

## As Empresas Juniores Contribuem para Mudanças Pessoais em Universitários?

Juliana Laiz de Paula Silva<sup>1</sup>, Juliana Gabriela Vieira Passos<sup>2</sup>, Marina Mendonça de Sousa<sup>3</sup>,  
Matheus Henrique Caldeira Corradi<sup>4</sup>, Paulo Felipe Ribeiro Bandeira<sup>5</sup>, Carolina Souza Guilhermino<sup>6</sup>,  
Tiago Geraldo de Azevedo<sup>7</sup>, Marco Antônio Silva Alvarenga<sup>8</sup>

<sup>1</sup> <https://orcid.org/0000-0002-2922-3158> / Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ), Brasil

<sup>2</sup> <https://orcid.org/0000-0002-7016-5148> / Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ), Brasil

<sup>3</sup> <https://orcid.org/0000-0002-7024-1681> / Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Brasil; Tropos Lab - Laboratório de Negócios Inovadores Ltda., Brasil

<sup>4</sup> <https://orcid.org/0000-0002-1967-3622> / Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Brasil

<sup>5</sup> <https://orcid.org/0000-0001-8260-0189> / Universidade Regional do Cariri (URCA), Brasil

<sup>6</sup> <https://orcid.org/0000-0003-3434-9449> / Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ), Brasil

<sup>7</sup> <https://orcid.org/0000-0002-0392-3463> / Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ), Brasil

<sup>8</sup> <https://orcid.org/0000-0002-1168-5733> / Universidade Federal de São João del-Rei (UFSJ), Brasil

### Resumo

As Empresas Juniores (EJs) são associações sem fins lucrativos cujas premissas favorecem o desenvolvimento pessoal, além do profissional. Pesquisas demonstraram que estudantes associados às EJs acreditam que dentre as mudanças pessoais desejadas encontram-se maior comprometimento, capacidade de lidar com as emoções e situações adversas. Deste modo, esta pesquisa objetivou verificar e comparar a expressão de traços da personalidade, regulação emocional e enfrentamento do estresse em 159 empresários juniores mineiros ( $M_{idade} = 21,40$ ,  $DP = 2,684$ ), divididos em grupos pelo tempo de atuação ( $G1 =$  até 12 meses;  $G2 =$  acima de 12 até 24 meses;  $G3 =$  acima de 24 meses). Tratou-se os dados com técnicas descritivas, comparação entre grupos e perspectiva de redes. Não foram evidenciadas diferenças entre os grupos relativas às variáveis de interesse, porém elas apresentaram influência esperada distinta para cada um deles. Os dados evidenciaram a necessidade de implementar estratégias para o desenvolvimento pessoal dos voluntários nas EJs.

**Palavras-chave:** empresários juniores, estudantes universitários, desenvolvimento pessoal.

### Do Junior Enterprises Provide Personal Changes in University Students?

#### Abstract

Junior Enterprises (JEs) are non-profit associations whose premises encourage both personal and professional development. Research has shown that students associated with JEs believe that among the desired personal changes are enhanced commitment, and ability to deal with emotions and challenging situations. Thus, this research aimed to verify and compare the expression of personality traits, emotional regulation, and coping with stress in 159 junior entrepreneurs from Minas Gerais ( $M_{age} = 21.40$ ,  $SD = 2.684$ ), split into groups according to the time they have been working ( $G1 =$  up to 12 months;  $G2 =$  from 12 to 24 months;  $G3 =$  more than 24 months). The data were treated with descriptive techniques, comparison between groups, and network perspective. There were no differences between the groups regarding the variables of interest, but they showed a distinct expected influence for each one. The data showed the need to implement strategies for the personal development of the volunteers in the JEs.

**Keywords:** junior entrepreneurs, university students, personal development.

### ¿Contribuyen las Empresas Junior a Cambios Personales en Estudiantes Universitarios?

#### Resumen

Las Empresas Jóvenes (EJs) son asociaciones sin ánimo de lucro cuyas premisas fomentan el desarrollo personal, además del profesional. Las investigaciones han mostrado que los estudiantes asociados a las EJs creen que entre los cambios personales deseados están el aumento del compromiso y la capacidad de manejar emociones y situaciones desafiantes. De esta manera, esta investigación tuvo como objetivo verificar y comparar la expresión de rasgos de personalidad, regulación emocional y afrontamiento del estrés en 159 empresarios junior del estado de Minas Gerais ( $M_{edad} = 21,40$ ,  $SD = 2,684$ ), divididos en grupos según el tiempo que llevarán trabajando ( $G1 =$  hasta 12 meses;  $G2 =$  más de 12 a 24 meses;  $G3 =$  más de 24 meses). Los datos se trataron con técnicas descriptivas, comparación entre grupos y perspectiva de redes. No se evidenciaron diferencias entre los grupos en cuanto a las variables de interés, pero mostraron una influencia esperada distinta para cada uno de ellos. Los datos mostraron la necesidad de implementar estrategias para el desarrollo personal de los voluntarios en los EJs.

**Palabras clave:** empresarios jóvenes, estudiantes universitarios, desarrollo personal.

As Empresas Juniores (EJ) podem ser definidas como associações sem fins lucrativos vinculadas a instituições de ensino superior, geridas por estudantes de graduação, com objetivo de realizar serviços e projetos que auxiliam no desenvolvimento profissional e acadêmico dos associados (Brasil, 2016; Campos, Abbad, Ferreira, & Negreiros, 2014). Elas buscam oferecer aos discentes uma possibilidade de aproximação de uma identidade laboral, diminuindo o espaço entre funções organizacionais reais que eles poderão ocupar no futuro e os conhecimentos adquiridos na universidade (Ziliotto & Berti, 2012). Atualmente, o Brasil apresenta mais de 1.400 empresas presentes em 27 estados brasileiros, o que equivale a 77% das EJs do mundo (Brasil Júnior, 2021). Minas Gerais é o estado com maior número de EJs, 250 no total, e conta com a participação de 6 mil empresários juniores (Federação das Empresas Juniores do Estado de Minas Gerais [FEJEMG], 2020).

As EJs buscam desenvolver atitudes e habilidades dos estudantes para a construção de um perfil empreendedor (Moraes, Iizuka, Rocha, & Diaféria, 2022), habilidades para resolução de problemas e de negociação, trabalho grupal, trabalho sob pressão, liderança (Velasque, 2008) e contribuem para o desenvolvimento da identidade profissional, capacitação, mudanças sociais e econômicas (Campos et al., 2014). Segundo o Movimento Empresa Júnior (MEJ), habilidades pessoais também podem ser trabalhadas pelo estudante durante sua vivência na EJ. Dentre elas destacam-se: relacionamento interpessoal positivo, inteligência emocional, resiliência, coping, capacidade de planejamento, autoconhecimento, responsabilidades e diferentes percepções sobre os problemas e busca de novas soluções (Planejamento Estratégico, 2021).

Estudos demonstraram o quanto os empresários juniores aprendem habilidades laborais práticas. Por exemplo, Zamban (2016), evidenciou que empreendedores juniores são capazes de desenvolver a competência trabalho em equipe, que foi citada como principal competência adquirida pelos pós-juniores. Além disso, a autora aponta o aprimoramento de competências como liderança e comunicação que influenciam a qualificação para o mercado de trabalho.

Segundo Lima, Oliveira e Pessoa (2022), a proatividade é uma característica muito requisitada pelas EJs, visto ser considerada como um mecanismo de ação para alcançar o sucesso e o crescimento profissional. As investigações de Daló e Guidi (2021) também verificam a significativa contribuição das EJs na preparação para o mercado de trabalho para estudantes de engenharia mecânica. Os resultados apontaram ser a comunicação, proatividade, trabalho em grupo, flexibilidade e gerenciamento/liderança as habilidades mais desenvolvidas.

No entanto uma lacuna na existência de estudos realizados que verifiquem a percepção de mudança pessoal em empresários após seu tempo de empresa. Eles demonstraram que os estudantes envolvidos nas EJs descreveram apenas perceber alterações e melhorias em “habilidades humanas” ou competências como, trabalho em equipe, sem investigar aspectos da personalidade, capacidade de enfrentamento de situações estressantes e capacidade de regular melhor as emoções no contexto laboral e em outras áreas da vida (Watzek, Anselmann, & Mulder, 2019). Além disso, essas pesquisas raramente controlaram o tempo de envolvimento dos empresários juniores e permitiram uma comparação entre grupos com diferentes tempos de atuação nas EJs.

