



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO

CAMPUS AGRESTE

NÚCLEO DE GESTÃO

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

RENATA ALVES DE MOURA

ENSINANDO JOVENS A VOAR: um mapeamento do valor experiencial para
stakeholders na Agreste Consultoria Júnior

Caruaru

2025

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO

CAMPUS AGRESTE

NÚCLEO DE GESTÃO

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

RENATA ALVES DE MOURA

ENSINANDO JOVENS A VOAR: um mapeamento do valor experiencial para *stakeholders* na Agreste Consultoria Júnior

Monografia apresentada ao Curso de Administração da Universidade Federal de Pernambuco, Campus Agreste, como requisito para a obtenção do título de bacharel em Administração.

Área de concentração: Administração.

Orientador(a): Prof Dr. Rodrigo Cesar Tavares Cavalcanti

Caruaru

2025

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Moura, Renata Alves de .

Ensinando jovens a voar: um mapeamento do valor experiencial para stakeholders na Agreste Consultoria Júnior / Renata Alves de Moura. - Caruaru, 2025.

101 p.

Orientador(a): Rodrigo Cesar Tavares Cavalcanti

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro Acadêmico do Agreste, Administração, 2025.

Inclui referências, apêndices, anexos.

1. valor. 2. experiência. 3. stakeholder. 4. funcionários. 5. empresa júnior. I. Cavalcanti, Rodrigo Cesar Tavares . (Orientação). II. Título.

300 CDD (22.ed.)

RENATA ALVES DE MOURA

**ENSINANDO JOVENS A VOAR: um mapeamento do valor experiencial para
stakeholders na Agreste Consultoria Júnior**

Monografia apresentada ao Curso de Administração da Universidade Federal de Pernambuco, Campus Agreste, como requisito para a obtenção do título de bacharel em Administração.

Aprovado em: 17/03/2025

BANCA EXAMINADORA

Profº. Dr. Rodrigo César Tavares Cavalcanti (Orientador)
Universidade Federal de Pernambuco

Profº. Dr. José Lindenberg Julião Xavier Filho (Examinador Interno)
Universidade Federal de Pernambuco

Profº. Dr. Adriana de Fátima Valente Bastos (Examinador Externo)
Instituto Federal de Pernambuco

Dedico este trabalho a Deus, pois sem Ele nada disso seria possível. Aos meus pais, José Edivaldo e Elidinalva, a minha irmã Raisa, a meu companheiro José Dimas e a meu sobrinho Ravi.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por me ajudar a alcançar esse sonho que até certo tempo parecia tão distante para mim.

Agradeço aos meus pais, José Edivaldo de Moura e Elidinalva Alves de Moura por me ajudarem nessa caminhada, às suas maneiras, mas com todo zelo do mundo. Quem diria que a filha de dois agricultores semianalfabetos iria se formar numa Universidade pública... Serei eternamente grata pelo apoio incondicional de vocês dois!

A alguns familiares (in memoriam) que um dia viram esse sonho nascer e não terão a oportunidade de vê-lo finalizar, vocês permanecem vivos no meu coração, sempre serão uma parte de mim.

Agradeço a minha irmã Raisa Alves pela parceria diária incondicional, a meu sobrinho e afilhado Ravi Antônio por alegrar tanto os meus dias e a meu companheiro José Dimas, pela cumplicidade de tantos anos.

Agradeço às minhas amigas de curso, "as bichas" Layrá, Gabrielly, Angélica, Lindy, Dávila, Antônia e Bianca, por terem acreditado nesse sonho junto comigo e não termos soltado as mãos umas das outras em nenhum momento.

Aos professores que tive a honra de conhecer, desde os primeiros na infância até os últimos na Universidade, todos tiveram uma participação especial na conquista desse sonho. Afinal, "quando se nasce pobre, ser estudioso é o maior ato de rebeldia contra o sistema".

Ao professor orientador Dr. Rodrigo Cesar Tavares Cavalcanti por todas as orientações e paciência durante a construção desse trabalho.

Aos demais familiares, colegas e amigos que de alguma forma estiveram presentes no decorrer desses últimos 6 anos da minha vida, gratidão!

“Qualquer empresa, de qualquer tamanho, de qualquer época, pode se tornar um excelente lugar para se trabalhar”.

(Robert Levering)

RESUMO

O presente estudo teve como objetivo entender como acontece o processo de geração de valor para os integrantes de empresas juniores. A investigação propôs descobrir o que os membros da Agreste Consultoria Jr percebem como valioso ou não em suas experiências como stakeholders. Para tanto, buscou-se analisar as etapas mais importantes que perpassam a trajetória dos estudantes, e extrair por meio delas as experiências valiosas relatadas pelos mesmos. A pesquisa possui abordagem qualitativa e exploratória com uso de dados descritivos captados através de ferramentas de coleta adaptadas. Foi aplicado o método Mapa de Valor Experiencial (MVE) usando-se de entrevistas semiestruturadas para captar os relatos das experiências dos entrevistados da Empresa Júnior. A pergunta de pesquisa foi respondida por meio do conjunto de valores encontrados, os quais indicam que a Agreste Consultoria Júnior agrega valor para os seus integrantes por oferecer conhecimento sobre empresa júnior, conhecimento técnico, conhecimento sobre gestão e trabalho, desenvolvimento do comportamento profissional, oportunidades de exercer a prática administrativa, crescimento como profissional, desenvolvimento de Rede, entrega de valor, oportunidades no mercado de trabalho, reconhecimentos e premiações, absorção de cultura, relações interpessoais importantes, e espaço para tomadas de decisões em nível estratégico. Paralelo a identificação dos pontos citados, a pesquisa também descobriu alguns “não valores”, ou seja, lacunas presentes na experiência dos entrevistados. Esses elementos são apontados como pontos de melhorias que revelam deficiências comuns entre empresas juniores. Dessa forma, a Agreste Consultoria pode melhorar o seu valor se resolver a gestão de tempo dela e de seus membros, se investir mais na formação de seus membros, se proporcionar uma jornada de trabalho com mais contatos presenciais e se fortalecer a formação em gestão dela mesma e de seus membros. Dessa forma, conclui-se que apesar dessas lacunas, a experiência na respectiva EJ agrega múltiplos valores aos seus membros indo além do âmbito profissional ao contribuir para a formação multidisciplinar dos estudantes universitários, em especial na formação de liderança. Assim, poderá servir de modelo para que outras organizações implantem melhorias na gestão de talentos.

Palavras-chave: valor; experiência; stakeholder; funcionários; empresa júnior.

ABSTRACT

This study aimed to understand how the value generation process occurs for members of junior companies. The investigation proposed to discover what the members of Agreste Consultoria Jr perceive as valuable or not in their experiences as stakeholders. To this end, we sought to analyze the most important stages that permeate the trajectory of the students, and through them extract the valuable experiences reported by them. The research has a qualitative and exploratory approach using descriptive data collected through adapted collection tools. The Experiential Value Map (EVM) method was applied using semi-structured interviews to capture the reports of the experiences of the interviewees of the Junior Company. The research question was answered through the set of values found, which indicate that Agreste Consultoria Júnior adds value to its members by offering knowledge about junior companies, technical knowledge, knowledge about management and work, development of professional behavior, opportunities to practice administrative practice, growth as professionals, network development, delivery of value, opportunities in the job market, recognition and awards, cultural absorption, important interpersonal relationships, and space for decision-making at a strategic level. In parallel with the identification of the points mentioned, the research also discovered some "non-values", that is, gaps present in the experience of the interviewees. These elements are indicated as points for improvement that reveal common deficiencies among junior companies. Thus, Agreste Consultoria can improve its value if it resolves its and its members' time management, invests more in the training of its members, provides a workday with more face-to-face contact, and strengthens the management training of itself and its members. Thus, it is concluded that despite these gaps, the experience in the respective EJ adds multiple values to its members, going beyond the professional scope by contributing to the multidisciplinary training of university students, especially in leadership training. Thus, it can serve as a model for other organizations to implement improvements in talent management.

Keywords: Value; experience; stakeholder; employees; junior company.

LISTA DE ABREVIações

GERH Gestão Estratégica de Recursos Humanos

UFPE Universidade Federal de Pernambuco

CAA Centro Acadêmico do Agreste

MVE Mapa de Valor Experiencial

MIV Mapa de Interpretação de Valor

EJ Empresa júnior

MEJ Movimento Empresa Júnior

BJ Brasil Júnior

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	12
1.1	OBJETIVOS.....	14
1.1.1	Objetivo geral.....	14
1.1.2	Objetivos específicos.....	14
1.2	JUSTIFICATIVA.....	15
2	REVISÃO DE LITERATURA.....	16
2.1	GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS NAS ORGANIZAÇÕES.....	16
2.2	O QUE É VALOR.....	17
2.3	VALOR EXPERIENCIAL.....	17
2.4	VALOR PARA O <i>STAKEHOLDER</i>	18
2.5	VALOR PARA O <i>STAKEHOLDER</i> FUNCIONÁRIO.....	19
2.6	VALOR EXPERIENCIAL PARA O <i>STAKEHOLDER</i> FUNCIONÁRIO.....	19
2.7	SOBRE A AGRESTE CONSULTORIA JÚNIOR.....	22
2.7.1	Relevância socioeconômica e educacional do MEJ na economia brasileira.....	23
3	METODOLOGIA.....	25
3.1	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	25
3.2	ESTRATÉGIA DE INVESTIGAÇÃO.....	25
3.3	COLETA E REGISTRO DE DADOS.....	26

3.4	ANÁLISE DE DADOS.....	28
3.5	CRITÉRIOS DE VALIDADE E PAPEL DO PESQUISADOR.....	29
4	RESULTADOS.....	31
4.1	A DESCOBERTA DO VALOR.....	31
4.2	A CONSTRUÇÃO DOS MAPAS DE VALOR EXPERIENCIAL - MVEs.....	34
4.3	A CONSTRUÇÃO DOS MAPAS DE INTERPRETAÇÃO DE VALOR - MIVs.....	40
4.4	APRESENTAÇÃO DOS MAPAS DE INTERPRETAÇÃO DE VALOR - MIVs.....	42
4.5	CONSIDERAÇÕES FINAIS SOBRE OS RESULTADOS.....	68
5	CONCLUSÃO.....	69
	REFERÊNCIAS.....	73
	APÊNDICE A - MVEs CONSTRUÍDOS NA ANÁLISE DOS DADOS.....	77
	ANEXO A - ROTEIRO DAS ENTREVISTAS.....	98

1 INTRODUÇÃO

As organizações precisam de pessoas para existirem. Conforme indicam Stoner e Freeman (1994), as organizações são formadas por pessoas. Para que estas permaneçam numa organização é preciso bem mais do que uma boa remuneração financeira. Existem diversos fatores que agregam valor e tornam o vínculo duradouro e colaborativo. A questão central é o valor que a organização tem perante o seu colaborador (CAVALCANTI, 2024b), sentimento que gera engajamento num time e conseqüentemente, bons resultados para a organização.

Nesse sentido, a preocupação deve se concentrar em descobrir qual o valor desejado pelo colaborador no que tange à sua permanência no ambiente de trabalho (CAVALCANTI, 2024b). É estratégico entender quais ações são eficientes e eficazes para tornar-se valiosa para seu principal *stakeholder* interno - o funcionário (TONTINI, SARTURI e STOCKER, 2021). Funcionários felizes trabalham mais e melhor e é sobre essa afirmativa que a Gestão Estratégica de Recursos Humanos (GERH) atua, buscando atingir o êxtase motivacional de uma equipe, ou seja, agregando valor (SATO *et al.*, 2020; SARTURI, 2016).

De forma geral, para algo ser considerado dotado de valor, é preciso ser enxergado nele alguma vantagem no que é recebido em detrimento do que foi investido (ZEITHAML, 1988). Ao considerar as experiências o valor se torna mais complexo, envolvendo pensamentos, ações e emoções sentidas, o qual passa a ser chamado de valor experiencial (CAVALCANTI, 2024b). Em âmbito organizacional as pessoas podem ser uma força ou fraqueza da organização de acordo com a maneira como são tratadas. E se estas são importantes no crescimento e prosperidade organizacional, há de se pensar sobre estratégias para fazê-las felizes e incentivadas a gerar em si motivação, dada a necessidade das empresas de performar bem por meio do desempenho de seus colaboradores (CHIAVENATO, 2014).

Nessa perspectiva, é sabido da existência de casos de sucesso onde organizações dos mais variados setores detém de boas práticas de gestão, tornando-se referência quando o assunto é gerar valor para *stakeholders*. Este trabalho terá foco em analisar as práticas de uma empresa júnior (EJ), organização

formada e administrada por estudantes universitários que realizam projetos voltados a micro e pequenas empresas, intermediados pela orientação de professores (VALADÃO JÚNIOR, ALMEIDA e MEDEIROS, 2014). Com base no desempenho da Agreste Consultoria Júnior, o trabalho buscará identificar boas práticas usadas pela mesma que reflitam em ações valiosas para os seus respectivos membros (CAVALCANTI, 2024b).

A Agreste Consultoria Júnior é formada por estudantes do ensino superior da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) no Centro Acadêmico do Agreste (CAA) e atua com consultorias empresariais voltadas principalmente para pequenos e médios empreendedores do Agreste pernambucano (DIVISÃO DE COMUNICAÇÃO CAA, 2021; AGRESTE CONSULTORIA JÚNIOR, 2023). A iniciativa do projeto oferece capacitação para o mercado e preparação profissional aos seus membros através do contato prévio dos estudantes com a gestão ainda durante o decorrer da graduação (SEBRAE, 2020).

Ziliotto e Berti (2012) em pesquisa sobre a aprendizagem de jovens universitários inseridos em empresa júnior constataram a relevância da experiência para a ampliação dos conhecimentos profissionais dos estudantes, motivo que nos leva a questionar quais práticas são usadas na empresa júnior Agreste Consultoria e como estas podem contribuir para a melhoria do valor gerado por outras organizações.

Com base no exposto e através do Mapa de Valor Experiencial (MVE) criado por Cavalcanti (2024b), este trabalho terá o objetivo de responder a seguinte pergunta de pesquisa: “O que os membros da Agreste Consultoria Jr percebem como valioso ou não em suas experiências como stakeholders?”.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo geral

Descobrir o que os membros da Agreste Consultoria Jr percebem como valioso ou não em suas experiências como stakeholders.

1.1.2 Objetivos específicos

- Identificar os seis elementos do Mapa de Valor Experiencial (MVE) nas narrativas dos entrevistados;
- Descrever as categorias de valor transversais que emergem nos mapas (MIVs), relacionadas a experiência dos membros da Agreste Consultoria Júnior;
- Esclarecer os valores experienciais percebidos pelos membros através da vivência na Agreste Consultoria Júnior.

1.2 JUSTIFICATIVA

Os estudos acerca do valor experiencial vem sendo ampliado nas últimas décadas, possibilitando a geração de novos conhecimentos nas ciências sociais (HOPNER *et al.*, 2016; CAVALCANTI, 2024b). Boa parte destes focalizam na experiência do consumidor, e são objetos de estudo da área de marketing (SOARES, 2022; CAVALCANTI, 2024b). Assim, estudos científicos sobre valor experiencial para *stakeholders* ainda são limitados, especialmente quando se trata do *stakeholder* funcionário das organizações (TONTINI, SARTURI e STOCKER, 2021).

O presente estudo possui justificativa acadêmica ao buscar preencher a lacuna na teoria sobre valor experiencial em empresas juniores através da utilização de uma ferramenta inovadora na pesquisa (MVE). Conjuntamente a isso, irá contribuir para os estudos sobre valor experiencial para *stakeholders* funcionários, tema ainda pouco abordado nas ciências sociais. Ademais, tem a intenção de difundir conhecimento científico acerca das empresas juniores, tipologia organizacional ainda pouco pesquisada na academia.

Por fim, possui justificativa prática ao pesquisar sobre a geração de valor nessas organizações e a contribuição que poderá oferecer em forma de *insights* para que outras organizações revejam suas propostas de valor, tornando-as compatíveis com as necessidades e expectativas de seus colaboradores. Dessa forma, terá o objetivo de informar sobre possíveis boas práticas usadas na Agreste Consultoria Jr, e indicar um caminho para a melhoria da satisfação dos funcionários perante as organizações as quais fazem parte.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 GESTÃO ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS NAS ORGANIZAÇÕES

Em quase toda a evolução histórica do mundo corporativo existe a noção de que a mão de obra é importante para que os objetivos das organizações sejam alcançados.

Segundo Chiavenato:

As pessoas passam a significar o diferencial competitivo que mantém e promove o sucesso organizacional: elas passam a ser a competência básica da organização, a sua principal vantagem competitiva em um mundo globalizado, instável, mutável e fortemente competitivo. (CHIAVENATO 2014, p. 5)

Para que um time esteja engajado com os objetivos da organização, estratégias gerenciais são executadas visando garantir a estabilidade e se possível o aumento da motivação do mesmo. A área de recursos humanos é encarregada de gerir boas práticas de gestão de pessoas objetivando manter a motivação em níveis satisfatórios (SATO *et al.*, 2020).

Assim, surge a Gestão Estratégica de Recursos Humanos (GERH). Esta se refere ao conjunto de práticas de gestão de pessoas visando objetivos amplos, focalizando não apenas necessidades individuais, mas coletivas dos trabalhadores. O foco está na observação dos resultados organizacionais (SARTURI, 2016).

Somente quando o colaborador se sente valioso para a empresa, ele passa a tê-la também como valiosa para a sua vida. Assim, os meios pelos quais é possível tornar uma experiência de trabalho valiosa formam a razão de existir da GERH, visto que são essas práticas que preservam o seu insumo principal - o capital humano (WRIGHT, 2014).

Em meio a grandes desafios empresariais, é necessário se atentar para o fato de que trabalhadores desmotivados aumentam o absenteísmo e conseqüentemente os custos para a empresa se manter (SANTIAGO, 2023). Logo, a preocupação com

a satisfação dos colaboradores no ambiente de trabalho se torna um assunto estratégico para as organizações.

2.2 O QUE É VALOR

A construção do entendimento sobre valor advém de algumas décadas, impulsionados principalmente pelos estudos com ênfase utilitarista que consideravam o valor resumido apenas à sua função cognitiva, racional e funcional (HOPNER *et al.*, 2016).

Posteriormente foi percebido que a construção de valor é mais complexa do que aparentava-se até então. A construção de valor envolvia aspectos intrínsecos do indivíduo, como emoções, expectativas e preferências. O valor seria uma junção do valor utilitarista com o valor hedônico (HOPNER *et al.*, 2016). Logo, construir valor demanda entender o público alvo de maneira multidimensional indo além dos benefícios tradicionalmente esperados (HELKKULA, 2012).

A construção de valor em âmbito organizacional acontece não apenas através da transformação de “matéria prima” em produtos e serviços para a sociedade, mas também acontece por meio dos diversos fatores relacionais e interpessoais que estão presentes nas relações entre diferentes agentes. Esse conjunto complexo de elementos forma a cadeia de valor presente em torno de determinada organização (SILVA *et al.*, 2015)

2.3 VALOR EXPERIENCIAL

O valor experiencial é formado por um conjunto de percepções obtidas como consequência de ter-se vivido uma determinada experiência (Cavalcanti, 2024b). É resultado de uma experiência hedônica e utilitária, possuindo a característica multidimensional. Assim, o valor é formado não apenas pelos benefícios cognitivos, mas também pelos sensoriais (HOPNER *et al.*, 2016).

Dessa forma, deve-se ponderar a influência de fatores amplos como as experiências anteriores, as expectativas em relação às experiências futuras e o contexto atual no qual o indivíduo se encontre. O conjunto de fatores e a forma como

são processados pelo indivíduo resulta em experiências valiosas ou não para o mesmo (HOPNER *et al.*, 2016).

O conhecimento existente sobre valor na experiência tem origem nos estudos sobre experiência do consumidor (CAVALCANTI, 2024a; 2024b), e engloba tudo aquilo que os consumidores querem num produto ou serviço. Logo, necessariamente leva em consideração a experiência integral das pessoas.

Segundo o mesmo autor, o valor experiencial do consumidor é formado por:

Conjuntos delimitados de ações e espontâneas reações humanas conexas quando em contato com o mundo e que são formadoras de estados existenciais; nisso inclui-se tudo que pode auxiliar as organizações a compreender o consumo e/ou otimizar seu desempenho (CAVALCANTI, 2024b).

Embora os estudos preliminares sobre valor experiencial se inclinem sobre o sujeito consumidor, (HOPNER *et al.*, 2016; CAVALCANTI, 2024a; 2024b) é possível capturar elementos dotados de valor em meio a qualquer tipo de experiência e *stakeholder* envolvido. Cavalcanti (2024b) em seu livro “O que os consumidores querem? mapeando o valor experiencial” apresenta uma alternativa de investigação do valor experiencial chamada de “Mapeamento de Valor Experiencial” que pode ser aplicada em contextos que não sejam apenas os de consumo.

