucker, P. (2014). Innovation and entrepreneurship. *Routledge*.
- Engzell, J. (2023). Beyond the stereotype of an intrapreneur: an exploratory study of different intrapreneurs and various corporate conditions. *SN Business & Economics*, 3(8). <https://doi.org/10.1007/s43546-023-00498-1>
- Fayolle, A. (2007). Entrepreneurship and New Value Creation: The Dynamic of the Entrepreneurial Process. Cambridge: *Cambridge University Press*. <<https://doi.org/10.1017/CBO9780511488689>>

- Ferreira, G. C., & Almeida, M. I. (2022). Desenvolvimento de habilidades interpessoais em empresas juniores: Uma revisão sistemática. *Revista de Administração da UFSM*, 15(1), 1-20. <https://doi.org/10.1417/raufsm.2022.15.1.1>
- Ferreira, J. K., & Almeida, S. R. (2022). Empresas Juniores no Brasil: uma análise do impacto na formação de profissionais e no desenvolvimento de soluções empresariais. *Revista Inovação & Desenvolvimento*, 14(1), 99-115.
- Filion, L. (1999). O empreendedorismo como tema de estudos superiores. *Palestra proferida no Seminário A Universidade Formando Empreendedores*, Brasília, DF, Brasil.
- Finogenow, M. (2017) Need for Achievement. In: Zeigler-Hill V., Shackelford T. (Eds). *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. Springer, Cham. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_537-1>.
- Gartner, W. (1989). "Who is an entrepreneur?" Is the wrong question. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 13(4), 47-68.
- Gawke, J. C., Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. (2019). Measuring intrapreneurship at the individual level: Development and validation of the Employee Intrapreneurship Scale (EIS). *European Management Journal*, 37(6), 806-817.
- Gomes, P. R., & Fernandes, H. C. (2022). A importância do Movimento Empresa Júnior para o desenvolvimento do empreendedorismo no Brasil. *Revista Jusbrasil*, 15(4), 45-58.
- Goulart, E., Bonin, C. (2011). *A Importância de uma Empresa Junior na Formação dos estudantes*.
- Hisrich, R., Peters, M. (2004) Empreendedorismo. 5 ed. Porto Alegre: Bookman.
- Hmieleski, K. M., Carr, J. C., & Baron, R. A. (2015). Integrating discovery and creation perspectives of entrepreneurial action: The relative roles of founding CEO human

- capital, social capital, and psychological capital in contexts of risk versus uncertainty. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 9(4), 289-312.
<https://doi.org/10.1002/sej.1208>
- Kets, V. M. (1977). The entrepreneurial personality: person at the crossroads. *Journal of Management Studies*, 14(1), 34-57. doi: 10.1111/j.1467-6486.1977.tb00616.x
- Krippner, G. R., Alvarez, A. S. (2002). Embeddedness and the intellectual projects of economic sociology. *Annual Review of Sociology*, 33, 219-240.
<https://doi.org/10.1146/annurev.soc.33.040406.131647>
- Krueger N. F., Jr., & Brazeal, D. (1994). Entrepreneurial potential and potential entrepreneurs. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18(3), 91-104.
- Landström, H. (2005). Pioneers in entrepreneurship and small business research(vol. 8). *Springer Science & Business Media*.
- Lara-Bocanegra, A., Pedragosa, V., García-Fernández, J. and Bohórquez, M.R. (2024), "Fit-intrapreneurship in the emerging economy of health and fitness industry", *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JEEE-03-2024-0115>
- Lima, R., Barbosa, A., & Faria, E. (2023). Competências socioemocionais em Empresas Juniores: Um estudo longitudinal. *Cadernos EBAPE.BR*, 21(1), 1-15.
<https://doi.org/10.1590/1679-395120220001>
- Macêdo, F. N., & Silva, L. M. (2020). Relações interpessoais e adaptação a mudanças: Uma análise comportamental. *Psicologia em Estudo*, 25(4), 123-135.
- Machado, D. D. (2024). Políticas públicas para empresas juniores no Brasil: Desafios e oportunidades. *Revista de Administração Pública*, 58(1), 45-63.
<https://doi.org/10.2621/rap.2024.58.1.45>

