



**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE – UNESC  
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO  
SOCIOECONÔMICO  
CURSO DE MESTRADO**

**BENEDITO PEREIRA ANDRADE JÚNIOR**

**HABILIDADES E COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS DESENVOLVIDAS  
NAS EMPRESAS JUNIORES EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR**

**SOBRAL  
2024**

BENEDITO PEREIRA ANDRADE JÚNIOR

HABILIDADES E COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS DESENVOLVIDAS  
NAS EMPRESAS JUNIORES EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Socioeconômico.

Orientadora: Profa. Dra. Melissa Watanabe.

SOBRAL  
2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

A553h Andrade Júnior, Benedito Pereira.

Habilidades e competências empreendedoras desenvolvidas nas empresas juniores em instituições de ensino superior / Benedito Pereira Andrade Júnior. - 2024.

73 p. : il.

Dissertação (Mestrado) - Universidade do Extremo Sul Catarinense, Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico, Criciúma, 2024.  
Orientação: Melissa Watanabe.

1. Empresas juniores. 2. Empreendedorismo. 3. Competências essenciais. 4. Aprendizagem organizacional. I. Título.

CDD 23. ed. 658.048

Bibliotecária Eliziane de Lucca Alosilla - CRB 14/1101  
Biblioteca Central Prof. Eurico Back - UNESC


# BENEDITO PEREIRA ANDRADE JÚNIOR

## HABILIDADES E COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS DESENVOLVIDAS NAS EMPRESAS JUNIORES EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR


Esta dissertação foi julgada e aprovada para obtenção do grau de Mestre em Desenvolvimento Socioeconômico no Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico da Universidade do Extremo Sul Catarinense.

Criciúma, 19 de junho de 2024.

### BANCA EXAMINADORA



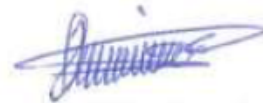
Prof. Dra. Melissa Watanabe  
(Presidente e Orientadora – UNESC)



Prof. Dr. Jaime Dagostim Picolo  
(Coorientador – UNESC)

Documento assinado digitalmente  
**gov.br** CRISTINA KEIKO YAMAGUCHI  
Data: 19/06/2024 17:50:53-0300  
Verifique em <https://validar.it.gov.br>


Prof. Dra. Cristina Keiko Yamaguchi  
(Membra – UNIPLAC)



Prof. Dr. Dimas de Oliveira Estevam  
(Membro – UNESC)

Documento assinado digitalmente  
**gov.br** BENEDITO PEREIRA ANDRADE JUNIOR  
Data: 21/06/2024 15:20:28-0300  
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Benedito Pereira Andrade Júnior  
(Discente)



Prof. Dra. Giovana Ilka Jacinto Salvaro  
Coordenadora Adjunta do PPGDS – UNESC

## **Dedico**

A minha esposa Livia Nara que me apoiou com uma paciência e compreensão que são verdadeiramente notáveis e me deu uma força para continuar avançando, mesmo nos dias mais difíceis.

As minhas amadas filhas, Maria Alice e Maria Eloah. Vocês são a minha inspiração diária, a luz que ilumina os meus caminhos e o motivo pelo qual me esforço incessantemente para alcançar meus objetivos. Que este trabalho possa, de alguma forma, contribuir para um mundo melhor para vocês, e que saibam sempre que são o meu maior orgulho e alegria.

Com todo o meu amor, dedicação e gratidão, este trabalho é para vocês.

## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar, desejo agradecer a Deus, cuja graça e misericórdia foram constantes fontes de inspiração e de força ao longo desta jornada. Sua orientação divina e apoio inabalável foram fundamentais para me manter firme, mesmo nos momentos mais desafiadores.

A minha orientadora, Profa. Dra. Melissa Watanabe, por sua orientação, sua paciência e, principalmente, pelo apoio que sempre me foi concedido. Inclusive sua compreensão em tempos difíceis que passei com a saúde de uma das minhas filhas. Suas contribuições foram inestimáveis e essenciais para o desenvolvimento deste trabalho.

Ao Centro Universitário INTA-UNINTA, à Faculdade 05 de Julho e à UNESC pelo suporte acadêmico e pelas oportunidades de desenvolvimento.

Ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pelo apoio.

Aos meus familiares e amigos, obrigado pelo constante apoio e encorajamento.

A todos que direta e/ou indiretamente me ajudaram na concretização desta pesquisa.

O empreendedorismo é a arma mais poderosa que você pode usar para mudar o mundo.

*Elon Musk*

## LISTA DE SIGLAS

- CHA** - Conhecimento, Habilidade, Atitude.
- CNS** - Conselho Nacional de Saúde.
- EJ** - Empresa Júnior.
- EJs** - Empresas Juniores.
- FEJECE** - Federação de Empresas Juniores do Ceará.
- IBGE** - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.
- IDH** - Índice de Desenvolvimento Humano.
- IES** - Instituição de Ensino Superior.
- MEJ** - Movimento Empresa Júnior
- SEAD** - Semana de Administração.
- SEGET** - Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia.
- TCLE** - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1.</b>	Habilidades empreendedoras que preconizam a competência assimilativa em determinados domínios.....	23
<b>Quadro 2.</b>	Objetivos que uma empresa júnior precisa cumprir.....	27
<b>Quadro 3.</b>	Particularidades Ensino tradicional e aprendizado do empreendedorismo.....	29
<b>Quadro 4.</b>	Sua Instituição de Ensino apoia o movimento das empresas juniores?.....	45
<b>Quadro 5.</b>	Habilidades desenvolvidas na Empresa Junior segundo a percepção dos empresários juniores.....	47
<b>Quadro 6.</b>	Possibilidade de o aluno reconhecer problemas, pensar estrategicamente e exercer o processo de tomada de decisões.....	49
<b>Quadro 7.</b>	Participar de Empresa Júnior torna o aluno mais apto a ingressar no mercado de trabalho.....	53

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1.</b>	Sua Instituição de Ensino apoia o movimento das empresas juniores.....	44
<b>Gráfico 2.</b>	Habilidades desenvolvidas na Empresa Junior segundo a percepção dos empresários juniores.....	46
<b>Gráfico 3.</b>	Possibilidade de o aluno reconhecer problemas, pensar estrategicamente e exercer o processo de tomada de decisões.....	48
<b>Gráfico 4.</b>	A empresa júnior propicia o desenvolvimento da expressão e da comunicação.....	49
<b>Gráfico 5.</b>	A empresa Júnior desenvolve iniciativa, determinação e vontade de aprender nos alunos.....	50
<b>Gráfico 6.</b>	A empresa Júnior contribui com a formação de líderes e o trabalho em equipe.....	51
<b>Gráfico 7.</b>	Participar de Empresa Júnior torna o aluno mais apto a ingressar no mercado de trabalho.....	52
<b>Gráfico 8.</b>	A empresa Júnior contribui com a capacidade de solucionar conflitos.....	54

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1.</b>	Empresas juniores investigadas na pesquisa.....	38
<b>Tabela 2.</b>	Perfil dos alunos egressos pesquisados.....	41

## RESUMO

A dinâmica do mercado contemporâneo exige, cada vez mais, que os profissionais desenvolvam habilidades empreendedoras para enfrentar os desafios que surgem por meio de oportunidades no ambiente de negócios. As Empresas Juniores (EJs), organizações formadas por estudantes universitários sob supervisão acadêmica, têm se destacado como espaços privilegiados para o desenvolvimento de habilidades e de competências empreendedoras. Neste sentido, o presente trabalho visa analisar se os discentes egressos participantes de empresas juniores obtêm habilidades e competências empreendedoras suficiente para melhorar a empregabilidade em Sobral-CE. Serão explorados os principais aspectos teóricos relacionados ao empreendedorismo, destacando-se as habilidades e as competências necessárias para o sucesso no mundo dos negócios. Além disso, apresentou-se um estudo de caso e análises qualitativas que evidenciaram os impactos das experiências nas Empresas Juniores no quanto ao desenvolvimento dessas habilidades e competências, contribuindo para uma compreensão mais profunda do papel dessas organizações no contexto acadêmico e empresarial. Na busca dessas evidências, utilizou-se como metodologia um estudo do tipo qualiquantitativo com 51 (cinquenta e um) egressos de quatro instituições que ficam localizadas no município de Sobral-CE - sendo 2 (duas) públicas e 2 (duas) privadas. Para coleta dos dados, utilizou-se como instrumento de pesquisa um questionário adaptado de 2 (dois) trabalhos; um apresentado no Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia – XII SEGET e outro XII Semana de Administração - SEAD (2021). Esses questionários continham 9 (nove) perguntas comuns, que foram respondidas pelos egressos da amostra por intermédio da Plataforma *Google for Educacion*, *Google Forms*, enviados aos respondentes via *WhatsApp*. Na segunda fase da pesquisa, pela acessibilidade aos respondentes, realizou-se uma análise mais aprofundada de algumas respostas coletadas, por meio de entrevistas, realizadas com 6 (seis) alunos. Em suma, observou-se que os resultados da pesquisa proporcionaram respostas valiosas sobre como as empresas juniores podem influenciar o desenvolvimento de habilidades empreendedoras nos alunos, além de fornecerem informações sobre os benefícios e os desafios enfrentados. Ao compreender melhor esse fenômeno, identificou-se as estratégias e as práticas que potencializem a função das Empresas Juniores na formação de profissionais empreendedores e inovadores.

**Palavras-chave:** Empresa *Juniores*. Habilidades. Competências. Educação Empreendedora.

## ABSTRACT

The dynamics of the contemporary market increasingly require professionals to develop entrepreneurial skills to face the challenges that arise through opportunities in the business environment. Junior Enterprises (JEs), organizations formed by university students under academic supervision, have stood out as privileged spaces for the development of entrepreneurial skills and competencies. In this sense, this study aims to analyze whether graduate students participating in junior enterprises acquire sufficient entrepreneurial skills and competencies to improve their employability in Sobral-CE. The main theoretical aspects related to entrepreneurship will be explored, highlighting the skills and competencies necessary for success in the business world. In addition, a case study and qualitative analyses were presented that highlighted the impacts of experiences in Junior Enterprises on the development of these skills and competencies, contributing to a deeper understanding of the role of these organizations in the academic and business context. In the search for this evidence, a qualitative and quantitative study was used as a methodology with 51 (fifty-one) graduates from four institutions located in the city of Sobral-CE - 2 (two) public and 2 (two) private. To collect the data, a questionnaire adapted from 2 (two) works was used as a research instrument; one presented at the Symposium of Excellence in Management and Technology - XII SEGET and the other at the XII Administration Week - SEAD (2021). These questionnaires contained 9 (nine) common questions, which were answered by the graduates of the sample through the Google for Education Platform, Google Forms, sent to the respondents via WhatsApp. In the second phase of the research, due to accessibility to the respondents, a more in-depth analysis of some responses collected was carried out, through interviews, conducted with 6 (six) students. In short, it was observed that the research results provided valuable answers on how junior companies can influence the development of entrepreneurial skills in students, in addition to providing information on the benefits and challenges faced. By better understanding this phenomenon, strategies and practices were identified that enhance the role of Junior Companies in the training of entrepreneurial and innovative professionals.

**Keywords:** Junior Enterprises. Skills. Skills. Entrepreneurial Education.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	15
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	21
<b>2.1 EMPREENDEDORISMO E COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS</b> ..	21
<b>2.2 DEFININDO EMPRESA JUNIORES</b> .....	26
<b>2.3 GESTÃO DAS EMPRESAS JUNIORES</b> .....	31
<i>2.3.1 Empresas Juniores: Abordagem Educacional e Extensão Universitária</i> .....	31
<b>3 PERCURSO METODOLÓGICO</b> .....	39
<b>3.1 DESENHO DA PESQUISA</b> .....	39
<b>3.2 SUJEITOS DA PESQUISA</b> .....	41
<i>3.2.1 Universo da Pesquisa</i> .....	42
<i>3.2.2 Amostra</i> .....	42
<b>3.3 CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO DE APLICAÇÃO DA PESQUISA</b> .....	42
<b>3.4 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS</b> .....	43
<b>3.5 ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA</b> .....	44
<b>3.6 ANÁLISE DE RISCOS E BENEFÍCIOS</b> .....	45
<b>4 RESULTADOS, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS</b> .....	47
<b>4.1 PERFIL DOS PARTICIPANTES</b> .....	47
<b>4.2 PERCEPÇÃO DOS ALUNOS EGRESSOS EM EMPRESAS JUNIORES     SOBRE HABILIDADES E COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS     DESENVOLVIDAS NAS EMPRESAS JUNIORES EM INSTITUIÇÕES DE     ENSINO SUPERIOR</b> .....	50
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	63
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	66
<b>APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO ALUNOS UNIVERSITÁRIOS E EGRESSOS DAS EMPRESAS JUNIORES</b> .....	70
<b>APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ECLARECIDO (TCLE) - UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC</b> .....	73

## 1 INTRODUÇÃO

---

Desde a década de 1990, o empreendedorismo tem experimentado um aumento significativo de interesse e o seu papel tem sido um foco principal de exploração. O surgimento de novos negócios representou uma oportunidade valiosa para gerar fontes adicionais de rendimento que, não apenas contribuiu para o desenvolvimento socioeconômico, mas também captou o interesse do Governo.