Traços de personalidade estão entre os principais fatores que influenciam o comportamento empreendedor, caracterizado pelas motivações para realização, autoconfiança, independência, planejamento, proatividade, comprometimento, persistência e

persuasão (Ferreira, Loiola, & Gondim, 2021), percepção e ação sobre oportunidades de negócio (Rizzato & Moran, 2013). A personalidade, pode ser definida como um conjunto de traços que correspondem a características relativamente estáveis e que se manifestam em diferentes situações (Vukasović & Bratko, 2015). Ela tende a modificar-se sua expressão ao longo do ciclo vital (Briley & Tucker-Drob, 2014). O estudo de Cortez, Veiga e Salvador (2019) evidenciou associações entre os traços de personalidade e potencial empreendedor em empresários juniores. Outros estudos empíricos e meta-analíticos demonstraram o quanto traços da personalidade atuam como preditores do comportamento empreendedor (Cortez et al., 2019; Rizzato & Moran, 2013). Contudo, existem outras características pessoais necessárias ao desenvolvimento da conduta empreendedora, entre elas a regulação emocional (RE) e as estratégias de manejo ou enfrentamento do estresse.

A RE se trata de um evento psicológico que atua em termos de processamento consciente e inconsciente para coordenar a experiência subjetiva de forma mais adaptativa em determinadas circunstâncias (Gondim & Borges, 2020). Diferentemente dos traços de personalidade, é mais rápido o processo de aprendizagem para desenvolver habilidades de RE mais eficientes (Brito, 2018). A RE mais bem desenvolvida possibilita alcançar de forma mais eficiente e positiva objetivos pessoais, profissionais, organizacionais e sociais (Hirschle & Gondim, 2019). Empresários juniores experimentam relações grupais laborais relevantes que tem como características a participação ativa de colaboradores abertos a opinar, a recepção e coordenação de múltiplas ideais, envolvimento nas tomadas de decisão e manejo das relações nas execuções das tarefas, dentre outros (Alberton, Gondim, Brantes, Morais, & Tedesqui, 2021). Neste sentido, Baptista (2019) argumenta que, por tratar-se de relações no ambiente de trabalho, as pessoas procuram regular as suas emoções não somente como forma de alcançar os objetivos pessoais e do grupo, mas também, para possibilitar uma maior facilidade na execução e concretização das tarefas. E claro, a RE auxiliará no processo de enfrentamento do estresse neste contexto.

O estresse se manifesta quando a capacidade de adaptação fisiológica e psicológica, incluindo fatores emocionais, cognitivos e comportamentais, é excedida pelas condições ambientais (Cacha, Poznanski, Latif, & Ariff, 2019). Uma das condições ambientais das quais o estresse pode se originar e permanecer é o ambiente de trabalho. Este contexto apresenta elementos potenciais para o desenvolvimento do estresse por apresentar exigências e pressões que desafiam os talentos, conhecimentos e capacidade dos funcionários de lidar com elas (Pandey, 2020; World Health Organization [WHO], 2020). O prolongamento dos eventos estressores, associados ao manejo pouco adaptativo do estresse, podem trazer impacto adversos à saúde física e mental (i.e., depressão, ansiedade, doença coronária etc.), além de afetar o desempenho profissional e a produtividade do trabalhador (Hirschle & Gondim, 2020). A pesquisa de Stabile (2013) com empresários juniores, por exemplo, identificou o estresse como um dos principais fatores do turnover em uma EJ. A mensuração da percepção das estratégias de manejo do estresse pode ajudar na identificação de fatores desencadeadores e no aumento da capacidade de enfrentamento (Ahmad et al., 2021; Denovan, Dagnall, Dhingra, & Grogan, 2017). O enfrentamento ou coping envolve esforços cognitivos e comportamentais para gerir os efeitos do estresse e tentar diminuí-lo (Burman & Goswami, 2018; Gustems-Carnicer, Calderón, & Calderón-Garrido, 2019). No entanto, não foram observados trabalhos de intervenção com um grupo de empresários juniores para esta finalidade. O mais

próximo que se encontrou foram estudos com universitários e em ambientes de trabalho (Yusoff, Nicoloso-SantaBarbara, Grey, Moyer, & Lobel, 2019; Zhang, Zhang, Ng, & Lang, 2019). Elas demonstraram que há vários mecanismos, estratégias e técnicas de enfrentamento do estresse efetivas em ambos os contextos.

O comportamento empreendedor depende do desenvolvimento de elementos pessoais. Contudo, muitos dos comportamentos estudados no campo empresarial estão voltados ao desempenho e resultado, geralmente traduzido em lucro, e pouco sobre as habilidades pessoais que são descritas aperfeiçoadas por empreendedores (Badibanga & Ohlson, 2021; Eeckhout, 2022). Da mesma maneira, é importante salientar a existências de lacunas na literatura científica acerca da influência das EJs em características pessoais como na personalidade, RE e no enfrentamento do estresse. Diante do exposto, esta pesquisa tem como objetivos verificar a diferença entre os traços de personalidade, regulação emocional e estratégias de enfrentamento, além de verificar a influência esperada dessas variáveis em empresários juniores com diferentes tempos de atuação em EJs do estado de Minas Gerais.

## Método

### Participantes

A estimativa do tamanho amostral mínimo foi feita por meio do *software* G\*Power 3.1 para iOS (Faul, Erdfelder, Buchner, & Lang, 2009), com adoção do parâmetro teste F, ANOVA de medidas repetidas entre fatores, para três grupos formados por participantes com diferentes tempos de atuação nas EJs e três medidas psicológicas, nível de significância  $\alpha = 0,05$  e poder amostral  $(1 - \beta) = 0,95$  e tamanho de efeito igual a 0,3. O menor tamanho amostral calculado compreendia 120 pessoas. Incluíram-se nesta pesquisa: (a) pessoas com 18 anos ou mais de idade, (b) estudantes universitários matriculados em ao menos uma disciplina na instituição do estado de Minas Gerais onde cursam o ensino superior e que (c) façam, no momento da coleta, ou tenham feito parte de alguma EJ. Excluíram-se: (a) respostas acidentais com perfil diferente do proposto nos critérios de inclusão e (b) participantes que não responderam 70% ou mais de todos os questionários.

Participaram desta pesquisa 159 empresários juniores mineiros, entre 18 e 35 anos ( $M = 21,40$ ,  $DP = 2,684$ ). Todos os participantes estão solteiros e maioria deles autodenomina-se branca (68,6%), parda (18,2%) ou preta (8,8%), autodeclarou-se católica (37,1%) ou considerou-se religiosas, mas que não praticavam ou professavam religião alguma (27,7%), e cursa Administração (14,5%), Psicologia (13,8%) ou Arquitetura e Urbanismo (11,1%) (ver Tabela 1 para as demais informações sobre os resultados descritivos das variáveis incluídas nesta pesquisa). A amostra total foi dividida em três grupos considerando o tempo de atuação nas EJs: G1: até 12 meses ( $N = 104$ ; 65,4%), G2: acima de 12 até 24 meses ( $N = 46$ ; 29%) e G3: acima de 24 meses ( $N = 9$ ; 5,6%). A divisão entre tempos considerou o espaço de até um ano. Deste modo, acredita-se que os voluntários tenham tido a possibilidade de desenvolver diferentes tipos práticas na EJ e habilidades/competências para executá-las. Não foram identificados dados ausentes (*missing*) nesta pesquisa.

### Instrumentos

#### Questionário sociodemográfico e sobre atuação na EJ.

Utilizado para obtenção de dados acerca da idade, sexo (feminino, masculino, intersexo), cor autodeclarada (amarela, caucasiana,

Tabela 1

*Análise Descritiva para Variáveis Sociodemográficas e das Variáveis Psicológicas dos Empresários Juniores*

Variáveis Sociodemográficas e Psicológicas	N	%	M	DP
<b>Sexo</b>				
Feminino	120	75,5		
Masculino	39	24,5		
Intersexo	0	0		
<b>Renda familiar</b>				
Até 2 salários mínimos	37	23,3		
Acima de 2 até 4 salários	50	31,4		
Acima de 4 até 6 salários	25	15,7		
Acima de 6 até 10 salários	21	13,2		
Acima 10 até 15 salários	14	8,8		
Acima de 15 salários	12	7,5		
<b>Tempo de formação</b>				
Até 1 ano	12	7,5		
Acima de 1 até 2 anos	63	39,6		
Acima de 2 até 3 anos	50	31,4		
Acima de 3 anos	34	21,4		
<b>Cluster da empresa de origem</b>				
Cluster 1	55	34,6		
Cluster 2	36	22,6		
Cluster 3	21	13,2		
Cluster 4	33	20,8		
Cluster 5	5	3,1		
Sem cluster definido	9	5,7		
<b>Tempo dedicado a empresa por semana</b>				
Até 3 horas	13	8,2		
Entre 3 e 6 horas	39	24,5		
Entre 6 e 12 horas	49	30,8		
Entre 12 e 18 horas	38	23,9		
Mais de 24 horas	20	12,6		
<b>Projetos realizados</b>				
Nenhum	29	18,2		
Um projeto	40	25,2		
Entre 2 e 5	69	43,4		
Entre 6 e 10	16	10,1		
Mais de 10	5	3,1		
<b>Permanência na EJ motivada pela experiência profissional</b>				
Muito pouco	5	3,1		
Parcialmente	34	21,4		
Muito	120	75,5		
<b>Permanência na EJ motivada pelo desenvolvimento pessoal</b>				
Muito pouco	3	1,9		
Parcialmente	19	11,9		
Muito	137	86,2		
<b>Permanência na EJ motivada pelos ganhos sociais (amizades)</b>				
Muito pouco	8	5,0		
Parcialmente	37	23,3		
Muito	114	71,7		