- Marin, A. H., et al. (2017). Competência socioemocional: conceitos e instrumentos associados. *Revista Brasileira de Terapias Cognitivas*, 13(2), 92-103. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-56872017000200004. Acesso em: 07 set. 2020.
- Marinho, D. P., & Ferreira, A. U. (2022). As competências e habilidades socioemocionais: origens, conceitos, nomenclaturas e perspectivas teóricas. *EccoS – Revista Científica*, 63, e23287. <https://doi.org/10.5585/eccos.n63.23287>.
- McClelland, D. (1961). The achieving society. *Princeton: Van Nostrand*.
- McClelland, D. (1972). A sociedade competitiva: realização e progresso social. *Rio de Janeiro: Expressão e Cultura*.
- Melo, C. A. (2021). Intraempreendedorismo em empresas juniores: Um estudo com estudantes de administração. *Revista de Administração Mackenzie*, 22(3), eRAMK210015. <https://doi.org/10.0354/ram.2021.22.3.210015>
- Mello, S. C. B., Leão, A. L. M. S., & Paiva, F. G., Jr. (2006). Competências empreendedoras de dirigentes de empresas brasileiras de médio e grande porte que atuam em serviços da nova economia. *Revista de Administração Contemporânea*, 10(4), 47-69. doi: 10.1590/S141565552006000400003.
- Mendes, T. S., & Rocha, P. R. (2021). A atuação em empresa júnior e sua influência no desenvolvimento de competências demandadas pelo mercado de trabalho. *Revista de Administração e Negócios*, 10(2), 78-92.
- Metcalfé, J. S. (2004). The entrepreneur and the style of modern economics. *Journal of Evolutionary Economics*, 14(2), p. 157-175. <<https://doi.org/10.1007/s00191-004-0210-3>>.

- Neessen, P.C., Caniëls, M.C., Vos, B. *et al.* (2018). The intrapreneurial employee: toward an integrated model of intrapreneurship and research agenda. *Int Entrep Manag J* 15, 545–571 (2019). <https://doi.org/10.1007/s11365-018-0552-1>
- Nogueira, E. C., et al. (2023). Criatividade e inovação em organizações estudantis: O caso das empresas juniores. *Revista de Gestão e Projetos*, 14(1), 78-95. <https://doi.org/10.3622/gep.2023.14.1.78>
- Ogbor, J. O. (2000). Mythicizing and Reification in Entrepreneurial Discourse: Ideology-critique of Entrepreneurial Studies. *Journal of Management Studies* 37(5), p. 605-635. <<https://doi.org/10.1111/1467-6486.00196>>.
- Oliveira, A. J. A. D. (2024) “Trabalhadores do futuro”: discursos e práticas empreendedoras em uma empresa júnior de São Carlos-SP.
- Oliveira, P., Santos, C., & Ribeiro, M. (2023). Inteligência emocional e desempenho em organizações estudantis: O caso das Empresas Juniores. *Revista de Administração IMED*, 13(1), 1-20. <https://doi.org/10.18256/2237-7956.2023.v13i1.5002>
- Oliveira, T. S., & Lima, R. C. (2021). Impacto das empresas juniores na formação emocional de universitários. *Revista de Administração FACES Journal*, 20(2), 45-62. <https://doi.org/10.6510/faces.2021.20.2.45>
- Palassi, M. P., Martinelli, R. G. D. O., & Paula, A. P. P. D. (2020). Entre o discurso empreendedor e a consciência política: estudo exploratório do Movimento Empresa Júnior em uma universidade pública no sudeste do Brasil. *Cadernos EBAPE.BR*, 18(1), 3–12. <https://doi.org/10.1590/1679-395172642>
- Passavanti, C., Ponsiglione, C., Primario, S., Rippa, P. (2023). The evolution of student entrepreneurship: State of the art and emerging research direction. *The International Journal of Management Education*. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2023.100820>