Vários autores contestaram a ideia de que o empreendedorismo consiste em uma característica inata e, em vez disso, reconhecem uma crescente das habilidades e das competências que podem ser desenvolvidas e ensinadas (Dolabela, 2011; 2012).

Observa-se que a compreensão de que o empreendedorismo pode ser cultivado por meio da educação e da prática tem implicações importantes, especialmente, no contexto das Empresas Juniores em Instituições de Ensino Superior (IES). Essas organizações oferecem um ambiente propício para que os estudantes desenvolvam e aprimorem suas habilidades empreendedoras, preparando-os para enfrentar os desafios do mercado de trabalho.

Com o aumento das oportunidades e do interesse no empreendedorismo, é esperado um crescimento tanto na quantidade de empreendedores quanto na pesquisa acadêmica sobre o tema. Tal fato, destaca a importância de explorar e compreender as características e competências empreendedoras, bem como os métodos eficazes de ensino e desenvolvimento dessas habilidades para preparar os futuros líderes empresariais.

No Brasil, há um interesse crescente em incorporar a educação empreendedora nas instituições educacionais, com o objetivo de promover amplamente o empreendedorismo como uma escolha de carreira viável e um meio de promover o progresso social e econômico.

Segundo Charlot (2014, p. 20), as universidades desempenham um papel fundamental na relação do homem com o conhecimento, pois “quando o homem se relaciona com o conhecimento, ele se depara com as múltiplas relações que mantém com o mundo”. Em síntese, considera-se que as universidades têm a responsabilidade de garantir o acesso ao conhecimento gerado ao longo da

história e de proporcionar aos alunos oportunidades de reflexão crítica para que possam ser agentes de mudança nas sociedades em que vivem.

Marques e Moreira (2011) destacam que o empreendedorismo é um caminho viável para entrar no mercado de trabalho e pode servir como um modo alternativo de transição profissional, especialmente para jovens altamente qualificados. Tal fato é concebido como um desafio para as universidades, que devem promover uma mentalidade empreendedora e uma cultura de inovação entre os seus estudantes.

É urgente que o processo de ensino e aprendizagem na universidade tome uma nova configuração, havendo espaço para a aprendizagem dos estudantes de forma ativa, auxiliando a problematizar as informações e a sociedade, construindo respostas para os problemas atuais na busca de se atribuir sentido àquilo que se estuda. Sendo assim, protagonistas na construção do conhecimento e, acima de tudo, em busca de sua cidadania junto com sua identidade profissional. A fim de valorizar o trabalho docente na graduação, assim como de valorização (pelos órgãos avaliativos) da produção científica dos docentes sobre o ensino (Almeida; Pimenta, 2019).

Assim sendo, optar por uma carreira e se preparar para ela, exige que os universitários enfrentem uma variedade de desafios, descobertas e relações sociais que exigem diferentes habilidades. Para isso, os jovens precisam passar por um processo ativo e contínuo de desenvolvimento humanístico, crítico, científico e prático que as Instituições de Ensino Superior (de agora em diante IES) podem facilitar e estimular. Uma das missões destas instituições e dos seus agentes, gestores, professores, técnicos administrativos, não é apenas envolver estes indivíduos na concretização dos seus objetivos profissionais e pessoais, mas sobretudo, dotá-los de meios para qualificar o seu dia a dia.

O tema tem despertado interesse mundial, estendendo-se a sua influência a diversos espaços. Notavelmente, o ambiente universitário testemunhou um aumento nas atividades empreendedoras, particularmente por meio da criação de empresas juniores. Segundo Cunha (2019), empresas juniores são organizadas em formato de sociedade civil e funcionam como organizações sem fins lucrativos com vida útil indefinida. Estas entidades estão vinculadas às IES que oferecem os recursos necessários à sua manutenção.

Alunos de graduação de diversas disciplinas assumem a gestão de empresas juniores, recebendo orientação técnica de professores universitários. Essas empresas são constituídas por meio de acordo formal e operam sob regulamentação específica, com o objetivo de dar aos alunos a oportunidade de aplicar seus conhecimentos teóricos em ambientes reais. Essa oportunidade inestimável permite-lhes adquirir experiência profissional além dos limites das salas de aula e dos projetos de pesquisa. As empresas juniores fornecem serviços de consultoria econômicos para empresas de vários setores (Cunha, 2019).

Segundo Sangaletti e Carvalho (2020), essas empresas oferecem um complemento valioso à educação presencial tradicional. Elas proporcionam aos alunos uma experiência prática no mercado de trabalho, o que aprimora seus conhecimentos técnicos e profissionais, desenvolve suas habilidades, atitudes e competências e estimula o senso de trabalho em equipe e empreendedorismo. Ao conquistar novos espaços e superar obstáculos, os estudantes ganham vantagem competitiva no mercado de trabalho.

Naturalmente, essas associações geridas por estudantes operam dentro de programas de graduação e desenvolvem atividades que giram em torno do fornecimento de produtos ou serviços ao mercado de trabalho. Essas atividades abrangem consultoria, assessoria, planejamento e desenvolvimento de projetos, bem como a pesquisa, tudo sob orientação e supervisão de profissionais ou professores qualificados.

É fundamental sublinhar que as empresas juniores não somente oferecem aos seus associados a oportunidade de aplicar conhecimentos teóricos na sua área de formação profissional, mas também fomentam uma mentalidade empreendedora, melhoram as condições de aprendizagem, reconhecem o valor dos futuros profissionais e fortalecem o desenvolvimento de habilidades e competências empreendedoras dos alunos universitários egressos de empresas juniores.

O ambiente de aprendizagem oferece uma oportunidade para os indivíduos adquirirem o conjunto diversificado de competências e habilidades para ser um empreendedor. De acordo com Dolabela (2011), os empreendedores desenvolvem as suas capacidades enfrentando e resolvendo desafios, aprimorando as suas competências em situações de alta pressão e

envolvendo-se com os seus pares e outros indivíduos. Além disso, conforme destacado por Dolabela (2011), os empreendedores aprendem com os seus próprios erros, aproveitam as oportunidades, envolvem-se em discussões com outros empreendedores e recebem *feedback* valioso dos seus clientes.

Sendo assim, o presente estudo justifica-se à crescente demanda do mercado por profissionais mais qualificados e preparados para as questões empreendedoras, os acadêmicos precisam encontrar diferentes formas de se profissionalizarem antes mesmo de se formarem, por isso as empresas juniores se tornaram uma das alternativas possíveis para oferecer profissionalização e se preparar para empregos no mercado de trabalho.

No atual mercado de trabalho, onde a concorrência é grande, possuir as competências adequadas é essencial tanto para a formação como para a empregabilidade. A importância das habilidades técnicas e interpessoais não pode ser subestimada quando se trata de alcançar o sucesso no âmbito profissional. Além disso, a capacidade de adquirir continuamente novos conhecimentos e ajustar-se em conformidade é igualmente vital.

As competências técnicas, que abrangem os conhecimentos especializados e a formação necessária para exercer uma determinada profissão, são componentes fundamentais da empregabilidade. Essas habilidades variam dependendo do setor e da função - a exemplo da proficiência em programação é essencial para um desenvolvedor de *software*, enquanto um profundo conhecimento dos princípios de contabilidade financeira é necessário para um contador. No ambiente de trabalho atual, é imperativo um forte domínio da tecnologia e da literacia digital devido à forte dependência de ferramentas tecnológicas.

As *soft skills*<sup>1</sup> abrangem qualidades pessoais e habilidades interpessoais que capacitam os indivíduos a colaborarem efetivamente com os outros. A comunicação eficaz, seja por meio da escrita, da fala ou de dicas não-verbais, é indispensável para alcançar o sucesso em qualquer ambiente profissional. Além

---

<sup>1</sup> *Soft skills* são conhecidas como habilidades interpessoais ou comportamentais, referem-se a atributos pessoais que moldam a forma como uma pessoa se relaciona, colabora e comunica com os outros no ambiente de trabalho e na vida cotidiana. Disponível em: <https://exame.com/carreira/guia-de-carreira/soft-skills-o-que-sao-exemplos-e-qual-a-sua-importancia/>. Acesso em: 08 de julho de 2024.

disso, a capacidade de trabalhar bem em equipe e colaborar com os colegas é essencial, pois a maioria dos empregos exige cooperação e esforço coletivo.

A capacidade de adaptação e resolução de problemas é crucial, pois permite que os indivíduos naveguem eficazmente por meio de situações dinâmicas e enfrentem desafios complexos. Além disso, existem várias abordagens que os indivíduos podem empregar para aumentar sua empregabilidade. O envolvimento em treinamento no trabalho e aprendizado contínuo prova ser eficaz na obtenção de experiência prática e na aquisição de novas habilidades.

Além do mais, os programas de educação e formação profissional, como os oferecidos pelas faculdades comunitárias, equipam os indivíduos com os conhecimentos técnicos necessários em indústrias específicas. Para se manterem competitivos no mercado de trabalho, é importante que os indivíduos aprimorem constantemente suas habilidades e competências. Diante deste cenário, surge a seguinte questão de pesquisa: *Quais habilidades as empresas juniores proporcionam aos universitários?*

Espera-se - com a realização deste trabalho - contribuir para esclarecer quais características profissionais os alunos têm mais condições de se desenvolver nos âmbitos *acadêmico, empresarial e profissional*. A fim de compreender quais pontos devem ser mais explorados pelas universidades e pelas empresas juniores para que, ao ingressarem no mercado de trabalho, os discentes estejam mais preparados para as questões profissionais as serem enfrentadas. Neste sentido, compreendemos que esta pesquisa é importante como base e motivação para a academia e para aqueles que desejam se envolver no movimento de empreendedorismo jovem.

Entende-se que o empreendedorismo é uma temática intrinsecamente interdisciplinar, pois transcende as fronteiras tradicionais das áreas do conhecimento. Além de abordar questões de negócios e economia, bem como se entrelaça com campos como psicologia, sociologia, tecnologia, direito e inovação.

O estudo do empreendedorismo requer uma abordagem multifacetada, uma vez que envolve a análise do comportamento humano, a compreensão dos processos de tomada de decisão, o exame das estruturas de mercado, a

consideração de aspectos éticos e legais, bem como a exploração de estratégias de inovação.

Após exposição do presente de pesquisa verificou-se que este contribui para a nossa linha de pesquisa “*Desenvolvimento Socioeconômico Trabalho e Organizações*”, visto que as habilidades e competências empreendedoras tornaram-se cada vez mais importantes no mercado de trabalho atual. Estas competências não são benéficas apenas para os indivíduos, mas também para a sociedade e a economia como um todo. As empresas juniores em instituições de ensino superior surgiram como forma de desenvolver essas habilidades e competências nos alunos.

Nesta dissertação traremos no **Capítulo 1**, a Introdução da pesquisa, ao contemplar à problemática, os objetos da investigação, a Questão norteadora e a Justificativa da relevância do trabalho. No **Capítulo 2**, discute-se sobre os objetivos geral e os específicos da pesquisa. No **Capítulo 3**, apresenta-se a fundamentação teórica, contemplando as temáticas: Empreendedorismo e Competências Empreendedoras; Contextualização da Empresa Juniores no âmbito da gestão, da abordagem educacional e da Extensão Universitária. No **Capítulo 4**, apresenta-se o percurso metodológico da pesquisa. No **Capítulo 5**, serão apresentados os resultados e as discussões dos dados. E por fim, as considerações finais do presente estudo.

Para poder responder à questão de investigação, define-se o objetivo geral e os objetivos específicos de forma a detalhar os passos a serem implementados para alcançar o objetivo geral.

Dito isso, objetivamos analisar se os discentes egressos participantes de empresas juniores obtêm habilidades e competências empreendedoras suficiente para melhorar a empregabilidade em Sobral - CE.

A partir desse objetivo geral, foram definidos os seguintes objetivos específicos: (a) Conhecer as habilidade e competências empreendedoras necessárias para empregabilidade; (b) Identificar como a participação em uma empresa júnior contribui para o desenvolvimento das habilidades e competências empreendedoras; (c) Descrever as habilidades e competências desenvolvidas nos egressos utilizadas na carreira profissional.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

---

Para que seja estudado “o desenvolvimento de competências empreendedoras e habilidades em membros de empresas juniores empresas”, foi necessário estudar as definições de empreendedorismo e Empresa Júnior.

### **2.1 EMPREENDEDORISMO E COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS**

Ser empreendedor é combinar a imaginação com a capacidade de realizar seus sonhos. Portanto, um empreendedor é uma pessoa que cria, transforma, inclusive os hábitos de vida social. Empreendedores criativos são pessoas que assumem riscos, buscam o desconhecido e dão sentido a outras coisas. Para ser criativo, a presença da liderança é importante. Os agentes criativos trabalham com um modelo mental projetado para aprender constantemente em relação ao seu ambiente, aprender com os erros próprios e alheios, aprender com seus acertos, buscar ver o mundo e as coisas com os olhos de um menino e dos outros. Quando adulto, exercite a capacidade de ouvir e enfrentar riscos (Goleman, 2015).