Tabela 1 (continuação)  
*Análise Descritiva para Variáveis Sociodemográficas e das Variáveis Psicológicas dos Empresários Juniores*

Variáveis Sociodemográficas e Psicológicas	N	%	M	DP
Sentimento em relação ao repertório técnico e teórico para atender os clientes				
Completamente inseguro	5	3,1		
Inseguro	40	25,2		
Nem seguro ou nem inseguro	47	29,6		
Seguro	63	39,6		
Completamente seguro	4	2,5		
Regulação emocional			43,39	9,01
Estratégias positivas de enfrentamento do estresse			20,73	4,73
Estratégias negativas de enfrentamento do estresse			27,90	4,49
Neuroticismo			27,18	6,42
Extroversão			25,40	6,33
Amabilidade			33,77	4,65
Abertura			35,64	6,40
Conscienciosidade			26,69	5,56

*Nota.* Esta tabela apresenta a análise descritiva das variáveis sociodemográficas, juntamente com os resultados dos instrumentos utilizados no estudo, onde *N* = tamanho da amostra, % = porcentagem por grupo ou total, *M* = média, *DP* = desvio padrão, EJ = empresa júnior.

parda e preta), estado civil (solteiro, casado, divorciado etc.), renda familiar (em salários mínimos) e religião autodeclarada (católica, candomblé, espírita Kardecista, evangélica, umbandista, agnóstico etc.), quanto tempo está realizando formação superior (menos de 1 ano, entre 1 até 2 anos etc.), empresa de origem, horas semanais de trabalho para EJ, curso (Administração, Psicologia etc.), número de projetos realizados, classificação das motivações em relação à experiência profissional, desenvolvimento pessoal, ganhos sociais, permanência na empresa e segurança com o repertório teórico e técnico para o atendimento de demandas dos clientes.

**Big Five Inventory, ([IGFP-5] John, Donahue, & Kentle, 1991; adaptado para o Brasil por Andrade, 2008).** Avalia as dimensões da personalidade abertura ( $\alpha = 0,65$ ), conscienciosidade ( $\alpha = 0,64$ ), extroversão ( $\alpha = 0,75$ ), amabilidade ( $\alpha = 0,69$ ) e neuroticismo ( $\alpha = 0,75$ ). O instrumento é composto por 44 itens, compreendidos em uma escala Likert que varia entre 1 (nunca) e 5 (frequentemente). Considerou-se os escores de cada dimensão para as análises.

**Questionário de Regulação da Emoção ([QRE] Gross & John, 2003; adaptado para o Brasil por Gouveia et al., 2018).** Avalia a capacidade de manejo e conforto emocional a partir de três dimensões, a saber, supressão emocional ( $\alpha=0,64$ ), redirecionamento da atenção ( $\alpha=0,63$ ) e reavaliação cognitiva ( $\alpha=0,67$ ). Seus 10 itens estão dispostos em escala Likert de 7 pontos, que varia entre 1 (discordo totalmente) e 7 (concordo totalmente). Considerou-se o escore total para a comparação entre os grupos.

**Escala de Estresse Percebido ([PSS] Cohen, Kamarck, & Mermelstein, 1983; adaptado para o Brasil por Dias, Silva, Maroco, & Campos, 2015).** Avalia a percepção das estratégias de enfrentamento de estresse, em duas dimensões, a saber, percepção de estratégias negativas e positivas de manejo, com índice de consistência interna igual a 0,83. Ela apresenta 12 itens dispostos em escala Likert de 5 pontos, que varia entre 1 (nunca) e 4 (muito frequente). Adotou-se os escores separados por tipo de estratégia de enfrentamento, positiva ou negativa.

## Procedimentos de Coleta de Dados e Cuidados Éticos

Essa pesquisa foi conduzida em formato remoto entre os meses de março e junho de 2021. Empresas Juniores (EJs) de Minas Gerais foram acionadas e esclarecidas, via e-mail, acerca dos objetivos desta pesquisa e consequente distribuição entre seus estudantes. Os voluntários receberam um link com um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), questionário sociodemográfico e atividades na EJ e instrumentos para avaliar personalidade, regulação emocional e estratégias de manejo de estresse. Eles poderiam encaminhar o link para outros respondentes com o perfil de interesse desta investigação (estratégia bola de neve). As devolutivas dos resultados foram realizadas de forma coletiva (considerando o resultado geral, sem identificação de participantes) e individual (com resultado personalizado).

Esse estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa envolvendo seres humanos da Universidade Federal de Minas Gerais, em Belo Horizonte com parecer final nº 3.979.338 e Certificado de Apresentação de Apreciação Ética (CAAE) nº 07077019.3.0000.5149. Os participantes foram informados sobre a finalidade e os procedimentos desta pesquisa, como tiveram garantidos os direitos de interrupção a qualquer momento durante a coleta, supressão dos dados do banco após a coleta, o sigilo das informações e da identidade dos voluntários, utilizando-se apenas dados não identificados e agregados para as análises.

## Procedimentos de Análise de Dados

Os dados obtidos foram analisados por meio do *software IBM Statistical Package for Social Sciences (SPSS)*, versão 26 e os pacotes *ggplot2*, *qgraph* e *bootnet* do programa R Studio. Foram utilizadas análises descritivas para expressar as características amostrais. Quando pertinente às análises, foram adotados um valor de  $p < 0,05$  e intervalo de confiança igual a 95% (Field, 2017; Wei, Hu, & Xiong, 2019).

A ANOVA bayesiana *one-way* foi usada para comparar as variáveis pessoais entre os três grupos. Adotou-se o fator B10 que quantifica a evidência da hipótese alternativa em relação à hipótese nula. Os índices do BF10 para hipótese alternativa são interpretados da seguinte forma: *não há evidência* quando o valor for menor ou igual a 1, *evidência anedótica* para valores acima de 1 até 3, *moderada* para valores acima de 3 até 10, *forte* para valores acima de 10 até 300, *muito forte* para acima de 30 até 100 e *extrema* para valores superiores a 100 (Kelter, 2020).

Aplicou-se a análise de rede para compreender a interação entre as variáveis e como elas se expressam em relação a cada um dos grupos de comparação (Burger et al., 2022). Segundo a perspectiva de redes é possível, dentro de um sistema complexo, evidenciar quais variáveis necessitam maior atenção para intervenções (influência esperada) a partir das variáveis mais influentes. Este método de análise é uma técnica que permite compreender e observar um padrão emergente de um sistema com variáveis de diferentes naturezas que interagem de forma não linear. O algoritmo Fruchterman-Reingold foi aplicado para que os dados fossem apresentados em um espaço relativo no qual as variáveis que apresentam associações mais fortes estão mais próximas e as mais fracas estão mais distantes ou se repelem (Fruchterman & Reingold, 1991; Jalel, Elaoud, & Ben Salah, 2021).

O critério de informação Bayesiana estendida (EBIC) foi utilizado para selecionar o Lambda do parâmetro de regularização. O EBIC usa um hiperparâmetro ( $\gamma$ ) que determina a esparsidade dos modelos (Golino & Epskamp, 2017). A análise

de rede usa algoritmos regularizados de redução absoluta e operador de seleção (LASSO) para obter a matriz de precisão (matriz de peso). Quando padronizada, essa matriz representa as correlações entre as variáveis da rede. A rede é apresentada em um gráfico que inclui as variáveis (nós) e as relações (linhas contínuas ou tracejadas). A espessura das linhas representa a magnitude das associações. Os pequenos efeitos (sensibilidade às condições iniciais) em sistemas complexos são considerados fundamentais para este tipo de análise, portanto a decisão sobre a magnitude de associação entre as variáveis presentes no modelo parte de uma escolha teórica (Caldarelli, 2020). Empregou-se a técnica *bootstrap* com 1000 interações para a análise gráfica visual e influência esperada para a análise de redes de cada um dos grupos. Por fim, de modo a verificar o nível de acurácia e estabilidade da rede e indicadores de centralidade foi utilizada a técnica de *bootstrap* com 1000 interações. A acurácia pode ser observada por meio das médias da amostra e do *bootstrap* dentro de uma zona gráfica cinza (*edge* ou limite), a estabilidade será considerada ótima para valores acima de 0,25 (Epskamp, Borsboom, & Fried, 2018).