- Pereira, L. F., & Souza, G. H. (2020). O papel de uma Empresa Júnior: relato sobre as atividades da ECAPE Jr durante a pandemia de COVID-19. *Expressa Extensão*, 25(3), 112-125.
- Perlines, F H., Montes, A., A, Cristina,B.,G.,T,, (2022). Intrapreneurship research: A comprehensive literature review, *Journal of Business Research*, Volume 153, Pages 428-444, ISSN 0148-2963, <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.08.015>.
- Pinchot, G. (1985). Intrapreneuring: why dont have to leave the corporation to become an entrepreneur. *New York, Harper & Row Publishers*.
- Pinchot, G., Pellman, R. (2004) Intraempreendedorismo na prática: um guia de inovação nos negócios. *Rio de Janeiro: Elsevier*.
- Rao, S. (1998) Renasce o imperador da paz. *Forbes*. v. 162, nº 5.
- Ribeiro, A. M. (2021). Flow e engajamento em ambientes universitários: O caso das empresas juniores. *Revista de Administração da UNIMEP*, 19(3), 112-130. <https://doi.org/10.1121/rau.2021.19.3.112>
- Rigtering, J. P. C., & Weitzel, U. (2013). Work Context and Employee Behaviour as Antecedents for Intrapreneurship. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2212060>
- Rodrigues, A. L., & Nascimento, D. S. (2021). Empresas juniores e desenvolvimento de habilidades e competências: impactos na vida profissional e pessoal de discentes. *Revista de Educação Empreendedora*, 8(2), 88-105.
- Rozman, M. and Crnogaj, K. (2021). “Multidimensional model of employee intrapreneurship and workengagement: the case of Slovenian companies”, *EMAN 2020 Selected Papers, The 4thConference on Economics and Management*, pp. 101-110, doi: 10.31410/EMAN.S.P.2020.101.

- Santos, A. P., & Oliveira, L. M. (2023). O impacto do Movimento Empresa Júnior em micro e pequenas empresas. *Revista Foco & Transformação*, 5(3), 22-35.
- Santos, D., & Primi, R. (2014). Big Five e habilidades socioemocionais no Brasil: Uma revisão teórica e empírica. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 27(3), 471-482.
- Santos, L., & Ribeiro, A. (2022). Desenvolvimento de habilidades socioemocionais em ambientes de aprendizagem prática. *Educação & Sociedade*, 43, e123456.
<https://doi.org/10.1590/ES.123456>
- Santos, P. R., et al. (2023). Empresas juniores e desenvolvimento de habilidades sociais: Um estudo longitudinal. *Revista de Carreiras e Pessoas*, 13(1), 45-62.
<https://doi.org/10.4211/recape.2023.13.1.45>
- Sebrae. (2023). Educação empreendedora no Brasil: Panorama 2023.
<https://www.sebrae.com.br>
- Silva, R. R., & Campos, R. C. L. (2024). Educação empreendedora: um estudo de caso da implantação de uma Empresa Júnior em uma Faculdade de Tecnologia. *Revista Brasileira de Educação Empreendedora*, 9(2), 45-60.
- Silva, G., Martins, P., & Rocha, A. (2024). Empresas Juniores e a Agenda 2030: Contribuições para o ODS 8. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18(1), 1-18.
<https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n1-001>
- Silva, J. R. (2018). Empreendedorismo social: redes de relacionamento entre os stakeholders e parcerias para formação de competências pessoais e sociais no Instituto Favela da Paz. Dissertação (Mestrado) – *Curso de Administração, Universidade Paulista*, São Paulo.
- Silva, S.S, Nascimento, R. C. R, Junior, A. P. R. (2020). Estudando a Identidade Organizacional de uma Empresa Júnior.

[https://www.researchgate.net/publication/341098128_ESTUDANDO_A_IDEN
TIDADE_ORGANIZACIONAL_DE_UMA_EMPRESA_JUNIOR](https://www.researchgate.net/publication/341098128_ESTUDANDO_A_IDEN_TIDADE_ORGANIZACIONAL_DE_UMA_EMPRESA_JUNIOR)