2.4 VALOR PARA O STAKEHOLDER

Os *stakeholders* são grupos de pessoas e/ou instituições que podem afetar ou serem afetadas pela atuação de uma determinada organização. Essa influência pode ser benéfica ou não, e requer atenção pois a organização precisa manter uma relação harmoniosa com seus *stakeholders* (PENNABEL *et al.*, 2017).

Os *stakeholders* podem ser de influência direta na existência da organização, como os funcionários, clientes, acionistas, fornecedores, e podem ser indiretos, a exemplo de governo, mídias sociais, comunidade, concorrência. *Stakeholders* indiretos não tem poder de influenciar diretamente nas atividades da organização, mas precisam ser levados em consideração especialmente quando passam a exercer impacto negativo para a empresa (HOPNER *et al.*, 2016).

O valor para o *stakeholder* inclui os aspectos satisfatórios que uma experiência pode proporcionar para alguém, e a maneira como isso poderá lhe

motivar a continuar mantendo o relacionamento com a organização (SARTURI, 2016). *Stakeholders* formam grupos de pessoas que são estratégicas para a existência das organizações e o esforço deve se concentrar em gerar constantemente satisfação aos mesmos para que ajudem as organizações a se manterem atuantes no mercado (SATO *et al.*, 2020).

2.5 VALOR PARA O *STAKEHOLDER* FUNCIONÁRIO

Um dos principais influenciadores em uma organização é o colaborador, visto que ele é o responsável por executar todas as atividades que agregam valor ao produto e geram lucro através da comercialização para o consumidor (SATO *et al.*, 2020).

Se os funcionários são essenciais para a sustentabilidade econômica da empresa, eles precisam estar alinhados ao propósito organizacional. Segundo Chiavenato (2014, p. 12) “as pessoas despendem a maior parte de suas vidas no trabalho e isso requer uma estreita identidade com aquilo que fazem.” O autor indica que felicidade e satisfação no trabalho são essenciais para o sucesso organizacional.

Conforme exposto em Sato *et al.* (2020), é dever das organizações elaborar planos de ação que impactem positivamente o *stakeholder* funcionário, abrangendo benefícios tangíveis e intangíveis, proporcionando além de reconhecimentos financeiros, proteção à saúde em suas múltiplas áreas, cultura organizacional, ambiente de trabalho sadio e tratamento digno.

Sendo o funcionário um *stakeholder* de extrema relevância, faz-se necessário que as organizações desenvolvam planos de ação visando atender às suas expectativas (LEWIS, 2019), visto que a geração de valor ao consumidor começa primeiro na geração de valor dentro do ambiente interno de trabalho.

Sobre isso, Chiavenato complementa: “Em vez de investir diretamente nos clientes, estão investindo nas pessoas que os atendam e os sirvam e que saibam como satisfazê-los e encantá-los” (CHIAVENATO, p.6, 2014).

2.6 VALOR EXPERIENCIAL PARA O *STAKEHOLDER* FUNCIONÁRIO

O valor experiencial é descrito como um conjunto formado por múltiplos aspectos de dimensão individual considerando as características pessoais de cada indivíduo e dimensão social considerando contextos e situações específicas, influenciados por experiências passadas e aspirações futuras (HOPNER *et al.*, 2016).

Na presente pesquisa a teoria de valor experiencial do consumidor criada por Cavalcanti (2024b) será adaptada para os estudos de valor experiencial dos funcionários. Serão analisadas as percepções de valor de um grupo de 4 ex-funcionários de uma empresa júnior que permaneceram na empresa entre 19 e 24 meses.

A adaptação teórica na pesquisa trará contribuições pioneiras para os estudos sobre empreendedorismo jovem e valor para estudantes universitários - *stakeholder* funcionários da empresa Agreste Consultoria Jr - relacionando os dois sujeitos com base nas teorias existentes sobre valor para *stakeholders*.

O valor experiencial pode ser estudado através do método de pesquisa desenvolvido por Cavalcanti (2024b). O MVE busca identificar a geração de valor por meio da experiência através de 6 elementos. São eles:

Objetivo: é o objetivo de uma pessoa ao realizar determinada atividade, ação ou decisão.

Cenas: é a experiência relatada dividida em várias partes menores, caracterizadas como episódios em ordem cronológica de acontecimento.

Gostar ou não gostar: trata-se do que o indivíduo gostou ou não gostou na experiência que viveu. Esse *feedback* acompanha a classificação da cena como positiva ou negativa.

Reações experienciais: são as emoções, pensamentos e ações que ocorrem antes, no decorrer e após a experiência ser vivida.

Quem: são características pessoais do indivíduo que tiveram influência na sua decisão de viver determinada experiência.

Contexto: realidades da vida pessoal ou profissional que podem influenciar positiva ou negativamente a experiência do indivíduo.

Quadro 1 - Mapa de Valor experiencial (MVE)

Experiência:		
Quem	Contexto	
Objetivo		
Cenas	Valor ou não	R.Ex.

Fonte: Autoria própria (2024)

Após a realização das análises descritas acima, o método apresenta sua segunda parte onde são feitos os agrupamentos de valores semelhantes. Disso, resultam novos quadros intitulados de Mapas de Interpretação de Valor (MIV) contendo os agrupamentos de valores semelhantes, atingindo um estado de objetividade maior em relação ao objetivo central da pesquisa que é descobrir o que os membros da Agreste Consultoria Jr percebem como valioso ou não em suas experiências como stakeholders.

Quadro 2 - Mapa de Interpretação de Valor (MIV)

Título				
Descrição sobre a categoria de Valor				
Código	Valor	R.ex.	Relação com a vida	Possíveis influenciadores

Fonte: Autoria própria (2024)

2.7 SOBRE A AGRESTE CONSULTORIA JÚNIOR

As empresas juniores são associações civis sem fins lucrativos formadas por estudantes universitários e tem como objetivo contribuir para a formação profissional dos estudantes ao oferecer a possibilidade de colocarem em prática conhecimentos das suas áreas (SEBRAE, 2020). Em contrapartida, ofertam ao mercado serviços de consultorias de qualidade a preços acessíveis, aproximando academia e mercado (AVENI, DEL FIACO e GOIS, 2016).

As empresas juniores atendem as necessidades de três públicos. Alunos da instituição que visam experiências práticas na sua área, mercado de trabalho que carece de orientações e suporte e a própria instituição de ensino, que amplia a sua imagem institucional perante a sociedade (SEBRAE, 2020).

As EJs surgiram na França na década de 60 e no Brasil passaram a existir apenas a partir de 1988 (VALADÃO JÚNIOR, ALMEIDA e MEDEIROS, 2014). A Lei Nº 13.267, de 6 de abril de 2016 regulamentou a atuação das empresas juniores no Brasil estabelecendo as suas diretrizes de funcionamento e dando legitimidade às suas atividades (SILVA, P. 2019; BRASIL JÚNIOR, 2024).

O Movimento Empresa Júnior (MEJ), possui uma hierarquia formada por três níveis principais: empresa júnior, federação estadual e confederação nacional. No caso da Agreste Consultoria Júnior, a mesma reporta-se diretamente à Federação Pernambucana de Empresas juniores (FEJEPE). Todas as federações de estados

contam com a atuação da Brasil Júnior (BJ), a instância que representa as empresas juniores brasileiras sendo a responsável por representar e potencializar o Movimento como agente de transformação social através da formação de lideranças conscientes e comprometidas com o futuro do país (BRASIL JÚNIOR, 2021).

Esta pesquisa irá analisar o valor experiencial na vivência dos *stakeholders* funcionários da Empresa Júnior Agreste Consultoria. A mesma foi fundada em 2018 por um grupo de estudantes da UFPE no Campus da cidade de Caruaru, com o objetivo de proporcionar vivência empresarial aos membros participantes através do desenvolvimento de projetos de consultoria voltados a atender as necessidades gerenciais dos micro e pequenos empresários do agreste pernambucano (DIVISÃO DE COMUNICAÇÃO CAA, 2021; AGRESTE CONSULTORIA, 2023).

A Agreste Consultoria Jr tem como missão otimizar a produtividade e os resultados dos clientes, impactando no desenvolvimento regional. Sua visão é estar entre as melhores empresas juniores do Brasil sendo uma referência de inovação e solução no mercado. O escopo de serviços inclui: modelagem de negócios; análise de mercado; gestão financeira; gestão de estoque; plano de marketing; social media; gestão estratégica; e gestão de processos (AGRESTE CONSULTORIA, 2023).

Atualmente a Agreste Consultoria Jr conta com um quadro de 30 membros, sendo estes em sua maioria do curso de administração. A mesma possui estrutura organizacional funcional dividida entre os departamentos: institucional, negócios, gente e gestão, marketing e projetos. Sua estrutura hierárquica constitui-se de presidência, diretores, gerentes e consultores (SILVA, K. 2023).

A autora destaca também que na prática, embora haja a estrutura funcional, a empresa utiliza com frequência princípios *adhocráticos* através da alocação do time em diferentes áreas de acordo com a necessidade da empresa e do desenvolvimento dos membros (SILVA, K. 2023).

Nesse sentido, é proporcionado ao estudante empresário Jr a oportunidade de atuar em várias áreas ao longo do tempo de permanência, criando oportunidades de desenvolvimento mais amplas.

2.7.1 Relevância sócioeconômica e educacional do MEJ na economia brasileira

Segundo dados da BJ, organização responsável pela representação a nível nacional do Movimento Empresa Jr, o ecossistema empreendedor já movimentou mais de 87 milhões de reais em 2024 através dos diversos produtos comercializados em Rede. Ao todo, mais de 32 mil estudantes universitários participam do MEJ, distribuídos em mais de 1600 empresas juniores em aproximadamente 360 universidades pelo país (BRASIL JÚNIOR, 2024).

O Movimento Empresa Jr conta com o apoio de diversas empresas renomadas, mantenedoras do trabalho desenvolvido pela organização. Essa parceria torna possível continuar o legado por meio do patrocínio financeiro recebido, e em contrapartida abre uma porta de entrada no mercado de trabalho para a inserção de jovens universitários, atendendo a necessidade empresarial de receber mão de obra qualificada (BRASIL JÚNIOR, 2024).

Através da EJ o estudante irá realizar projetos do seu curso de graduação com clientes reais do mercado e colocar em prática toda a sua bagagem de conhecimentos. Ademais, terá a autonomia de gerir uma empresa, tendo oportunidade de ocupar posições de liderança e adquirir habilidades empreendedoras ao participar dos cargos da sua empresa júnior (BRASIL JÚNIOR, 2024; SILVA, S. 2017)).

Segundo pesquisa da Forbes (2022), os impactos da 4ª revolução industrial já são uma realidade, muito embora isso não invalide a importância do intelecto humano para que a tecnologia siga prosperando. A matéria traz uma série de *soft skills* que estão em alta, e que serão imprescindíveis para o sucesso no mundo do trabalho. Boa parte delas são exercitadas por meio do trabalho desenvolvido em empresas juniores.

De acordo com artigo publicado no site da Brasil Júnior, “o futuro do trabalho é tecnológico, mas o profissional do futuro deve potencializar suas características humanas – como pensamento crítico, liderança, inovação, colaboração e flexibilidade cognitiva” (BRASIL JÚNIOR, 2024). O atendimento desses requisitos será possível através de parceria Universidade e movimentos estudantis, ambos exercendo um papel importante na construção de profissionais preparados para gerenciar os novos desafios organizacionais.

3 METODOLOGIA

3.1 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia possui o objetivo de apresentar o caminho percorrido até se chegar aos resultados finais e responder a pergunta de pesquisa desenvolvida no início do trabalho. Para tanto, a pesquisa será do tipo qualitativa e exploratória. A coleta de dados aconteceu por meio de entrevistas semiestruturadas com dados descritivos sendo registrados por escrito em pastas no Google Drive. A análise dos dados se deu através do MVE desenvolvido por Cavalcanti (2024b) e da triangulação de dados, quando mais de um pesquisador avalia os dados e informações coletadas.

3.2 ESTRATÉGIA DE INVESTIGAÇÃO

A presente pesquisa fará uso da abordagem qualitativa, consistindo na obtenção de dados descritivos através de contato direto e interativo entre pesquisador e situação objeto de pesquisa, alcançados através do uso de ferramentas de coletas adaptadas, como as entrevistas semiestruturadas (NEVES, 1996). Em resumo, a pesquisa qualitativa tem o objetivo de “compreender um fenômeno em profundidade” (RODRIGUES, 2022, p.5).

Com base em seus objetivos, a presente pesquisa será do tipo exploratória, visto que terá como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses (GIL, 2002).

O procedimento metodológico utilizado na elaboração da pesquisa consistiu no uso do Mapeamento do Valor Experiencial (MVE). Esse método se baseia na investigação das experiências de consumo para mapear o valor gerado pelas organizações (CAVALCANTI, 2024b).

Para a elaboração da pesquisa foi necessário realizar uma adaptação no método para tornar possível a investigação das experiências do *stakeholder* funcionário na empresa júnior, visto que o método foi desenvolvido inicialmente para estudos focados em outro tipo de *stakeholder*, que seriam os consumidores (CAVALCANTI, 2024b).

Nesse sentido, foi escolhido utilizar o MVE devido ao mesmo oferecer maior amplitude nas investigações de valor presente na experiência, uma vez que buscará descobrir o que os membros da Agreste Consultoria Jr percebem como valioso ou não em suas experiências como stakeholders.

3.3 COLETA E REGISTRO DE DADOS

A coleta de dados aconteceu através de entrevistas semiestruturadas, uma modalidade flexível que segundo Gil (2002, p.17) é “guiada por relação de pontos de interesse que o entrevistador vai explorando ao longo de seu curso”. Nesse sentido, são estabelecidos tópicos centrais para as perguntas, os quais servem de norte para guiar a construção dos diálogos.

A entrevista se concentra em obter dados e informações que preencham as exigências do método usado (MVE). De acordo com Cavalcanti (2024b):

O método se fundamenta em seis noções que guiam o processo de coleta e análise de dados. Ao fim do mapeamento, é possível entender não só os benefícios utilitários esperados pelos consumidores, mas também as reações experienciais envolvidas, como as emoções.

Isso significa que na entrevista são usadas perguntas sobre o perfil do entrevistado, objetivo dele ao viver determinada experiência, detalhamento cronológico das experiências vividas por ele, os sentimentos presentes e o contexto da vida do mesmo no decorrer de toda a experiência investigada. Embora o roteiro seja flexível, o núcleo da coleta se concentra em obter informações sobre os aspectos acima mencionados (CAVALCANTI, 2024b).

A investigação consistiu em buscar descobrir o que os membros da Agreste Consultoria Jr percebem como valioso ou não em suas experiências como stakeholders. O critério de escolha dos participantes foi através da seleção intencional (RODRIGUES e PEREZ, 2022), buscando por pessoas que fizeram parte da empresa. Foram entrevistados 4 ex-membros da EJ divididos igualmente entre sexos feminino e masculino, com idade entre 20 e 24 anos. Abaixo é apresentado quadro contendo as informações sobre os entrevistados.

Quadro 3 - Informações sobre os entrevistados na pesquisa

Entrevistados	Gênero	Idade	Profissão	Tempo de EJ
Entrevistado A	Feminino	20	Estagiário	1 ano e 7 meses
Entrevistado B	Masculino	24	Assessor de investimentos	2 anos
Entrevistado C	Feminino	21	Auxiliar de escritório	2 anos
Entrevistado D	Masculino	21	Estudante	1 ano e 8 meses

Fonte: Autoria própria (2024)

A coleta de dados aconteceu entre os meses de fevereiro e março de 2024 através de reuniões online via plataforma Google Meet que foram gravadas em dispositivo externo (gravador de outro celular) e posteriormente transcritas através do site “*Transkriptor*”. Também foi usado na metodologia o aplicativo whatsapp para obter algumas informações complementares às entrevistas. A partir das análises que foram realizadas nos dados foi percebido que algumas informações não ficaram muito claras, principalmente as reações experienciais que acompanhavam os relatos dos entrevistados. Assim, por meio do whatsapp foi enviado mensagens de áudio e texto além de fotos (fotos dos relatos já organizados nos quadros MVE) para os quatro entrevistados informando da necessidade de captarmos algumas informações a mais, ou seja, os pensamentos, as emoções e as ações presentes nas experiências relatadas. Os entrevistados tiveram um prazo de 5 dias para enviar as respostas, as quais foram anexadas nos respectivos quadros MVE.

Ao todo, as quatro entrevistas realizadas somaram 18.441 palavras (entrevistado A - 5.008 palavras; entrevistado B - 3.675 palavras; entrevistado C - 5.964 palavras; e entrevistado D - 3.794 palavras). As transições foram salvas em documentos Word e armazenadas em uma pasta no Google Drive criada

exclusivamente para organizar os textos desenvolvidos durante a construção da pesquisa.

Como a experiência de um empresário júnior é relativamente extensa e ampla, o roteiro de entrevista semiestruturada foi pensado de forma a coletar as informações mais importantes de cada fase da experiência. Com base na experiência da pesquisadora enquanto ex-membro da presente EJ, experiência que proporcionou-lhe atuar na execução de projetos, na diretoria comercial e institucional, foi estabelecido que seriam abordados os seguintes marcos nas entrevistas: processo seletivo, cargo de consultor de projetos, cargo de liderança (para quem foi diretor) e experiência nos eventos do Movimento.

Nos momentos que antecederam cada entrevista foram feitos esclarecimentos aos participantes acerca da utilização dos dados coletados, reiterando a sua total e única finalidade acadêmica, garantindo assim que nenhum dado sensível dos entrevistados fosse exposto nos resultados da pesquisa (DONEDA, BARRETO e ALMEIDA, 2019). Além disso, foi explicado de maneira breve o assunto da pesquisa e a forma como a entrevista iria acontecer, proporcionando certa familiaridade para o entrevistado.

3.4 ANÁLISE DE DADOS

Conforme informado na seção anterior, as entrevistas realizadas resultaram em um vasto material de pesquisa, e para que este se transformasse em informações úteis para a investigação proposta, foi realizada a 1ª etapa de análise do mapeamento de valor, por meio do MVE criado por Cavalcanti (2024b). As informações obtidas dentro de cada tópico da experiência do entrevistado (processo seletivo, consultoria em projetos, liderança e momentos em eventos da Rede) foram analisadas e colocadas em quadros explicativos intitulados “MVEs”. Neles são mostrados de maneira visual os pontos principais da investigação, que são as cenas relatadas pelos entrevistados juntamente com as respectivas percepções sobre terem sido valiosas ou não para os entrevistados (no quadro usa-se “+” para representar valor positivo e “-” para representar valor negativo) (CAVALCANTI, 2024b).

As entrevistas para o MVE tinham como objetivo descobrir sobre o antes, durante e depois da experiência em cada marco vivido na Empresa Jr, levantando informações sobre o momento de vida do entrevistado, o seu objetivo ao se inserir naquela experiência, as suas características pessoais mais influentes, e as emoções, ações e pensamentos (positivas e negativas) sentidas ao longo de ter-se vivido cada experiência na EJ (CAVALCANTI, 2024b).

Após o término da 1ª etapa, foi realizada uma 2ª etapa de análises buscando detalhar ainda mais os valores identificados por meio da pesquisa. O processo aconteceu através da identificação de padrões nos valores relatados pelos entrevistados. Todos os relatos dotados de valor sobre determinado aspecto da EJ foram agrupados de acordo com a tipologia. Assim, chegamos a uma reorganização das informações, dessa vez não mais separadas por entrevistados, mas, por categorias de valores em comum (CAVALCANTI, 2024b).

Todas as partes reorganizadas foram transcritas para novos quadros, os quais são denominados MIVs. Nele podemos identificar de maneira objetiva e rápida todos os tipos de valores identificados na pesquisa e que resultam num parecer positivo em relação a relevância da Empresa Jr para a formação profissional dos membros da mesma (CAVALCANTI, 2024b). Assim, chega-se ao fim a análise dos dados. Os 15 quadros do MVE se transformaram em 17 quadros de MIVs (destes, 4 MIVs foram de categorias de valores “negativos”).

Embora tenham sido descobertos diversos valores positivos na experiência dos estudantes membros, também foram encontrados aspectos avaliados como causadores de uma percepção negativa de valor (refere-se aos 4 MIVs mencionados no parágrafo anterior). Assim, a pesquisa obterá resultados promissores que ajudarão organizações em geral a melhorarem suas propostas de valor, mas ao mesmo tempo trará à tona vulnerabilidades típicas das empresas juniores.

Essas categorias de valores “negativos” também são apresentados na pesquisa em quadros de MIVs. Neles são indicadas as categorias do “não valor” e anexados breves textos indicando que a EJ poderá se tornar mais valiosa para o seus integrantes se resolver essas respectivas lacunas encontradas na pesquisa.

3.5 CRITÉRIOS DE VALIDADE E PAPEL DO PESQUISADOR

Conforme informado em Creswell (2007, p.188) a pesquisa qualitativa é uma pesquisa interpretativa com o investigador participando ativamente das interpretações numa experiência “sustentada e intensiva”. Logo, é necessário considerar a incidência de vieses por parte do pesquisador e a maneira como eles irão influenciar no resultado do trabalho.