Por não se tratar de uma estatística inferencial, a perspectiva de redes não necessita adotar valores de  $p$ , tampouco o tamanho de efeito nas comparações entre grupos, em suas análises por considerar os pequenos efeitos existentes em um padrão emergente de um sistema complexo que preconiza as conexões estabelecidas entre as variáveis para uma determinada amostra ou população (Borsboom et al., 2021).

## Resultados

Os resultados desta pesquisa serão apresentados em duas partes. A primeira considera aqueles provenientes da análise de variância bayesiana *one-way*. A segunda orienta-se por meio da análise gráfica das redes, com acurácia e estabilidade, e a influência esperada.

Os resultados da ANOVA bayesiana demonstraram que não houve indício satisfatório algum para corroborar a diferença de desempenho nos escores das dimensões de personalidade, regulação emocional e estratégias percebidas de enfrentamento do estresse entre os três grupos de empresários juniores. A margem de erro relativa a esta análise foi muito baixa, reforçando a interpretação do resultado que aponta não haver diferença nas variáveis observadas entre estudantes que estão a menos ou mais tempo nas EJs (ver Tabela 2).

Em contrapartida, a análise gráfica das redes mostrou que a interação entre as variáveis para cada grupo foi diferente. Para o grupo 1, houve nove interações entre as variáveis, com destaque para percepção de estratégias de enfrentamento positivo e conscienciosidade (0,28), neuroticismo (-0,11) e regulação emocional (0,07), e percepção de estratégias de enfrentamento

negativo e neuroticismo (0,4) (ver Figura 1a). Para o grupo 2, houve seis interações, a percepção de estratégias de enfrentamento positivo e neuroticismo (-0,19), extroversão (0,11) e regulação emocional (0,05), e neuroticismo e percepção de estratégias de enfrentamento negativo (0,28) e regulação emocional (-0,14) (ver Figura 1b). Para o grupo 3 houve interação entre praticamente todas as variáveis. A regulação emocional associou-se negativamente com todos os traços de personalidade, a excetuar a amabilidade, e percepção de estratégias de enfrentamento positivo (0,25). A percepção de estratégias de enfrentamento positivo apresentou associação positiva com extroversão (0,57), abertura (0,65) e conscienciosidade (0,71), e negativa com neuroticismo (-0,16) e amabilidade (-0,31). A percepção de estratégias de enfrentamento negativo apresentou associação positiva com neuroticismo (0,74) e amabilidade (0,52) (ver Figura 1c).

Quando aplicada a análise de acurácia e estabilidade das redes emergentes, observou-se que os grupos apresentaram valores adequados de acurácia (ver Figuras 2a, b e c). A estabilidade apresentou valores satisfatórios iguais a 0,41, 0,44 e 0,35 para os grupos 1, 2 e 3, respectivamente.

O grupo 1 apresentou os maiores valores de influência esperada para os traços de personalidade conscienciosidade (1,1823), neuroticismo (0,9003), extroversão (0,7362) e abertura (0,2263). Os valores de maior influência esperada para o grupo 2 foram percepção de estratégias de enfrentamento negativo (1,6041) e extroversão (1,3270). Por fim, para o grupo 3 foram percepção de estratégias de enfrentamento positivo (1,8707), negativo (0,8914) e amabilidade (0,4448) (ver Tabela 3).

## Discussão

Essa pesquisa teve como objetivo principal verificar se o tempo de atuação em empresas juniores influencia ou provoca mudanças em características pessoais como as mensuradas neste estudo, a saber: os traços de personalidade, a regulação emocional e a percepção de estratégias de enfrentamento de estresse. Para alcançar os resultados que permitiram a confirmação ou refutação desta hipótese foram empregadas técnicas clássicas como análise descritiva dos dados, métodos mais exigentes de comparação de desempenho entre grupos com tamanhos amostrais variados incluindo amostras pequenas, como fora o caso da ANOVA bayesiana *one-way*, e a perspectiva de rede, uma metodologia de análise contemporânea, utilizada em diferentes áreas das ciências humanas, sociais e da saúde, que considera a organização das variáveis como um sistema complexo contextual, neste caso, o tempo de atuação de empresários juniores numa EJ. Os grupos 1 e 2 de comparação foram formados considerando ao menos um intervalo de um ano para cada um deles, sendo o grupo três definido como um grupo a trabalhar numa EJ acima de 24 meses,

Tabela 2

Análise Descritiva dos Três Grupos de Empresários Juniores

Variáveis Psicológicas	G1 (N = 104)			G2 (N = 46)			G3 (N = 9)			BF10
	M	DP	IC95%	M	DP	IC95%	M	DP	IC95%	
Regulação emocional	43,75	8,90	42,01-45,48	42,21	9,05	39,52-44,90	45,33	10,44	37,30-53,35	0,166
Estratégias positivas de enfrentamento do estresse	20,86	4,63	19,96-21,76	20,23	5,13	18,71-21,76	21,77	3,80	18,85-24,69	0,143
Estratégias negativas de enfrentamento do estresse	27,83	4,53	26,95-28,71	28,28	4,18	27,04-29,52	26,77	5,84	22,28-31,27	0,134
Neuroticismo	27,03	6,60	25,75-28,32	27,76	5,72	26,05-29,46	25,88	8,00	19,73-32,04	0,131
Extroversão	25,39	6,52	24,12-26,66	25,39	5,65	23,71-27,07	25,55	8,00	19,40-31,70	0,098
Amabilidade	34,44	4,77	33,51-35,37	32,71	4,12	31,49-33,94	31,44	4,47	28,00-34,88	0,575
Abertura	36,06	6,63	34,77-37,35	34,30	6,16	32,47-36,13	37,55	3,64	34,75-40,35	0,362
Conscienciosidade	26,73	5,77	25,60-27,85	26,67	5,20	25,12-28,22	26,44	5,57	22,16-30,72	0,099

Nota. Esta tabela apresenta a análise descritiva das variáveis sociodemográficas (autodeclaradas), juntamente com os resultados dos instrumentos utilizados no estudo, onde G1 = grupo 1 (até 12 meses), G2 = grupo 2 (acima de 12 meses até 24 meses), G3 = grupo 3 (acima de 24 meses), N = tamanho da amostra, M = média, DP = desvio padrão, IC = intervalo de confiança de 95%, BF10 = fator bayesiano.