Um empreendedor é alguém que tem o poder de transformar “sujeira e entulho em ouro”. Essa metáfora enfatiza três camadas de significado: (1) o ambiente criativo muda: da sujeira e detritos inúteis jogados pelas pessoas para algo mais valioso; (2) tem um alto valor de mercado; e (3) para obter ouro, os empreendedores podem partir de sujeira e destroços sem valor, ou seja, do zero (Ganefri, 2013). Estes significados descrevem o empreendedor como alguém capaz de perceber oportunidades inusitadas e negligenciadas, e quando essas oportunidades são concretizadas, todo esforço deve ser recompensado com ganho financeiro, não apenas reconhecimento pessoal.

O empreendedorismo pode ser mostrado como uma escolha de carreira bem-sucedida, dando aos empreendedores um alto status social, reconhecendo suas conquistas na mídia e fornecendo educação para auxiliar o empreendedorismo, além de enfatizar o apoio cultural para aumentar a atratividade do empreendedorismo como uma opção de carreira (KOHOUT, 2016).

Neste caso, o empreendedorismo é ilusório o conceito simplista de sucesso o alcança ignorando possíveis infortúnios, é limitado, associando e especificando os empresários da empresa, tal posição por si só não os torna empreendedores.

O empreendedorismo não é somente um componente importante do crescimento econômico e da criação de emprego de subsídio empresarial, nem um simples ato de planejamento, mas um conjunto de comportamentos que conduzem a atitudes motivadoras que permitem aos indivíduos identificarem oportunidades de negócio e produzir novos negócios (Yildirim; Çakir; Askun, 2016).

Ainda, o empreendedorismo consiste numa atitude que prevê os indivíduos identificando pontos fortes e fracos, visando um comportamento proativo para entender o risco e se adaptar à mudança, identificando oportunidades para traduzi-lo em sucesso econômico (Yildirim; Çakir; Askun, 2016).

Deste modo, um conceito mal interpretado é chamado de empreendedor porque alguém é apenas o proprietário de uma empresa, considerando que empreendedorismo não é apenas possuir e manter um negócio, pois trata-se de um conjunto de habilidades pessoais que, em última análise, levam à autoavaliação e percepção de mudança para apoiar continuamente melhoria.

O empreendedorismo proporciona o desenvolvimento de competências pessoais e motivacionais no esforço de criar produtos e serviços com potencial social, pois os empreendedores são estimulados a validar as necessidades dos clientes, além de criar e gerir equipes e criar locais de trabalho (Bellotti *et al.*, 2014). A figura do empreendedor, com percepção pontual mesmo em um ambiente de recursos desconhecidos e escassos, que vê oportunidade nas dificuldades de seus clientes de forma motivadora, ao contrário de outros que superam as dificuldades nesse sistema e apenas vislumbram as dificuldades.

Além disso, o empreendedorismo fornece novos empreendimentos e abordagens para o desenvolvimento de empresas existentes por meio da identificação de oportunidades, inovação e mudança, com foco no desenvolvimento de habilidades e comportamentos empreendedores eficazes (Garcia *et al.*, 2015).

Os empreendedores são considerados os principais provedores de bem-estar social, capazes de identificar diferentes oportunidades que outros não conseguem absorver, pois possuem habilidades que contribuem para o sucesso de seus negócios, mesmo diante de ambientes incertos (Ling; Venesaar, 2015). Portanto, o diferencial tem uma característica dos indivíduos empreendedores é uma visão oportunista, que anseia por oportunidades em meio às dificuldades e não superestima as dificuldades nas oportunidades como fazem os outros indivíduos.

No entanto, iniciar um negócio é repleto de riscos e incertezas, por exemplo, investir em um produto ou serviço não garante um resultado positivo, o que significa que o produto é novo ou inovador e, portanto, possui experiência limitada que pode ser aproveitada (Messersmith; Stuck, 2016). Mesmo diante da hesitação sobre o risco, o empreendedorismo atrai com seus fatores intrínsecos, independência financeira, autorrealização, anseio por riqueza e status social, que determinam seus projetos escolhidos (Chorev; Anderson, 2016).

Diante disso, os empreendedores têm medo de iniciar um negócio, porém, como a incerteza dos outros os impede de iniciar um negócio, o medo é o fator motivador que desperta ideias e leva as empresas a nichos de mercado com menos concorrência.

Além de contribuir para a coesão social, aumento do emprego, recompensas financeiras e satisfação no trabalho, o processo de abertura de um negócio tende a estimular a liberdade criativa, maior autoestima e sensação de controle sobre a própria vida (ODORA, 2015). Ao contrário dos empregos formais, onde existem regras e normas que quando não comprometidas podem limitar e dificultar os funcionários criativos, os empreendedores têm um ambiente propício para a liberdade criativa. No entanto, isto não significa se isentar de responsabilidades, pois, como funcionário, há subordinação. A relação é com o “patrão”, enquanto como empresário, a filiação será com a pessoa que pode até fechar o negócio, o cliente.

A essência do empreendedorismo é a autoconfiança, a confiança nas ideias e a resiliência para criar negócios e que traduz ideias em ação. Começando na educação infantil com o desenvolvimento do caráter e terminando no ensino superior para desenvolver uma cultura empreendedora

que forneça conhecimento, inspire ideias para se tornarem negócios e incentive os alunos a se tornarem empregadores em vez de empregos (Momete, 2015).

Destaca-se que o surgimento de ideias significa que a pessoa possui uma imagem criativa e propensa a intenções empreendedoras. Tal habilidade ajuda a gerar respostas para possíveis questionamentos e proporciona atratividade para o empreendedorismo (Molaei *et al.*, 2014).

Ressalta-se que alguma definição que permeie o empreendedorismo é complementada por aspectos relacionados ao empreendedorismo como: iniciativa para iniciar um novo negócio e paixão pelo trabalho realizado; uso criativo dos recursos existentes para transformar o local de vida econômica e socialmente; aceitação dos riscos e possibilidades inerentes ao fracasso (Dornelas, 2015).

Dadas as referências ao empreendedorismo, fica clara sua relevância econômica e social, principalmente, geração de riqueza e inclusão social. Quanto ao empreendedor individual, ele se caracteriza por um conjunto de competências comportamentais que o diferenciam.

Paiva Júnior *et al.* (2015, p. 2) indicam que “as competências empreendedoras refletem ações eficazes do dirigente de perfil empreendedor”. Ora, com essa afirmação, pode-se perceber uma mescla nos conceitos, bem como uma sobreposição de entendimentos sobre o que diz respeito ao empreendedorismo e às competências empreendedoras.

No processo de contratação de novos empregados (o profissional que o mercado exige), as empresas tendem a valorizar segundo o autor determinadas capacidades: a) trabalhar em equipe; b) comunicação verbal e escrita; c) apresentação de ideias; d) dimensionamento do tempo; e) autonomia para aprender; f) habilidades técnicas.

No entanto as competências empreendedoras são as capacidades e saberes necessários para identificar, avaliar e explorar oportunidades de negócios. Essas habilidades incluem necessidade de realização, orientação para objetivos, busca de informações, tomada de decisão, persuasão e *networking*. As habilidades empreendedoras são importantes não apenas para empreendedores que desejam iniciar seu próprio negócio, mas também para profissionais que desejam se destacar em suas carreiras, pois essas habilidades

permitem que os indivíduos identifiquem oportunidades de crescimento e inovação em seu campo (Odora, 2015).

Ainda segundo Odora (2015) quando transferida para o contexto do empreendedorismo na forma de habilidades empreendedoras, a noção de competência se transforma e uma nova definição emerge. Portanto, alguns autores definem a competência empreendedora adicionando novos componentes aos conceitos de Conhecimento, Habilidades e Atitudes (CHA).

A concentração de competências com enfoque empreendedor, fundamentam no desenvolvimento do conceito de competência empreendedora, sendo um corpo de conhecimento e característica pessoal, com adição de habilidades, qualidades, conjunto de consciências, atitudes, perspectivas, motivações e impulsos, que podem contribuir de forma construtiva para um pensamento ou ação empresarial eficaz (Lautenschlager, 2023). Neste contexto, a competência empreendedora está intrinsecamente correlacionada as características pessoais, que podem ser desenvolvidas em conformidade com o âmbito empresarial.

O conceito se diferencia em novas derivações ao enfatizar as competências no contexto do empreendedorismo, que são específicas dos indivíduos na compreensão das práticas administrativas e no desempenho das tarefas a elas relacionadas (Mamed; Moreira, 2015). O empreendedorismo corresponde, assim, a ações que proporcionem habilidades conceituais, assimilação de ideias para resolução de problemas administrativos, liderança e relacionamento alinhado com os interesses individuais e organizacionais.

**Quadro 1.** Habilidades empreendedoras que preconizam a competência assimilativa em determinados domínios.

Habilidades Empreendedoras	Competência Assimilativa
<b><i>Capacidade conceitual</i></b>	Compreensão, julgamento, análise, decisão de fazer e inovação;
<b><i>Capacidade interpessoal</i></b>	Desenvoltura, negociação, relacionamento e capacidade com assuntos públicos;
<b><i>Capacidade de liderança</i></b>	Planejamento, organização, coordenação, direção e controle;
<b><i>Capacidade empreendedora</i></b>	Assumir riscos, gerenciamento de equipes e reconhecimento de oportunidades.

Fonte: Jiao; Cui, 2009.

Nesse âmbito, a propagação de competências empreendedoras é fundamentada em interações conjuntas entre domínios, com centro em traços comportamentais e relacionais.

O empreendedorismo proporciona aos empreendedores uma ação efetiva devido às características formadas através da personalidade, habilidades e conhecimentos, complementadas pela formação, educação e competência social. Assim, o desenvolvimento das competências empreendedoras é baseado nas relações sociais e na confiança, refletindo em ações que beneficiam as organizações e a sociedade (Souza, 2013).

Embora a capacidade empreendedora seja específica e se manifeste onde é necessária, existem abordagens específicas voltadas para a identificação e desenvolvimento da capacidade individual, conhecidas como modelos.

## **2.2 DEFININDO EMPRESA JUNIORES**

Oliveira (2012) refere à Empresa Júniores (de agora em diante EJs) a partir de três enfoques: (1) Como um espaço refletido para que os alunos pratiquem o que aprenderam em sala de aula; (2) Ambientes que se possa trabalhar problemas reais com os clientes; como uma forma de extensão universitária porque tem a potencial de aproximação das instituições de ensino com a comunidade e, (3) Como uma dimensão social, a partir da transferência de tecnologias básicas, muitas vezes para micro e pequenas empresas.

As EJs são organizações sem fins lucrativos, implementadas e geridas exclusivamente por alunos do ensino superior e que visam a prestação de serviços a *stakeholders* externos. Com isso, essas organizações apoiam experiências de aprender fazendo que possibilitam a consolidação de conhecimentos teóricos, fomentando o espírito empreendedor e potencializando a empregabilidade de seus integrantes (Jade, 2017).

Cunha e Calazans (2011) também ressaltam que as EJs são instituições civis sem fins lucrativos e apartidárias, formadas por estudantes do ensino superior que tem como objetivo promover a melhor experiência de mercado aos alunos por meio de cursos de graduação relevantes para os alunos.

Em termos de diversidade conceitual, a Brasil Júnior, *Federação Nacional das Empresas Juniores do Brasil*, a descreve como uma federação de estudantes matriculados em cursos de graduação, organizados como associações civis cujo objetivo é realizar projetos e serviços que contribuam para o desenvolvimento do país e formar profissionais bem-preparados e dedicados (Brasil Júnior, 2018). Legalmente, a Empresa Júnior (de agora em diante EJ) é classificada como sociedade civil sem fins lucrativos e é regulamentada pela Lei 13.267 de 06 de abril de 2016. O artigo 2º da Lei nº 13.267 estabelece os principais pontos para a definição de EJ.

A partir desses pontos, percebe-se que para se tornar uma EJ, ela deve ser formada por alunos de graduação de faculdades e universidades, cujo objetivo deve ser o cultivo de suas próprias capacidades. Vale acrescentar que a referida lei menciona em seu parágrafo 3º que essas sociedades devem ser dirigidas por alunos de graduação. Tem como propósito contribuir para o desenvolvimento acadêmico e profissional de jovens universitários, disponibilizando serviços ou produtos para o mercado de trabalho.

No Brasil, o órgão supremo do movimento de empreendedorismo jovem é a Brasil Júnior, a Federação Brasileira de Jovens Empresários. Tem como objetivo representar as EJs em todo o território nacional e desenvolver o movimento júnior como agente de educação empresarial e gerador de novos negócios, além de garantir uma cultura de qualidade e padrões estruturais mínimos para as empresas juniores (Brasil Júnior, 2021).

O *Movimento Empresa Júnior* é mais reconhecido em ambientes acadêmicos. No entanto, busca o reconhecimento social e de mercado que possa proporcionar cada vez mais oportunidades. Dessa forma, o Movimento Empresa Júnior (doravante MEJ) contribui para a formação de líderes e para a educação empresarial, ou seja, busca trazer para a sociedade um número cada vez maior de profissionais capacitados e com experiência empresarial (Brasil Júnior, 2021).