Visando amenizar esses vieses, recomenda-se incluir informações sobre a relação entre pesquisador e situação objeto de pesquisa, esclarecendo a existência de vínculos e relacionamentos (CRESWELL, 2007).

Nesse sentido, cabe mencionar a minha experiência na Agreste Consultoria Júnior, onde estive na EJ durante 18 meses e nesse período participei das funções de consultoria de projetos, diretoria de negócios e presidência institucional. A boa experiência que tive na empresa pode induzir-me a acreditar que a experiência dos demais membros também tenha sido positiva, o que não necessariamente configura verdade.

Logo, para tornar a pesquisa qualitativa válida e segura quanto aos resultados apresentados, foram estabelecidos critérios de validade internos tais como a triangulação de dados, onde participaram mais de um pesquisador (pesquisadora e professor orientador) na análise para a obtenção de informações e resultados (CRESWELL, 2007; JÚNIOR, SOUZA e MELLO, 2011).

Foi utilizado material bibliográfico sobre as EJs e demais temas envolvidos, documentos internos da Agreste Consultoria Jr, documentos divulgados pelo MEJ, além de extensa entrevista com alguns ex-membros da empresa. As entrevistas foram analisadas com base no método MVE desenvolvido por Cavalcanti (2024b).

4 RESULTADOS

O objetivo da presente seção será apresentar os resultados obtidos na pesquisa e discorrer sobre como eles respondem à pergunta de pesquisa. Assim, está dividida em 5 subseções descritas a seguir: a descoberta do valor, a construção dos Mapas de Valor Experiencial (MVEs), a construção dos Mapas de Interpretação de Valor (MIVs), apresentação dos Mapas de Interpretação de Valor (MIVs) e discussões finais sobre os resultados.

4.1 A DESCOBERTA DO VALOR

A pergunta de pesquisa que guiou a elaboração deste trabalho foi: “O que os membros da Agreste Consultoria Jr percebem como valioso ou não em suas experiências como stakeholders?”. Assim sendo, a mesma foi respondida por meio dos diferentes benefícios identificados nas falas dos participantes da pesquisa, os quais se encontram listados no quadro 4.

O quadro 4 se refere às categorias de valor presentes na experiência dos membros da Empresa Jr e para uma adequada compreensão das informações apresentadas, recomenda-se que a leitura seja realizada por linhas, uma vez que elas (linhas direita e esquerda) contém informações complementares entre si que ajudam a entender de forma mais completa os benefícios relatados em cada categoria de valor.

Por exemplo: na primeira linha tem-se que a experiência com a EJ é valiosa porque oferece conhecimento sobre ela mesma para o aluno participante e porque desperta emoções, pensamentos e ações como o engajamento, a animação, as expectativas, o entusiasmo, o interesse, dentre outras reações descritas abaixo.

Quadro 4 - Conjunto de valores identificados através da pesquisa.

<p>A experiência com a EJ é valiosa porque...</p>	<p>E por despertar...</p>
--	----------------------------------

Oferece conhecimento sobre Empresa Júnior para o aluno participante	Sensações de engajamento, animação, expectativas, entusiasmo, interesse, alinhamento de interesses pessoais, além da emoção da surpresa com a dimensão que tem o Movimento Empresa Jr
Oferece conhecimento técnico para o aluno participante	Sensações como satisfação, crescimento, aprendizado, empolgação, além da possibilidade de participar de uma gestão humanizada
Oferece conhecimento sobre gestão e trabalho para o aluno participante	Ansiedades, aprendizado sobre posicionamento estratégico, absorção de conhecimentos, participação em gestões humanizadas, entusiasmo, organização, entendimento sobre os clientes, integração com os colegas de trabalho e boas expectativas
Oferece desenvolvimento do comportamento profissional do participante	Sensação de felicidade , satisfação, aprimoramento da comunicação, exercício do improviso, empolgação, encantamento, interesse, alinhamento de propósitos, iniciativa, cooperação, melhora da autoconfiança, desafios e atendimento ao cliente
Oferece oportunidades de exercer a prática administrativa para o aluno participante	Aprimoramento da aprendizagem por meio da prática, entusiasmo, coordenação, liderança e animação para colocar os conhecimentos em prática
Oferece crescimento como profissional para o aluno participante	Sensação de contentamento, entusiasmo, envolvimento, felicidade, encantamento, senso de responsabilidade coletiva e melhora do autoconhecimento, permitindo saber mais sobre você mesmo
Oferece desenvolvimento de rede para o aluno participante	Sensação de felicidade, satisfação, entendimento sobre a rede, network, conhecer novas pessoas, autoconfiança, animação para implementar novos projetos, além da sensação de animação por se sentir capacitado para está naquele ambiente
Oferece entrega de valor para o aluno participante	Realização de conexões estratégicas, orgulho, felicidade, realização, alegria, animação, felicidade por está conseguindo implementar suas ideias e exercendo uma comunicação não violenta na convivência e trabalho em grupo na EJ

Oferece oportunidades no mercado de trabalho para o aluno participante	Sensação de felicidade, empolgação perante a abertura de portas promovida pelo MEJ e autoconfiança
Oferece reconhecimentos e premiações para o aluno participante	Sensação de satisfação, engajamento, absorção e vivência da cultura do MEJ
Oferece absorção de cultura. por meio de seus elementos culturais para o aluno participante	Sensação de felicidade, construção de parcerias, envolvimento, vontade de continuar no MEJ, animação, senso de pertencimento, encantamento, curiosidade, empolgação, engajamento, absorção e vivência cultural
Proporciona relações interpessoais importantes para o aluno participante	Interesse pela área administrativa, compatibilidade de perfil, iniciativa e ansiedades
Oferece espaço para tomadas de decisões em nível estratégico para o aluno participante	Sensação de ser dono e tomador de decisões na EJ, de ter responsabilidade com o futuro da empresa, sentir-se desafiado, além da sensação de alinhamento interno, coordenação e compromisso com a empresa

Fonte: Autoria própria (2024)

Abaixo é apresentado o quadro 5 que contém a síntese das categorias de valor relatadas como experiências negativas pelos entrevistados. Ou seja, são lacunas na experiência oferecida pela Empresa Jr que se transformam em pontos de melhorias a serem observados pela mesma.

Quadro 5 - Conjunto de “não valores” identificados através da pesquisa.

A experiência com a EJ pode se tornar valiosa se...	E se amenizar...
Melhorar a gestão do tempo dela mesma e de seus membros	Lentidão nos processos, contrariedades, desagrado, necessidade de priorizar os estudos, de fazer escolhas, paralelo a preocupações com o futuro na EJ, medos, frustrações e inseguranças
Investir mais na formação dos seus membros	Preocupação, desagrado, insatisfação, desânimo
Proporcionar aos membros uma jornada de trabalho com mais contatos presenciais	Frustrações
Fortalecer a formação em gestão dela mesma e de seus membros	Dúvidas, frustração, incertezas quanto ao que estava fazendo, sentir-se desafiado a motivar o time, além da vivência de momentos de estresses

Fonte: Autoria própria (2024)

4.2 A CONSTRUÇÃO DOS MAPAS DE VALOR EXPERIENCIAL - MVEs

O MVE é um quadro que contém elementos que ajudam a entender o valor presente em uma experiência vivida. Nele são descritos de forma sintetizada os elementos dotados de valor presentes no decorrer de uma experiência. O seu objetivo consiste em apresentar ao leitor de forma organizada toda a cadeia de valor envolvida na experiência.

O MVE é um método desenvolvido por Cavalcanti (2024b) que busca identificar a geração de valor por meio da experiência através de 6 elementos. São eles:

Objetivo: é o objetivo de uma pessoa ao realizar determinada atividade, ação ou decisão.

Cenas: é a experiência relatada dividida em várias partes menores, caracterizadas como episódios em ordem cronológica de acontecimento.

Gostar ou não gostar: trata-se do que o indivíduo gostou ou não gostou na experiência que viveu. Esse *feedback* acompanha a classificação da cena como positiva ou negativa

Reações experienciais: as emoções, pensamentos e ações que ocorrem antes, no decorrer e após a experiência ser vivida

Quem: são características pessoais do indivíduo que tiveram influência na sua decisão de experimentar determinada experiência

Contexto: realidades da vida pessoal ou profissional que podem influenciar positivamente ou não a experiência do indivíduo

Abaixo é apresentado um MVE sobre marcos da experiência de um aluno que fez parte do processo seletivo da Agreste Consultoria Jr. Nele é descrito os diversos aspectos que envolveram o processo seletivo, e a forma como ele conseguiu ser positivo - ou não - na experiência do entrevistado em questão, ou seja, quais etapas foram mais importantes e significativas para ele.

Quadro 6 - MVE com os marcos da experiência do entrevistado A no processo seletivo da Agreste consultoria jr.

Experiência A: Marcos vivenciados durante o processo seletivo na Agreste Consultoria Jr - Entrevistado A		
Quem	Contexto	
Caloura de administração, tímida, curiosa, ávida por experiências práticas na área administrativa.	Período de aulas e processo seletivo online, favorecendo conciliar atividades, porém com o início de um estágio presencial, a rotina ficou relativamente pesada.	
Objetivo		
O objetivo do entrevistado na experiência do processo seletivo era participar de atividade prática na área de administração no contexto de início da vida universitária		
Cenas	Valor ou não	R.Ex.

Fazer a inscrição online no processo seletivo da empresa jr	AV1 Possibilidade de conciliar as demandas da empresa com as da universidade, devido a ambas estarem sendo remotas (+)	Empolgação (E)
Participar da sua primeira entrevista formal de trabalho	AV2 Aprender a como se comportar numa entrevista de emprego (+)	Aprender a se posicionar estrategicamente (A) Ansiedade (E)
Participar de dinâmicas no período seletivo	AV3 Desenvolver habilidade de oratória e resolução de conflitos (+)	Felicidade (E)
Participar de treinamentos no processo seletivo	AV4 Adquirir repertório de conhecimentos técnicos através dos treinamentos (+)	Satisfação (E)
	AV5 Queria ter aprendido mais sobre a empresa jr. antes de ser efetivada. (-)	Insatisfação (E)
	AV6 Treinamentos executados por membros não diretores, interferindo na profundidade de conhecimentos passados (-)	Sentiu-se desanimada(P)

Fonte: Autoria própria (2024)

Os dados que constituem o MVE acima foram extraídos a partir de uma entrevista sobre a experiência de um aluno do CAA no processo seletivo da Agreste Consultoria Jr. Na constituição do quadro, o espaço “quem” apresenta características pessoais e comportamentais do indivíduo entrevistado. Foi perguntado quais características de quem ele era influenciaram na experiência dele no processo seletivo.

Abaixo é mostrado trecho da fala do entrevistado onde ele menciona algumas características de seu jeito de ser que foram importantes para a sua performance no processo.

[...] Eu acho que uma coisa que me ajudou muito foi que eu sou muito curiosa em relação a ir atrás das coisas. Então, durante o processo seletivo eu estava sempre pesquisando sobre a empresa. Eu estava sempre tentando saber o máximo. Então acho que essa curiosidade em relação a aprender mais, me ajudou. E o que me atrapalhou foi realmente essa parte de ser mais tímido, eu poderia ter participado mais na hora das apresentações [...]. (Entrevistado A)

O “contexto” apresenta elementos temporais que estavam presentes no decorrer da experiência relatada e que de uma forma positiva ou não, influenciaram na experiência do entrevistado. Durante a entrevista sobre processo seletivo foi perguntado se houve alguma questão da vida pessoal paralela ao processo que ele pudesse associar a sua desenvoltura e que tivesse influenciado-lhe de alguma forma. Ou seja, qual era o contexto da vida do entrevistado naquele período em que ele estava disputando a seleção. Segue trecho da entrevista onde o mesmo fala sobre isso.

Vê, uma coisa que me ajudou é porque a faculdade ela tava online, então isso me ajudou. Se não tivesse online e se o processo seletivo também na época não fosse online, eu não teria conseguido participar, então foram pontos que me ajudaram bastante. E o que me atrapalhou foi realmente porque durante o processo seletivo eu comecei a estagiar, então realmente ficava bem apertado. Eu chegava do estágio, eu entrava com capacete, direto para a reunião. Já chegava atrasada [...]. (Entrevistado A)

O “objetivo” detalha a missão que norteou o indivíduo na sua experiência. Foi questionado sobre o que o entrevistado objetivava alcançar quando resolveu se inscrever no processo seletivo da EJ. No caso do MVE apresentado, o objetivo do entrevistado, era participar de atividade extracurricular na sua área de estudo, ou seja, em administração. Abaixo é mostrado trecho da fala do entrevistado onde fica claro o seu objetivo.

[...] o Instagram do campus (CAA). Ele postou o processo seletivo da Agreste. Como eu era assim, caloura, o que tivesse de oportunidade para estudante de administração eu estava colocando no meio. Aí foi isso, que tipo, me deu vontade de me inscrever na agreste. (Entrevistado A)

As “cenas” fragmentam pequenas partes da experiência, que combinados com os elementos presentes em “valor ou não” trazem uma clareza para a

experiência relatada. As descrições contidas em “valor ou não” tem a função de tangibilizar a geração de valor na experiência. Já as reações experienciais são um complemento ao conjunto, servindo para entendermos mais profundamente a presença das emoções, pensamentos e ações no decorrer de uma experiência.

Cada cena deve ser lida em conexão com o texto presente na célula “valor ou não” e com as suas respectivas reações experienciais. Essas cenas foram relatadas pelo entrevistado a partir do questionamento sobre quais tinham sido os momentos mais relevantes que ele viveu no decorrer do processo seletivo. Abaixo segue trecho da entrevista sobre o assunto.

Bem, o meu processo seletivo, ele foi online, que a faculdade ainda estava online na época, mas assim, desde todo o processo seletivo tinha muito na minha cabeça que só de ter participado do processo seletivo já tinha sido uma experiência muito boa para mim, porque realmente foi um processo seletivo muito bom, em que eu aprendi muito. Essa foi a minha primeira entrevista, então isso me ajudou quando eu fui fazer uma entrevista depois para uma seleção de estágio. [...] Então assim, eu queria participar porque o processo seletivo estava agregando bastante, tanto os treinamentos, as dinâmicas que vocês fizeram... (Entrevistado A)

Na presente pesquisa a experiência analisada será a dos membros da empresa Agreste Consultoria Jr. A pesquisa abordará a experiência não só no processo seletivo, mas também na função de consultoria de projetos, na função de liderança (quando houver) e nos eventos promovidos para a Rede. Entendendo as especificidades presentes em cada fase da experiência na empresa, foi definido que cada fase citada será analisada pelo método MVE e que o conjunto de todos os valores de todas as fases será uma amostra do valor percebido pelos membros que participaram da EJ.

O “gostar e não gostar” contém o cerne de toda a pesquisa. É aqui que se tem o núcleo de toda a experiência, seja ela pontos positivos ou negativos. Diante dos resultados a serem obtidos através da pesquisa, teremos mapeado a percepção de valor ou não valor dos entrevistados, sendo este último (não valor), lacunas passíveis de melhorias

Abaixo, tem-se trecho da entrevista onde é possível identificar pontos chaves do elemento “gostar”. Esses relatos foram obtidos a partir da pergunta: “Dentro de tudo que você me relatou em relação ao processo, o que mais te

beneficiou, que realmente contribuiu para você se tornar uma profissional em administração melhor?”.

Eu acho que é a parte prática do processo. O processo é todo composto por muitas partes práticas, então a prática de dinâmica, poder fazer uma entrevista que eu nunca tinha feito. Acabou que tudo isso já me agregou bastante conhecimento, já que também eu era novata na faculdade, ainda estava no segundo período, não tinha contato nenhum com a prática, eu nunca tinha trabalhado também, então assim, toda essa parte prática agregou bastante a mim. Me fez desenvolver essa parte bastante pessoal, tanto oratória quanto resolução de problemas também, porque durante o processo teve dinâmicas pra gente resolver problemas. Eu acredito que esses foram os principais. (Entrevistado A)

De modo semelhante, a indagação que resultou na exposição de elementos negativos da experiência foram obtidos a partir da pergunta sobre a existência de algum ponto que o entrevistado achava que tinha lhe prejudicado no decorrer do processo seletivo. Abaixo, tem-se trecho da entrevista onde ele cita pontos que não foram positivos na sua experiência.

Eu acho que se a gente tivesse aprendido mais sobre a empresa já no processo seletivo. Porque a gente entrou muito perdido. E teve muita coisa do tipo, como realmente funciona o trabalho na Agreste do dia a dia e tudo mais. Então, assim, eu entrei na Agreste bem perdida [...]. (Entrevistado A)

As “reações experienciais” são o conjunto de emoções, pensamentos e ações relacionadas à experiência e sua respectiva percepção de valor. Em diversos momentos da entrevista os entrevistados citaram emoções, pensamentos e ações que tiveram no decorrer da vivência na empresa. Com base nesses relatos foi possível identificar e segmentar as reações e associá-las a cada uma das cenas mencionadas.

Acabou que tudo isso já me agregou bastante conhecimento, já que também eu era novata na faculdade, ainda estava no segundo período, não tinha contato nenhum com a prática, eu nunca tinha trabalhado também, então assim, toda essa parte prática agregou bastante a mim. Me fez desenvolver essa parte bastante pessoal, tanto oratória quanto resolução de problemas também [...]. (Entrevistado A)

O MVE se apresenta como a etapa inicial da investigação do valor presente na experiência. Ou seja, o MVE abre caminhos para a construção do MIV. Através dos MVEs conseguiremos extrair as cenas dotadas de valor e segmentá-las com base no seu conteúdo central. A pesquisa resultou em 15 quadros de MVEs os quais estarão descritos ao final do trabalho, no apêndice A. Neles é possível identificar os detalhes dos relatos obtidos por meio das entrevistas, os quais formam a base para viabilizar a continuidade da investigação sobre o valor oferecido pela Empresa Júnior.

O posterior resultado final da investigação (quadros MIVs) trará análises detalhadas de tudo que foi relatado como benéfico na experiência dos membros entrevistados, contextualizados segundo o momento que cada um estava vivendo, isso é, de acordo com seus objetivos, atribuições, características da personalidade, etc. Ao final de tudo, haverá um rico material de pesquisa que para além do âmbito acadêmico, trará frutos para a visão estratégica da gestão da EJ estudada.

4.3 A CONSTRUÇÃO DOS MAPAS DE INTERPRETAÇÃO DE VALOR - MIVs

Os MIVs são mapas de interpretação de valor que resultam da análise e reorganização dos dados coletados e apresentados nos MVEs. Ou seja, são resultado de uma segunda organização de dados, mais categórica e detalhada. Através dos MIVs é possível apresentar o valor de forma ainda mais clara.

Quadro 7 - MIV sobre o valor “oportunidades no mercado de trabalho”.

	A experiência com a EJ é valiosa porque oferece oportunidades no mercado de trabalho			
	O valor da experiência com a Agreste Consultoria Jr consiste em oferecer aos seus membros oportunidades mais facilitadas de ingresso no mercado de trabalho por meio de empresas referências			
Cod	Valor	Reação experiencial	Relação com vida (Objetivos/cenas)	Possíveis Influenciadores

				(Quem/Contexto)
DV7	Conseguir uma vaga de estágio em uma das empresas apoiadoras do Movimento	Felicidade (E)	Ter a oportunidade de conhecer diferentes empresas de mercado e construir redes de contato relevantes	Pessoa colaborativa e que contava com forte apoio familiar perante as suas aspirações no MEJ
OV3	Ter acesso a possibilidade de estagiar em empresas participantes do movimento	Empolgação perante a abertura de portas promovida pelo MEJ (E) Autoconfiança (E)	Conhecer diferentes pessoas e empresas importantes do MEJ e a partir disso vislumbrar um futuro profissional nas mesmas	Pessoa criativa e bastante envolvida no MEJ e que buscava usufruir das oportunidades que a rede oferecia

Fonte: Autoria própria (2024)

A elaboração dos MIVs se baseia nos dados apresentados nos MVEs. São analisados todos os “valor ou não valor” e são categorizados com base no seu benefício central. Essas categorias servem de base para a construção de cada MIV que levará o seu nome como título. Abaixo do título do MIV tem-se uma breve descrição da sua composição. Na primeira coluna abaixo da descrição do título são listados os códigos de cada cena que servem para sabermos de quais MVEs foram extraídos.

Paralelamente aos códigos são apresentadas as suas respectivas reações experienciais também retiradas do MVE e uma breve descrição de elementos relacionados à vida do entrevistado no momento em que viveu cada parte das cenas. O item “relação com a vida” mescla elementos contidos no “objetivo” e nas “cenas” de determinado quadro do MVE. Os “possíveis influenciadores” combinam elementos do “quem” e do “contexto” de maneira sintetizada, ajudando na apresentação das análises mais completas e coerentes.

O MIV que foi apresentado no quadro 7 se refere a oportunidades no mercado de trabalho, ou seja, ele indica evidências de que a experiência na EJ é

valiosa por proporcionar boas oportunidades de trabalho aos alunos que fizeram parte dela, decorrente das parcerias, patrocínio, treinamentos e eventos realizados em conjunto com empresas de referência no mercado, apoiadoras do MEJ.