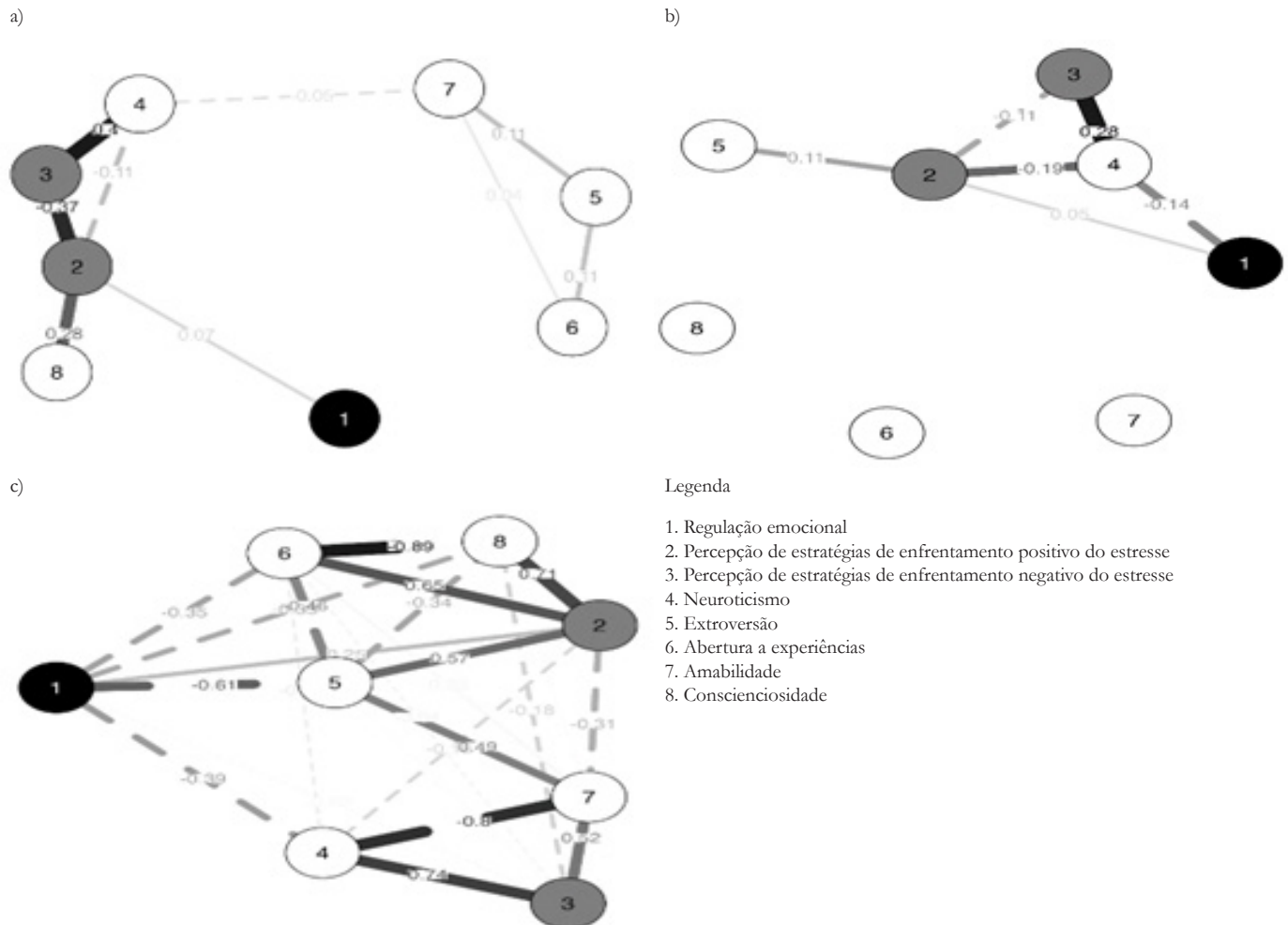


Figura 1. Modelo Emergente de Redes para Cada um Grupos de Comparação. Nota. Esta figura representa os modelos emergentes de rede para o Grupo 1 (figura 1a), Grupo 2 (figura 1b) e Grupo 3 (figura 1c). As linhas contínuas apresentam a relação positiva e as tracejadas as negativas. A diferença das cores em cada um dos nós expressa o agrupamento ou *clusters* entre as variáveis, nos quais o branco representa os traços de personalidade, o cinza a percepção de estratégias de enfrentamento e preto a regulação emocional.

algo que as pesquisas com empresários com este perfil apontam ser um evento mais raro (ver Aveni, Del Fiaco, & De Gois, 2016).

Estudos com empresários seniores demonstraram o quão certas características pessoais são preditoras do comportamento empreendedor, desenvolvimento pessoal e sucesso profissional (Cortez et al., 2019; Ferreira et al, 2021; Rizzato & Moran, 2013). Alguns deles evidenciaram como traços de personalidade estão entre alguns desses fortes preditores, especialmente aqueles relacionados ao maior nível de abertura, extroversão e conscienciosidade (Watzek et al., 2019). O sucesso empresarial também tem relação com outras características que auxiliam no enfrentamento de situações adversas como a regulação emocional (Hirschle & Gondim, 2019) e a percepção de utilizar boas estratégias no manejo de estresse (Denovan et al., 2017). Essas habilidades contribuem no manejo da saúde mental, resiliência e autoeficácia tanto de empresários seniores (Zhang et al., 2019) quanto da população em geral (Gondim & Borges, 2020). Contudo, observa-se essas variáveis como um evento a priori em relação à conduta empreendedora, mas as empresas permitem o contrário? Algumas pesquisas apontaram que o mundo das organizações favorece o desenvolvimento de competências como criatividade e inovação (Jusoh, Ziyae, Asimiran, & Kadir, 2011), técnicas, atitudes e habilidades socioemocionais (Berings, Gelissen, & Poell, 2017), competências de gestão empresarial e empreendedoras pessoais (Almahry, Sarea, & Hamdan, 2018), comunicação, assertividade, negociação, capacidade de escuta, resolução de problemas e tomada de decisão (Cimatti, 2016). Mudanças em características e habilidades pessoais podem ser observadas também em EJs? As pesquisas ainda estão focadas

mais nos preditores de sucesso no contexto empresarial júnior do que quais habilidades são ali desenvolvidas. E se partimos da resposta inicial produzida por esta pesquisa temos como hipótese que as empresas juniores não auxiliam no desenvolvimento de habilidades pessoais, ao menos daquelas que nós propomos a comparar neste estudo. Esta é uma pergunta pertinente haja vista que estudantes universitários ou técnicos que participam de EJs acreditam que essas organizações são responsáveis por uma série de mudanças de habilidades psicológicas (regular as emoções e enfrentar o estresse) e até mesmo de traços de personalidade (Tasselli, Kilduff, & Landis, 2018), é o que apontam os estudos de Daló & Guidi (2021) e Zamban (2016). No entanto, não existem evidências, além de relatos subjetivos, de quais mudanças foram efetivamente observadas durante o tempo de atuação em EJs.

A evidência deste achado deve ser especialmente considerada em função tanto do estatuto quanto dos planos estratégicos de desenvolvimento pessoal das EJs (Brasil Júnior, 2021). É notoriamente claro que as habilidades pessoais a serem desenvolvidas neste contexto não estão definidas. E mais não é possível observar como essas qualidades almeçadas podem ser expandidas nas EJs. Uma vez mais observamos no projeto das EJs quais são as características desejadas para atuar nessas organizações, mas não como essas empresas contribuem para o desenvolvimento de qualidades que ajudam no manejo de situações de exposição como manejar estresse, expor ideias, expressar contratempos, sugerir mudanças, ser afirmativo, entre outras que fazem parte dos traços de personalidade, da capacidade de regulação emocional e percepção do uso de formas positivas para enfrentar o estresse. Neste sentido, os dados gerados por

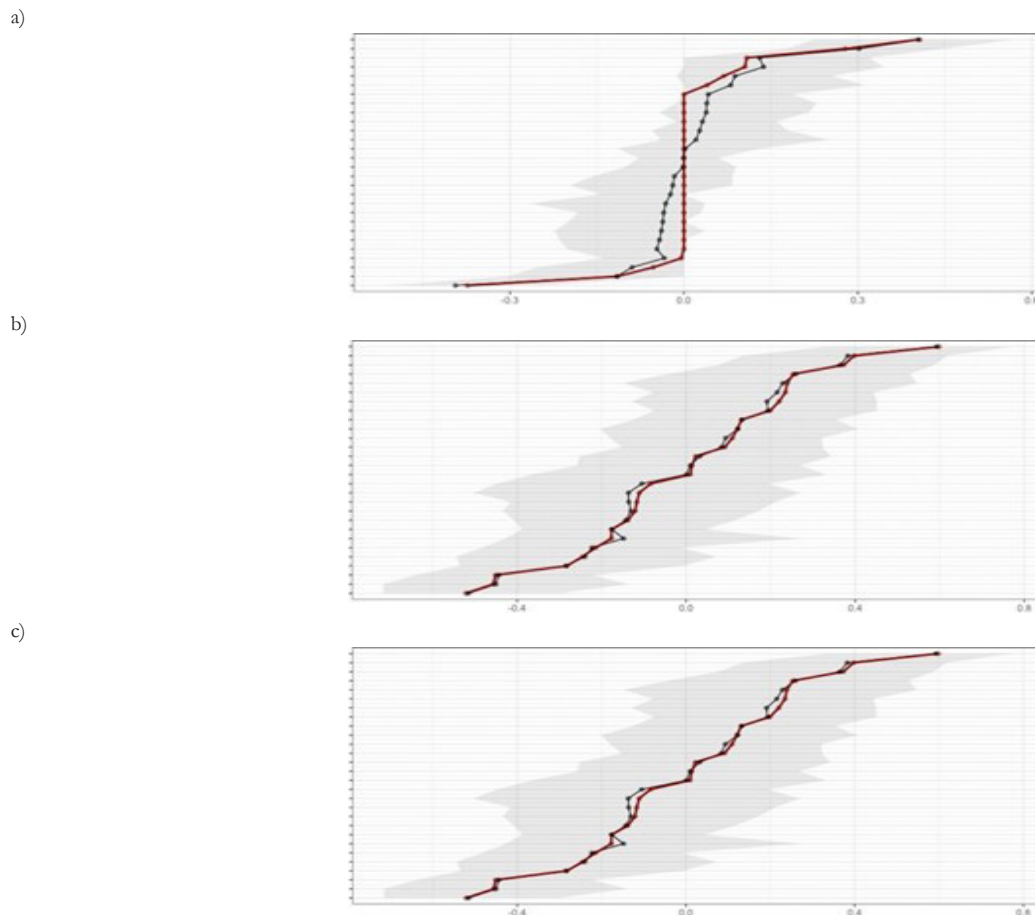


Figura 2. A Acurácia das Redes Emergentes para Cada Grupo de Comparação Nota. Esta figura apresenta a acurácia dos modelos emergentes de rede para o Grupo 1 (figura 2a), Grupo 2 (figura 2b) e Grupo 3 (figura 2c). As linhas vermelhas representam a média dos resultados da amostra e as linhas pretas as médias do *bootstrap*. A zona sombreada (*edge*) o intervalo onde os resultados das médias da amostra e do *bootstrap* devem estar limitadas para que haja acurácia das redes.