O maior movimento de empreendedorismo jovem no Brasil tem dado grandes passos, tornando-se o país com o maior número de jovens empreendedores do mundo. A Brasil Júnior é uma federação de empresas juniores que atualmente representa mais de 426.000 jovens empreendedores de

1.400 organizações em 26 estados e no Distrito Federal do Brasil (Brasil Junior, 2021).

Segundo Moretto Neto (2014), devido a esse rápido crescimento, por impulso de ex-integrantes do movimento, também foram formadas federações nos estados para focar no desenvolvimento efetivo da nova EJS e na continuidade do movimento. Essas entidades estaduais são responsáveis pelo desenvolvimento ordenado do movimento, promovendo a ética e a qualidade nas EJS, e promovendo a integração entre essas empresas, fortalecendo e unificando o movimento das empresas juniores. Um dos pontos fortes da campanha nacional é a facilitação da troca de informações entre os EJs por meio de atividades contínuas promovidas pela Federação.

As empresas juniores surgem para estimular o empreendedorismo entre os jovens universitários, como um ambiente de aprendizagem capaz de interligar o meio empresarial com a universidade e fortalecer a disciplina de ensino, pesquisa e extensão. Gibertini (2020, p. 17) afirma que “complementar a formação teórica dos alunos ministrada pelas instituições de ensino superior com aplicações práticas é o grande desafio das empresas juniores desde a sua criação”. Desse modo, a EJ desempenha um papel vital na divulgação dos seus valores no seio da Universidade, tendo como principal objetivo complementar a formação e desenvolvimento dos alunos.

Segundo Moretto Neto *et al.* (2014), o ensinamento deve ser combinado com a prática e interagir ativamente, enfatizando o fortalecimento da relação entre universidades e empresas, aproveitando ao máximo o potencial de ambas as partes, percebendo vantagens complementares, cultivando talentos e formando profissionais mais bem treinados e qualificados. Essas relações são complementares, pois o ensino teórico ocorre nas escolas, enquanto a ação prática geralmente ocorre nas empresas ou organizações. Assim, as EJs, sincronizadas com a área de estudo, conferem às atividades escolares as características funcionais e operacionais necessárias à aplicação dos conceitos teóricos, aumentando a motivação escolar e o desempenho geral desejável.

As EJs realizam projetos sob a orientação de seus respectivos professores de curso, principalmente prestando serviços de consultoria para pequenas e microempresas. Assim, essas empresas permitem que os futuros administradores desenvolvam uma visão global e inicial das operações

empresariais, o que não é possível em grandes empresas devido à sua alta complexidade (Moretto Neto et al., 2014).

Segundo Brasil Junior (2018), o objetivo das empresas juniores é desenvolver a competência profissional dos alunos por meio da experiência empresarial, realizando projetos e serviços na área de atuação de curso de graduação relacionados a empresas juniores; para micro e pequenas empresas, terceiro setor ou indivíduos. Projetos e/ou serviços que se desenvolvem na comunidade, estimulam o empreendedorismo entre seus membros. A EJ surge como um agente, capacitando os alunos a conciliarem a informação teórica com a prática e a gestão empresarial, proporcionando uma experiência do mundo real da gestão de uma empresa.

Portanto, a necessidade de aplicar conhecimentos exige que os empreendedores juniores desenvolvam habilidades e competências e, acima de tudo, motivação, criatividade e iniciativa. Dessa forma, os empreendedores juniores podem prestar serviços à sociedade civil, micro e pequenas empresas por meio de projetos ou oferta de produtos, sempre vinculando tais serviços à sua área de formação. Também poderão realizar atividades complementares em ambiente acadêmico, como eventos, oficinas e cursos voltados para toda a comunidade.

Em geral, as principais atividades desenvolvidas pelas EJs concentram-se em projetos e consultorias, orientadas por mentores qualificados. Nesse sentido, as disciplinas são valorizadas tanto pelo mercado de trabalho quanto pelas comunidades em que estão inseridas, contribuindo positivamente para o fortalecimento das instituições de ensino superior.

Freitas e Odelius (2018) asseguram que a principal vantagem das empresas juniores é que podem facilmente estabelecer parcerias, uma vez que não necessitam de procedimentos burocráticos para prestar serviços por meio de IES, uma vez que estão legalmente constituídas e têm autonomia própria.

Moretto Neto *et al.* (2014) apontaram que as EJs prestam serviços principalmente para micro, pequenas e médias empresas, pois essas empresas geralmente não possuem recursos para contratar serviços de consultoria de grandes empresas, e por fim escolhem preços de EJ para prestar serviços de

forma viável maneiras. As atividades com essas empresas focam em melhorias tecnológicas que reduzam as taxas de falhas.

Entretanto, Moretto Neto *et al.* (2014) esclareceram que ao assessorar micro, pequenas e médias empresas, é de suma importância que os alunos tenham a oportunidade de desenvolver uma visão global sobre as operações empresariais, o que não é possível em grandes empresas devido a sua alta complexidade.

Vale ressaltar que estas instituições podem ser encaradas como potenciadoras de parcerias, fortalecendo as relações entre professores e alunos, bem como entre as instituições de ensino superior e a sociedade em geral. Refletindo sobre essas afirmações, cabe ressaltar que uma EJ pode ser considerada como um laboratório no qual são realizadas atividades e ganha-se experiência. Além disso, fortalecem os laços entre a universidade e a comunidade e ajudam a capacitar os alunos para o engajamento com questões profissionais e sociais.

#### **Quadro 2.** Objetivos que uma Empresa Júnior precisa cumprir.

- Proporcionar aos alunos uma aplicação prática de conhecimentos teóricos relevantes para uma área específica da formação profissional;
- Aumentar o espírito crítico, analítico e empreendedor dos alunos.
- Fortalecimento das relações corporativo-institucionais;
- Facilitar a entrada no mercado de futuros profissionais, dando-lhes acesso direto ao mercado de trabalho;
- Colaborar com a sociedade por meio da prestação de serviços, em especial trabalho acessível e de qualidade para micro, pequenos e médios empresários.

**Fonte:** Brasil Júnior (2013).

O principal objetivo das EJs consiste em desenvolver o acadêmico, complementando tanto os conhecimentos teóricos da sua área de formação como os conhecimentos pessoais e profissionais. Deste modo, Moretto Neto (2014, p. 11-12) corrobora ao dizer que:

[...] Empresa Júnior como espaço de organização do aprendizado e consolidação dos conhecimentos apreendidos no meio acadêmico, no mundo do trabalho e na formação profissional.

O maior desafio do MEJ consiste em desenvolver e complementar a formação acadêmica teórica com vivência em empresas juniores e experiência de vida. Neste sentido, o MEJ desempenha um importante papel social na formação de jovens acadêmicos por meio de exercícios profissionalmente “experimentais” e da gestão de microempresas em que os acadêmicos desenvolvem as suas capacidades pessoais, habilidades e profissionalismo, tornando-o mais capaz de ser um profissional de sucesso (Cunha, 2009).

## **2.3 GESTÃO DAS EMPRESAS JUNIORES**

Para entender melhor quais as contribuições das EJs, é indispensável discutir características de sua gestão, como as relações que estabelecem com formação educacional e empreendedores. Ressalta-se que a finalidade das EJs consiste em desenvolver as competências acadêmicas, profissionais e pessoais de seus integrantes. Quando se trata de sua finalidade própria, está relacionada ao processo educacional, prática e ensino do empreendedorismo.

Destaca-se que as EJs são colaborativas de outras formas, mas, para esta pesquisa, apresentamos sua relação com os métodos educacionais, a extensão universitária e o desenvolvimento do conceito de empreendedorismo.

### *2.3.1 Empresas Juniores: Abordagem Educacional e Extensão Universitária*

Dolabela (2011), afirma que as mudanças causadas pelo processo de globalização econômica e revolução tecnológica, os crescentes vínculos patrimoniais e a interdependência da indústria e dos mercados financeiros levam a uma típica crise de emprego.

Dessa maneira, a terceirização, a flexibilidade e a colaboração nos processos produtivos são ampliadas no mercado de trabalho, assim como resultado, as condições de trabalho e a economia mudaram, criando desafios para a educação. A partir dessa elaboração, parece necessário propor e inspirar

novas orientações pedagógicas baseadas na formação de indivíduos conscientes de suas habilidades para enfrentar essa nova realidade.

Nesse contexto, autores como Dolabela (2011) e Dornelas (2015) discutem a implementação da educação para o empreendedorismo. Os autores afirmam que para o empreendedorismo, a educação visa formar sujeitos conscientes de suas próprias competências, habilidades, fragilidades e capazes de enfrentar e criar meios para garantir sua sobrevivência.

Além do mais, desempenha um papel importante na mudança dos aspectos físicos, culturais e sociais dos indivíduos, despertando suas habilidades e desenvolvendo a capacidade de trabalhar juntos por um mundo melhor. Assim, pode ser utilizada como ferramenta para despertar cidadãos autônomos, críticos e transformadores que procuram criar qualidade de vida para todos. Dito isto, alguns autores defendem a necessidade da educação tradicional, principalmente para formar a mão de obra para atuar no mercado de trabalho, ao invés de incentivá-la.

Segundo Neto *et al.* (2014, p.19), “a educação brasileira insiste na formação unilateral que capacita indivíduos em campos técnicos e atrofia em dimensões criativas e comportamentos irrefletidos”. Além disso, o mesmo autor afirma que é incipiente, senão inexistente, o conceito de empreendedor como indivíduo que visa a autossustentabilidade e utiliza suas habilidades para se desenvolver profissionalmente.

Dolabela (2011) sumariza no quadro 7 (sete) as particularidades do ensino tradicional são opostas às adotadas para o desenvolvimento empreendedor.

**Quadro 3.** Particularidades do ensino tradicional e aprendizado do empreendedorismo

Convencional	Empreendedor
Ênfase no conteúdo; visto como meta.	Ênfase no processo; aprender a aprender.
Conduzido e dominado pelo instrutor.	Apropriação do aprendizado pelo participante.

O instrutor repassa o conhecimento.	O instrutor como facilitador e educando; participantes geram conhecimento.
Aquisição de informações “corretas” de uma vez por todas.	O que se sabe pode mudar.
Currículo e sessões fortemente programados.	Sessões flexíveis e voltadas as necessidades.
Objetivos do ensino impostos.	Objetivos do aprendizado negociados.
Prioridade para o desempenho.	Prioridade para a autoimagem geradora do desempenho.
Rejeição ao desenvolvimento de conjecturas e pensamento divergente.	Conjecturas e pensamento divergente vistos como parte do processo criativo.
Ênfase no pensamento analítico e linear; parte esquerda do cérebro.	Envolvimento de todo o cérebro; aumento da racionalidade do lado esquerdo do cérebro por estratégias holísticas, não lineares; ênfase na confluência e fusão dos dois processos
Conhecimento teórico e abstrato.	Conhecimento teórico amplamente complementado por experimentos na sala de aula e fora dela.
Resistência à influência da comunidade.	Encorajamento à influência da comunidade.
Ênfase no mundo exterior; experiência interior considerada imprópria ao ambiente escolar.	Experiência interior é contexto para o aprendizado; sentimentos incorporados à ação.
Educação encarada como necessidade social durante certo período, para firmar habilidades mínimas para um determinado papel.	Educação vista como um processo que dura toda a vida, relacionado apenas tangencialmente com a escola.
Erros não aceitos.	Erros como fonte de conhecimento.
O conhecimento é o elo entre o aluno e o professor.	Relacionamento humano entre professores e alunos é de fundamental importância.

**Fonte:** Dolabella (2011).

Defronte da necessidade de criar uma cultura propícia à disseminação do empreendedorismo, valores que priorizem a cidadania, a ética, a geração e a distribuição de riqueza, as empresas juniores tornam-se uma alternativa relacionada à reorientação da educação no Brasil e ao desenvolvimento dessas disciplinas.

Vale ressaltar que o mercado de trabalho valoriza, cada vez mais, talentos que saibam trabalhar em equipe, sejam independentes, saibam lidar

com o novo e com as incertezas, sejam bons em criatividade, em inovação e capazes de inovar e criar riqueza.

Nesse sentido, a empresa júnior promove uma proximidade da academia com o mercado de trabalho, tendo um papel importante na formação universitária. O contato dos empresários juniores com o mercado é um fator motivacional e mesmo tendo algumas limitações, essa aproximação pode ser considerada uma importante iniciativa de consolidar o meio acadêmico e profissional.

Convém relacionar as empresas juniores no contexto da extensão universitária, considerando uma finalidade à sua própria concepção. Previamente, reconhece os aspectos de ensino por meio da atuação de professores habilitados no planejamento, direcionamento e execução das atividades das empresas juniores e a pesquisa, na busca pelo conhecimento, por informações e na elaboração de projetos.

Oliveira (2012) considera a empresa júnior como um espaço não apenas de prestação de serviços e qualificação profissional, mas de extensão, dialogando com a comunidade por meio de sua produção e participação social. As universidades são espaços de formação e qualificação, com objetivo de gerar e difundir conhecimentos.

Matos (2012) aponta que existem 3 (três) formas clássicas de atingir os objetivos do ensino, a formação de profissionais nas mais diversas áreas do conhecimento, a pesquisa, o desenvolvimento e expansão de áreas específicas e formas mais flexíveis de comunicação entre a sociedade e a academia.