Aqui apresentamos um exemplo de interpretação de parte do MIV do mencionado quadro 7. O código DV7 indica de qual MVE o valor foi retirado (quadro MVE letra D, valor nº 7).

No quadro 7, o 1º valor “conseguir uma vaga de estágio em uma das empresas apoiadoras do Movimento” gerou no entrevistado a emoção da felicidade. Essa vaga de estágio surgiu em um momento no qual o entrevistado ansiava por conhecer diferentes empresas e formar sua própria rede de contatos e *network*. O mesmo se identificava como uma pessoa colaborativa e se sentia apoiado pela família diante da sua trajetória de construção de conhecimentos no mercado de trabalho júnior.

4.4 APRESENTAÇÃO DOS MAPAS DE INTERPRETAÇÃO DE VALOR - MIVs

O MVI é um Mapa de Interpretação de valor onde são apresentados quadros com agrupamentos de valores semelhantes extraídos dos MVEs (CAVALCANTI, 2024b). Abaixo são apresentados os quadros de MIVs e uma breve descrição sobre o assunto ao qual se relacionam.

O quadro 8 abaixo apresenta o mapa de interpretação de valor referente a categoria conhecimento sobre Empresa Jr. Nele são contidos todos os relatos dos entrevistados sobre conhecer mais a empresa. Esses relatos de aprendizados sobre EJ foram concentrados em momentos específicos, geralmente na etapa do processo seletivo.

A experiência com a EJ é valiosa porque oferece conhecimento sobre Empresa Júnior				
O valor da experiência com a Agreste Consultoria Jr consiste em oferecer a seus membros conhecimento sobre o que é uma EJ, como ela funciona assim como conhecimento sobre o próprio Movimento Empresa Jr.				
Cod	Valor	Reação experiencial	Relação com vida (Objetivos/cenas)	Possíveis Influenciadores (Quem/Contexto)
EV4	Entender mais sobre o	Engajamento (A),	Participação em	Pessoa curiosa e

	modelo de funcionamento da empresa jr e ter uma visibilidade maior perante o time responsável pela seleção	Animação (E)	projetos relacionados ao processo seletivo da EJ para Complementação de carga teórica do curso	aulas remotas que permitiram participação mais intensa no processo
HV1	Poder conhecer logo de início aspectos importantes sobre o funcionamento de uma EJ e as pessoas que faziam parte da empresa	Expectativas de um bom resultado (P) Entusiasmo (E)	Participação em atividades relacionadas ao processo seletivo da EJ para obter desenvolvimento profissional através dessa atividade extracurricular	Pessoa esforçada e aulas remotas possibilitando incluir a Empresa Jr na rotina
HV2	Conhecer o que é uma Empresa Jr	Interesse () Alinhamento de interesses pessoais com o MEJ ()	Participação em atividade extracurricular que proporcionasse vivência prática do mercado de trabalho	Pessoa determinada em seus objetivos e dedicada à Universidade
LV1	Aprender sobre o que é o movimento empresa Jr, assunto no qual ainda não tinha conhecimento sobre	Surpreso com o tamanho do movimento, que antes não conhecia (E)	Participação em atividades relacionadas ao processo seletivo da EJ na intenção de se envolver em uma atividade extracurricular na Universidade	Pessoa proativa dedicada à Universidade, e que tinha interesse em participar das atividades da EJ

Fonte: Autoria própria (2024)

O quadro 9 abaixo apresenta o MIV sobre conhecimento técnico. Todas as falas dos entrevistados contendo relatos favoráveis acerca da aquisição de conhecimentos relevantes durante a trajetória na EJ são sintetizados e apresentados no MIV abaixo.

	A experiência com a EJ é valiosa porque oferece conhecimento técnico			
	O valor da experiência com a Agreste Consultoria Jr consiste em oferecer aos seus membros vasto conhecimento técnico alinhado às exigências do mercado de trabalho atual			
Cod	Valor	Reação experiencial	Relação com vida (Objetivos/cenas)	Possíveis Influenciadores (Quem/Contexto)

AV4	Adquirir repertório de conhecimentos técnicos através dos treinamentos	Satisfação (E)	participar de treinamentos no processo seletivo, para participar da prática da administração	pessoa curiosa e aulas e processo seletivo online favorecendo absorver melhor os conhecimentos
BV1	aprender na prática sobre conhecimentos da área de pessoas e sobre ferramentas de gestão	Satisfação (E)	participar de projetos reais de consultoria objetivando aprender mais sobre gestão, especialmente de pessoas	pessoa desenvolta e com atuação na área de pessoas da Empresa jr
DV6	Aprender sobre o fator vulnerabilidade no ambiente de trabalho	Realizar uma gestão humanizada (A)	participar de palestras em eventos do movimento e extrair delas conhecimentos relevantes	pessoa prestativa que contava com o apoio familiar perante a decisão de participar de uma empresa jr
EV5	aprender sobre ferramentas de gestão, tais como Análise SWOT, Ishikawa, 2w2h	Satisfação (E)	participação em capacitações oferecidas pela EJ com o objetivo de obter complementação da carga teórica do curso	pessoa curiosa e aulas e processo seletivo remotos favorecendo participação mais intensa no processo
HV3	conseguir aprender sobre ferramentas de gestão imprescindíveis à área de atuação da Agreste Consultoria - swot e 5w2h	Crescimento ()	participação em desafio grupal no processo seletivo voltado para desenvolver aptidões	Pessoa determinada e focada nas atividades da EJ e da Universidade

			gerenciais inerentes ao curso de ADM	
JV9	Ter aprendido sobre rotinas administrativas e burocráticas necessárias à gestão de uma pequena empresa	Aprendizado (P)	liderar a área de gente e gestão e poder colaborar para o desenvolvimento de todo o time da empresa	pessoa esforçada e com rotina atarefada por compromissos na empresa jr e no seu trabalho
LV4	Aprender sobre as principais áreas da empresa (marketing, projetos, vendas, gente e gestão)	satisfação em fazer parte do processo seletivo (E)	participação em capacitações ofertadas no processo seletivo para aprofundar conhecimento sobre a EJ	pessoa proativa e dedicada às atividades universitárias e da empresa jr
MV6	Otimizar a absorção de conhecimento na área administrativa através da execução de projetos de consultoria	empolgado pra colocar em prática os seus conhecimentos (E)	participar da execução de projetos reais de consultoria com o intuito de desenvolver o seu aprendizado	pessoa organizada e que veio morar em Caruaru exclusivamente para se dedicar melhor aos seus estudos e compromissos extracurriculares

Fonte: Autoria própria (2024)

O quadro 10 abaixo apresenta o MIV sobre conhecimento sobre gestão e trabalho. Nele são condensados os relatos sobre aprendizados do dia a dia vividos na área de gestão, ou seja, conhecimentos que geralmente são aprendidos na prática do mercado de trabalho. Na Empresa Jr os membros tinham acesso a esse conhecimento ainda na Universidade.

	A experiência com a EJ é valiosa porque oferece conhecimento sobre gestão e
--	--

trabalho				
O valor da experiência com a Agreste Consultoria Jr consiste em oferecer aos seus membros conhecimento sobre o funcionamento do mercado de trabalho por meio dos processos presentes na Agreste Consultoria Jr, bem como as diversas aptidões gerenciais e pessoais que são desenvolvidas na jornada dos integrantes				
Cod	Valor	Reação experiencial	Relação com vida (Objetivos/cenas)	Possíveis Influenciadores (Quem/Contexto)
AV2	Aprender a como se comportar numa entrevista de emprego	Aprender a se posicionar estrategicamente (A) Ansiedade (E)	Participar da sua primeira entrevista formal de trabalho na experiência com o processo seletivo para participar da prática da administração	Pessoa curiosa,caloura no curso de administração e iniciando um estágio paralelo à Universidade
DV5	Captar conhecimentos relevantes sobre a humanização da gestão, criando insights úteis sobre como implementá-los na Agreste	Absorção de conhecimentos ()	Participar das palestras nos eventos do MEJ extraindo delas informações úteis que contribuísse ao seu desenvolvimento profissional e pessoal	Pessoa que tem facilidade em trabalhar em equipe e que possuía apoio familiar perante a sua jornada no MEJ
DV6	Aprender sobre o fator vulnerabilidade no ambiente de trabalho	Realizar uma gestão humanizada (A)	Participar das palestras nos eventos do MEJ extraindo delas informações úteis que contribuísse ao seu desenvolvimento profissional e pessoal	Pessoa colaborativa e que possuía apoio familiar diante das suas responsabilidades na EJ
JV10	Continuar projetos iniciados no semestre anterior, contribuindo para a fixação de processos no respectivo cargo da empresa Jr	Entusiasmo (E)	Participar de eleição para a diretoria da empresa visando desenvolver-se e desenvolver os demais colegas	Pessoa determinada e que apesar de diversos compromissos de trabalho, buscava se aprofundar na EJ
MV1	Conseguir acompanhar a evolução do projeto e realizar ajustes nas etapas conforme fosse necessário	Conseguir ter uma noção geral do que precisava ser feito, ajudando a se organizar melhor	No seu trabalho de consultor, ter acesso ao cronograma de atividades e assim, executar	Pessoa proativa e que aproveitava o fato de residir em Caruaru para se envolver mais nos projetos

		(E)	bons projetos para os clientes da EJ	desenvolvidos pela EJ
FV1	Ter acesso ao cronograma do projeto com todos os conteúdos e datas de reuniões marcadas	Entender o contexto do cliente da EJ (A) Ansiedade (E)	Participar ativamente de projetos de consultorias visando aprender tudo sobre gestão empresarial	Pessoa comunicativa e que apesar de está trabalhando de forma remota, conseguia fluir boa comunicação com os clientes no meio virtual
AV1	Possibilidade de conciliar as demandas da empresa com as da universidade, devido a ambas estarem sendo remotas	Empolgação (E)	Realizar inscrição no processo seletivo da Agreste consultoria jr para se engajar mais no âmbito prático do curso de ADM	Pessoa curiosa diante de novas experiências e interessada em envolver-se em várias atividades paralelas
HV4	Desenvolver um bom trabalho de análise em grupo	Integração com os demais membros (A)	Participar de atividades em grupo e desenvolver a habilidade de trabalhar em equipe juntamente às empresas clientes	Pessoa esforçada que se dedicava a Universidade e a Empresa JR em um contexto de trabalho remoto devido à pandemia
EV1	Saber que a empresa jr estava querendo conhecer bem o perfil dos candidatos, buscando compatibilidades, interesses em comum	Expectativa de retorno positivo (P) Ansiedade (E)	Elaborar e enviar currículo para seleção visando ser aprovado para participar da EJ, e assim, complementar o seu aprendizado no curso de ADM	Pessoa curiosa que durante a pandemia decidiu participar da experiência de ser empresário jr

Fonte: Autoria própria (2024)

O quadro 11 abaixo apresenta o MIV sobre desenvolvimento do comportamento profissional. Nele são apresentadas cenas com valor agregado relacionadas ao aprimoramento comportamental dos membros da empresa jr alcançados por meio da experiência vivida na organização. Esse comportamento é entendido como relevante para o mercado de trabalho, uma vez que são exigências comumente encontradas.

A experiência com a EJ é valiosa porque oferece desenvolvimento do comportamento profissional				
O valor da experiência com a Agreste Consultoria Jr consiste em oferecer aos seus membros desenvolvimento das competências técnicas e habilidades comportamentais (soft e hard skills) indispensáveis para uma boa colocação no mercado de trabalho				
Cod	Valor	Reação experiencial	Relação com vida (Objetivos/cenas)	Possíveis Influenciadores (Quem/Contexto)
AV3	Desenvolver habilidade de oratória e resolução de conflitos	Felicidade (E)	participar de dinâmicas no processo seletivo com o objetivo de imergir numa experiência prática na área administrativa	pessoa interessada em novas experiências e que apesar de outros compromissos, queria participar da Empresa Jr
CV2	Desenvolvimento de habilidades pessoais e profissionais	Satisfação (E)	participar da estruturação da área de gente e gestão com o objetivo de aprender mais sobre a mesma	pessoa que gosta de inovar no trabalho e que apesar da rotina cheia, se dedicava a aprender cada vez mais na EJ
CV8	Desenvolvimento de habilidades pessoais e profissionais	Satisfação (E)	Paralelo à atuação em gente e gestão, também participou de atividades da área de gestão financeira onde conseguiu absorver conhecimentos relevantes	Pessoa interessada em buscar novos aprendizados e disposta a enfrentar barreiras em prol de suas aspirações
EV3	Desenvolver-se no âmbito do trabalho em time	Aprimorar a comunicação (A)	Participar de dinâmicas e desafios em grupo visando ser aprovado na EJ para complementar a carga horária do curso universitário	Pessoa curiosa que participava ativamente do processo seletivo em paralelo a outras demandas
FV4	Aprender a lidar com imprevistos e contornar objeções de clientes, aumentando a sua autoconfiança	Praticar o improviso (A) Empolgação (E)	Participar de reuniões com clientes de forma online e através delas, aprender a	Pessoa comunicativa que precisou migrar a comunicação com os clientes

			se relacionar bem com os mesmos	para o online devido a pandemia de covid19
GV2	Aprimorar habilidades profissionais	Empolgação (E)	Participar dos eventos do MEJ e através do network presente, criar conexões com diferentes agentes da comunidade	Pessoa comunicativa que usufruía do MEJ de maneira estratégica captando os conhecimentos mais relevantes a seu aprimoramento profissional
HV6	Desenvolver a postura proativa em pesquisas de mercado, captando leads para a Empresa Jr	Encantamento (E)	Realizar desafio no processo seletivo voltado a área comercial visando a aprovação no processo seletivo da Agreste Consultoria Jr	Pessoa esforçada e que no contexto de pandemia se dedicava a Universidade e ao processo seletivo na Empresa JR
HV7	Desenvolvimento de hard e soft skills importantes a sua vida profissional	Interesse e alinhamento de propósitos(A)	Realizar desafio no processo seletivo voltado a área comercial e desenvolver skills importantes a sua futura carreira	Pessoa esforçada e que no contexto de pandemia se dedicava a Universidade e ao processo seletivo na Empresa JR
IV2	Desenvolver princípios de liderança no contexto de trabalho em grupo, motivando os colegas integrantes da empresa Jr	Iniciativa (A) Cooperação (A)	Executar projeto de pesquisa de mercado com o intuito de atender aos objetivos propostos e concomitantemente desenvolver a sua habilidade de liderar	Pessoa comprometida com as oportunidades que recebia e que por conseguinte, dedicada a sua função enquanto consultora na EJ
IV3	Desenvolver a sua comunicação e oratória na abordagem aos entrevistados para a pesquisa	Melhorar autoconfiança (E)	Obter experiência prática por meio da execução de projeto de pesquisa de mercado, ampliando as suas experiências na EJ	Pessoa determinada e dedicada as suas responsabilidades na Agreste Consultoria Jr

KV3	Aprimorar a habilidade de comunicação com parceiros e empresários do nicho da Agreste por meio de técnicas e estratégias adquiridas no MEJ	Satisfação (E)	Participar dos momentos em rede nos eventos para trocar insights úteis sobre desenvolvimento profissional	Pessoa comunicativa que aproveitava as oportunidades surgidas nos contextos do MEJ para extrair aprendizados úteis
LV3	Trabalhar em equipe, desenvolvendo a sua proatividade além de aprender sobre gestão empresarial	Sentiu-se desafiado, mas capaz (E)	Realizar desafio em grupo no âmbito do processo seletivo para obtenção de experiência extra curricular no curso de Administração	Pessoa comunicativa que apesar de está em um momento de muita dedicação a Universidade, conseguia se dedicar também a EJ
MV4	Aprender a lidar com clientes, tendo empatia para entender as suas dores e a melhor forma de atuar sob elas para saná-las.	Satisfação em conseguir entender e atender bem o cliente (E)	Executar projetos de consultoria em sintonia com o cliente visando a experiência prática de atuar com empresas regionais	Pessoa organizada e que devido a estar morando em Caruaru, se envolvia mais fortemente na execução dos projetos junto aos clientes

Fonte: Autoria própria (2024)

O quadro 12 abaixo apresenta o MIV sobre oportunidades de exercício da prática administrativa. Nesse MIV são apresentados relatos dos entrevistados contendo benefícios enxergados através das atividades práticas executadas na EJ. Essas atividades são vistas como positivas para o pleno desenvolvimento e aprimoramento das habilidades gerenciais dos estudantes, pois é uma oportunidade de experimentação e aprendizado contínuo.

A experiência com a EJ é valiosa porque oferece oportunidades de exercer a prática administrativa				
O valor da experiência com a Agreste Consultoria Jr consiste em oferecer aos seus membros a oportunidade adequada de explorarem o seu potencial através de atividades práticas na área administrativa perante os <i>stakeholders</i> da Empresa Jr.				
Cod	Valor	Reação experiencial	Relação com vida (Objetivos/cenas)	Possíveis Influenciadores (Quem/Contexto)
BV3	Explorar na prática conhecimentos da área de pessoas, área na qual estava sendo assessora naquele momento	Aprimoramento da aprendizagem através da prática (A)	Participar de pesquisas de clima organizacional objetivando fortalecer a sua expertise em trabalhar com gestão	Pessoa que gosta de trabalhar com gente e que devido a isso foi escolhida para atuar mais de perto na área de gestão de pessoas
IV1	Conseguir ter a experiência prática de fazer uma pesquisa de mercado, serviço típico da área de economia, área na qual estava em formação	Entusiasmo (E)	Participar de projeto colaborativo entre ejs para obter experiência nos serviços de gestão empresarial, complementando assim, sua expertise em negócios	Estudante de economia, focada em seus objetivos e em meio a diversas responsabilidades, se dedicava a fazer um bom trabalho na EJ
JV8	Necessidade de coordenar a sinergia do time de executores de maneira a garantir alinhamento e organização interna na condução dos projetos dos clientes	Coordenação (A) Liderança (A)	Enquanto diretor da área de projetos precisou coordenar a execução do maior projeto da Agreste Consultoria	Pessoa com afinidade para conduzir projetos e que apesar da rotina cheia, buscava sempre fazer um trabalho de qualidade
MV7	Paralelo a função em projetos, pôde colocar em prática seus conhecimentos na área de marketing oriundos de experiências de trabalho anterior, melhorando o alcance digital da agreste nas mídias sociais	Animado pra colocar tudo que sabia em prática e impulsionar a área de marketing na empresa (E)	Liderar a área de marketing enquanto gerente e através disso ter contato com empresas reais do mercado	Pessoa proativa que aproveitava as oportunidades para somar à sua trajetória experiências relevantes

Fonte: Autoria própria (2024)

O quadro 13 abaixo apresenta o MIV sobre crescimento profissional. A experiência com a EJ é valiosa porque oferece crescimento profissional aos seus

membros através da prática de projetos de consultorias. Os projetos são um meio de analisar as especificidades do mundo do trabalho e atuar sobre elas para sanar dores, propondo soluções adequadas. Assim, entende-se que a EJ contribui na formação profissionalizante dos seus integrantes.

A experiência com a EJ é valiosa porque oferece crescimento como profissional				
O valor da experiência com a Agreste Consultoria Jr consiste em oferecer aos seus membros experiências com projetos de consultorias onde lhe seja dada visibilidade e credibilidade no âmbito mercadológico				
Cod	Valor	Reação experiencial	Relação com vida (Objetivos/cenas)	Possíveis Influenciadores (Quem/Contexto)
CV5	Descobrir que o seu propósito de vida profissional é desenvolver pessoas	Contentamento (E)	Coordenar o processo de recrutamento e seleção na EJ construindo um onboarding positivo para os novos membros	Pessoa que gosta de manter uma postura profissional e dedicada as suas responsabilidades no MEJ
DV2	Ampliar as suas perspectivas de sonhos, expandindo-as por meio do incentivo recebido no MEJ	Entusiasmo (E)	Está presente em todos os eventos do MEJ e extrair deles os insights necessários a seu desenvolvimento pessoal e profissional	Pessoa que tinha afinidade em lidar com outras pessoas e recebia apoio familiar em sua missão enquanto empresária jr
GV1	Aproveitar intensamente a comunidade MEJ extraindo dela uma nova perspectiva de cultura empresarial	Envolvimento (A) felicidade (E)	Está presente em todos os eventos do MEJ e através do network presente, captar aprendizados úteis	Pessoa envolvida com a cultura do MEJ e que através dele construiu conexões e amizades além do âmbito profissional
GV5	Perceber o quanto a cultura é importante dentro de uma empresa, pois é ela que une as pessoas e as faz estar presente e se entregar profundamente aos propósitos da organização	Encantamento (E)	Viver a cultura do MEJ e através dela conseguir extrair a percepção da importância da mesma para unificar interesses nas organizações	Pessoa entusiasta da cultura do MEJ e que apesar de estar trabalhando remotamente na EJ, construiu uma ampla rede de conexões
JV2	Percepção da dimensão da	Senso de	Coordenação das	Pessoa

	responsabilidade atribuída a área de projetos, uma vez que é nela onde se inicia a jornada dos membros recém chegados e onde se constroi valor para o cliente	responsabilidade coletiva (P)	equipes de execução de projetos sendo responsável pelo desenvolvimento dos membros envolvidos	determinada e que apesar de muitas demandas, se esforçava para conseguir entregar resultados de qualidade para a Agreste Consultoria
KV1	Lapidar o seu propósito de vida a partir do contato com a rede - se encontrar enquanto pessoa e profissional	Satisfação (E)	Participar dos eventos desenvolvidos pelo movimento da forma mais intensa que pudesse, e através disso desenvolver-se enquanto pessoa e profissional	Pessoa comunicativa que em meio a outras demandas, conseguia aproveitar as oportunidades presentes no MEJ para se aperfeiçoar
OV7	Participar de momentos de vulnerabilidade e reflexões reforçando a importância do auto cuidado na saúde mental dos integrantes do movimento	Melhora do seu autoconhecimento, permitindo entender melhor seus interesses, gostos, limites e dificuldades (P)	Em eventos do MEJ priorizava frequentar momentos que lhe trouxesse insights que pudessem ser implantados na Agreste Consultoria	Pessoa criativa que buscava inovar na sua gestão trazendo mais humanização para as relações de trabalho

Fonte: Autoria própria (2024)

O quadro 14 abaixo apresenta o MIV sobre desenvolvimento de Rede. O ecossistema do movimento oferece diversas oportunidades próprias do seu ramo e assim sendo, participar da EJ ajuda os estudantes a absorver conhecimentos e participar de seus projetos num contexto de Redes de alta colaboração.