Tabela 3  
Influência Esperada das Variáveis Estudadas nos Três Grupos de Empresários Júniores

Variáveis Psicológicas	G1 (N = 104)	G2 (N = 46)	G3 (N = 9)
Regulação emocional	-0,3400	-0,9599	-0,9814
Estratégias positivas de enfrentamento do estresse	-1,9042	-1,1639	1,8707
Estratégias negativas de enfrentamento do estresse	-0,6608	1,6041	0,8914
Neuroticismo	0,9003	-0,5840	-0,2305
Extroversão	0,7362	1,3270	-0,3738
Amabilidade	-0,1402	-0,0014	0,4448
Abertura	0,2263	-0,0014	-0,9472
Conscienciosidade	1,1823	-0,2202	-0,6739

Nota. Esta tabela apresenta a influência esperada das variáveis estudadas, onde G1 = grupo 1, G2 = grupo 2, G3 = grupo 3, N = tamanho da amostra para cada grupo.

esta pesquisa não apontam o quanto essas habilidades estão diferenciadas entre os grupos com diferentes tempos de atuação em EJs. É importante, e vale, ressaltar que traços de personalidade são características mais estáveis e tendem a permanecer em diferentes situações. Porém, pesquisas relacionadas ao desenvolvimento da personalidade mostram que os traços modificam a sua expressão ao longo do tempo (Briley & Tucker-Drob, 2014). No entanto, este tempo de mudança é geralmente mais extenso comparado a outras experiências psicológicas (Caspi, Roberts, & Shiner, 2005). Mas em relação à regulação e ao sucesso para enfrentar o estresse? Investigações com diferentes grupos amostrais revelam ser possível desenvolver a capacidade de regular as emoções e ter uma melhor experiência subjetiva em situações adversas (Cameron, Carroll, & Hamilton, 2019; Sakiris & Berle, 2019). Outras evidenciaram que as habilidades para enfrentar o estresse podem ser desenvolvidas em diferentes grupos para enfrentarem, com relativo sucesso, situações adversas. Inclusive há pesquisas que mostram como o manejo de estresse pode ser aperfeiçoado

em empresários (Yusoff et al., 2019; Zhang et al., 2019).

Mesmo que este resultado não tenha sido o mais esperado, a análise a partir da perspectiva de redes é capaz de nos oferecer uma outra percepção sobre como essas variáveis se manifestam em cada um dos três grupos, a partir do fator tempo em EJs. Deste modo, por ser um procedimento mais relacional e direcionado a intervenções, eles podem auxiliar diferentes formas de condução no desenvolvimento de habilidades e competências pessoais dentro contexto empresarial praticado no ensino superior.

Ao fazer uma análise visual dos modelos de redes emergentes para os três grupos é possível verificar a diferença entre as variáveis (nós) e o número de associações que elas estabeleceram. De maneira simples, isso significa que cada grupo (contexto de tempo de atuação) apresenta uma organização de sistema diferente. Por meio das interações observadas entre as variáveis evidenciou-se achados já demonstrados na literatura como, por exemplo, a relação negativa entre o neuroticismo, a regulação emocional (Yang et al., 2020) e a percepção positiva

de estratégias de enfrentamento do estresse (Yusoff, Hadie, & Yasin, 2021). No entanto, devemos considerar, neste momento, o que os valores de influência esperada nos informaram.

Para o grupo 1 observou-se que os traços de personalidade, a excetuar a amabilidade, apresentaram os maiores valores de influência esperada. Sabemos da estabilidade relativa a estes traços, no entanto, a expressão deles pode necessitar maior observação. Por exemplo, o neuroticismo relaciona-se à insegurança e ansiedade; a extroversão à capacidade de comunicação; a abertura à diferentes formas de perceber os eventos, e a conscienciosidade ao planejamento, persistência e organização (Schmitt et al., 2007). De fato, essas características são necessárias às práticas empresariais, algumas mais, outra menos. Considere então, acadêmicos que ingressaram recentemente nas EJs ou estão desenvolvendo seus primeiros projetos. Deste modo, comportamentos derivados desses traços devem demandar maior preparação para os desafios postos no processo de aperfeiçoamento pessoal.

O grupo 2 sugere intervenções em relação à percepção de estratégias de enfrentamento negativo do estresse e à extroversão. Empresários juniores com experiência entre 12 e 24 meses, mudança na autoeficácia e coping em decorrência das atividades estressantes e pressões já conhecidas por eles em seu contexto de trabalho (Akhmetshin et al., 2021; Combs, Crook, Ketchen Jr., & Wright, 2021). Em relação à extroversão, habilidades de acolhimento e comunicação afirmativa devem ser desenvolvidas. Elas têm relação com a prospecção à clientes, assertividade, acolhimento a clientes, características associadas à intenção empreendedora responsáveis por propiciar o desenvolvimento de habilidades no contexto laboral para o cumprimento dos objetivos empresariais (Şahin, Karadağ, & Tuncer, 2021).

Por fim, o grupo 3 sugere maior cuidado em relação às percepções de enfrentamento do estresse e à amabilidade. O fator temporal geralmente aperfeiçoa a autoeficácia quanto ao enfrentamento do estresse (Yusoff et al., 2021). No entanto, o grande número de atividades, a pressão para conclusão de trabalhos (do curso e da EJ), menos tempo para completar a formação e o envolvimento com outras atividades acadêmica pode ocasionar maior orientação a estas estratégias. Por este motivo, a amabilidade também ser afetada. Ela se refere à afiliação, acolhimento e cuidado (Schmitt et al., 2007). Mas fatores potencialmente estressores e grande pressão podem interferir negativa (Hudek-Knežević, Kalebic Maglica, & Krapic, 2011; Lue, Chen, Wang, Cheng, & Chen, 2010).

A influência esperada do modelo de redes permite superar a compreensão linear de um modelo comparativo como no caso da ANOVA. Esta metodologia nos possibilitou compreender o fato dos grupos não serem diferentes em termos de competências relacionadas ao desenvolvimento pessoal, mas o são em relação às demandas para observação e intervenção.

É pertinente reforçar que esta pesquisa é caracterizada com um corte transversal. Para verificar mudanças pessoais, sem a interferência do observador, seria necessário a utilização do método longitudinal. No entanto, já foi evidenciado que a maioria dos participantes de EJs não permanecem mais do que um ano em atividade nessas empresas (ver Pinheiro, Campolina, & Silva, 2019). Por este motivo poderia haver uma grande perda amostra, comum nesta metodologia (Teague et al., 2018). De modo adjacente, a literatura mostra que traços de personalidade tendem a modificar sua expressão durante um espaço de tempo bem maior (Bleidorn, Hopwood, & Lucas, 2018) do que seria necessário para observarmos um empresário júnior durante a sua atuação acadêmica. Mas seria esperado que a capacidade de regulação emocional e percepção de enfrentamento de estresse

estariam mais bem desenvolvidas em acadêmicos há mais tempo atuantes nas EJs.

Ao considerarmos a perspectiva de redes, podemos imaginar que empresários juniores demandam diferentes tipos observação e intervenções orientadas ao seu desenvolvimento pessoal. Podemos supor, desta maneira, que as EJs deveriam considerar mais claramente quais características pessoais elas tentam desenvolver em seus voluntários bem como apresentar programas mais explícitos para a prática dessas atividades, com maior atenção ao seu plano estratégico, a depender do tempo de atuação dos estudantes voluntários.