Dito isso, o artigo 207 da Constituição Federal articula o princípio de que ensino, pesquisa e extensão são indissociáveis, e esse entendimento está vinculado à razão de ser “universidade” no Plano Nacional de Educação. Os significados dessa trindade são indissociáveis e são considerados os meios pelos quais a universidade realiza suas atividades institucionais. Pelas suas características, as empresas juniores podem ser consideradas veículos de expansão universitária.

O autor supracitado destaca que essas associações têm duas missões básicas: primeiro, servem como ferramentas flexíveis de comunicação com a sociedade, transmitindo conhecimentos básicos e, segundo, posicionam-se

como importantes canais de disseminação de conhecimento extracurricular para estudantes universitários, desde o desenvolvimento projetos ou participando de suas estruturas (Matos, 2012).

A EJ pode ser vista como um espaço onde os universitários podem desenvolver suas atividades não apenas em consultoria e desenvolvimento de projetos, mas também nas mais diversas formas de extensão universitária. Nessa direção, a universidade se expande em diálogo com as atividades de pesquisa e ensino, tornando-se um espaço de formação e troca entre a universidade e sua comunidade. NesTe contexto, Nogueira (2013) refere-se à extensão universitária devolvendo e elucidando saberes que devem ser (re)construídos, testados e retroalimentados permanentemente a partir do confronto com situações concretas.

Diante do exposto, as empresas juniores podem ser perfeitamente definidas como as ferramentas de extensão das universidades, pois vinculam o conhecimento às comunidades em que estão inseridas, por meio da execução de projetos, a partir do momento em que se tornam o elo de comunicação entre as universidades e sociedade.

Klossowski *et al.* (2016, p. 2) enfatizam que “as ações de pesquisa e extensão devem ser entendidas como meios para cumprir seu papel social e aproximar a universidade da sociedade”. O benefício proporcionado por esta ferramenta de promoção universitária independente da instituição de ensino é considerado principalmente para a transferência de conhecimento. Assim, as EJs têm dois modos de transferência de conhecimento.

O primeiro modo diz respeito à experiência prática que seus integrantes adquirem ao iniciarem sua relação com o mercado de trabalho. Neste momento, eles saem da sala de aula, atendem clientes, realizam serviços e, claro, exigem maturidade profissional. Vale lembrar que as empresas juniores, por sua natureza jurídica de sociedade civil sem fins lucrativos, não remuneram seus associados e possuem custos fixos que os obrigam a buscar renda para se sustentar. Outra forma refere-se ao momento em que o empreendedor júnior adquire aprendizado durante o desenvolvimento do projeto, que deve ser entendido como o momento que mais efetivamente cumpre o propósito de existência da EJ (Matos, 2012).

Ademais, o mesmo autor conclui que a eficiência da empresa júnior enquanto canal de transferência de conhecimento poderá ser considerada satisfatória sob duas condicionais: Se a empresa júnior conseguir devolver em forma de benefícios os custos que a instituição de ensino acarreta ao apoiá-la, e se ficar demonstrado que não existe nenhuma outra forma mais eficiente de oferecer a complementação acadêmica que a empresa júnior fornece. A começar do que uma instituição de ensino decide apoiar uma empresa júnior, ela paga por isso, que pode ser o espaço físico cedido, luz, água e insumos.

Para Nogueira (2013), esses custos podem ser denominados de “custos de oportunidade econômica”. Por outro lado, o desempenho dos alunos em EJs é altamente eficaz na presença de *feedback* de aprendizagem. Dito isto, quando o aluno renuncia a seu tempo para se dedicar a alguma atividade da EJ, seja direta ou indiretamente, o trabalho certamente traz algum aprendizado recompensador. Isso vale para os instrutores. Isso é chamado de “custo de oportunidade”.

Consequentemente, Dornelas (2015) considera impossível derivar um coeficiente para avaliar se os benefícios da transferência ou criação de conhecimento superam a oportunidade ou os custos econômicos para empresas juniores. Pode-se considerar que o trabalho desenvolvido pela EJ atende efetivamente aos seus objetivos e é academicamente complementar.

Nessa análise, Matos (2012) aponta que os estágios curriculares não substituem os benefícios de aprendizagem que as empresas juniores podem proporcionar. Os autores explicam que, quando um aluno estagia em qualquer empresa, não há dúvida de que os benefícios obtidos com o relacionamento são: experiência profissional, conhecimento da empresa e de sua hierarquia e a chance de ser contratado como empregado. Porém, além da experiência profissional, as empresas juniores também podem proporcionar outras formas de benefícios, como desenvolvimento de competências, responsabilidade, liderança, criatividade etc.

Em relação ao arcabouço educacional, outro aspecto que pode ser analisado é o ambiente em que a empresa júnior se desenvolve, seja ela uma universidade pública ou privada.

Historicamente, o surgimento de empresas juniores tem ocorrido em ambos os ambientes e, para Dornelas (2015), essa diferença tem implicações na formação dos alunos. No entanto, os autores concluem que é difícil dar uma resposta sobre os efeitos pedagógicos da participação em empresas primárias. Portanto, pode-se dizer apenas que as empresas juniores estão mais representadas nas universidades públicas. Para o curso de vinculação de EJ, parece que o ramo da área técnica é diferente do conceito de humanas, podendo-se considerar que cada EJ tem um perfil próprio e vai gerar experiências diferenciadas entre seus integrantes.

Em relação à motivação dos alunos para irem às empresas juniores buscar experiência, Mendes et al. al, (2016) atribuiu à necessidade de inserção no mercado de trabalho. Segundo o mesmo autor, há um novo perfil de oportunidades para os alunos, com foco cada vez maior na inserção em um ambiente empresarial/profissional, e as empresas juniores assumindo o papel de incentivar os alunos a atuarem no mercado de trabalho.

Nogueira (2013) argumenta que muitos estudantes procuram empresas juniores em busca de fórmulas prontas. É neste ponto que muitas pessoas podem desanimar ou desistir diante de qualquer dificuldade. Por isso, é importante estimular o empreendedorismo, a liderança, a criatividade e a iniciativa para potencializar a vitalidade das empresas juniores.

No entanto, não há garantia de que os alunos desenvolverão imediatamente habilidades empreendedoras, até porque não existe um manual de como atuar e se desenvolver em empresas juniores e esses alunos ainda não têm experiência extracurricular.

Nesse sentido, a atuação das empresas juniores deve contemplar mecanismos que motivem e estimulem seus integrantes, procurando proporcionar-lhes segurança, autonomia e oportunidades para que encontrem um ambiente propício à descoberta e desenvolvimento de suas competências empreendedoras.

Existem várias razões para incentivar a criação de empresas juniores no nível institucional. Pode-se dizer: aproximar a academia do mercado de trabalho, desenvolver jovens universitários e promover o desenvolvimento técnico e interpessoal desses jovens; desenvolver habilidades de gestão e apresentação,

inspirar liderança, empreendedorismo e iniciativa; integrar conteúdos teóricos à prática; servir de elo entre a sociedade e a academia; complementar a missão das instituições de ensino superior; gerar benefícios para o ambiente em que atuam; promover a universidade; praticar a responsabilidade social e corporativa e o voluntariado (Mendes *et al.*, 2016).

### **3 PERCURSO METODOLÓGICO**

---

O presente capítulo descreve o delineamento metodológico norteador da pesquisa da presente dissertação. Nele foi detalhada a natureza da pesquisa, tipologia, as técnicas de coleta e análise de dados, bem como a descrição dos participantes da pesquisa.

#### **3.1 DESENHO DA PESQUISA**

O presente estudo avalia o efeito do empreendedorismo e da participação em EJs nas atitudes empreendedoras e nas intenções dos estudantes do ensino superior. Em relação à natureza, trata-se de um estudo do tipo quali-quantitativo, cujo objetivo consiste em alcançar a credibilidade de um contexto em que há a influência de fatores múltiplos externos e internos.

Desta forma, esse tipo de metodologia garante maior profundidade no estudo (Zanette, 2017). O estudo quantitativo segundo Gil (2019), tem como objetivo coletar informações de um grupo representativo de respondentes acerca do problema, que é o objeto de estudo.

Com relação a abordagem do problema proposto, a pesquisa caracteriza-se como qualitativa, a abordagem qualitativa é construída de modo diferente por cada pessoa - nela, o pesquisador deve interagir com o objeto e sujeito pesquisado, a fim de dar vozes a eles para construir uma teia de significados (Cheuke; Lima, 2012). O pressuposto que fundamenta essa situação é de que “a realidade pode ser vista por diferentes perspectivas, não havendo uma única que pode ser a mais verdadeira” (Ludke; André, 2010, p.20).

Quanto ao objetivo, nossa pesquisa é uma estatística descritiva. Logo, a Estatística Descritiva se preocupa com a organização, apresentação e sintetização de dados. Utilizam gráficos, tabelas e medidas descritivas como ferramentas. Utilizada na etapa inicial da análise, destinada a obter informações que indicam possíveis modelos a serem utilizados numa fase final que seria a chamada inferência estatística.

Variáveis qualitativas são aquelas em que a variável assume “valores” em categorias, classes ou rótulos. São, portanto, por natureza, dados não numéricos. Apesar de ser considerada de baixo nível de mensuração, do ponto de vista da aplicação de instrumental estatístico, a variável qualitativa oferece um vasto espectro de aplicação nas ciências sociais e do comportamento.

Além disso, variáveis qualitativas denotam características individuais das unidades sob análise, tais como sexo, estado civil, naturalidade, raça, grau de instrução, dentre outras, permitindo estratificar as unidades para serem analisadas de acordo com outras variáveis.

Como instrumento de pesquisa adotou-se o questionário e este foi adaptado de dois trabalhos um apresentado no Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia - XII SEGET e outro XII Semana de Administração - SEAD 2021.

De acordo com Severino (2007, p. 125) o questionário é um agrupamento de questões, metodologicamente vinculadas que se designam a levantar opiniões escritas por parte dos indivíduos pesquisados com vista a entender a informação dos mesmos sobre os conteúdos ou assuntos em investigação.

Logo após, o questionário com perguntas essenciais com objetivo de analisar a compreensão dos professores sobre o tema em questão. No caso da presente pesquisa os questionários aplicados foram de natureza fechada, para mensurar os resultados de acordo com as respostas dos sujeitos da pesquisa.

A vantagem de aplicar o questionário é que este pode buscar resposta a diversos aspectos da realidade. As perguntas, assim, tiveram, segundo ensina Gil (2019), conteúdo sobre fatos, atitudes, comportamentos, sentimentos, padrões de ação, comportamento presente ou passado, entre outros.

Na primeira fase, foi confeccionado um questionário o qual foi respondido por egressos de EJs, contendo nove (09) perguntas comuns, que foram respondidas pelos egressos da amostra por intermédio da Plataforma *Google for education*, *Google forms*, enviados aos respondentes via *WhatsApp*.

O *Google Forms* é um aplicativo de gerenciamento de pesquisas lançado pelo Google. Os usuários podem usar o *Google Forms* para pesquisar e coletar informações sobre outras pessoas e também podem ser usados para questionários e formulários de registro. As informações coletadas e os resultados

do questionário foram transmitidos automaticamente. Além disso, o *Google Forms* também possui recursos de colaboração e compartilhamento para vários usuários.

Na segunda fase da pesquisa, por acessibilidade aos respondentes foi realizado um aprofundamento em algumas respostas citadas pelos pesquisados por meio de entrevistas com seis alunos. O objetivo dessas entrevistas foi entender melhor a percepção dos alunos em relação às habilidades e competências empreendedoras que eles desenvolveram por meio de suas experiências nas EJs em IEs.

Durante essas entrevistas, os alunos foram questionados sobre questões relacionadas ao seu envolvimento com as empresas juniores, tais como:

(1) Sua Instituição de Ensino apoia o movimento das empresas juniores?

(2) Habilidades desenvolvidas na Empresa Júnior segundo a percepção dos empresários juniores.

(3) A empresa júnior possibilita ao aluno reconhecer problemas, pensar estrategicamente e exercer o processo de tomada de decisões?

(4) Participar de Empresa Júnior torna o aluno mais apto a ingressar no mercado de trabalho?

Essas entrevistas proporcionaram respostas valiosas sobre como as EJs podem influenciar o desenvolvimento de habilidades empreendedoras nos alunos, além de fornecer informações sobre os benefícios e desafios dessa experiência. Essas descobertas podem ser úteis para instituições de ensino superior que desejam fortalecer seus programas de empreendedorismo e inovação.

### **3.2 SUJEITOS DA PESQUISA**

O *corpus* da pesquisa foi constituído das respostas objetivas de 51 (cinquenta e um) alunos egressos de EJs do município de Sobral-Ceará. Investigou-se como a participação em EJs contribuiu para o desenvolvimento de

competências empreendedoras e habilidades, e como essas habilidades podem impactar em sua empregabilidade.

Em seguida foram selecionados 6 (seis) alunos para responderem qualitativamente 4 (quatro) perguntas para aprofundamento das respostas quantitativas.