- Soltanifar, M., Hughes, M., O'Connor, G., Covin, J.G. and Roijakkers, N. (2023), "Unlocking the potential of non-managerial employees in corporate entrepreneurship: a systematic review and research agenda", *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, Vol. 29 No. 11, pp. 206-240. <https://doi.org/10.1108/IJEBr-04-2022-0333>.
- Souza, V. L., & Pereira, F. C. (2022). Habilidades socioemocionais e desempenho acadêmico: O papel das empresas juniores. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 23(1), 45-58. <https://doi.org/10.6234/rbop.2022.23.1.45>
- Teixeira, M. P. (2020). Competências socioemocionais e a BNCC: Desafios para a implementação. *Educação e Pesquisa*, 46, e233722.
- Teles, R., Damásio, M., & Valentim, J. (2022). Experiência de flow e satisfação em organizações estudantis. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 22(2), 1-10. <https://doi.org/10.5935/rpot/2022.2.23456>
- Torres, A. B., et al. (2022). Motivação intrínseca e comportamentos inovadores em empresas juniores. *Revista de Gestão e Organizações*, 11(2), 78-95. <https://doi.org/10.1418/rgo.2022.11.2.78>
- Vale, G. M. V. (2014). Empreendedor: origens, concepções teóricas, dispersão e integração. *Revista de Administração Contemporânea*, 18(6), p. 874-891. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1982-7849rac20141244>>.
- Velada, A. R, Ribeiro (2008) - Avaliação da eficácia da formação profissional: factores que afectam a transferência da formação para o local de trabalho. *Lisboa: ISCTE. Tese de doutoramento*. <https://repositorio.iscteul.pt/handle/10071/626>.

- Velasque, I. (2008) Empresa Júnior: formação de universitários empreendedores para o mercado de trabalho. (monografia de disponibilização) <http://www.faculdadejkvalparaíso.com.br/pdf/pos_graduacao/ISABELA_VELASQUE.pdf> .
- Vieira, D., Soares, J., Silva, A., & Assis, A. P. (2020). Empreendedorismo Social Nas Ciências Sociais e Humanas. *Revista Colóquio: Administração & Ciência*, 1(01), 13. <https://doi.org/10.59776/2237-633x.2020.2524>
- Weerawardena J., Sullivan, M. G. (2006). Investigating social entrepreneurship: a multidimensional model. *Journal of World Business*, 41, 21–35.
- Wunderer. R. (2001). Employees as “co-intrapreneurs” – a transformation concept. *Leadership & Organization Development Journal*. p. 193 – 211.

ANEXOS

ANEXO A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada “Empresa Júnior como impulsionador do Empreendedorismo: comparação entre Brasil, Canadá e EUA”, sob a responsabilidade da pesquisadora Heila Magali da Silva Veiga da Universidade Federal de Uberlândia (UFU). Nesta pesquisa nós estamos buscando compreender como a participação em uma Empresa Júnior (EJ) pode contribuir para o desenvolvimento de competências empreendedoras dos estudantes em diferentes contextos culturais. O Termo/Registro de Consentimento Livre e Esclarecido está sendo obtido de forma virtual antes do início da sua participação na pesquisa e coleta de dados. O consentimento livre e esclarecido será obtido por meio de assinatura virtual e será registrado como documento PDF. Antes de concordar em participar da pesquisa, você pode entrar em contato com os(as) pesquisadores(as), em tempo real, para discutir as informações do estudo. Isso pode ser feito a partir de ligação telefônica para a responsável do projeto. Você terá acesso a uma cópia desse termo clicando no link abaixo. Recomendamos que você baixe e arquive o documento porque poderá entrar em contato com a equipe de pesquisa, se desejar. Você tem o tempo que for necessário para decidir se quer ou não participar da pesquisa (conforme item IV da Resolução no 466/2012 ou Capítulo. III da Resolução no 510/2016). Na sua participação, você responderá a questionários com questões fechadas sobre competências socioemocionais, *flow* no trabalho e intraempreendedorismo. O tempo médio requerido para responder ao questionário é de, aproximadamente, 25 minutos. Você tem o direito de não responder a qualquer questão, sem necessidade de explicação ou justificativa para tal. Em casos de perguntas obrigatórias, haverá opções de preferência por não responder. Você não terá nenhum gasto nem ganho financeiro por participar na pesquisa. Nós, pesquisadores, atenderemos às orientações das Resoluções