## Referências

- Ahmad, A., Hussain, A., Mahmood, A., Ahmad, A., Ikram, A., & Yasmin, S. (2021). Quantifying the Consequences of Perceived Stress in the Textile and Clothing Sector through Structural Equation Modelling. *Mathematical Problems in Engineering*, 2021, 1–14. <https://doi.org/10.1155/2021/5597111>
- Akhmetshin, E. M., Mueller, J. E., Yumashev, A. V., Kozachek, A. V., Prikhodko, A. N., & Safonova, E. E. (2019). Acquisition of entrepreneurial skills and competences: Curriculum development and evaluation for higher education. *Journal of Entrepreneurship Education*, 22(1), 1–12.
- Alberton, G. D., Gondim, S. M. G., Brantes, C. D. A. D. A., Morais, F. A., & Tedesqui, N. S. B. (2021). Competências emocionais, processos grupais e potência de equipe: estudo com empresas juniores. *Educação Profissional e Tecnológica em Revista*, 5(2), 151–177. <https://doi.org/10.36524/profepet.v5i2.873>
- Almahry, F. F., Sarea, A. M., & Hamdan, A. M. (2018). A review paper on entrepreneurship education and entrepreneurs' skills. *Journal of Entrepreneurship Education*, 21(1), 1–7.
- Andrade, J. M. (2008). *Evidências de Validade do Inventário dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade para o Brasil* (Tese de doutorado). Universidade de Brasília.
- Aveni, A., Del Fiaco, R. M., & De Gois, T. C. (2016). Empresas Junior: suas características com base as pesquisas nacionais da Brasil Júnior e em Brasília no Distrito Federal. *Universitas: Gestão e TI*, 6(1). <https://doi.org/10.5102/un.gti.v6i1.3902>
- Badibanga, A., & Ohlson, M. (2021). Millennials' Leadership Skills for Promoting Flow and Profit in a Business Simulation. *Journal of Leadership Studies*, 15(2), 70–80. <http://doi.org/10.1002/jls.21768>
- Baptista, H. (2019). *Relação entre a regulação emocional dos indivíduos e a satisfação com a equipa de trabalho* [Dissertação de Mestrado]. Universidade da Beira Interior.
- Berings, M., Gelissen, J., & Poell, P. F. (2007). What and how do nurses learn on the job?: Similarities and differences among nurses in on-the-job learning. Em S. Sambrook & J. Stewart (Eds.), *Human Resource Development in the Public Sector* (pp. 253–271). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203968314>
- Bleidorn, W., Hopwood, C. J., & Lucas, R. E. (2018). Life events and personality trait change. *Journal of Personality*, 86(1), 83–96. <https://doi.org/10.1111/jopy.12286>
- Borsboom, D., Deserno, M. K., Rhemtulla, M., Epskamp, S., Fried, E. I., McNally, R. J., . . . & Waldorp, L. J. (2021). Network analysis of multivariate data in psychological science. *Nature Reviews Methods Primers*, 1(1), 58. <https://doi.org/10.1038/s43586-021-00055-w>
- Brasil (2016). *Lei nº 13.267 de 6 de abril de 2016. Disciplina a criação e a organização das associações denominadas EJ, com funcionamento perante instituições de ensino superior*. Recuperado de [http://www.planalto.gov.br/CCIVIL\\_03/Ato20152018/2016/Lei/L13267.htm](http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Ato20152018/2016/Lei/L13267.htm)
- Brasil Júnior (2021). Planejamento Estratégico da Rede 2022-2024. Recuperado de <https://brasiljunior.org.br/portal-da-transparencia>
- Brasseur, S., Grégoire, J., Bourdu, R., & Mikolajczak, M. (2013a). The Profile of Emotional Competence (PEC): Development and Validation of a Self-Reported Measure that Fits Dimensions of Emotional Competence Theory. *PLOS ONE*, 8(5), e62635. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0062635>
- Briley, D. A., & Tucker-Drob, E. M. (2014). Genetic and environmental continuity in personality development: a meta-analysis. *Psychological bulletin*, 140(5), 1303. <https://doi.org/10.1037/a0037091>
- Brito, M. J. F. G. D. (2018). *Personalidade, Regulação Emocional e Perturbação Psicológica* (Tese de Doutorado). Universidade de Coimbra.
- Burger, J., Isvoranu, A.-M., Lunansky, G., Haslbeck, J. M. B., Epskamp, S., Hoekstra, R. H. A., . . . & Blanken, T. F. (2022). Reporting standards for psychological network analyses in cross-sectional data. *Psychological Methods* (Advance online publication). <https://doi.org/10.1037/met0000471>
- Burman, R., & Goswami, T. G. (2018). A Systematic Literature Review of Work Stress. *International Journal of Management Studies*, 3(9), 112. [https://doi.org/10.18843/ijms/v5i3\(9\)/15](https://doi.org/10.18843/ijms/v5i3(9)/15)