### *3.2.1 Universo da Pesquisa*

De acordo com Marconi e Lakatos (2012) o universo da pesquisa é o conjunto de seres animados ou inanimados que representam pelo menos uma característica em comum. No caso desse estudo, trata-se de elementos cujas características comuns são a participação de alunos egressos de empresas juniores que estão localizadas no município de Sobral-Ceará.

### *3.2.2 Amostra*

Para Lakatos e Marconi (2012) a amostra será uma porção ou parcela convenientemente selecionada do universo da pesquisa, ou seja, é um subconjunto do universo.

## **3.3 CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO DE APLICAÇÃO DA PESQUISA**

**Figura 1.** Imagem de Sobral-Ce



**Fonte:** Autoria própria (2024)

O município de Sobral limita-se ao Norte com os municípios de Meruoca, Massapê e Santana do Acaraú, ao Sul com Santa Quitéria, Groaíras e Cariré e a Leste com os municípios Miraíma, Irauçuba e Canindé e a Oeste com Coreaú, Mucambo e Alcântaras, tem uma extensão de 2.122,98km<sup>2</sup> e dista 235km de Fortaleza. O município possui 12 (doze) distritos que são Aprazível, Bonfim, Caioca, Caracará, Jaibaras, Jordão, Rafael Arruda, Patos, Patriarca, São Jose do Torto, Taperuaba, Aracatiaçu.

A população total do município é de 197.613 habitantes, de acordo com a última estimativa do IBGE. Sua área é de 2 122,989 km<sup>2</sup> representando 1.426% do estado e 0.1426% de toda região. O Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) municipal é de 0,714, segundo o IBGE.

O Ceará possui segundo a Federação das Empresas Juniores do Ceará (FEJECE), 99 (noventa e nove) EJs.

**Tabela 1.** Empresas juniores investigadas na pesquisa.

<b>NOME DA UNIVERSIDADE</b>	<b>EMPRESAS ASSOCIADAS</b>	<b>EMPRESAS FEDERADAS</b>
UNIVERSIDADE ESTADUAL VALE DO ACARAÚ – UVA	03	02
CENTRO UNIVERSITÁRIO INTA - UNINTA	01	01
FACULDADE LUCIANO FEIJÃO – FLF	01	01
UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ	01	01
<b>TOTAL</b>	<b>06</b>	<b>05</b>

Fonte: Autoria própria (2024)

No entanto, no município de Sobral-Ceará cenário de nossa pesquisa investigaremos quatro universidades as quais formam 11 (onze) empresas, conforme tabela acima.

### **3.4 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS**

Como já citado o instrumento utilizado na pesquisa foi aplicado por intermédio de um questionário com 9 (nove) questões (fechadas e abertas) as

quais buscam responder sobre a percepção dos alunos egressos em EJs, suas habilidades e competências empreendedoras desenvolvidas (APÊNDICE A).

Considera-se a forma mais adequada para a presente investigação uma vez que, conforme destaca Gil (2019, p.123), “nas questões fechadas, pede-se aos respondentes para que eles escolham uma alternativa dentre as que são apresentadas numa lista”.

Na primeira parte do questionário, os dados sobre o perfil dos pesquisados, que foi utilizado para traçar o perfil dos alunos universitários e egressos de empresas juniores envolvidos na pesquisa. Na segunda parte, traz-se questões relativas à pesquisa. Os dados coletados por meio deste questionário foram organizados através de gráficos, tabelas e quadros para termos uma melhor compreensão deles.

### **3.5 ASPECTOS ÉTICOS DA PESQUISA**

A pesquisa obedeceu à resolução 466/12 do Conselho Nacional de Saúde (CNS), que trata de pesquisa envolvendo seres humanos. Considerando o respeito pela dignidade humana e pela especial proteção devida aos participantes das pesquisas científicas envolvendo seres humanos.

Todas as informações necessárias para esclarecimento do participante sobre a pesquisa estão presentes no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice B) que foram devidamente assinados por todos os pesquisados de forma espontânea e voluntária.

O TCLE explicitou a preservação da identidade, os riscos e a possibilidade de desistência a qualquer momento do estudo, incorporando sob a ótica do indivíduo e das coletividades referenciais da bioética, a saber: autonomia, não maleficência, beneficência, justiça e equidade, e assegura os direitos e deveres aos participantes da pesquisa, à comunidade científica e ao Estado (Cezar, Oliveira, Estigarribia, 2016).

### 3.6 ANÁLISE DE RISCOS E BENEFÍCIOS

Define-se que a exposição dos participantes foi de risco mínimo, uma vez que não foi realizada qualquer intervenção ou modificação intencional nas variáveis fisiológicas dos indivíduos. Desse modo, a pesquisa não apresentou qualquer risco de ordem física para os participantes. Também não ocasionou desconforto psicológico, uma vez que foi proposta uma reflexão sobre seu cotidiano de trabalho.

Como isso não ocorreu, o pesquisador não foi comunicado e não tomou os devidos encaminhamentos para assistência imediata, através dos serviços que oferecem este tipo de suporte, sem ônus ao participante. Observou-se, ainda, que mesmo depois de ter manifestado sua concordância quanto a participação na pesquisa, os participantes tiveram o direito de pleitear reparação por danos que apresentem nexos causais com sua pesquisa.

Além dos riscos e benefícios relacionados com a participação na pesquisa, riscos próprios do ambiente virtual e dos meios eletrônicos puderam estar presentes. Em relação a estes, ainda que todas as medidas de segurança possíveis sejam adotadas pelo pesquisador, há limitações para se assegurar a total e irrestrita confidencialidade. Caso alguma violação nos dados venha a acontecer, os participantes serão imediatamente informados e medidas cabíveis serão adotadas.

- O convite à participação na pesquisa em ambiente virtual, foi feito com a utilização recursos que impeçam a identificação dos convidados e a visualização dos seus dados de contato (e-mail).
- O convite individual à participação enviado por e-mail foi enviado na forma de lista oculta.
- O convite individual à participação esclareceu ao candidato a participante de pesquisa, que antes de responder às perguntas do pesquisador, disponibilizadas em ambiente não presencial ou virtual (questionário), foi apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE (APÊNDICE B) para a sua anuência.
- O pesquisador enfatizou no convite a importância do(a) participante da pesquisa, guardar seus arquivos uma cópia do documento eletrônico.

- Foi assegurado ao participante de pesquisa o direito de não responder qualquer questão, sem necessidade de explicação ou justificativa para tal, podendo também se retirar da pesquisa a qualquer momento.
- Não houve perguntas obrigatórias a serem respondidas.
- Em relação aos benefícios, a pesquisa possibilitou a analisar se os discentes egressos participantes de empresas juniores obtêm habilidades e competências empreendedoras suficiente para melhorar a empregabilidade em Sobral - CE.

## 4 RESULTADOS, ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Após coleta e catalogação dos dados obtidos, os resultados foram organizados em gráficos, tabelas e quadros para melhor visualização do leitor.

Para cada segmento participante as perguntas foram relacionadas as habilidades e competências empreendedoras desenvolvidas nas empresas juniores em instituições de ensino superior.

### 4.1 PERFIL DOS PARTICIPANTES

É importante verificar o perfil dos participantes para que se possa conhecer a amostra estudada. Primeiramente, apresentaremos o perfil dos alunos egressos pesquisados.

**Tabela 2.** Perfil dos alunos egressos pesquisados.

Perfil dos alunos egressos					
Sexo	Idade	Categoria da Universidade da qual você é egresso	Ingresso na Universidade	Idade do ingresso na empresa júnior	Último cargo ocupado dentro da empresa júnior
<b>Masculino</b> <b>70,6%</b>	18 a 28 anos 86,3%	Pública 60,8%	18 a 28 anos 98%	18 a 28 anos 96,1%	Membro 41,2%
	29 a 39 anos 6,85%		Privada 39,2%	29 a 39 anos Acima de 40 2%	Gerente 11,8%
	Acima de 40 anos 6,85%			Acima de 40 anos 8,4%	Diretor 21,6% Diretor/ Presidente 13,7%  Outros 12,7%

Fonte: Autoria própria (2024).

Os resultados da pesquisa apresentam uma visão interessante do perfil dos alunos participantes e sua relação com a EJ, tais principais variáveis: (1)

Sexo; (2) Faixa Etária; (3) Universidade; (4) Idade de ingresso na faculdade; (5) ingresso na empresa júnior; (6) Cargos na empresa júnior.

Na *distribuição por sexo*: 70,6% dos alunos são do sexo masculino e 29,4% são do sexo feminino. Esses dados indicam uma disparidade significativa em termos de gênero na participação desses alunos nas empresas juniores. Isso pode ser um ponto de partida relevante para investigar as razões dessa disparidade e explorar métodos de promover uma participação mais equitativa de ambos os sexos nas EJs.

Esse resultado pode ser explicado segundo Muniz & Veneroso (2019) pelo fato de as mulheres estarem mais presentes em campos de atuação menos valorizados no mercado, terem jornadas de trabalho reduzidas para dedicarem-se aos cuidados dos filhos e do lar, além de sofrerem maior discriminação no ambiente de trabalho.

Quanto a *faixa etária* os dados coletados evidenciaram que: 86,3% têm entre dezoito e vinte e oito anos; 6,8% têm entre vinte e nove e trinta e nove anos e 6,85% têm mais de quarenta anos. Essa distribuição sugere que as EJs atingem principalmente jovens adultos, devido a fatores como disposição para assumir riscos, flexibilidade para se envolver em atividades extracurriculares e busca por experiência prática enquanto ainda estão na universidade.

No entanto, é interessante perceber que uma parcela significativa, embora menor, de egressos mais velhos está envolvida nessas empresas. Isto pode indicar que as empresas juniores oferecem oportunidades de engajamento para uma variedade de idades e experiências, contribuindo para a diversidade e a dinâmica dessas organizações.

Em relação a *origem da universidade*: 60,8% são de universidades públicas e 39,2% são de universidades privadas. Essa distribuição equitativa sugere que as empresas juniores estão acessíveis e atraentes para estudantes de uma variedade de instituições de ensino, independentemente de serem públicas ou privadas.

Tais dados, podem refletir uma abordagem inclusiva e democrática na colaboração entre universidades e empresas juniores, permitindo que estudantes de diferentes origens tenham acesso a oportunidades de aprendizado prático e desenvolvimento de habilidades empreendedoras.

Quanto à *idade de ingresso na faculdade*: 98% ingressaram na faculdade entre dezoito e vinte e oito anos e 2% ingressaram entre vinte e nove e trinta e nove anos, e acima de quarenta anos. Esses dados sugerem que a maioria esmagadora dos egressos das EJs começou sua jornada universitária em idades relativamente jovens, o que pode indicar que o envolvimento precoce na vida universitária pode estar correlacionado com a participação posterior em atividades extracurriculares como empresas juniores.

No entanto, é interessante observar que uma proporção não negligenciável de egressos começou sua educação superior em idades mais avançadas, o que pode refletir uma variedade de experiências e trajetórias educacionais entre os participantes das EJs.

Com relação ao *ingresso na empresa júnior*: 96,1% ingressaram entre dezoito e vinte e oito anos e 8,4% entre vinte e nove e trinta e nove anos, e acima de quarenta anos. Esses dados indicam que a participação em empresas juniores é predominantemente uma experiência de estudantes universitários jovens.

Ainda, observa-se que os dados sugerem que as EJs, geralmente, atingem alunos que ainda se encontram na universidade ou logo após a graduação. No entanto, a presença de alguns egressos mais velhos sugere que também há oportunidades para participação em empresas juniores em estágios posteriores da vida acadêmica ou profissional, embora em uma proporção muito menor.

Já em relação aos *cargos na empresa júnior*: 41,2% são membros; 11,8% são gerentes; 21,6% são diretores; 13,7% são diretores/presidentes e 12,7% ocupam outros cargos. Estes dados apontam uma diversidade de funções e responsabilidades entre os egressos das EJs. A maioria parece ocupar cargos de membros, indicando uma base ampla de participantes envolvidos em diferentes aspectos das atividades da empresa júnior.

No entanto, também é significativo observar que uma proporção considerável ocupa cargos de liderança, como diretores e diretores presidentes, o que destaca o envolvimento ativo desses egressos em posições de tomada de decisão e gestão dentro das EJs.

Os dados coletados da tabela 1, fornecem uma compreensão abrangente da demografia dos alunos participantes da EJ, bem como sua distribuição por idade, gênero, origem universitária e cargos ocupados dentro da organização estudantil.

Após a etapa de caracterização do perfil dos respondentes da pesquisa iniciou-se a segunda parte do questionário que procura identificar, de acordo com a percepção dos alunos egressos em EJs as habilidades e competências empreendedoras desenvolvidas dentro das EJs em IES.

#### 4.2 PERCEPÇÃO DOS ALUNOS EGRESSOS EM EMPRESAS JUNIORES SOBRE HABILIDADES E COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS DESENVOLVIDAS NAS EMPRESAS JUNIORES EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR

Após apresentação dos dados registrados em gráficos buscou-se aprofundar as respostas do tema em estudo nos quadros (1,2,3,4) apontados a seguir.