	A experiência com a EJ é valiosa porque oferece desenvolvimento de rede			
	O valor da experiência com a Agreste Consultoria Jr consiste em oferecer aos seus membros oportunidades de conexões e colaboração entre diferentes agentes e organizações estimuladas pela cultura de rede que permeia o movimento empresa jr			
Cod	Valor	Reação experiencial	Relação com vida (Objetivos/cenas)	Possíveis Influenciadores (Quem/Contexto)
DV1	Fazer parte de um movimento que trabalha em rede, com um alto nível de colaboração	Felicidade (E)	Participar dos eventos do Movimento	Pessoa colaborativa e disponível para

	entre diferentes empresas, ajudando-as e sendo ajudado		Empresa Jr e através deles conhecer diferentes empresas e empresários juniores	está presente nos eventos, favorecendo a sua participação mais intensa
DV3	Conhecer diferentes pessoas, fazer network e entender que elas são o propósito de tudo, o diferencial do movimento que faz a experiência ser ainda mais valorosa	Satisfação (E) Entendimento de Rede (P)	Praticar network com empresários juniores diversos propiciando viver a essência do movimento, a sua força motriz: pessoas.	Pessoa colaborativa que gosta de trabalhar junto a outras pessoas e que detinha forte apoio familiar
KV2	Conhecer a diversidade de pessoas do MEJ e aumentar rede de contatos em âmbito profissional por meio dos pontos de contato com a rede	Network (A)	Participar dos eventos do movimento de maneira a extrair dele <i>insights</i> para seu desenvolvimento profissional	Pessoa comunicativa que aproveitava as oportunidades de network para desenvolver-se profissionalmente
OV1	Conhecer empresários juniores de outras empresas e constituir relações colaborativas em rede	Feliz por poder expandir a sua rede de networking e saber que podia contar com essas pessoas quando precisasse (E)	Aprender sobre o movimento empresa jr para através dele aproveitar as oportunidades de colaboração no ecossistema do movimento	Pessoa criativa que possuía experiências anteriores que lhe ajudavam a ter foco no que mais importava no âmbito do movimento
OV4	Trocar experiências com demais empresários juniores e extrair <i>insights</i> relevantes sobre como implantá-los na agreste Jr	Aumento da autoconfiança através do contato com a rede e dos <i>insights</i> extraídos nas conversas com outros empresários juniores (E) Sentir-se animado com a possibilidade de implementar novas e boas práticas na Ej (E)	Participar dos eventos do movimento empresa jr e por meio deles apreender experiências relevantes que pudessem repercutir positivamente na Agreste	Pessoa criativa que emergia no movimento e buscava captar nele conhecimentos úteis para a sua empresa jr
OV5	Ter acesso a treinamentos e pautas através dos eventos	Sentir-se capaz e animado (E)	Participar de treinamentos nos eventos e por meio deles	Pessoa focada em seus objetivos e extremamente

			melhorar o seu aprendizado para posteriormente, implantá-lo na EJ	envolvida com o MEJ
--	--	--	---	---------------------

Fonte: Autoria própria (2024)

O quadro 15 abaixo apresenta MIV sobre a entrega de valor ao *stakeholder* funcionário. Os relatos indicam que através de elementos culturais, processos, dinâmicas próprias de trabalho, os membros da Empresa Jr. se sentem motivados no ambiente de trabalho. Fazer parte da EJ é sinônimo de ter uma vivência de alto valor agregado.

A experiência com a EJ é valiosa porque oferece entrega de valor				
O valor da experiência com a Agreste Consultoria Jr consiste em oferecer aos membros e aos clientes experiências dotadas de alto valor agregado, entregando soluções e gerando satisfação para os <i>stakeholders</i> da EJ - funcionários e clientes.				
Cod	Valor	Reação experiencial	Relação com vida (Objetivos/cenas)	Possíveis Influenciadores (Quem/Contexto)
GV3	Conseguir ajudar outras pessoas e empresas a enfrentarem dificuldades através do compartilhamento de lições aprendidas	Realizar conexões estratégicas (A) Orgulho (E)	Trocar insights relevantes com pessoas do MEJ acerca de experiências positivas que tiveram, servindo-se dessas lições aprendidas para aprimorar o seu repertório	Pessoa envolvida na cultura do MEJ e que através do trabalho remoto, construiu boas relações com os demais membros do movimento
JV11	Ter reestruturado o serviço de plano de marketing, este foi responsável pela conquista de grandes resultados na empresa no ano seguinte	Felicidade (E) Realização (E)	Participar de uma gestão <i>adhocrática</i> onde podia está atuando em várias frentes, e concomitantemente entregando bons resultados	Pessoa determinada em suas metas e que apesar de outras demandas, conseguia se dedicar bem a EJ
JV12	Poder ter impactado positivamente na vida de diversas pessoas, de tê-las ajudado a se desenvolver e crescer, chegando a conclusão de que pessoas	Satisfação (E) Alegria (E)	Disputa à reeleição para a diretoria de projetos como estratégia de dá continuidade a	Pessoa comprometida com o desenvolvimento das pessoas a sua volta e que

	são a parte mais importante do movimento		projetos iniciados anteriormente, em especial voltados ao time da EJ	apesar da rotina bastante cheia, conseguia se dedicar a EJ
LV2	Ouvir os relatos positivos dos membros da Agreste sobre como estava sendo a experiência deles na empresa Jr	Animação para viver tudo aquilo que estava sendo dito (E)	Participar de reuniões de introdução ao processo seletivo e ingressar numa nova atividade extracurricular no meio acadêmico	Pessoa responsável que conjuntamente a dedicação a Universidade, estava iniciando um novo projeto, ingressando na EJ
MV3	Receber <i>feedback</i> periódico dos clientes acerca do trabalho que vinha sendo realizado e conseguir entregar um projeto final satisfatório ao cliente	Feliz por conseguir realizar o que era proposto e sanar as dores do cliente (E)	Executar projetos em colaboração e parceria com o cliente, construindo boas soluções que atendam a suas demandas reais	Pessoa empática nas relações com o time e cliente, que aproveitava a comodidade de está morando em Caruaru para se dedicar melhor à execução dos projetos
MV5	Melhorar o relacionamento com os demais membros da Agreste entendendo as particularidades de cada um e agindo com mais paciência	Feliz por poder colocar em prática a comunicação não violenta (CNV) e melhorar as habilidades de trabalhar em grupo (E)	Executar projetos em empresas reais juntamente com outros membros e por meio deles aprender a lidar melhor com a personalidade das pessoas	Pessoa empática que busca lidar com as particularidades de cada pessoa e que aproveitava a comodidade de está morando em caruaru para atuar mais de perto na EJ

Fonte: Autoria própria (2024)

O quadro 16 abaixo apresenta MIV sobre oportunidades no mercado de trabalho, onde relata-se que participar de uma Empresa Jr. ajuda os estudantes a ter acesso a mais e melhores oportunidades de trabalho, uma vez que possuem um potencial mais robusto e chamativo perante os recrutadores, em especial para aqueles que apoiam o movimento.

	A experiência com a EJ é valiosa porque oferece oportunidades no mercado de trabalho
	O valor da experiência com a Agreste Consultoria Jr consiste em oferecer aos seus membros oportunidades mais facilitadas de ingresso no mercado de trabalho por meio de empresas referências

Cod	Valor	Reação experiencial	Relação com vida (Objetivos/cenas)	Possíveis Influenciadores (Quem/Contexto)
DV7	Conseguir uma vaga de estágio em uma das empresas apoiadoras do Movimento	Felicidade (E)	Ter a oportunidade de conhecer diferentes empresas de mercado e construir redes de contato relevantes	Pessoa colaborativa e que contava com forte apoio familiar perante as suas aspirações no MEJ
OV3	Ter acesso a possibilidade de estagiar em empresas participantes do movimento	Empolgação perante a abertura de portas promovida pelo MEJ (E) Autoconfiança (E)	Conhecer diferentes pessoas e empresas importantes do MEJ e a partir disso vislumbrar um futuro profissional nas mesmas	Pessoa criativa e bastante envolvida no MEJ e que buscava usufruir das oportunidades que a rede oferecia

Fonte: Autoria própria (2024)

O quadro 17 abaixo apresenta MIV sobre reconhecimentos e premiações. Nele são descritas falas dos entrevistados sobre os ritos de reconhecimentos presentes no MEJ e de como isso influencia positivamente na motivação e engajamento dos membros na rotina diária de trabalho na empresa.

A experiência com a EJ é valiosa porque oferece reconhecimentos e premiações				
O valor da experiência com a Agreste Consultoria Jr está ligado aos reconhecimentos e premiações nos eventos, promovidas em virtude de resultados conquistados pelas Empresas juniores				
Cod	Valor	Reação experiencial	Relação com vida (Objetivos/cenas)	Possíveis Influenciadores (Quem/Contexto)
JV7	Ter feito parte do grupo de pessoas que trabalhou diretamente na construção de resultados recordistas na agreste consultoria jr	Satisfação (E)	Buscar o seu desenvolvimento enquanto líder mediante a gestão da Agreste, conjuntamente aos demais diretores	Pessoa determinada e que apesar de diversos outros compromissos, tinha a EJ como uma de suas maiores prioridades
OV6	Celebração de ritos culturais	Engajamento (E)	Absorver a	Pessoa que

	típicos do mej pernambucano com cantos, hinos e comemorações de resultados impulsionando na motivação dos empresários juniores	Absorver a cultura do MEJ e vivê-la de forma intensa	cultura do Movimento por meio das experiências nos eventos, ocasiões onde a cultura ficava mais evidenciada	entrou no MEJ com uma visão estratégica do que queria, e que tinha apoio familiar perante o que estava fazendo
--	--	--	---	--

Fonte: Autoria própria (2024)

O quadro 18 abaixo apresenta MIV sobre absorção de cultura. Nele os entrevistados mencionam detalhes sobre a cultura do Movimento Empresa Jr., determinadas práticas comuns entre EJs e a forma como tudo isso corrobora para que no Movimento a cultura seja tão intensa e significativa na vida profissional dos integrantes que passam por uma Empresa Jr.

	A experiência com a EJ é valiosa porque oferece absorção de cultura. por meio de seus elementos culturais			
	O valor da experiência com a Agreste Consultoria Jr consiste em oferecer aos seus membros a experiência de viver a cultura do empreendedorismo jovem, imersos num movimento que possui forte cultura de resultados, inovação e colaboração como bases para a sua sustentabilidade			
Cod	Valor	Reação experiencial	Relação com vida (Objetivos/cenas)	Possíveis Influenciadores (Quem/Contexto)
DV1	Fazer parte de um movimento que trabalha em rede, com um alto nível de colaboração entre diferentes empresas, ajudando-as e sendo ajudado	Felicidade (E)	Aproveitar os momentos de network típicos do MEJ para adquirir novos conhecimentos e trocar experiências significativas	Pessoa colaborativa e envolvida no contexto cultural do movimento empresa jr
DV4	Colaboração entre empresas no sentido de se ajudarem e	Construção de parcerias (A	Por meio da agreste,	Pessoa acessível e envolvida com

	<p>crescerem juntas mediante a união de forças</p>		<p>conseguir ajudar outras pessoas de outras Ejs por meio do trabalho colaborativo</p>	<p>a cultura de colaboração do Movimento Empresa Jr</p>
GV1	<p>Aproveitar intensamente a comunidade MEJ extraindo dela uma nova perspectiva de cultura empresarial</p>	<p>Envolvimento (A) felicidade (E)</p>	<p>Por meio da participação em eventos, criar conexões estratégicas com diferentes agentes do ecossistema empreendedor jr</p>	<p>Pessoa comunicativa que apesar de está trabalhando remotamente, criou relacionamentos consolidados na rede</p>
GV4	<p>Fazer parte da energia de torcida organizada presente nos eventos incluindo seus elementos, como hinos, canções e gritos de guerra</p>	<p>Vontade de continuar no MEJ (P) Animação (E) Senso de pertencimento (E)</p>	<p>Estar presente em todos os eventos da rede e vivê-los da forma mais intensa possível, desenvolvendo relacionamentos e conexões</p>	<p>Aproveitar de forma genuína a cultura do MEJ mesmo em meio a uma realidade pandêmica restritas a contatos virtuais</p>
GV5	<p>Perceber o quanto a cultura é importante dentro de uma empresa, pois é ela que une as pessoas e as fazem está presente e se entregar profundamente aos propósitos da organização</p>	<p>Encantamento (E)</p>	<p>Por meio dos eventos do movimento empresa jr perceber a essência que os une: cultura, e assimilar a sua importância para as organizações</p>	<p>Viver intensamente a cultura do movimento mesmo em uma realidade atípica de eventos online a distância</p>
NV10	<p>Realizar uma gestão <i>adhocrática</i>, participando de ações realizadas em outras</p>	<p>Curiosidade e empolgação para aprender sobre</p>	<p>Liderar a Agreste Consultoria Jr e por meio disso</p>	<p>Pessoa organizada, residindo em</p>

	áreas da empresa, como em negócios, institucional e gente e gestão	todas as áreas da empresa jr	construir mudanças na sua forma de atuar, melhorando a sua estrutura organizacional	Caruaru e tendo um tempo de dedicação maior para a EJ, favorecendo a ideação de melhorias
OV2	Absorver a cultura do movimento empresa Jr pernambucano, capilarizando estímulos perante os demais integrantes do movimento	Satisfeito por poder viver uma cultura organizacional inovadora, impactante e com uma energia jovem marcante. (E)	Por meio do seu trabalho enquanto líder, pôde conhecer pessoas referências que lhe ajudaram a aplicar ideias de melhorias na Agreste	Pessoa criativa e comprometida com a Agreste, fazendo um trabalho intenso de conscientização e orientação aos seus colegas de trabalho
OV6	Celebração de ritos culturais típicos do mej pernambucano com cantos, hinos e comemorações de resultados impulsionando na motivação dos empresários juniores	Engajamento (E) Absorver a cultura do MEJ e vivê-la de forma intensa (E)	Estar presente no eventos do MEJ e por meio deles coparticipar de seus ritos, fortalecendo o senso de pertencimento dos membros	Pessoa com visão estratégica que usava seu tempo disponível para fortalecer a cultura na Ej por meio de ritos vividos em eventos e iniciativas semelhantes

Fonte: Autoria própria (2024)

O quadro 19 abaixo apresenta MIV sobre relações interpessoais no ambiente de trabalho. São apresentados trechos de falas sobre amizades desenvolvidas no ambiente MEJ, incentivos recebidos, o apoio em ideias, projetos etc. O ambiente de boas relações pessoais ajuda os membros a explorarem seu potencial com mais facilidade.

A experiência com a EJ é valiosa porque proporciona relações interpessoais importantes				
O valor da experiência com a Agreste Consultoria Jr relaciona-se ao desenvolvimento de relações de trabalho e amizade importantes que contribuem para que as pessoas se sintam instigadas a explorarem as oportunidades e os desafios inerentes a gestão de uma empresa				
Cod	Valor	Reação experiencial	Relação com vida (Objetivos/cenas)	Possíveis Influenciadores (Quem/Contexto)
CV1	Apoio e incentivo dos colegas de trabalho na sua decisão de concorrer ao processo eleitoral da área de gente e gestão	Interesse pela área (E) Compatibilidade de perfil (P)	Decisão de se inscrever no processo eleitoral da EJ impulsionada por incentivos dos colegas, visando aprender sobre pessoas	Pessoa tímida, mas que apesar disso gostava se está inserida em variadas atividades paralelas da ej
JV1	O apoio e incentivo de colegas na decisão de se inscrever para o cargo de Diretor de Projetos	Iniciativa (A)	Decisão de se inscrever no processo eleitoral da EJ impulsionada por incentivos dos colegas visando aprender sobre projetos de consultoria	Pessoa interessada no seu desenvolvimento e no desenvolvimento dos demais membros, vivendo um momento de amplas responsabilidades
EV2	Poder expressar as suas motivações para entrar no processo seletivo e construir uma imagem positiva perante os recrutadores	Ansiedade (E)	Realizar entrevistas com o time da Empresa Jr tendo em mente ingressar nela e ampliar o seu aprendizado na área administrativa	Pessoa interessada no Movimento Empresa JR e que devido a pandemia, possuía tempo livre para se dedicar a seleção

Fonte: Autoria própria (2024)

O quadro 20 abaixo apresenta MIV sobre a disponibilização de espaço para tomadas de decisões estratégicas na EJ, visto que devido a mesma ser administrada por estudantes, estes se tornam os responsáveis por conduzir as atividades de todas as áreas da empresa, tendo portanto, autonomia gerencial para administrá-la. Assim, se preparam para assumir cargos importantes no futuro

ambiente de trabalho.

A experiência com a EJ é valiosa porque oferece espaço para tomadas de decisões em nível estratégico				
O valor da experiência com a Agreste Consultoria Jr consiste em oferecer aos membros oportunidades de executarem cargos de gestão ainda durante a Universidade, ajudando-os a adquirir repertório acerca de como devem trabalhar e dessa forma ingressarem no mercado de forma mais preparada				
Cod	Valor	Reação experiencial	Relação com vida (Objetivos/cenas)	Possíveis Influenciadores (Quem/Contexto)
NV8	Ter espaço para deliberar com a diretoria sobre mudanças para melhorar a estrutura organizacional da empresa	Sentir-se dono e tomador de decisão através de um cargo estratégico na empresa	Participar de reuniões estratégicas e ter voz para opinar e deliberar acerca de ideias de melhorias para a gestão da empresa jr	Pessoa comunicativa ocupando cargo de liderança onde dedicava bastante tempo em favor de melhorias para a EJ
NV9	Através da sua eleição ao cargo de diretor de marketing, conseguiu aval para executar ações mais robustas no marketing da empresa	Responsabilidade pelo futuro de mudanças na Ej sentir-se desafiado a realizar tudo que havia proposto mediante a sua eleição	Liderar a Agreste consultoria jr numa nova diretoria recém criada e por meio desta, elevar o patamar da EJ com a conquista de resultados maiores do que os conquistados anteriormente	Pessoa organizada e que tinha uma rotina relativamente flexível onde dedicava tempo considerável para a gestão da Agreste Consultoria Jr
FV2	Alinhamento da equipe de consultores quanto aos assuntos que deveriam ser abordados na reunião com o cliente, ajudando-os a dividirem as tarefas	Realizar alinhamento interno (A)	Enquanto consultor, ter o poder de auto gerenciar a execução dos projetos conjuntamente aos demais consultores, desenvolvendo assim, habilidade de lidar com os clientes	Pessoa comunicativa e que apesar do contexto de trabalho remoto, criava boas conexões com os clientes
JV3	Necessidade de coordenar a sinergia do time de executores de maneira a garantir alinhamento e organização interna na condução dos projetos dos	Coordenação (A) Compromisso com o time ()	Enquanto líder, coordenar as equipes de execução de projetos assegurando	Pessoa comprometida com o seu trabalho, com o desenvolvimento de todos os

	clientes		uma entrega de boa qualidade e o desenvolvimento dos próprios membros	integrantes e com a satisfação do cliente da EJ
--	----------	--	---	---

Fonte: Autoria própria (2024)

O quadro 21 abaixo apresenta MIV sobre uma sugestão de melhoria importante no Movimento Empresa Jr. A partir dos relatos analisados, viu-se que a Agreste sofre com uma má gestão do tempo. Os relatos reforçam isso e exemplificam esse gargalo comum entre as empresas juniores, em especial, às pequenas e médias. Dessa forma, vê-se o tópico sobre gestão de tempo como dotado de valor negativo na experiência dos membros entrevistados.