- Cacha, L. A., Poznanski, R. R., Latif, A. Z., & Ariff, T. M. (2019). Psychophysiology of chronic stress: An example of mind-body interaction. *NeuroQuantology*, 17(7), 53–63. <https://doi.org/10.14704/nq.2019.17.07.2562>
- Caldarelli, G. (2020). A perspective on complexity and networks science. *Journal of Physics: Complexity*, 1(2), e021001. <https://doi.org/10.1088/2632-072X/ab9a24>
- Cameron, L. D., Carroll, P., & Hamilton, W. K. (2018). Evaluation of an intervention promoting emotion regulation skills for adults with persisting distress due to adverse childhood experiences. *Child Abuse & Neglect*, 79, 423–433. <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2018.03.002>
- Campos, E. B. D., Abbad, G. D. S., Ferreira, C. Z., & Negreiros, J. L. X. M. D. (2014). Empresas juniores como espaços de apoio à formação profissional de estudantes universitários brasileiros. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 14(4), 452–463.
- Caspi, A., Roberts, B. W., & Shiner, R. L. (2005). Personality Development: Stability and Change. *Annual Review of Psychology*, 56(1), 453–484. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.141913>
- Cimatti, B. (2016). Definition, development, assessment of soft skills and their role for the quality of organizations and enterprises. *International Journal for quality research*, 10(1), 97–130. <https://doi.org/10.18421/IJQR10.01-05>
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A Global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385–396. <https://doi.org/10.2307/2136404>
- Combs, J. G., Crook, T. R., Ketchen Jr., D. J., & Wright, M. (2021). Entrepreneurship at a crossroads: Meta-analysis as a foundation and path forward. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 15(3), 343–351. <https://doi.org/10.1002/sej.1404>
- Cortez, P. A., Veiga, H. M. D. S., & Salvador, A. P. (2019). Impact of personality and junior enterprise to stimulate potential entrepreneurs. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 71(2), 179–192. <https://doi.org/10.36482/1809-5267.ARB2019v71i2p.179-192>
- Daló, L. H. L., & Guidi, M. H. Q. (2021). *A importância da experiência em uma empresa júnior para o desenvolvimento de habilidades do engenheiro mecânico requisitadas pelo mercado de trabalho* (Trabalho de Conclusão de Curso). Universidade Tecnológica Federal do Paraná.
- Denovan, A., Dagnall, N., Dhingra, K., & Grogan, S. (2019). Evaluating the Perceived Stress Scale among UK university students: Implications for stress measurement and management. *Studies in Higher Education*, 44(1), 120–133. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1340445>
- Dias, J. C. R., Silva, W. R., Maroco, J., & Campos, J. A. D. B. (2015). Escala de Estresse Percebido Aplicada a Estudantes Universitárias: Estudo de Validação. *Psychology, Community & Health*, 4(1), 1–13. <https://doi.org/10.23668/PSYCHARCHIVES.2277>
- Eeckhout, J. (2022). *The Profit Paradox: How Thriving Firms Threaten the Future of Work*. Princeton University Press.
- Epskamp, S., Borsboom, D., & Fried, E. I. (2018). Estimating psychological networks and their accuracy: A tutorial paper. *Behavior Research Methods*, 50(1), 195–212. <https://doi.org/10.3758/s13428-017-0862-1>
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G\* Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior research methods*, 41(4), 1149–1160. <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
- Federação das Empresas Juniores do Estado de Minas Gerais (FEJEMG). (2020). *Federação das Empresas Juniores do Estado de Minas Gerais*. Recuperado de <https://fejmg.org.br>
- Ferreira, A. S. M., Loliola, E., & Gondim, S. M. G. (2021). Antecedents of entrepreneurship in the career trajectories of junior enterprises alumni. *Contextus – Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 19, 108–123. <https://doi.org/10.19094/contextus.2021.62492>
- Field, A. (2017). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (5a ed.). Sage.
- Fruchterman, T. M., & Reingold, E. M. (1991). Graph drawing by force-directed placement. *Software: Practice and experience*, 21(11), 1129–1164.
- Golino, H. F., & Epskamp, S. (2017). Exploratory graph analysis: A new approach for estimating the number of dimensions in psychological research. *PLoS One*, 12(6), e0174035. <http://doi.org/10.1371/journal.pone.0174035>
- Gondim, S., & Borges, L. O. (2020). *Significados e sentidos do trabalho do home-office: desafios para a regulação emocional. Orientações técnicas para o trabalho de psicólogos e psicólogas no contexto da crise COVID-19*. Central de Conteúdo da Covid-19 - SBPOT. Recuperado de <https://www.sbpot.org.br/noticias/material-orientacoes-sobre-home-office-textos-do-volume/>
- Gouveia, V. V., Moura, H. M. de, Oliveira, I. C. V. de, Ribeiro, M. G. C., Rezende, A. T., & Brito, T. R. de S. (2018). Emotional Regulation Questionnaire (ERQ): Evidence of Construct Validity and Internal Consistency. *Psico-USF*, 23(3), 461–471. <https://doi.org/10.1590/1413-82712018230306>
- Gross, J. J., & John, O. P. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 348–362. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.2.348>
- Gustems-Carnicer, J., Calderón, C., & Calderón-Garrido, D. (2019). Stress, coping strategies and academic achievement in teacher education students. *European Journal of Teacher Education*, 42(3), 375–390. <https://doi.org/10.1080/02619768.2019.1576629>
- Hirschle, A. L. T., & Gondim, S. M. G. (2019). Medida de Regulação Emocional no Trabalho (RE-Trab): Estrutura e Evidências de Validade. *Psico-USF*, 24, 41–54. <https://doi.org/10.1590/1413-82712019240104>
- Hudek-Knežević, J., Kalebčić Maglica, B., & Krapić, N. (2011). Personality, organizational stress, and attitudes toward work as prospective predictors of professional burnout in hospital nurses. *Croatian Medical Journal*, 52(4), 538–549. <https://doi.org/10.3325/cmj.2011.52.538>
- Jalel, R., Elaoud, A., & Ben Salah, N. (2021). Modeling of soil tillage techniques using Fruchterman-Reingold Algorithm. *International Journal of Environment Science Technology*, 18, 2987–2996. <https://doi.org/10.1007/s13762-020-03044-w>
- John, O., Donahue, E., & Kentle, R. (1991). *The Big Five Inventory-Versions 4a and 5*. Institute of Personality and Social Research, University of California, EUA.
- Jusoh, R., Ziyae, B., Asimiran, S., & Kadir, S. A. (2011). Entrepreneur Training Needs Analysis: Implications on The Entrepreneurial Skills Needed for Successful Entrepreneurs. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 10(1), 143–148. <https://doi.org/10.19030/iber.v10i1.933>
- Kelter, R. (2020). Bayesian alternatives to null hypothesis significance testing in biomedical research: A non-technical introduction to Bayesian inference with JASP. *BMC Medical Research Methodology*, 20(142), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12874-020-00980-6>
- Lima, J., Oliveira, V., & Pessoa, Y. (2022). Empresa júnior, seus desafios e contribuições para a formação profissional: autonarrativa de uma graduanda de psicologia. *Valore*, 7, e-7001. <https://doi.org/10.22408/rev7020221150e-7001>
- Lue, B.-H., Chen, H.-J., Wang, C.-W., Cheng, Y., & Chen, M.-C. (2010). Stress, personal characteristics and burnout among first postgraduate year residents: a nationwide study in Taiwan. *Medical Teacher*, 32(5), 400–407. <https://doi.org/10.3109/01421590903437188>
- Moraes, G. H. S. M., Iizuka, E. S., Rocha, A. K. L., & Diaféria, A. M. (2022). Junior enterprise and entrepreneurial behavior in Brazil. *Innovation & Management Review*, 19(2), 156–172. <https://doi.org/10.1108/INMR-09-2020-0119>
- Pandey, D. L. (2020). Work stress and employee performance: an assessment of impact of work stress. *International Research Journal of Human Resource and Social Sciences*, 7(05), 124–135.
- Pinheiro, T. B., Campolina, C. G. C., & Silva, A. L. (2019). Mulheres universitárias nas empresas juniores: perfil, perspectivas e dilemas na Universidade Federal de Ouro Preto. *RAU/UEG – Revista de Administração da EU*, 10(1), 51–66. Recuperado de [https://www.praxia.ueg.br/index.php/revista\\_administracao/article/view/7775](https://www.praxia.ueg.br/index.php/revista_administracao/article/view/7775)
- Rizzato, S. D. C., & Moran, M. C. (2013). Empreendedorismo e personalidade: O perfil em estudantes brasileiros. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 13(3), 279–291. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v13n3/v13n3a06.pdf>
- Şahin, F., Karadağ, H., & Tuncer, B. (2019). Big five personality traits, entrepreneurial self-efficacy and entrepreneurial intention: A configurational approach. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 25(6), 1188–1211. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-07-2018-0466>
- Sakiris, N., & Berle, D. (2019). A systematic review and meta-analysis of the Unified Protocol as a transdiagnostic emotion regulation-based intervention. *Clinical Psychology Review*, 72, 101751. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2019.101751>
- Schmitt, D. P., Allik, J., McCrae, R. R., & Benet-Martínez, V. (2007). The geographic distribution of Big Five personality traits: Patterns and profiles of human self-description across 56 nations. *Journal of cross-cultural psychology*, 38(2), 173–212. <https://doi.org/10.1177/002202210629729>
- Stabile, H. H. (2013). Turnover: estudo de caso em uma empresa júnior de ciências sociais aplicadas de uma Universidade Pública do Paraná. *Caderno De Administração*, 20(2), 11–22.
- Tasselli, S., Kilduff, M., & Landis, B. (2018). Personality change: Implications for organizational behavior. *Academy of Management Annals*, 12(2), 467–493. <https://doi.org/10.5465/annals.2016.0008>
- Teague, S., Youssef, G. J., Macdonald, J. A., Sciberras, E., Shatte, A., Fuller-Tyszkiewicz, M., ... & Hutchinson, D. (2018). Retention strategies in longitudinal cohort studies: a systematic review and meta-analysis. *BMC Medical Research Methodology*, 18(1), 1–22. <https://doi.org/10.1186/s12874-018-0586-7>
- Velasque, I. (2008). *Empresa Júnior: formação de universitários empreendedores para o mercado de trabalho* (Dissertação de mestrado). Faculdade Val Paraíso.
- Watzek, V., Anselmann, V., & Mulder, R. H. (2019). Team learning and emotions during teamwork: A qualitative study. *Research Papers in Education*, 34(6), 769–789. <https://doi.org/10.1080/02671522.2019.1568525>
- Wei, R., Hu, Y., & Xiong, J. (2019). Effect Size Reporting Practices in Applied Linguistics Research: A Study of One Major Journal. *SAGE Open*, 9(2), 1–11. <https://doi.org/10.1177/2158244019850035>

- World Health Organization. (2020). *Occupational health: Stress at the workplace. Q&A Detail*. Recuperado de <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
- Yang, J., Mao, Y., Niu, Y., Wei, D., Wang, X., & Qiu, J. (2020). Individual differences in neuroticism personality trait in emotion regulation. *Journal of Affective Disorders, 265*, 468–474. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2020.01.086>
- Yusoff, M. S. B., Hadie, S. N. H., & Yasin, M. A. M. (2021). The roles of emotional intelligence, neuroticism, and academic stress on the relationship between psychological distress and burnout in medical students. *BMC medical education, 21*(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12909-021-02733-5>
- Yusoff, M., Nicoloso-SantaBarbara, J., Grey, N. E., Moyer, A., & Lobel, M. (2019). Meta-analytic evaluation of stress reduction interventions for undergraduate and graduate students. *International Journal of Stress Management, 26*(2), 132–145. <https://doi.org/10.1037/str0000099>
- Zamban, M. (2016). *Influência das empresas juniores na formação empreendedora de pós-juniores do estado de Santa Catarina* (Trabalho de conclusão de curso). Universidade Federal da Fronteira Sul.
- Zhang, Y., Zhang, Y., Ng, T. W. H., & Lam, S. S. K. (2019). Promotion- and prevention-focused coping: A meta-analytic examination of regulatory strategies in the work stress process. *Journal of Applied Psychology, 104*(10), 1296–1323. <https://doi.org/10.1037/apl0000404>
- Ziliotto, D. M., & Berti, A. R. (2012). A aprendizagem do aluno inserido em empresa júnior. *Revista Conexão UEPG, 8*(2), 210–217.

## Informações sobre os autores

### **Juliana Laiz de Paula Silva**

E-mail: [juliana\\_laiz99@gmail.com](mailto:juliana_laiz99@gmail.com)

### **Juliana Gabriela Vieira Passos**

E-mail: [julianavieira.gp@gmail.com](mailto:julianavieira.gp@gmail.com)

### **Marina Mendonça de Sousa**

E-mail: [marinamendoncadesousa@gmail.com](mailto:marinamendoncadesousa@gmail.com)

### **Matheus Henrique Caldeira Corradi**

E-mail: [matheus.caldeira.corradi@gmail.com](mailto:matheus.caldeira.corradi@gmail.com)

### **Paulo Felipe Ribeiro Bandeira**

Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF), Fundação Cearense de Apoio ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico (FUNCAP), Bolsa de Produtividade em Pesquisa (BPI-04-2022).

E-mail: [paulo.bandeira@urca.br](mailto:paulo.bandeira@urca.br)

### **Carollina Souza Guilhermino**

E-mail: [carolguilhermino@gmail.com](mailto:carolguilhermino@gmail.com)

### **Tiago Geraldo de Azevedo**

E-mail: [tiagoaz777@gmail.com](mailto:tiagoaz777@gmail.com)

### **Marco Antônio Silva Alvarenga**

Programa de Pós-Graduação em Psicologia (UFSJ) e coordenador do Laboratório de Pesquisa, Ensino e Extensão da Cognição, Cotidiano e Desenvolvimento (CODE.Lapex)

E-mail: [alvarenga@ufsj.edu.br](mailto:alvarenga@ufsj.edu.br)