**Gráfico 1.** Sua Instituição de Ensino apoia o movimento das empresas juniores.



**Fonte:** Autoria própria (2024).

De acordo com o Gráfico 1, quando questionados sobre o apoio da instituição de ensino ao movimento das EJs, os egressos das universidades

pesquisadas forneceram as seguintes respostas: plenamente 23,5%; muito 21,6%; moderadamente 13,7% e pouco 23,5%.

Esses dados sugerem uma variedade de percepções em relação ao apoio das instituições de ensino ao movimento das EJs. Enquanto uma parcela significativa dos egressos expressou sentir um apoio pleno ou muito forte por parte de suas instituições, outra parte percebeu um apoio moderado ou pouco expressivo.

Ainda, a ausência de resposta de alguns egressos pode indicar uma falta de clareza ou uma percepção ambígua sobre o apoio institucional. Essas percepções variadas podem ser influenciadas por uma série de fatores, como políticas institucionais, recursos disponíveis, engajamento de professores e administração, entre outros.

Desta forma, a universidade tem como papel fundamental, amparar e disponibilizar o espaço físico para o início das atividades empresariais (JUNKES et al, 2014). É parte do papel da Universidade criar este espaço de compartilhamento entre alunos e docentes, que acontece durante o desenvolvimento dos projetos de consultoria, elaborados pelos alunos e orientados pelos docentes.

#### **Quadro 4.** Sua Instituição de Ensino apoia o movimento das empresas juniores?

<b>Alunos</b>	<b>Fala dos entrevistados</b>
<b>A1</b>	Oferecendo reconhecimento oficial e apoio institucional às empresas juniores, destacando sua importância para o desenvolvimento acadêmico e profissional dos alunos.
<b>A2</b>	Disponibilizando espaço físico dentro do campus para as empresas juniores realizarem suas atividades, como reuniões, eventos e até mesmo operações comerciais.
<b>A3</b>	Fornecendo acesso a recursos da instituição, como salas de aula, laboratórios, bibliotecas, equipamentos e software, para auxiliar no desenvolvimento e operação das empresas juniores.
<b>A4</b>	Facilitando programas de mentoria, onde empresários experientes, professores ou profissionais da área possam orientar os alunos envolvidos nas empresas juniores, oferecendo conselhos e compartilhando experiências.
<b>A5</b>	Integrar programas de formação empreendedora ao currículo acadêmico, oferecendo disciplinas, workshops e palestras que ajudem

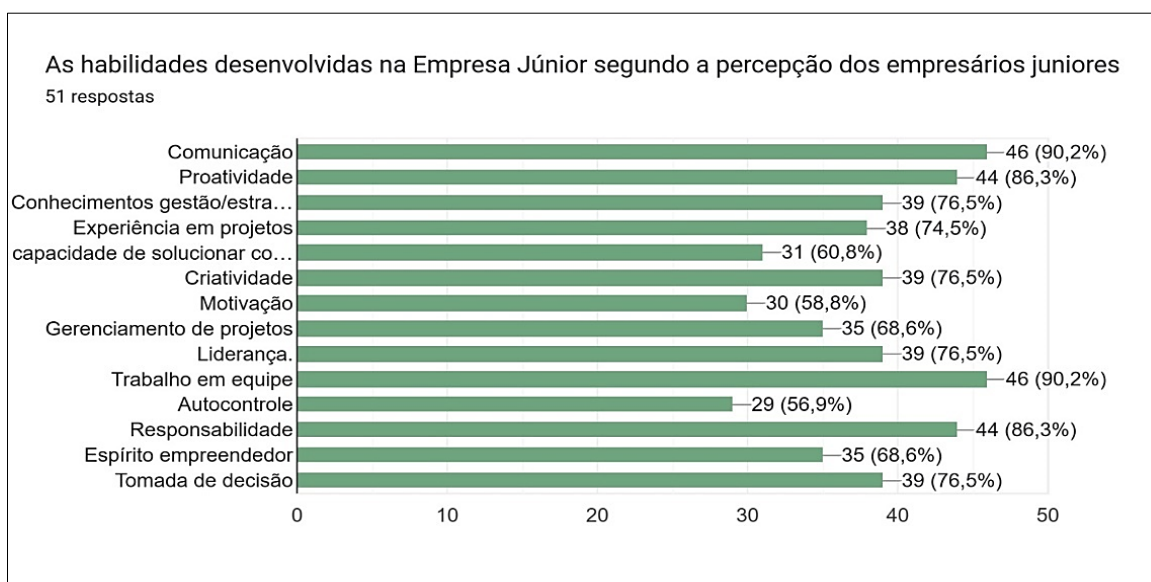
	os alunos a desenvolverem habilidades empreendedoras e de gestão de negócios.
<b>A6</b>	Oferecendo suporte financeiro por meio de bolsas, subsídios ou fundos de investimento destinados especificamente para as empresas juniores, ajudando a cobrir custos operacionais e promover o crescimento dos negócios.

**Fonte:** Autoria própria (2024).

Do exposto, compreende-se que uma IES pode apoiar o movimento de EJs de várias maneiras, visando fornecer recursos, orientação e suporte para o desenvolvimento dessas iniciativas estudantis empreendedoras.

Ao adotar uma abordagem holística que englobe essas e outras iniciativas, uma instituição de ensino pode desempenhar um papel fundamental no apoio ao movimento de empresas juniores, capacitando os alunos a desenvolverem suas habilidades empreendedoras e a transformarem suas ideias em empreendimentos de sucesso.

**Gráfico 2.** Habilidades desenvolvidas na Empresa Júnior segundo a percepção dos empresários juniores.



**Fonte:** Autoria própria (2024).

De acordo com o gráfico 2, quanto as habilidades desenvolvidas pelos empresários juniores segundo sua própria com a porcentagem de empresários que as citaram: comunicação 90,2%; trabalho em equipe 90,2%; responsabilidade 86,3%; proatividade 86,3%; conhecimento gestão/estratégica

76,5%; tomada de decisão 76,5%; liderança 76,5%; criatividade 76,5%; experiência em projetos 74,5%; gerenciamento de projetos 68,6%; espírito empreendedor 68,6%; capacidade de solucionar 60,8%; motivação 58,8; e autocontrole 56,9%.

Esses dados mostram uma variedade de habilidades que os empresários juniores percebem ter desenvolvido durante sua participação nas empresas juniores. Destacam-se habilidades como comunicação, proatividade, trabalho em equipe e responsabilidade, que são altamente valorizadas no ambiente profissional.

Além disso, as empresas juniores parecem proporcionar oportunidades para o desenvolvimento de habilidades em gestão, liderança, criatividade e empreendedorismo, que são essenciais para o sucesso em diferentes áreas e setores.

Para Sangaletti e Carvalho (2015), a Empresa Júnior serve como um complemento para a formação teórica do aluno. Os contatos com o mercado de trabalho proporcionam aos estudantes a ampliação dos conhecimentos técnicos e profissionais, adquirindo habilidades e competências. Faz com que os acadêmicos busquem, constantemente, o conhecimento para desenvolver novas metodologias e criar soluções inovadoras aplicáveis aos diversos projetos de consultoria.

**Quadro 5.** Habilidades desenvolvidas na Empresa Júnior segundo a percepção dos empresários juniores.

Alunos	Fala dos entrevistados
A1	A oportunidade de assumir cargos de liderança dentro das empresas juniores permite aos alunos desenvolverem habilidades de liderança, como tomada de decisão, delegação de tarefas, motivação de equipe e resolução de conflitos.
A2	O trabalho colaborativo em equipe é uma parte fundamental das empresas juniores, onde os alunos aprendem a trabalhar efetivamente com pessoas de diferentes formações, habilidades e perspectivas para alcançar objetivos comuns.
A3	A comunicação eficaz é essencial no ambiente empresarial, e os alunos nas empresas juniores têm a oportunidade de desenvolver

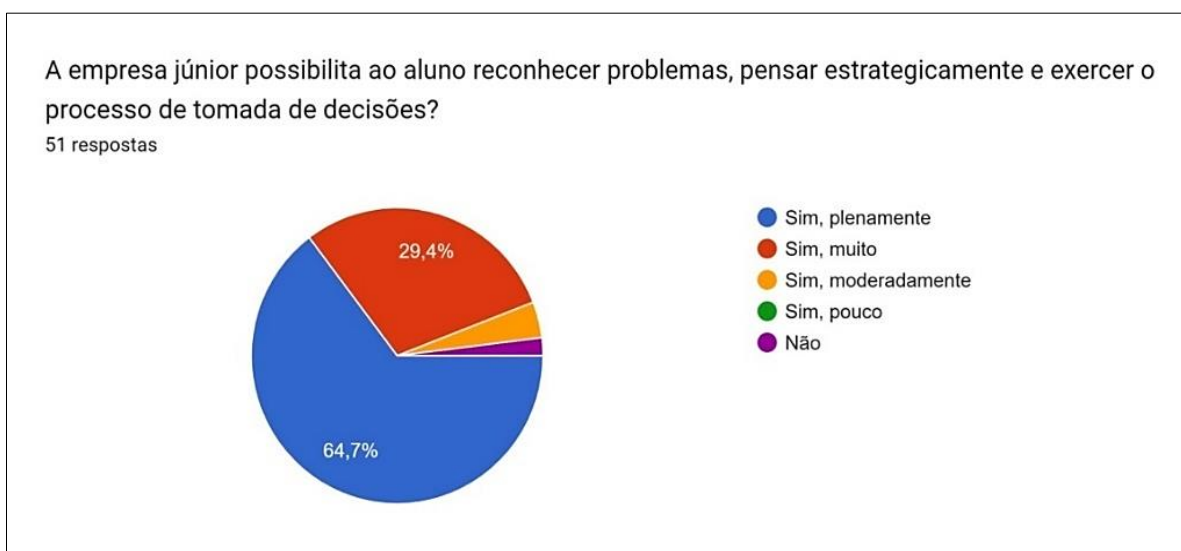
	habilidades de comunicação oral, escrita e interpessoal ao interagir com colegas, clientes e outras partes interessadas.
<b>A4</b>	Os alunos têm a oportunidade de aprender sobre gestão financeira, incluindo elaboração de orçamentos, controle de custos, análise de viabilidade financeira e elaboração de relatórios financeiros.
<b>A5</b>	Enfrentar desafios e resolver problemas complexos faz parte do dia a dia das empresas juniores, permitindo aos alunos desenvolverem habilidades de análise crítica, pensamento criativo e tomada de decisão sob pressão.
<b>A6</b>	As empresas juniores muitas vezes estão envolvidas em projetos com impacto social, permitindo aos alunos desenvolverem uma consciência sobre responsabilidade social corporativa e práticas éticas nos negócios.

**Fonte:** Autoria própria (2024).

Com base na percepção dos alunos que participam das empresas juniores, algumas das habilidades que podem ser desenvolvidas incluem a experiência em uma EJ proporciona aos alunos a oportunidade de desenvolver habilidades empreendedoras, como identificação de oportunidades de negócios, criação de soluções inovadoras, gestão de riscos e busca por financiamento.

Essas são apenas algumas das habilidades que os alunos podem desenvolver ao participar de uma EJ, e a experiência pode variar dependendo do tipo de projeto, setor de atuação e nível de envolvimento dos alunos.

**Gráfico 03.** Possibilidade de o aluno reconhecer problemas, pensar estrategicamente e exercer o processo de tomada de decisões.



**Fonte:** Autoria própria (2024).

Segundo o Gráfico 03, quando questionados sobre a possibilidade de os egressos das universidades pesquisadas em EJ reconhecerem problemas, pensarem estrategicamente e exercerem o processo de tomada de decisões, as respostas foram as seguintes: plenamente 64,7%; muito 29,4% e 6,9% representaram moderadamente, pouco e não.

Esses dados indicam que a maioria dos egressos percebe ter desenvolvido habilidades sólidas para reconhecer problemas, pensar estrategicamente e tomar decisões, como resultado de sua participação nas empresas juniores. Uma parte significativa também expressou uma percepção muito positiva dessas habilidades.

No entanto, uma pequena porcentagem percebeu ter desenvolvido essas habilidades de forma mais moderada. É importante notar que não há informações sobre aqueles que responderam "pouco" ou "não". Essas percepções sugerem que as empresas juniores desempenham um papel importante no desenvolvimento das habilidades de resolução de problemas e tomada de decisões entre os egressos universitários.

A possibilidade de atuar em diferentes áreas funcionais da empresa, aplicar o conhecimento de uma área em projetos compartilhados com outras e a possibilidade de exercer cargos de liderança, trazem ao membro de empresa júnior a capacidade de ter uma visão estratégica de gestão dentro da sua área de atuação, confirmando a percepção dos respondentes deste desenvolvimento (Gibertini, 2020).

**Quadro 6.** Possibilidade de o aluno reconhecer problemas, pensar estrategicamente e exercer o processo de tomada de decisões.