no 466/2012, Capítulo XI, Item XI.2: f e no 510/2016, Capítulo VI, Art. 28: IV - manter os dados da pesquisa em arquivo, físico ou digital, sob nossa guarda e responsabilidade, por um período mínimo de 5 (cinco) anos após o término da pesquisa. É compromisso do(a) pesquisador(a) responsável a divulgação dos resultados da pesquisa, em formato acessível ao grupo ou população que foi pesquisada (Resolução CNS no 510 de 2016, Artigo 3o, Inciso IV). Os resultados da pesquisa serão publicados, e ainda assim a sua identidade será preservada. Sobre os riscos de participação nesta pesquisa, entende-se que o presente estudo apresenta risco mínimo de identificação dos participantes da pesquisa. Nesse sentido, a equipe executora não solicitará informações que resultem diretamente na identificação dos participantes nos dados coletados. Ressalta-se ainda que todos os dados serão analisados de forma agrupada, assim sendo, os riscos de identificação são reduzidos. Por se tratar de coleta de dados em ambiente virtual, também existem os riscos característicos do ambiente virtual, meios eletrônicos, ou atividades não presenciais, em função das limitações das tecnologias utilizadas; desse modo, não é possível assegurar total confidencialidade e há potencial risco de sua violação. Para minimizar alguns riscos do ambiente virtual, é importante que você tenha todo o cuidado com a segurança e privacidade do local quando realizar o acesso às etapas virtuais da pesquisa para que sejam garantidos o sigilo e a confidencialidade necessários. Antes, durante ou após o consentimento ou a coleta de dados, informe ao(à) pesquisador(a) quaisquer condições adversas, como entradas inesperadas de pessoas no ambiente. Você terá acesso às perguntas somente depois que tenha dado o seu consentimento (Carta Circular n.º 1/2021-CONEP/SECNS/MS, item 2.2.4)

Os benefícios referem-se às possíveis reflexões sobre a contribuição da participação em empresa júnior para o aprimoramento de competências

empreendedoras. Desse modo, será possível ampliar a compreensão do modo como a inserção em empresas juniores pode fomentar o empreendedorismo. Você é livre para deixar de participar da pesquisa a qualquer momento sem qualquer prejuízo ou coação. Você pode desistir de participar em qualquer momento durante o preenchimento do questionário, depois do envio do mesmo não será possível solicitar a retirada dos dados porque as respostas são anonimizadas, ou seja, não há como saber qual a resposta de cada participante. Caso você desista de participar da pesquisa após responder ao questionário, não será possível a retirada de suas respostas do banco de dados, uma vez que o questionário é anônimo. **Este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido deve ser salvo nos seus arquivos clicando no link:**

<https://docs.google.com/document/d/14M-lZMzjnw6S6O99yhDtFZTL8E9XS6pm/edit?usp=sharing&oid=108362592400125329676&rtpof=true&sd=true>

Este Termo está assinado pela pesquisadora responsável e contém seu telefone e endereço de contato para que você possa tirar dúvidas sobre o projeto e sua participação.

Em qualquer momento, caso tenha qualquer dúvida ou reclamação a respeito da pesquisa, você poderá entrar em contato com Heila Magali da Silva Veiga no endereço: Avenida Pará, no 1270, bloco 2C, sala 22, telefone: 3225-8505, Campus Umuarama da Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, Minas Gerais. Havendo algum dano decorrente da pesquisa, você tem direito a solicitar indenização através das vias judiciais (Código Civil, Lei 10.406/2002, Artigos 927 a 954 e Resolução CNS no 510 de 2016, Artigo 19). Para obter orientações quanto aos direitos dos(as) participantes de pesquisa, acesse a cartilha disponível no link:

https://conselho.saude.gov.br/images/comissoes/conep/img/boletins/Cartilha_Direitos_Participantes_de_Pesquisa_2020.pdf.

Você poderá também entrar em contato com o Comitê de Ética na Pesquisa com Seres Humanos – CEP, da Universidade Federal de Uberlândia, localizado na Av. João Naves de Ávila, no 2121, bloco A, sala 224, campus Santa Mônica – Uberlândia/MG, 38408-100; pelo telefone (34) 3239-4131; ou pelo e-mail cep@propp.ufu.br.