A experiência com a EJ pode ganhar valor se melhorar a gestão do tempo dela mesma e de seus membros				
	A experiência na Agreste Consultoria JR é perpassada por certos gargalos, especialmente ligados à gestão de tempo. É comum haver a necessidade de dedicar longas horas para resolver algum problema, tomar uma decisão, executar um trabalho, levando os membros a se desmotivarem da jornada, uma vez que paralelo a EJ existem várias outras responsabilidades a serem cumpridas no dia a dia.			
Cod	Valor	Reação experiencial	Relação com vida (Objetivos/cenas)	Possíveis Influenciadores (Quem/Contexto)
CV4	Gasto exacerbado de tempo na estruturação do cargo, prejudicando o desempenho de outras demandas da empresa	Percepção de lentidão nos processos (P)	Enquanto líder, dedicar-se a estruturar a área de gente e gestão visando estabelecer processos robustos para as novas gerações	Pessoa envolvida com o trabalho na EJ e que apesar de ter várias outras atividades na rotina, se esforçava para melhorar a empresa jr
CV9	Com o início do estágio, precisou diminuir o tempo dispendido em favor da empresa jr	Contrariedade (E)	Organizar a parte financeira da EJ conjuntamente a execução de projetos, ficando sobrecarregada perante as horas livres que tinha para tais demandas	Pessoa com senso de responsabilidade diante de suas atividades e mesmo estagiando, buscava conciliar a rotina com a empresa jr
CV10	Necessidade de diminuir o seu tempo para a EJ em	Desagrado (E)	Realizar as atividades da	Pessoa com elevadas

	virtude da grade de horários mais cheia no 2º semestre de aulas da UFPE	Necessidade de priorizar os estudos (P)	área financeira paralelamente a área de pessoas, gerando assim, sobrecarga	responsabilidades na Universidade, morando em outra cidade e consequentemente com pouco tempo livre
KV4	Em determinados momentos precisou diminuir o tempo de dedicação ao Movimento em virtude de demandas da vida pessoal	Necessidade de realizar escolhas (A)	Participar dos eventos no Movimento e na medida do possível extrair deles os insights mais relevantes para a sua construção de conhecimentos	Pessoa que estava tendo bastante compromissos de vida pessoal, e precisou assim, diminuir a sua dedicação e afincou em eventos da rede
LV5	Horário das reuniões sempre tarde da noite devido aos compromissos diurnos dos demais inscritos	Preocupação com o futuro da jornada no MEJ e medo de não conseguir se adaptar à nova rotina (P)	Participar das capacitações oferecidas no processo seletivo mesmo em horários desfavoráveis, pois entendia os motivos de serem dessa forma.	Pessoa responsável, interessada pela EJ e que apesar das responsabilidades estudantis, conseguia conciliar as duas coisas
OV8	Atrasos na programação de pautas nos eventos do movimento empresa Jr prejudicando a experiência dos congressistas	Frustração, pois sabia que essa falha prejudicaria a experiência dos congressistas (E)	Participar dos eventos do MEJ visando se desenvolver cada vez mais, mesmo em contextos onde a programação apresentava falhas	Pessoa bastante interessada pelos conhecimentos mostrados em eventos e que contava com o apoio da família na sua jornada
FV3	Material de apresentação às vezes elaborado de forma apressada prejudicando a qualidade da entrega final	Proatividade (A) Insegurança (E)	Devido a outras demandas, preparação o material de apresentação de projetos para os clientes na mesma semana da reunião limitava a qualidade entregue	Pessoa comunicativa que tinha facilidade de conversar com os clientes, mesmo atuando em contexto remoto devido a pandemia de Covid19

Fonte: Autoria própria (2024)

O quadro 22 abaixo apresenta o MIV sobre os investimentos na formação

dos membros. Os entrevistados citaram situações de dificuldades envolvendo a pouca preparação para a profissionalização dos membros. Essa insegurança se reflete no trabalho realizado, e conseqüentemente, na satisfação de todos os envolvidos - *stakeholders* internos e externos.

A experiência com a EJ pode ganhar valor se investir mais na formação dos seus membros				
A experiência na EJ consegue ser mais valiosa quando ela oferece aos integrantes oportunidades de formação em diferentes assuntos, uma vez que estes decidem ingressar no Movimento em busca de desenvolvimento profissional. Além disso, estando mais preparados, o trabalho é entregue com maior qualidade.				
Cod	Valor	Reação experiencial	Relação com vida (Objetivos/cenas)	Possíveis Influenciadores (Quem/Contexto)
FV5	Pouca preparação para assumir a execução de projetos reais, prejudicando a qualidade final da entrega	Preocupação (E)	Realizar reuniões semanais com o cliente, porém devido a inexperiência, sentia dificuldade de se expressar adequadamente	Pessoa que no geral tinha boa comunicação, e que estava trabalhando de forma remota na EJ
CV7	Dificuldade de conseguir delegar tarefas em virtude de uma falha na formação de liderança da empresa	Desagrado (E)	Coordenar todo o processo de recrutamento e seleção na EJ, e sentir dificuldade de trabalhar com pares e subordinados	Pessoa que gostava de manter uma postura profissional mesmo em situações de trabalho excessivo
AV5	Queria ter aprendido mais sobre a empresa jr. antes de ser efetivada.	Insatisfação (E)	Participar das atividades do processo seletivo buscando aprender tudo sobre a EJ para entender melhor a sua dinâmica	Pessoa caloura de administração, estudando e participando das atividades do processo seletivo de forma remota
BV2	Ter participado da execução de apenas um projeto, limitando assim o aprendizado adquirido	Insatisfação (E)	Participar de somente um projeto - endomarketing - visando aprender sobre clima organizacional	Pessoa com facilidade de trabalhar em grupo porém devido ao excesso de tarefas, não pôde participar de outros projetos

AV6	Treinamentos executados por membros não diretores, interferindo na profundidade de conhecimentos passados	Sentiu-se desanimada(P)	Participar dos treinamentos oferecidos durante processo seletivo visando aprovação para a EJ	Pessoa interessada pela aprovação na EJ e que apesar da rotina cheia, estava focada nos treinamentos passados
-----	---	-------------------------	--	---

Fonte: Autoria própria (2024)

O quadro 23 abaixo apresenta o MIV sobre o *gap* do trabalho majoritariamente remoto. Por meio das entrevistadas se percebeu que contatos presenciais são indispensáveis para manter viva a cultura do MEJ e por consequência, um bom nível de engajamento no time. Devido a esse contato ter ficado restrito durante a pandemia, sentiu-se o enfraquecimento cultural refletido na desmotivação dos membros.

A experiência com a EJ pode ganhar valor se proporcionar aos membros uma jornada de trabalho com mais contatos presenciais				
A experiência do MEJ ao longo do tempo indica que a conexão entre pessoas é um dos principais impulsionadores do movimento. Dessa forma, a cultura e os resultados costumam ser mais significativos quando existem contatos presenciais na Rede, estimulando as pessoas a exercerem seus papéis com mais afinco.				
Cod	Valor	Reação experiencial	Relação com vida (Objetivos/cenas)	Possíveis Influenciadores (Quem/Contexto)
FV6	Contexto pandêmico pautado pela execução dos projetos remotos, limitando a conexão com o cliente e consequentemente prejudicando a qualidade dos projetos entregues	Frustração (E)	Executar projetos de consultoria de forma remota prejudicando um pouco a comunicação e relação com o cliente	Pessoa que gosta de conversar e devido a essa afinidade, conseguia estabelecer uma relação menos distante com o cliente
CV6	Pelo fato de morar em outra cidade, não ter tanta disponibilidade para está presente fisicamente nos compromissos da empresa	Frustração (E)	Coordenar o recrutamento e seleção dos novos integrantes mesmo em uma realidade de distanciamento físico	Pessoa com bom senso de responsabilidade e que apesar dos contratempos, sempre estava disponível para colaborar de alguma forma

Fonte: Autoria própria (2024)

O quadro 24 abaixo apresenta o MIV sobre a formação em gestão da EJ e dos seus integrantes. Algumas falas encontradas nas entrevistas revelam que a formação gerencial é falha e um dos principais pontos ligados a isso é a imaturidade organizacional e processual das empresas juniores, que se refletem no cotidiano dos seus membros, dificultando o seu pleno desenvolvimento.

A experiência com a EJ pode ganhar valor se fortalecer a formação em gestão dela mesma e de seus membros				
Um dos problemas presentes no Movimento Empresa Jr se refere à imaturidade organizacional. Talvez por ser composto e gerido por jovens universitários, a presença de falhas nos processos seja latente. Assim, ve-se que a formação gerencial das EJS precisa ser mais fortalecida, evitando que as novas pessoas ao ingressarem precisem enfrentar sempre as mesmas dificuldades.				
Cod	Valor	Reação experiencial	Relação com vida (Objetivos/cenas)	Possíveis Influenciadores (Quem/Contexto)
JV4	Falta de cogestão no cargo de diretoria, dificultando o trabalho do entrevistado que ainda não tinha noções completas sobre como ser um bom diretor	Dúvidas (E)	Assumir diretoria de projetos e mesmo com dúvidas, encarar as responsabilidades do cargo, uma vez que tinha o compromisso com os <i>stakeholders</i> envolvidos	Pessoa ávida por desenvolvimento vivendo um momento de variados compromissos simultâneos
MV2	Falha na gestão de conhecimentos onde as lições aprendidas em projetos anteriores não eram registradas, prejudicando as novas gerações no momento de realizarem os novos projetos	Frustração e incertezas por não saber se estava fazendo as coisas do jeito certo (E)	Ter acesso ao cronograma de atividades dos projetos e mesmo assim não realizar o devido registro das informações nos arquivos da empresa	Pessoa organizada e que devido a está morando em CARUARU, atuava mais fortemente para que as lacunas na EJ fossem resolvidas
NV1 1	Enfrentar dificuldades de gestão juntamente a outros diretores especialmente ligadas a motivação do times e busca por resultados	Sentiu-se desafiado a motivar o time, buscou agir com calma e usar estratégias para conseguir alcançar o	Liderar a empresa jr e sentir na prática as dificuldades que uma empresa enfrenta, tanto em âmbito	Pessoa organizada e trabalhando na EJ de forma intensa, devido a grade curricular do semestre estar mais leve

		planejado	técnico como comportamental do time	comparado a outros momentos
HV5	Presença de conflitos com algumas pessoas no desenvolvimento do trabalho em grupo	Estresse (E)	Participar de desafio no processo seletivo enfrentando dificuldades de trabalhar em grupo	Pessoa esforçada e participando do processo de forma remota devido a pandemia do covid

Fonte: Autoria própria (2024)

4.5 CONSIDERAÇÕES FINAIS SOBRE OS RESULTADOS

O método utilizado para a presente pesquisa é oriundo de pesquisas na área da experiência do consumidor (CAVALCANTI, 2024a; 2024b), e portanto, foi usado de forma inédita para pesquisar a área de experiência do *stakeholder* funcionário. Reconhecendo as diferenças entre esses dois públicos, foram feitas adaptações na metodologia, conforme fora citado anteriormente. Diante de tudo que foi coletado e analisado ficou clara a limitação da pesquisa em relação à exploração das experiências nas entrevistas. A mesma foi insuficiente para responder algumas questões do MVE, e conseqüentemente dos MIVs. Imagina-se que pelo fato da experiência na empresa ser longa (de 18 a 24 meses aproximadamente), os relatos foram um pouco resumidos, uma vez que foram muitos momentos vividos ao longo do período de permanência na empresa e que precisavam ser revisitados. Essas especificidades tornaram a análise mais complexa, limitada e sujeita à subjetividade e viés do pesquisador.

5 CONCLUSÃO

Segundo Cavalcanti (2024b) o valor experiencial corresponde a um conjunto de percepções que são resultados de experiências vividas pelo indivíduo, compreendendo as ações e reações expressadas, as quais poderão ser interpretadas como uma experiência valiosa ou não para ele.

O valor em âmbito organizacional é essencial para que as instituições possam desempenhar um bom papel perante os seus *stakeholders*, dado que estes têm a expectativa de receberem de volta algo valioso. No caso de funcionários, estes querem receber também recompensas intangíveis, com valor emocional, social, de caráter hedônico (HOPNER *et al.*, 2016).

Nesse sentido, a pergunta de pesquisa que guiou o presente trabalho consistiu em descobrir: “O que os membros da Agreste Consultoria Jr percebem como valioso ou não em suas experiências como stakeholders?”. Por meio da estratégia de investigação usada - Mapa de Valor Experiencial - MVE (CAVALCANTI, 2024b) foi possível chegar a uma resposta para essa indagação. O MVE utiliza entrevistas semiestruturadas para obtenção de relatos sobre as experiências vividas por alguém, o que lhe agradou ou não em cada fragmento da experiência, as emoções, pensamentos e ações que teve, o contexto da vida dele naquele recorte de tempo e as características pessoais influenciadoras do seu comportamento (CAVALCANTI, 2024b).

A partir dos dados coletados, estes passam por uma reorganização e as informações são inseridas em quadros intitulados de MVE, tornando os relatos mais objetivos e claros ao leitor. Na segunda fase de análise do método, todas as informações contidas nas colunas intituladas “gerou/não gerou valor” são agrupadas com base no seu valor central. Essa reorganização dá origem aos quadros do MIV - Mapas de Interpretação de Valor (CAVALCANTI, 2024b). Cada quadro de MIV indica um valor central gerado pela Agreste Consultoria Júnior para os seus integrantes

Assim, a pergunta de pesquisa foi respondida por meio do conjunto de valores encontrados, os quais indicam que a Agreste Consultoria Júnior agrega valor

para os seus integrantes por oferecer conhecimento sobre empresa júnior, conhecimento técnico, conhecimento sobre gestão e trabalho, desenvolvimento do comportamento profissional, oportunidades de exercer a prática administrativa, crescimento como profissional, desenvolvimento de Rede, entrega de valor, oportunidades no mercado de trabalho, reconhecimentos e premiações, absorção de cultura, relações interpessoais importantes, e espaço para tomadas de decisões em nível estratégico.

Os valores acima citados foram relatados em conjunto com reações experienciais diversas, as quais se caracterizam como emoções, ações e pensamentos vividas pelos entrevistados em decorrência das experiências que tiveram (CAVALCANTI, 2024b). Sobre emoções, foram descritas principalmente: engajamento, animação, expectativas, entusiasmo, interesse, satisfação, empolgação, ansiedade, contentamento, felicidade, autoconfiança, orgulho, encantamento e curiosidade.

Em relação a descrição de reações caracterizadas em ações, foram identificados relatos sobre participação em gestões humanizadas, absorção de conhecimentos, integração com os colegas de trabalho, construção de conexões estratégicas, prática de atendimento ao cliente, aprimoramento da aprendizagem por meio da prática, construção de parcerias, iniciativa de ser dono e tomador de decisões na EJ e obtenção de compromisso com a empresa.

E por fim, sobre pensamentos relatados pelos entrevistados tem-se: entendimento sobre os clientes, senso de responsabilidade coletiva, melhora do autoconhecimento, permitindo saber mais sobre você mesmo, além da sensação de animação por sentir-se capacitado para estar naquele ambiente, vontade de continuar no MEJ, empolgação perante a abertura de portas promovida pelo MEJ, senso de pertencimento, ideação de compatibilidade de perfil e sensação de alinhamento interno com a empresa.

Paralelo a identificação de todos os pontos citados, a pesquisa também descobriu alguns “não valores” que são lacunas presentes na experiência dos entrevistados. Esses elementos são apontados como pontos de melhorias que revelam deficiências comuns entre empresas juniores (CASTRO e AQUINO, 2020).

Dessa forma, a Agreste Consultoria pode melhorar o seu valor se resolver a gestão de tempo dela e de seus membros, se investir mais na formação de seus membros, se proporcionar uma jornada de trabalho com mais contatos presenciais e se fortalecer a formação em gestão dela mesma e de seus membros.

Conjuntamente a esses “não valores” relatados, a pesquisa encontrou reações experienciais adversas, do tipo emoções como: contrariedades, desagrado, medos, frustrações, insegurança, preocupação, insatisfação, desânimo, dúvidas e incertezas. Também foram citados pensamentos como a percepção de lentidão nos processos, de ser desafiado para motivar o time, e a da necessidade de priorizar os seus estudos acadêmicos em detrimento da EJ. Complementando as reações experienciais, têm-se as ações realizadas em decorrência da dita experiência. Essas foram: a necessidade de fazer escolhas e a vivência de momentos de estresse na empresa.

A decisão de investigar o tema surgiu devido à escassez de pesquisas relacionando empresas juniores, *stakeholder* e valor experiencial. Os resultados indicam contribuições teóricas e práticas. Em âmbito teórico contribui para a ampliação do uso do MVE em contextos além dos de consumo (CAVALCANTI, 2024b) e para o levantamento de valores experienciais em empresas juniores. Em âmbito prático foram feitas contribuições por ter sido pesquisada uma organização civil e estudantil presente no Campus universitário da UFPE, com contribuições ímpares para o curso de administração da instituição e para a formação de liderança entre os estudantes.

Ademais, trouxe *insights* sobre pontos positivos da Agreste Consultoria, os quais poderão ser usados pela EJ para reforçar a sua proposta de valor perante os estudantes da Universidade e demais públicos-alvo. Um dos objetivos centrais é tornar possível que esses *insights* sejam usados em empresas de mercado que desejam melhorar a sua proposta de valor, e assim, manter os colaboradores motivados nas atividades cotidianas.

Apesar dos resultados promissores do estudo em responder à pergunta de pesquisa, faz-se necessário mencionar as suas limitações, visto que essa foi a primeira pesquisa usando o MVE para estudar o *stakeholder* funcionário de uma EJ.

Como o método foi adaptado para conseguir extrair percepções de valor em meio a uma experiência “longa”, ou seja, a experiência de um membro dentro de uma empresa durante o tempo de permanência, as entrevistas não conseguiram explorar em profundidade as experiências dos entrevistados.

Recomenda-se dessa forma, futuros estudos envolvendo o MVE aplicado a outros contextos da experiência de um empresário júnior, bem como à experiências de estudantes em outras empresas juniores, a fim de aperfeiçoar o método e ampliar o conhecimento sobre o papel das empresas juniores na Universidade e no mercado e as contribuições que trazem para as organizações em geral. Ademais, recomenda-se também a realização de pesquisas usando como método o MVE para investigar o valor experiencial para outros *stakeholders*, e em outros tipos de organizações.

REFERÊNCIAS

- AGRESTE CONSULTORIA. **Nossa história.** [s.l.], [2023?]. Disponível em: <https://agresteconsultoria.com/sobre>. Acesso em: 20 nov. 2024
- AGRESTE CONSULTORIA. **Nossos serviços.** [s.l.], [2024?]. Disponível em: <https://agresteconsultoria.com/servicos>. Acesso em: 24 nov. 2024
- AVENI, A.; DEL FIACO, R.; CARVALHO DE GOIS, T. Empresas Júnior: suas características com base as pesquisas nacionais da Brasil Junior e em Brasília no Distrito Federal. **Universitas Gestão e TI**, Brasília, v. 6, n. 1, p. 21-31, jan./jun. 2016.
- BRASIL JÚNIOR. **Crie uma empresa júnior.** [s.l.], [s.d.]. Disponível em: <https://brasiljunior.org.br/crie-uma-ej>. Acesso em: 26 out. 2024
- BRASIL JÚNIOR. **Employer branding eficaz:** como atrair talentos preparados para o futuro. [s.l.], 07 dez. 2024. Disponível em: <https://brasiljunior.org.br/blog/employer-branding-eficaz-como-atrair-talentos-preparados-para-o-futuro>. Acesso em: 22 out. 2024
- BRASIL JÚNIOR. **Jeito BJ.** [s.l.], 2021. Disponível em: <https://brasiljunior.org.br/conheca-a-brasil-junior>. Acesso em: 10 nov. 2024
- BRASIL JÚNIOR. **Nossos parceiros acreditam no MEJ.** [s.l.], [2024?]. Disponível em: <https://brasiljunior.org.br/parceiros>. Acesso em: 15 nov. 2024
- BRASIL JÚNIOR. **O impacto do conhecimento prático:** Transformando a juventude e construindo o futuro. [s.l.], 16 set. 2024. Disponível em: <https://brasiljunior.org.br/blog/o-impacto-do-conhecimento-pratico-transformando-a-juventude-e-construindo-o-futuro>. Acesso em: 17 dez. 2024
- BRASIL JÚNIOR. **Resultados da rede.** [s.l.], 2024. Disponível em: <https://brasiljunior.org.br/>. Acesso em: 16 nov. 2024
- BRASIL JÚNIOR. **Um marco para o MEJ brasileiro:** A Lei das Empresas Juniores e o impacto na juventude empreendedora. 16 set. 2024. Disponível em: <https://brasiljunior.org.br/blog/um-marco-para-o-mej-brasileiro-a-lei-das-empresas-juniores-e-o-impacto-na-juventude-empreendedora>. Acesso em: 18 out. 2024
- CASTRO, L. T.; AQUINO, T. M. Desafios da gestão empresarial de empresa juniores: um estudo de caso sobre suas práticas. **Revista H - Tec Humanidades e Tecnologia**, v.4, Edição especial EIC 2019, p. 6-219, jun., 2020. Disponível em: <https://www.fateccruzeiro.edu.br/revista/index.php/htec/article/view/147>. Acesso em: 20 nov. 2024
- CAVALCANTI, R. **O que é experiência do consumidor?:** Investigando a vida no consumo. Recife, 2024. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.11262634>

CAVALCANTI, R. **O que os consumidores querem?:** Mapeando o valor experiencial. Recife, 2024. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.13171535> Acesso em: 13 set. 2024

CAVALCANTI, R. Do que os consumidores gostam? Uma estratégia de investigação para de mapeamento de valor baseado na experiência. **Revista Perspectivas Contemporâneas**, [s.l.], V. e, 202. 2023. DOI: <https://doi.org/10.54372/pc>. Acesso em: 20 set. 2024

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa:** métodos qualitativo, quantitativo e misto. 2. ed., Porto Alegre: Artmed, 2007

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed., Barueri: Manole, 2014.