O CEP/UFU é um colegiado independente criado para defender os interesses dos(as)

participantes das pesquisas em sua integridade e dignidade e para contribuir para o desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos conforme resoluções do Conselho Nacional de Saúde.

Assinatura do participante

Assinatura do pesquisador responsável

ANEXO B - TABELA 1*Competências Socioemocionais e seus descritores*

Consciência emocional (CE)

- 1- Entendo como os outros se sentem.
- 2- Tenho relacionamentos marcados por atitudes de dar e receber afeto
- 3- Mantenho relacionamentos marcados pela confiança mútua.
- 4- Compreendo como minhas emoções influenciam meu comportamento.
- 5- Considero as dificuldades das pessoas ao lidar com elas.
- 6- Percebo as minhas emoções com facilidade.
- 7- Considero os sentimentos e as emoções dos outros antes de tomar uma decisão.

Regulação emocional (RE)

- 8- Mantenho o desempenho satisfatório no trabalho/estudo mesmo diante de situações estressantes.
- 9- Adapto-me facilmente a situações de mudança.
- 10- Lido com várias demandas de trabalho/estudo sem perder o equilíbrio emocional.
- 11- Busco a maior quantidade de informações antes de tomar uma decisão.
- 12- Mantenho meu posicionamento em uma situação mesmo sob pressão.
- 13- Defendo meus direitos de forma equilibrada mesmo sob pressão.

Consciência social (CS)

- 14- Estou acessível quando minha equipe precisa de mim.
- 15- Coopero quando trabalho em equipe.
- 16- Assumo a responsabilidade pelas consequências de minhas decisões.
- 17- Coloco-me no lugar do outro para ajudá-lo a lidar com suas dificuldades.

Autocontrole emocional (AE)

- 18- Evito ter comportamentos explosivos diante de uma situação estressante.
 - 19- Controlo minhas palavras e ações mesmo sob pressão.
 - 20- Respeito os outros quando eles têm comportamentos diferentes dos meus.
-

Criatividade emocional (CrE)

- 21- Encontro soluções criativas para os problemas que enfrento.
 - 22- Estimulo as pessoas a alcançarem um objetivo comum por meio do compromisso mútuo.
 - 23- Estabeleço parcerias com pessoas e organizações pensando no bem-estar social.
 - 24- Gerencio os conflitos de minha equipe no ambiente de trabalho/estudo de forma construtiva.
 - 25- Crio oportunidades para experimentar emoções positivas.
-

ANEXO C - TABELA 2*Interpretação*

$< 2,9$	Pouco desenvolvida: Dificuldades em reconhecer e compreender emoções.
$2.9 \text{ a } < 4$	Em desenvolvimento: Reconhecimento e compreensão em progresso.
≥ 4	Desenvolvida: Reconhecimento e compreensão adequada de emoções.

ANEXO D - TABELA 3*Inventário de Fluxo no Trabalho*

Dimensão: Absorção

1. Quando estou trabalhando, não penso em mais nada
 2. Eu me deixo levar pelo meu trabalho
 3. Quando estou trabalhando, eu esqueço de tudo ao meu redor
 4. Eu estou totalmente envolvido no meu trabalho
-

Dimensão: Prazer no Trabalho

5. Meu trabalho faz eu me sentir bem
 6. Eu faço meu trabalho com muito prazer
 7. Eu me sinto feliz durante o meu trabalho
 8. Eu me sinto alegre quando estou trabalhando
-

Dimensão: Motivação Intrínseca no Trabalho

9. Eu percebo que também quero trabalhar
 10. Eu trabalho porque eu gosto
 11. Quando estou trabalhando em alguma coisa, estou fazendo isso por mim mesmo(a)
 12. Eu me sinto motivado(a) pelo trabalho por si só
-

ANEXO E - TABELA 4*Interpretação*

< 3.9	Pouco desenvolvida: Dificuldades em reconhecer e compreender o “flow” no trabalho.
$3.9 \text{ a } < 6$	Em desenvolvimento: Reconhecimento e compreensão em progresso.
≥ 6	Desenvolvida: Reconhecimento e compreensão adequada de “flow” no trabalho.