DIVISÃO DE COMUNICAÇÃO CAA. **Empresa júnior Agreste Consultoria é a primeira de Pernambuco a atingir alto crescimento em 2021.** Universidade Federal de Pernambuco, 2021. Disponível em: https://www.ufpe.br/caa/noticias-do-caa/-/asset_publisher/8TgQ0vpyChuQ/content/empresa-junior-agreste-consultoria-e-a-primeira-de-pernambuco-a-atingir-alto-crescimento-em-2021/40687 Acesso em: 27 out. 2024

DONEDA, D.; LIMA BARRETO, M.; ARAÚJO ALMEIDA, B. de. Uso e proteção de dados pessoais na pesquisa científica. **Revista Direito Público**, [s. l.], v. 16, n. 90, 2019. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/3895>. Acesso em: 10 out. 2024

GIL, A. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed., São Paulo: Editora Atlas S.A., 2002

HELKKULA, A.; KELLEHER, C.; PIHLSTROM, M. Characterizing Value as an Experience: Implications for Service Researchers and Managers. **Journal of Service Research**, v. 15, n. 1, p. 59–75 , 10 jan. 2012. Acesso em: 17 nov. 2024

HOPNER, *et al.* Conceito de valor na experiência de consumo: uma discussão teórica. **Revista Espacios**, [s.l.], vol. 37, n. 30, pág. 1-13, 2016. Disponível em: <https://www.revistaespacios.com/a16v37n30/16373017.html>. Acesso em: 27 set. 2024

JÚNIOR, F., SOUZA, A., MELLO, S. Validade e confiabilidade na pesquisa qualitativa em administração. **Revista de Ciências da Administração.** Universidade Federal de Santa Catarina, v. 13, n. 31, p. 190-209, set/dez 2011. Acesso em 25 out. 2024

LEWIS, J. **How Are Employees Affected as Stakeholders?** [s.l.], [s.d.]. Disponível em: <https://smallbusiness.chron.com/employees-affected-stakeholders-38732.html>. Acesso em: 23 nov. 2024

MARR, B. **Futuro do trabalho: 16 habilidades essenciais para desenvolver agora**. Forbes, 14 set. 2022. Disponível em: <https://forbes.com.br/carreira/2022/09/futuro-do-trabalho-16-habilidades-essenciais-para-desenvolver-agora/>. Acesso em: nov 2024

NEVES, J. L. Pesquisa qualitativa: características, usos e possibilidades. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo. v.1, n. 3, 2º sem./ 1996. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=Pesquisa+qualitativa%3A+caracter%3ADsticas%2C+usos+e+possibilidades.&btnG=#d=gs_qabs&t=1737332696675&u=%23p%3Dwy9kUPLcreUJ. Acesso em: 09 out. 2024

PENNABEL, et al. Gestão sustentável e valor para os *stakeholders*: revisão sistemática e uma agenda para o tema. *In: XIX ENGEMA - ENCONTRO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO EMPRESARIAL E MEIO AMBIENTE*, [s.l.], dez. 2017, p. 1-15

RODRIGUES, A. C. deis; PEREZ, G. Impactos e dilemas encontrados pelos docentes da pós graduação lato sensu em administração durante a pandemia da Covid-19. *In: XXIV ENGEMA - Encontro Internacional sobre Gestão Empresarial e Meio Ambiente*, [s.l.], nov. 2022, p. 1-15.

SANTIAGO, M. B. **Absenteísmo, comunicação do líder e motivação dos colaboradores**: estudo numa empresa metalúrgica. 2023, 36 f. Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos) - Universidade de Lisboa. Lisboa, jun. 2023.

SARTURI, G. **Distribuição de valor para o stakeholder funcionário e desempenho organizacional**. 2026, 107 f. Tese (Doutorado em Ciências) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, São Paulo, 2016.

SATO, et al. Criação de valor para funcionários de diferentes gerações em uma multinacional da área de saúde. **Revista Liceu On-line**, São Paulo, v. 10, n. 2, p. 103-117, jul/dez. 2020.

SEBRAE. **Empresa Júnior – o que é? E como funciona?** [s.l.], 10 mar. 2020. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/ap/artigos/empresa-junior-o-que-e-e-como-funciona,e3a048ae422fe510VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em: 25 jul. 2024

SILVA, et al. Qual o significado de valor? Uma abordagem baseada em diferentes perspectivas. **Revista Produção Online**, Florianópolis, Santa Catarina, v.15, n.4, p. 1326-1350, out. 2015.

SILVA. K. O. C da. **Quais inovações acontecem em uma empresa júnior?** Uma análise caracterizadora a partir de 8 tipos inovativos na Agreste Consultoria Jr. 2023, 66 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) - Universidade Federal de Pernambuco. Caruaru, 2023.

SILVA, P. **O lobby da Brasil Júnior na formulação da Lei de Empresas Júniores**. 2019, 26 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciência Política) - Universidade de Brasília. Brasília, DF, 2019.

SILVA, S. C. da; CAVALCANTE, T. S. B. A importância da Empresa Júnior Sant Angeli, sob a perspectiva dos seus *stakeholders*, para desenvolvimento de competências necessárias no mercado de trabalho. **XI SAMEP - Simpósio Amazonense de Engenharia de Produção**, Manaus, AM, Brasil, 17 a 19 out. 2018.

SOARES, M. **Valor experiencial e branding**: Um estudo de caso em uma marca de acessórios. 2022. 83 f. Monografia de Administração - Universidade Federal de Juiz de Fora, Governador Valadares, 2022.

STONER, J. A.F.; FREEMAN, R. E. **Administração**. 5. ed., São Paulo: Editora LTC, 1994.

TONTINI, J.; SARTURI, G.; STOCKER, F. Criação e distribuição de valor na abordagem de *stakeholders*: o que os funcionários mais querem? **Future studies research journal**, v.13, n.3, p. 301 - 324, São Paulo, 2021.

VALADÃO JÚNIOR, V. M.; ALMEIDA, R. C. de; MEDEIROS, C. R. de. Empresa Júnior: Espaço para construção de competências. **Administração: Ensino e Pesquisa**, [s.l.], v. 15, n. 4, p. 665-695, 2014. DOI: <https://doi.org/10.13058/raep.2014.v15n4.1> Acesso em: 05 nov. 2024

WRIGHT, P. M., COFF, R., MOLITERNO, T. P. Strategic Human Capital Crossing the Great Divide. **Journal of Management**, V. 40, ed.2, p. 353-370, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0149206313518437>. Acesso em: 12 out. 2024

ZEITHAML, V. A. Consumer Perceptions of Price, Quality, and Value: A Means-End Model and Synthesis of Evidence. **Journal of Marketing**, v. 52, n. 3, p. 2-22, 1988. Disponível em: <https://doi.org/10.2307/1251446>. Acesso em: 19 nov. 2024

ZILIOOTTO, D. M.; BERTI, A.R. A aprendizagem do aluno inserido em empresa Júnior. **Revista Conexão UEPG**, Ponta Grossa, v. 8, n. 2, p. 210-217, jul/dez 2012. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=a+aprendizagem+do+aluno+inserido+em+empresa+j%C3%BAnior+&btnG=#d=gs_qabs&t=1736286147162&u=%23p%3DuMkmCi-5HX0J. Acesso em: 10 out. 2023

APÊNDICE A – MVEs CONSTRUÍDOS NA ANÁLISE DOS DADOS

Experiência A: Marcos vivenciados durante o processo seletivo na Agreste Consultoria Jr - Entrevistado A		
Quem	Contexto	
Caloura de administração, tímida, curiosa, ávida por experiências práticas na área administrativa.	Período de aulas e processo seletivo online, favorecendo conciliar atividades, porém com o início de um estágio presencial, a rotina ficou relativamente pesada.	
Objetivo		
O objetivo do entrevistado na experiência do processo seletivo era participar de atividade prática na área de administração no contexto de início da vida universitária		
Cenas	Valor ou não	R.Ex.
Fazer a inscrição online no processo seletivo da empresa jr	AV1 Possibilidade de conciliar as demandas da empresa com as da universidade, devido a ambas estarem sendo remotas (+)	Empolgação (E)
Participar da sua primeira entrevista formal de trabalho	AV2 Aprender a como se comportar numa entrevista de emprego (+)	Aprender a se posicionar estrategicamente (A) Ansiedade (E)
Participar de dinâmicas no período seletivo	AV3 Desenvolver habilidade de oratória e resolução de conflitos (+)	Felicidade (E)
Participar de treinamentos no processo seletivo	AV4 Adquirir repertório de conhecimentos técnicos através dos treinamentos (+)	Satisfação (E)

	AV5 Queria ter aprendido mais sobre a empresa jr antes de ser efetivada. (-)	Insatisfação (E)
	AV6 Treinamentos executados por membros não diretores, interferindo na profundidade de conhecimentos passados (-)	Sentiu-se desanimada(P)

Experiência B: Execução de projetos de consultoria através do cargo de consultor de Projetos na Agreste Consultoria JR - Entrevistado A		
Quem	Contexto	
Pessoa que tem facilidade de trabalhar com outras pessoas	Período de dupla função na empresa atuando como consultora de projeto e assessora de gente e gestão	
Objetivo		
O objetivo do entrevistado na experiência de consultor de projetos era adquirir experiência prática na área de gestão através da execução de projetos de consultoria		
Cenas	Valor ou não	R.Ex.
Adentrar em projeto de consultoria na área de endomarketing	BV1 Aprender na prática sobre conhecimentos da área de pessoas e sobre ferramentas de gestão (+)	Satisfação (E)
	BV2 Ter participado da execução de apenas um projeto, limitando assim o	Insatisfação (E)

	aprendizado adquirido (-)	
Executar etapa de pesquisa de clima organizacional 360°	BV3 Explorar na prática conhecimentos da área de pessoas, área na qual estava sendo assessora naquele momento (+)	Aprimoramento da aprendizagem através da prática (A)

Experiência C: Liderança na Agreste Consultoria Jr através do cargo de diretoria de Gente e Gestão - Entrevistado A		
Quem	Contexto	
Pessoa tímida, que gosta de ser profissional e está sempre em busca de novidades para melhorar o seu trabalho.	Período de multitarefas com a empresa jr, estágio e universidade, somado ao fato de morar em outra cidade, dificultando a locomoção para se fazer presente na sede da EJ.	
Objetivo		
O objetivo do entrevistado na experiência de liderança da Agreste Consultoria Jr era se desenvolver na área de gestão de pessoas, área na qual possuía afinidade e interesse em aprender mais		
Cenas	Valor ou não	R.Ex.
Decisão de se inscrever no processo eleitoral da empresa jr.	CV1 Apoio e incentivo dos colegas de trabalho na sua decisão de concorrer ao processo eleitoral da área de gente e gestão (+)	Interesse pela área (E)
		Compatibilidade de perfil (P)
Estruturar a área de gente e gestão através da criação dos processos necessários a seu	CV2 Desenvolvimento de habilidades pessoais e profissionais (+)	Satisfação (E)

bom funcionamento	CV3 Desenvolvimento da capacidade de liderança, complementando à formação acadêmica do curso de ADM (+)	Aprendizagem (A)
	CV4 Gasto exacerbado de tempo na estruturação do cargo, prejudicando o desempenho de outras demandas da empresa (-)	Percepção de lentidão nos processos (P)
Coordenar o processo de recrutamento e seleção da empresa, sendo a responsável pela elaboração do cronograma de atividades de onboarding dos membros	CV5 Descobrir que o seu propósito de vida profissional é desenvolver pessoas (+)	Contentamento (E)
	CV6 Pelo fato de morar em outra cidade, não ter tanta disponibilidade para está presente fisicamente nos compromissos da empresa (-)	Frustração (E)
	CV7 Dificuldade de conseguir delegar tarefas em virtude de uma falha na formação de liderança da empresa (-)	Desagrado (E)
Executar as atividades da frente de gestão, ligadas às funções administrativo financeiras	CV8 Desenvolvimento de habilidades pessoais e profissionais (+)	Satisfação (E)
	CV9 Com o início do estágio, precisou diminuir o tempo dispendido em favor da empresa jr (-)	Contrariedade (E)
	CV10 Necessidade de diminuir o seu tempo para a EJ em virtude da grade de horários mais cheia no 2º semestre de aulas da UFPE (-)	Desagrado (E)
		Necessidade de priorizar os estudos (P)

Experiência D: Momentos relevantes vividos em eventos do Movimento Empresa Jr - Entrevistado A		
Quem	Contexto	
Pessoa colaborativa que gosta de ajudar as outras pessoas	Período marcado pelo apoio familiar em meio as responsabilidades na empresa jr	
Objetivo		
O objetivo do entrevistado na experiência de eventos era aproveitar os momentos de network em eventos para aprender mais, conhecer pessoas e empresas relevantes a seu desenvolvimento pessoal e profissional		
Cenas	Valor ou não	R.Ex.
Participar de todos os eventos possíveis do Movimento Empresa Jr	DV1 Fazer parte de um movimento que trabalha em rede, com um alto nível de colaboração entre diferentes empresas, ajudando-as e sendo ajudado (+)	Felicidade (E)
	DV2 Ampliar as suas perspectivas de sonhos, expandindo-as por meio do incentivo recebido no MEJ (+)	Entusiasmo (E)
Realizar conexões com outros empresários e empresas juniores da rede	DV3 Conhecer diferentes pessoas, fazer network e entender que elas são o propósito de tudo, o diferencial do movimento que faz a experiência ser ainda mais valorosa (+)	Satisfação (E)
		Entendimento de Rede (P)
	DV4 Colaboração entre empresas no sentido de se ajudarem e crescerem juntas	Construção de parcerias (A)

	mediante a união de forças (+)	
Usufruir das palestras em eventos de forma estratégica	DV5 Captar conhecimentos relevantes sobre a humanização da gestão, criando insights úteis sobre como implementá-los na Agreste (+)	Absorção de conhecimentos (A)
	DV6 Aprender sobre o fator vulnerabilidade no ambiente de trabalho e inseri-lo na rotina da área de pessoas, melhorando assim o clima organizacional na Agreste(+)	Realizar uma gestão humanizada (A)
Conhecer melhor diferentes empresas de mercado que apoiam o Movimento	DV7 Conseguir uma vaga de estágio em uma das empresas apoiadoras do Movimento (+)	Felicidade (E)

Experiência E: Marcos vivenciados durante o processo seletivo na Agreste Consultoria Jr - Entrevistado B	
Quem	Contexto
Pessoa bastante curiosa que busca informações aprofundadas sobre os assuntos de seu interesse	Período da pandemia com aulas remotas e processo seletivo online, favorecendo a participação mais intensa no processo.
Objetivo	
O objetivo do entrevistado na experiência do processo seletivo era obter experiência prática à parte da Universidade, que complementasse a carga teórica do curso ao qual era vinculado (Economia)	

Cenas	Valor ou não	R.Ex.
Enviar currículo para análise do setor de seleção da Ej	EV1 Saber que a empresa jr estava querendo conhecer bem o perfil dos candidatos, buscando compatibilidades, interesses em comum (+)	Expectativa de retorno positivo (P) Ansiedade (E)
Realizar entrevistas junto ao time de seleção	EV2 Poder expressar as suas motivações para entrar no processo seletivo e construir uma imagem positiva perante os recrutadores (+)	Ansiedade (E)
Participar de dinâmicas e desafios em grupo	EV3 Desenvolver-se no âmbito do trabalho em time (+)	Aprimorar a comunicação (A)
		Percepção de que as vezes fala demais e prejudica o espaço de fala dos demais (P)
Participar de projetos paralelos ao processo seletivo que ficavam abertos aos inscritos para contribuição opcional	EV4 Entender mais sobre o modelo de funcionamento da empresa jr e ter uma visibilidade maior perante o time responsável pela seleção (+)	Engajamento (A) Animação (E)
Participar das capacitações oferecidas pela empresa jr no âmbito do processo seletivo	EV5 Aprendeu sobre ferramentas de gestão, tais como Análise SWOT, Ishikawa, 2w2h (+)	Satisfação (E)

Experiência F: Execução de projetos de consultoria através do cargo de consultor de Projetos na Agreste Consultoria Jr - Entrevistado C	
Quem	Contexto

Pessoa comunicativa que gosta de conversar e consegue desenvolver com facilidade diálogos com os clientes	Período de pandemia com trabalho na empresa jr totalmente remoto, impactando diretamente a execução dos projetos	
Objetivo		
O objetivo do entrevistado na experiência como consultor de projetos era aprender o máximo possível sobre gestão empresarial em âmbito técnico e comportamental e aprimorar o seu know hall de habilidades para lidar com os clientes da EJ		
Cenas	Valor ou não	R.Ex.
Alocar-se em projeto de consultoria sob coordenação do diretor da área de projetos	FV1 Ter acesso ao cronograma do projeto com todos os conteúdos e datas de reuniões marcadas (+)	Entender o contexto do cliente da EJ (A) Ansiedade (E)
Discutir internamente uma semana antes com a equipe do projeto os detalhes do que seria trabalhado	FV2 Alinhamento da equipe de consultores quanto aos assuntos que deveriam ser abordados na reunião com o cliente, ajudando-os a dividirem as tarefas (+)	Realizar alinhamento interno (A)
Preparar material de apresentação na semana de reunião com o cliente	FV3 Material de apresentação às vezes elaborado de forma apressada prejudicando a qualidade da entrega final (-)	Proatividade (A)
		Insegurança (E)
Reunir-se de forma remota com o cliente apresentando a pauta da semana e discorrendo sobre os assuntos previamente pensados	FV4 Aprender a lidar com imprevistos e contornar objeções de clientes, aumentando a sua auto confiança (+)	Praticar o improviso (A) Empolgação (E)
	FV5 Pouca preparação para assumir a execução de projetos reais, prejudicando a qualidade final da entrega (-)	Preocupação (E)

	FV6 Contexto pandêmico pautado pela execução dos projetos remotos, limitando a conexão com o cliente e consequentemente prejudicando a qualidade dos projetos entregues (-)	Frustração (E)
--	---	----------------

Experiência G: Momentos relevantes vividos em eventos do Movimento Empresa Jr - Entrevistado B		
Quem	Contexto	
Pessoa comunicativa e envolvida com a cultura do MEJ, que buscava aproveitar os eventos de forma intensa	Período de trabalho remoto na Agreste, mas que favoreceu criar um círculo de conexões e amizades que perpassa o âmbito profissional	
Objetivo		
O objetivo do entrevistado na experiência em eventos era viver o MEJ de forma intensa, aproveitando as oportunidades de network e aprendizados, criando conexões com diferentes agentes da comunidade		
Cenas	Valor ou não	R.Ex.
Estar presente em todos os eventos da Rede	GV1 Aproveitar intensamente a comunidade MEJ extraindo dela uma nova perspectiva de cultura empresarial (+)	Envolvimento (A) Felicidade (E)
	GV2 Aprimorar habilidades profissionais (+)	Empolgação (E)
Usufruir da experiência de outras pessoas, trocando informações e insights relevantes	GV3 Conseguir ajudar outras pessoas e empresas a enfrentarem dificuldades através do compartilhamento	Realizar conexões estratégicas (A) Orgulho (E)

	de lições aprendidas (+)	
Viver intensamente a cultura do movimento empresa jr	GV4 Fazer parte da energia de torcida organizada presente nos eventos incluindo seus elementos, como hinos, canções e gritos de guerra (+)	Vontade de continuar no MEJ (P) Animação (E)
		Senso de pertencimento (E)
	GV5 Perceber o quanto a cultura é importante dentro de uma empresa, pois é ela que une as pessoas e as fazem está presente e se entregar profundamente aos propósitos da organização (+)	Encantamento (E)