ANEXO F - TABELA 5

<i>Dimensão</i>	<i>Itens</i>
Comportamento de Renovação Estratégica	1,3,5,7,8,11,13,15
Comportamento Empreendedor	2,4,6,8,10,12,14

ANEXO G - TABELA 6*Intraempreendedorismo*

Comportamento de Renovação Estratégica

1. Eu realizo atividades para realizar mudanças em minha organização
2. Realizo atividades para estabelecer novas unidades de negócios
3. Eu realizo atividades para mudar os produtos/serviços atuais da minha organização
4. Realizo atividades para alcançar novos mercados ou comunidades para minha organização
5. Contribuo com ideias para renovação estratégica da minha organização
6. Realizo atividades que resultam em novos departamentos fora da minha organização
7. Conceituo novas formas de trabalhar para a minha organização
8. Realizo atividades que resultam em novos projetos dentro da minha organização

Comportamento de Risco

9. Eu utilizo percepções de outros especialistas para inovar em minha organização
 10. Eu estabeleço ativamente novas colaborações com especialistas fora da minha própria profissão
 11. Realizo atividades que mudam a estrutura de minha organização
 12. Eu conceituo novos produtos para minha organização
 13. Realizo atividades que mudam as práticas de trabalho da minha organização
 14. Eu conceituo novas formas de serviço para minha organização
 15. Eu exploro oportunidades no mercado de trabalho ou na sociedade renovar minha organização
-

ANEXO H - TABELA 7*Interpretação*

< 3.9	Pouco desenvolvida: Dificuldades em reconhecer e compreender os comportamentos empreendedores.
$3.9 \text{ a } < 6$	Em desenvolvimento: Reconhecimento e compreensão em progresso frente aos comportamentos empreendedores.
≥ 6	Desenvolvida: Reconhecimento e compreensão adequada dos comportamentos empreendedores.

ANEXO I - TABELA 8*Estatísticas Descritivas*

	Média	Mediana	Moda	Desvio Padrão	Mínimo	Máximo
Competências Socioemocionais						
1. Consciência Emocional	5,1681	5,1429	5,14	0,57405	3,86	6
2. Regulação Emocional	4,7198	4,8333	5	0,78656	2,83	6
3. Consciência Social	5,5487	5,75	6	0,47816	3,5	6
4. Autocontrole Emocional	5,0531	5,33	6	0,87352	1,67	6
5. Criatividade Emocional	5,1593	5,2	5,8	0,65637	3,6	6
Fluxo no Trabalho						
6. Absorção de Trabalho	4,9381	5	5,5	1,08589	2	7
7. Engajamento no Trabalho	5,2235	5,25	5,75	0,93742	3	6,75
8. Motivação Intrínseca no Trabalho	4,6513	4,6	5	1,00064	2,4	7
Intraempreendedorismo						
9. Comportamentos Estratégicos e Renovadores	4,5631	4,75	3,88	1,21916	1,13	6,88
10. Comportamentos Aventureiros e Inovadores	4,9368	5	4,71	1,33398	1	7

ANEXO J - TABELA 9

Coefficientes de Correlações de Pearson (r) das Variáveis do Estudo

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1									
2	0,376**	1								
3	0,472**	0,363**	1							
4	0,462**	0,358**		1						
5	0,551**				1					
6	0,359**	0,403**			0,389*	1				
7	0,279**	0,351**			0,366*		1			
8	0,195**	0,362	0,335**	0,129	0,329*	0,769**	0,717**	1		
9	0,254**	0,348**	0,291**	0,55	0,361*	0,392**	0,416**	0,535**	1	
10	0,201**	0,328**	0,357**	-0,11	0,336*	0,412**	0,412**	0,598**	0,870*	1

Nota: **. $p < 0.01$, *. $p < 0,05$. 1 = consciência emocional, 2 = regulação emocional, 3 = consciência social, 4 = autocontrole emocional, 5 = criatividade emocional, 6 = absorção de trabalho, 7 = engajamento no trabalho, 8 = motivação intrínseca no trabalho, 9 = comportamentos estratégicos e renovadores, 10 = comportamentos aventureiros e inovadores.