Experiência H: Marcos vivenciados durante o processo seletivo na Agreste Consultoria Jr - Entrevistado C		
Quem	Contexto	
Pessoa bastante determinada que não mede esforços pra conquistar algo que deseja	Período de pandemia marcado pela dedicação exclusiva às aulas remotas da universidade	
Objetivo		
O objetivo do entrevistado na experiência do processo seletivo era participar de uma atividade extracurricular que mostrasse a prática do mercado de trabalho ainda na Universidade, e que lhe proporcionasse desenvolvimento profissional		
Cenas	Valor ou não	R.Ex.
Participar de reunião online coletiva com membros da Agreste consultoria Jr e demais inscritos no processo	HV1 Poder conhecer logo de início aspectos importantes sobre o funcionamento de uma EJ e as pessoas que faziam	Expectativas de um bom resultado (P)

seletivo	parte da empresa (+)	Entusiasmo (E)
Realizar entrevista individual com o time de recrutamento da Agreste consultoria Jr	HV2 Conhecer o que é uma Empresa Jr e expressar as suas pretensões no processo seletivo, construindo a sua imagem junto aos recrutadores (+)	Interesse () Alinhamento de interesses pessoais com o MEJ ()
Desenvolver desafio em grupo focado em assuntos de gestão empresarial	HV3 Conseguir aprender sobre ferramentas de gestão imprescindíveis à área de atuação da Agreste Consultoria - swot e 5w2h (+)	Crescimento (E)
	HV4 Desenvolver um bom trabalho de análise em grupo (+)	Integração com os demais membros (A)
	HV5 Presença de conflitos com algumas pessoas no desenvolvimento do trabalho em grupo (-)	Estresse (E)
Realizar segundo desafio voltado à prospecção de clientes em parceria com o setor comercial da empresa	HV6 Desenvolver a postura proativa em pesquisas de mercado, captando leads para a Empresa Jr (+)	Encantamento (E)
	HV7 Desenvolvimento de hard e soft skills importantes a sua vida profissional (+)	Interesse e alinhamento de propósitos(A)

Experiência I: Execução de projetos de consultoria através do cargo de consultor de projetos na Agreste Consultoria JR - Entrevistado C	
Quem	Contexto

Pessoa determinada que almeja se desenvolver profissionalmente e gosta de se dedicar intensamente às oportunidades que surgem.	Período marcado por compromissos familiares e com a universidade, porém conciliáveis com a rotina na Empresa Jr	
Objetivo		
O objetivo do entrevistado na experiência como consultor de projetos era obter experiência prática nos serviços de gestão comercializados na empresa jr através da sua execução junto ao cliente		
Cenas	Valor ou não	R.Ex.
Ser inserida na equipe de execução de projeto de pesquisa de mercado em parceria com outra empresa jr	IV1 Conseguir ter a experiência prática de fazer uma pesquisa de mercado, serviço típico da área de economia, área na qual estava em formação (+)	Entusiasmo (E)
Executar projeto de pesquisa de mercado voltado ao público alvo de pequenos empresários de cidades de Pernambuco	IV2 Desenvolver princípios de liderança no contexto de trabalho em grupo, motivando os colegas integrantes da empresa Jr (+)	Iniciativa (A)
		Cooperação (A)
	IV3 Desenvolver a sua comunicação e oratória na abordagem aos entrevistados para a pesquisa (+)	Melhorar autoconfiança (E)

Experiência J: Liderança na Agreste Consultoria Jr através do cargo de diretoria de Projetos - Entrevistado C	
Quem	Contexto
Pessoa movida pela determinação em querer se desenvolver e desenvolver as pessoas ao seu redor	Período marcado por demandas de trabalho que ocasionalmente limitavam a disponibilidade para a Ej, mas não comprometia a qualidade

		das entregas.
Objetivo		
O objetivo do entrevistado na experiência como diretor era se desenvolver enquanto líder e desenvolver outras pessoas da Agreste Consultoria, entregando bons resultados aos <i>stakeholders</i> , especialmente aos clientes.		
Cenas	Valor ou não	R.Ex.
Decidir de se inscrever no processo eleitoral da Agreste Consultoria Jr	JV1 O apoio e incentivo de colegas na decisão de se inscrever para o cargo de Diretor de Projetos (+)	Iniciativa (A)
Coordenar as equipes de execução de projetos de acordo com a demanda e características de cada cronograma de serviços	JV2 Percepção da dimensão da responsabilidade atribuída a área de projetos, uma vez que é nela onde se inicia a jornada dos membros recém chegados e onde se constroi valor para o cliente (+)	Senso de responsabilidade coletiva (P)
	JV3 Necessidade de coordenar a sinergia do time de executores de maneira a garantir alinhamento e organização interna na condução dos projetos dos clientes (+)	Coordenação (A) Compromisso com o time ()
	JV4 Falta de cogestão no cargo de diretoria, dificultando o trabalho do entrevistado que ainda não tinha noções completas sobre como ser um bom diretor (-)	Dúvidas (E)
	JV5 Dificuldade de estabelecer processos na empresa, uma vez que alta rotatividade, imaturidade organizacional e processos soltos são comuns em EJs menores (-)	Insegurança (E)

	JV6 Início de gestão pós pandemia com um time enxuto onde se sentiu a ausência da cultura do MEJ impulsionando os integrantes da empresa (-)	Desmotivação (E)
Coordenar a execução do maior projeto da história da Agreste consultoria Jr	JV7 Ter feito parte do grupo de pessoas que trabalhou diretamente na construção de resultados recordistas na agreste consultoria jr (+)	Satisfação (E)
	JV8 Necessidade de coordenar a sinergia do time de executores de maneira a garantir alinhamento e organização interna na condução dos projetos dos clientes (+)	Coordenação (A) Liderança (A)
Responsar-se pelas demandas da área de gente e gestão na época em vacância de diretor	JV9 Ter aprendido sobre rotinas administrativas e burocráticas necessárias à gestão de uma pequena empresa (+)	Aprendizado (P)
		Crescimento ()
Concorrer a nova disputa para reeleição ao cargo de diretor de projetos	JV10 Continuar projetos iniciados no semestre anterior, contribuindo para a fixação de processos no respectivo cargo da empresa Jr (+)	Entusiasmo (E)
	JV11 Ter reestruturado o serviço de plano de marketing, este foi responsável pela conquista de grandes resultados na empresa no ano seguinte (+)	Felicidade (E) Realização (E)
	JV12 Poder ter impactado positivamente na vida de diversas pessoas, de tê-las ajudado a se desenvolver e crescer, chegando a conclusão de que pessoas são a parte mais importante do movimento (+)	Satisfação (E) Alegria (E)

Experiência K: Momentos relevantes vividos em eventos do Movimento Empresa Jr - Entrevistado C		
Quem	Contexto	
Pessoa bastante comunicativa que busca se desenvolver mediante as oportunidades que surgem.	Período de 2023 marcado por demandas da vida pessoal influenciando um pouco na disponibilidade de tempo à Agreste	
Objetivo		
Viver o MEJ da forma mais intensa possível, aproveitando tudo que os eventos propiciavam de crescimento pessoal e profissional		
Cenas	Valor ou não	R.Ex.
Participar dos eventos do movimento empresa jr a nível estadual e nacional	KV1 Lapidar o seu propósito de vida a partir do contato com a rede - se encontrar enquanto pessoa e profissional (+)	Satisfação (E)
	KV2 Conhecer a diversidade de pessoas do MEJ e aumentar rede de contatos em âmbito profissional por meio dos pontos de contato com a rede (+)	Network (A)
	KV3 Aprimorar a habilidade de comunicação com parceiros e empresários do nicho da Agreste por meio de técnicas e estratégias adquiridas no MEJ (+)	Satisfação (E)
	KV4 Em determinados momentos precisou diminuir o tempo de dedicação ao Movimento em virtude de	Necessidade de realizar escolhas (A)

	demandas da vida pessoal (-)	
--	------------------------------	--

Experiência L: Marcos vivenciados durante o processo seletivo na Agreste Consultoria Jr - Entrevistado D		
Quem	Contexto	
Pessoa que se considera proativa, responsável, organizada e comunicativa.	Momento de grande dedicação à universidade, mas conciliável com as demandas da Empresa Jr	
Objetivo		
O objetivo do entrevistado na experiência do processo seletivo era obter uma experiência extracurricular fora da sala de aula		
Cenas	Valor ou não	R.Ex.
Participar de reunião de introdução ao processo seletivo da empresa Jr	LV1 Aprender sobre o que é o movimento empresa Jr, assunto no qual ainda não tinha conhecimento sobre (+)	Surpreso com o tamanho do movimento, que antes não conhecia (E)
	LV2 Ouvir os relatos positivos dos membros da Agreste sobre como estava sendo a experiência deles na empresa Jr (+)	Animação para viver tudo aquilo que estava sendo dito (E)
Realizar desafio em grupo durante o processo seletivo	LV3 Trabalhar em equipe, desenvolvendo a sua proatividade além de aprender sobre gestão empresarial (+)	Sentiu-se desafiado, mas capaz (E)
Participar das capacitações ofertadas durante o processo	LV4 Aprender sobre as principais áreas da empresa (marketing, projetos, vendas,	Satisfação em fazer parte do processo seletivo (E)

seletivo	gente e gestão) (+)	
	LV5 Horário das reuniões sempre tarde da noite devido aos compromissos diurnos dos demais inscritos (-)	Preocupação com o futuro da jornada no MEJ e medo de não conseguir se adaptar à nova rotina (P)

Experiência M: Execução de projetos de consultoria através do cargo de consultor de projetos na Agreste Consultoria JR - Entrevistado D		
Quem	Contexto	
Pessoa organizada, empática e proativa.	Entrevistado residindo em Caruaru devido a demandas universitárias, focado em experiências que lhe desenvolvessem pessoal e profissionalmente	
Objetivo		
O objetivo do entrevistado ao se tornar um consultor de projeto era realizar atividades práticas com empresas reais do mercado, colocando em prática os conhecimentos adquiridos na teoria.		
Cenas	Valor ou não	R.Ex.
Ter acesso ao cronograma de execução dos projetos de consultoria	MV1 Conseguir acompanhar a evolução do projeto e realizar ajustes nas etapas conforme fosse necessário (+)	Conseguir ter uma noção geral do que precisava ser feito, ajudando a se organizar melhor (E)
	MV2 Falha na gestão de conhecimentos onde as lições aprendidas em projetos anteriores não eram registradas, prejudicando as novas gerações no momento	Frustração e incertezas por não saber se estava fazendo as coisas do jeito certo (E)

	de realizarem os novos projetos (-)	
Executar projetos em constante contato e sintonia com o cliente	MV3 Receber <i>feedback</i> periódico dos clientes acerca do trabalho que vinha sendo realizado e conseguir entregar um projeto final satisfatório ao cliente (+)	Feliz por conseguir realizar o que era proposto e sanar as dores do cliente (E)
	MV4 Aprender a lidar com clientes, tendo empatia para entender as suas dores e a melhor forma de atuar sob elas para saná-las. (+)	Satisfação em conseguir entender e atender bem o cliente (E)
	MV5 Melhorar o relacionamento com os demais membros da Agreste entendendo as particularidades de cada um e agindo com mais paciência (+)	Feliz por poder colocar em prática a comunicação não violenta (CNV) e melhorar as habilidades de trabalhar em grupo (E)
	MV6 Otimizar a absorção de conhecimento na área administrativa através da execução de projetos de consultoria (+)	Empolgado pra colocar em prática os seus conhecimentos (E)
Liderar a área de marketing da empresa júnior através da função de gerente	MV7 Paralelo a função em projetos, pôde colocar em prática seus conhecimentos na área de marketing oriundos de experiências de trabalho anterior, melhorando o alcance digital da agreste nas mídias sociais (+)	Animado pra colocar tudo que sabia em prática e impulsionar a área de marketing na empresa (E)

Experiência N: Liderança na Agreste Consultoria Jr através do cargo de diretoria de Projetos - Entrevistado D

Quem	Contexto	
Pessoa comunicativa, organizada e empática, que buscava compreender a realidade dos demais membros da Agreste e motivá-los a darem o seu melhor	Entrevistado residindo em Caruaru e participando presencialmente da rotina da empresa Jr, além de ter poucas disciplinas na grade curricular do curso, aumentando o seu tempo disponível para se dedicar a EJ	
Objetivo		
O objetivo do entrevistado na experiência de liderança era de estruturar uma nova diretoria na Agreste Consultoria, tornando o posicionamento de marketing da EJ mais robusto e efetivo		
Cenas	Valor ou não	R.Ex.
Sugerir à diretoria da época uma mudança no escopo da área de negócios, dividindo as suas duas áreas e tornando-as diretorias independentes (comercial e marketing)	NV8 Ter espaço para deliberar com a diretoria sobre mudanças para melhorar a estrutura organizacional da empresa (+)	sentir-se dono e tomador de decisão através de um cargo estratégico na empresa
Liderar a agreste consultoria Jr através do cargo de diretor de marketing	NV9 Através da sua eleição ao cargo de diretor de marketing, conseguiu aval para executar ações mais robustas no marketing da empresa (+)	Responsabilidade pelo futuro de mudanças na Ej Sentir-se desafiado a realizar tudo que havia proposto mediante a sua eleição
	NV10 Realizar uma gestão <i>adhocrática</i> , participando de ações realizadas em outras áreas da empresa, como em negócios, institucional e gente e gestão (+)	Curiosidade e empolgação para aprender sobre todas as áreas da empresa jr
	NV11 Enfrentar dificuldades de gestão juntamente a outros diretores especialmente ligadas a motivação do times e busca por resultados? (-)	Sentiu-se desafiado a motivar o time, buscou agir com calma e usar estratégias para conseguir alcançar o planejado

Experiência O: Momentos relevantes vividos em eventos do Movimento Empresa Jr - Entrevistado D		
Quem	Contexto	
Pessoa criativa e detentora de experiências extracurriculares anteriores que lhe ajudaram a aproveitar o movimento de maneira mais estratégica	Período marcado por intensa dedicação ao MEJ e forte apoio familiar	
Objetivo		
Absorver a cultura do movimento empresa Jr através do estímulo encontrado nos eventos e usá-lo em favor de melhorias na organização da agreste consultoria		
Cenas	Valor ou não	R.Ex.
Conhecer mais sobre o movimento empresa Jr	OV1 Conhecer empresários juniores de outras empresas e constituir relações colaborativas em rede (+)	Feliz por poder expandir a sua rede de networking e saber que podia contar com essas pessoas quando precisasse (E)
Conhecer pessoas e empresas relevantes que agreguem ao seu crescimento profissional	OV2 Absorver a cultura do movimento empresa Jr pernambucano, capilarizando estímulos perante os demais integrantes do movimento (+)	Satisfeito por poder viver uma cultura organizacional inovadora, impactante e com uma energia jovem marcante. (E) Orgulho da sua trajetória construída no Movimento (E)
	OV3 Ter acesso a possibilidade de estagiar em empresas participantes do movimento (+)	Empolgação perante a abertura de portas promovida pelo MEJ (E) Autoconfiança (E)
Frequentar ambientes e contextos onde a cultura do movimento é vivida com mais	OV4 Trocar experiências com demais empresários juniores e extrair insights relevantes	Aumento da autoconfiança através do contato com a rede e dos insights extraídos nas

intensidade	sobre como implantá-los na agreste Jr (+)	conversas com outros empresários juniores (E) Sentir-se animado com a possibilidade de implementar novas e boas práticas na Ej (E)
	OV5 Ter acesso a treinamentos e pautas através dos eventos (+)	Sentir-se capaz e animado (E)
	OV6 Celebração de ritos culturais típicos do mej pernambucano com cantos, hinos e comemorações de resultados impulsionando na motivação dos empresários juniores (+)	Engajamento (E) Absorver a cultura do MEJ e vivê-la de forma intensa (E)
	OV7 Participar de momentos de vulnerabilidade e reflexões reforçando a importância do auto cuidado na saúde mental dos integrantes do movimento (+)	Melhora do seu autoconhecimento, permitindo entender melhor seus interesses, gostos, limites e dificuldades (P)
	OV8 Atrasos na programação de pautas nos eventos do movimento empresa Jr prejudicando a experiência dos congressistas (-)	frustração, pois sabia que essa falha prejudicaria a experiência dos congressistas (E)

ANEXO A - ROTEIRO DAS ENTREVISTAS

Sr. (nome do entrevistado), estamos aqui hoje para realizarmos uma entrevista sobre sua experiência na Agreste Consultoria Jr. O objetivo dela será obter informações que contribuirão para a construção do meu TCC - ele buscará entender o que de mais valioso tem/teve na sua experiência enquanto empresário júnior que possa servir com *insights* para que organizações melhorem a sua proposta de valor perante os seus *stakeholders* funcionários.

Então, primeiramente quero te agradecer pela disponibilidade em contribuir com este trabalho, e reforçar que tudo aquilo que for dito aqui será usado apenas para fins acadêmicos da minha pesquisa. Considerando a trajetória padrão do empresário júnior no MEJ eu elenquei alguns momentos principais que marcam a jornada do membro e gostaria de saber de você a respeito destes momentos, como aconteceram pra você e o que foi mais importante e/ou problemático na sua experiência pessoal e de formação profissional ao passar por essas etapas na Agreste.

O PRIMEIRO É O PROCESSO SELETIVO. Qual foi o motivo principal que te levou a fazer a inscrição no processo seletivo da Agreste? (OBJETIVO)

E porque acha que surgiu essa vontade? (OBJETIVO)

E como foi que ele aconteceu? Quais foram os passos do processo seletivo? (CENAS)

Dentro do que viveu, o que te beneficiou? O que nessa experiência te fez um profissional melhor? (VALOR)

E o que teve efeito contrário? Algo que tenha prejudicado a sua formação? (NÃO VALOR)

E como se sentiu em relação a isso?

Existiu algo naquela época do processo seletivo que te influenciou de alguma forma na maneira como você se comportou ao longo das etapas do Processo Seletivo? (CONTEXTO)

Existe alguma característica sobre o seu jeito de ser que interferiu nessa sua experiência? (QUEM)

Entendi. E só pra finalizarmos essa primeira parte sobre processo seletivo, ficou algo que não perguntei e que você queira mencionar? Fique à vontade..

Bom, então vamos para outra parte que costuma ser um divisor de águas na trajetória em empresa Jr. : A ATUAÇÃO COMO CONSULTOR DE PROJETOS, executando os projetos de consultoria.

Qual era seu objetivo principal ao se inserir nessa função? (OBJETIVO)

Como foi a sua experiência nessa etapa? Pode nos contar em detalhes? (CENAS)

Certo. Você enxerga alguma contribuição disso tudo para sua formação acadêmica e profissional? (VALOR)

Dentro do que viveu, o que NÃO te beneficiou? Algo que tenha atrapalhado o seu desenvolvimento enquanto profissional? (NÃO VALOR)

Havia algo a mais na sua vida naquele momento que influenciou a sua experiência? (CONTEXTO)

Novamente sobre a pessoa que você é: quais características sobre quem você é interferiu na sua experiência de ser um consultor? (QUEM)

Ok. Sobre esse período onde você esteve nessa função, ficou algo que você queira complementar? fique a vontade..

Certo. Agora a gente avança para a etapa seguinte, onde a gente encontra as EXPERIÊNCIAS DE LIDERANÇA. Como a gente sabe, ninguém é obrigado a assumir uma diretoria, porém tem pessoas que assumem, como foi seu caso. (Pergunta usada na entrevista com membro que foi diretor).

Qual era seu objetivo ao assumir a diretoria da Agreste? (OBJETIVO)

Dentro do período da diretoria muitas coisas acontecem. O que você destacaria de mais importante que te aconteceu? (CENAS)

E como se sentiu em relação a tudo isso? O que foi proveitoso pra você se desenvolver ainda mais enquanto profissional? (VALOR)

E o que te atrapalhou nessa experiência? Que não foi positivo para você se tornar um profissional melhor? (NÃO VALOR)

Havia algo em paralelo naquele momento em sua vida que influenciou você agir dessa forma? (CONTEXTO)

Referente a sua pessoa, que características pessoais foram significativas pra você encarar a responsabilidade de ser um diretor? (QUEM)

Ficou algo mais que você queira destacar sobre a trajetória como liderança formal da empresa Jr?

Entendo. E por fim eu destaquei aqui um tópico que considero muito relevante na trajetória de MEJ de todo membro, que é atuar em REDE e ter uma COMUNIDADE tão entrosada e diversa, em todos os sentidos. Queria saber de você qual era o seu objetivo maior ao está em contato com a rede de empresários juniores a nível estadual e nacional? (OBJETIVO)

Que momentos mais te impactaram nisso tudo? (CENAS)

E quais aprendizados positivos você associaria a essas experiências que mencionou agora? (VALOR)

A gente sabe que também ocorrem coisas não previstas e que muitas vezes elas interferem na qualidade das nossas experiências. Nesse sentido, que coisas NA REDE, no MEJ você destacaria como negativas que não agregou à sua experiência? (NÃO VALOR)

Havia algo na sua vida que te influenciou ao longo do tempo a agir dessa maneira em relação a esses momentos em rede? (CONTEXTO)

Perfeito. Há algo mais que você queira dizer que eu não tenha te perguntado antes?

E agora oficialmente, é o fim. Quase o fim.. Queria saber um pouco sobre você, suas características mais importantes que você acha que teve alguma influência em você

fazer as coisas do jeito que fez, enfim, pra gente contextualizar melhor toda essa vasta experiência que foi relatada. Fique a vontade... (QUEM)