Alunos	Fala dos entrevistados
A1	Os alunos envolvidos em empresas juniores trabalham em projetos reais para clientes reais, o que lhes permite encontrar e reconhecer problemas reais que precisam ser resolvidos.
A2	Ao operar dentro de uma estrutura empresarial, os alunos são expostos a uma série de desafios e questões complexas que exigem pensamento estratégico e tomada de decisões eficaz.
A3	Em muitos casos, os alunos têm uma quantidade significativa de autonomia para gerenciar seus projetos e operações da empresa júnior, o

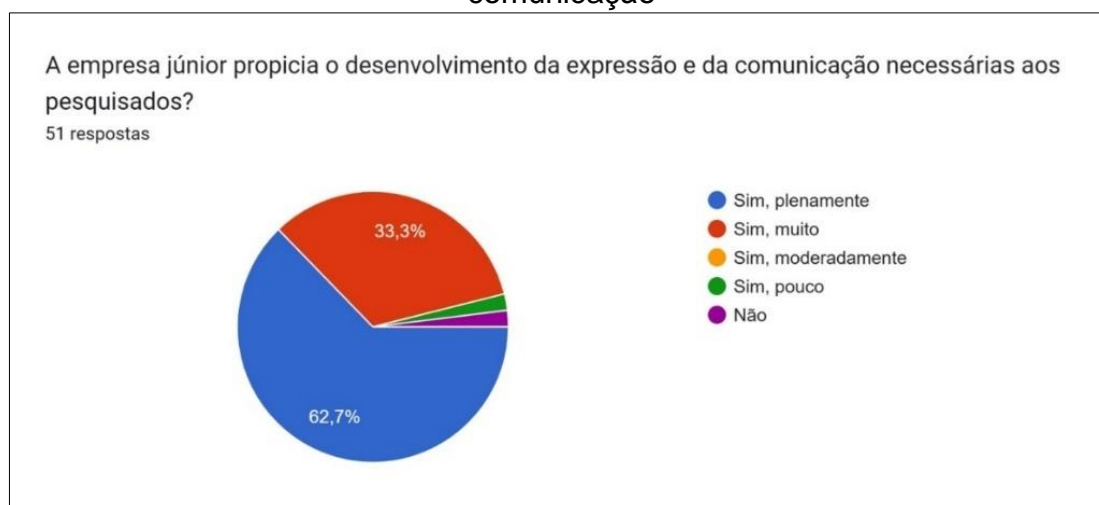
	que os obriga a tomar decisões estratégicas e táticas de forma independente.
<b>A4</b>	Embora os alunos tenham autonomia, eles geralmente recebem orientação e suporte de professores, mentores ou profissionais experientes, o que os ajuda a pensar estrategicamente e a tomar decisões informadas.
<b>A5</b>	Participar ativamente na resolução de problemas e na tomada de decisões proporciona aos alunos uma experiência prática e imersiva, que é uma das formas mais eficazes de aprendizado.
<b>A6</b>	Os alunos são frequentemente avaliados com base no desempenho de seus projetos e nas decisões que tomam, o que fornece feedback contínuo e oportunidades de aprendizado.

**Fonte:** Autoria própria (2024).

Com base nas respostas dos alunos pesquisados que participam das empresas juniores, é possível inferir que há uma alta possibilidade de os alunos reconhecerem problemas, pensarem estrategicamente e exercerem o processo de tomada de decisões. Essas são habilidades-chave que tendem a ser desenvolvidas e aprimoradas durante a experiência nas empresas juniores.

Nesse contexto, observa-se que os alunos envolvidos em empresas juniores têm uma alta probabilidade de reconhecer problemas e exercer o processo de tomada de decisões de forma eficaz.

#### **Gráfico 04.** A empresa júnior propicia o desenvolvimento da expressão e da comunicação



**Fonte:** Autoria própria (2024)

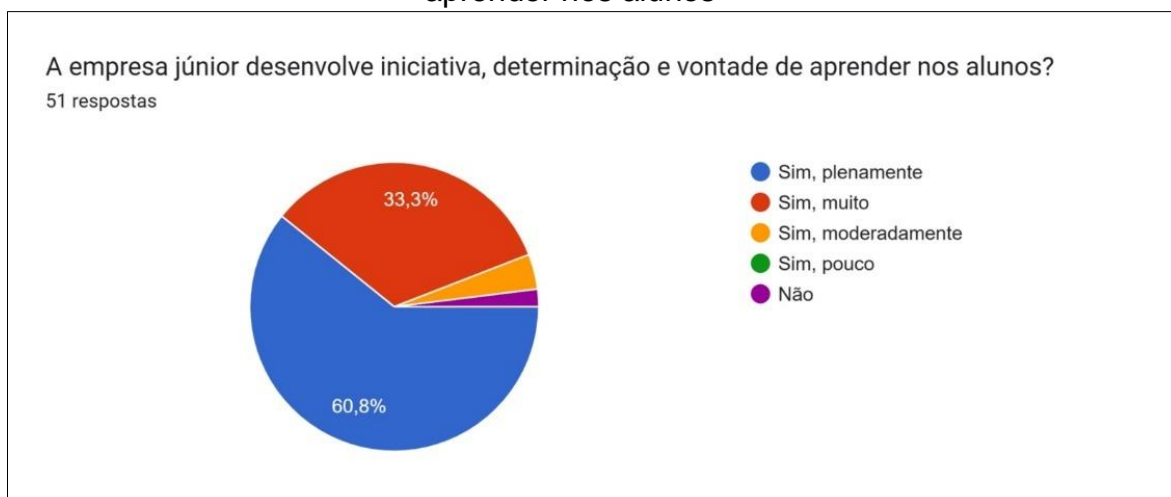
De acordo com o Gráfico 04, quando questionados sobre se a empresa júnior propiciou o desenvolvimento da expressão e da comunicação, os egressos das universidades pesquisadas em empresas juniores responderam da seguinte

forma: plenamente 62,7%; muito 33,3% enquanto 4,0% representaram “moderadamente, pouco e não”.

Esses dados indicam que a maioria esmagadora dos egressos percebe que a empresa júnior foi altamente eficaz no desenvolvimento da expressão e da comunicação. Uma parcela significativa também expressou uma percepção muito positiva sobre o impacto da empresa júnior nesse aspecto. No entanto, uma pequena porcentagem dos respondentes teve percepções mais moderadas, poucas ou negativas. Isso sugere que, em geral, as empresas juniores desempenham um papel importante no fortalecimento das habilidades de expressão e comunicação entre os egressos universitários.

A necessidade de comunicação constante entre as áreas funcionais da EJ, clientes, órgãos públicos e instituição de ensino, favorecem o desenvolvimento da capacidade do membro de ter uma comunicação mais assertiva, uma competência muito demandada no mercado de trabalho (Goleman; Boyatzis; Mckee, 2018).

**Gráfico 05.** A empresa Júnior desenvolve iniciativa, determinação e vontade de aprender nos alunos



**Fonte:** Autoria própria (2024).

De acordo com o Gráfico 05, a maioria dos egressos das empresas juniores pesquisadas respondeu de forma positiva quando questionados se a empresa júnior desenvolve iniciativa, determinação e vontade de aprender nos alunos. Cerca de 60,8% responderam "plenamente", indicando que sentiam que essas características eram fortemente desenvolvidas pela experiência na empresa júnior. Além disso, 33,3% responderam "muito", o que também sugere

uma percepção positiva em relação ao desenvolvimento dessas habilidades. Apenas uma pequena porcentagem, 5,9%, representou respostas menos positivas, indicando que uma minoria sentia que essas características eram desenvolvidas apenas moderadamente, pouco ou não eram desenvolvidas pela empresa júnior.

Crescer profissionalmente e se destacar dentro de uma empresa júnior exige o cultivo de soft skills, que é fomentado pela cultura da empresa. Os membros juniores reconhecem que têm um sentido de propriedade dentro da organização, capacitando-os para evoluir nestas competências essenciais. Tomar iniciativa também é crucial para prosperar e avançar na empresa júnior (FREITAS; ODELUS, 2018).

**Gráfico 06.** A empresa Júnior contribui com a formação de líderes e o trabalho em equipe



Fonte: Autoria própria (2024)

De acordo com o Gráfico 06, a maioria dos egressos das empresas juniores pesquisadas sentiu que a empresa júnior contribuiu significativamente para sua formação como líderes e para o desenvolvimento do trabalho em equipe. Cerca de 62,7% responderam "plenamente", indicando que sentiam que essas áreas eram fortemente beneficiadas pela experiência na empresa júnior.

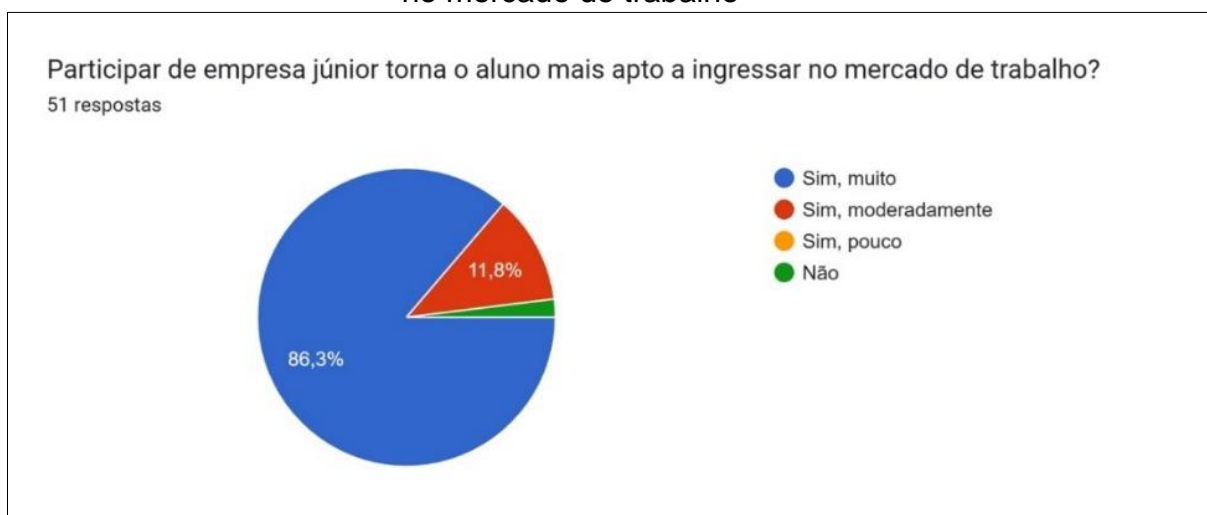
Além disso, 33,3% responderam "muito", sugerindo uma percepção positiva, embora não tão forte quanto os que responderam "plenamente". Uma pequena porcentagem, 4,0%, representou respostas menos positivas, indicando que uma minoria sentiu que essas áreas eram contribuídas apenas moderadamente, pouco ou não eram contribuídas pela empresa júnior.

O desenvolvimento desta capacidade deve-se a alta necessidade de trabalho em equipe nos projetos, o qual é possível trabalhar em projetos e áreas diferentes durante o tempo em empresa júnior, podendo desenvolver esta competência. A percepção dos egressos foi muito positiva com relação ao desenvolvimento do trabalho em equipe, por isso esta capacidade teve a maior média entre todas as skills mapeadas (Kovaleski, 2020).

Especificamente no caso dos estudantes de Administração, essa atividade desenvolve características pertinentes ao perfil do futuro administrador, sendo de extrema importância para sua formação, pois complementa os ensinamentos adquiridos em sala.

A Empresa Júnior proporciona aos acadêmicos, desenvolver uma postura séria em relação aos problemas apresentados pelos clientes, desta forma, este desenvolverá a responsabilidade, a capacidade de negociação e o trabalho em equipe (Oliveira, 2018).

**Gráfico 07.** Participar de Empresa Júnior torna o aluno mais apto a ingressar no mercado de trabalho



**Fonte:** Autoria própria (2024)

O Gráfico 07 demonstra que de acordo com as respostas dos egressos da EJ pesquisada ao questionamento sobre se participar de uma EJ torna o aluno mais apto a ingressar no mercado de trabalho, uma grande maioria, cerca de 86,3%, respondeu “muito”. Isto sugere que a maioria dos egressos sentiu que sua participação na EJ contribuiu significativamente para sua preparação para o mercado de trabalho.

Além disso, 11,8% responderam “moderadamente”, indicando que sentiram que a experiência na empresa júnior teve algum impacto, embora não tão forte quanto os que responderam “muito”. Apenas uma pequena porcentagem, 1,9%, representou respostas menos positivas, indicando que uma minoria sentiu que a empresa júnior contribuiu apenas plenamente, pouco ou não contribuiu para sua preparação para o mercado de trabalho.

Para Sangaletti e Carvalho (2004), a EJ serve como um complemento para a formação teórica do aluno. Os contatos com o mercado de trabalho proporcionam aos estudantes a ampliação dos conhecimentos técnicos e profissionais, adquirindo habilidades e competências. Faz com que os acadêmicos busquem, constantemente, o conhecimento para desenvolver novas metodologias e criar soluções inovadoras aplicáveis aos diversos projetos de consultoria.

**Quadro 7.** Participar de Empresa Júnior torna o aluno mais apto a ingressar no mercado de trabalho.

Alunos	Fala dos entrevistados
A1	Os alunos que participam de empresas juniores ganham experiência prática em um ambiente empresarial simulado, o que os expõe a desafios reais e os ajuda a desenvolver habilidades relevantes para o mercado de trabalho.
A2	As empresas juniores oferecem oportunidades para os alunos desenvolverem uma ampla gama de habilidades profissionais, como liderança, comunicação, trabalho em equipe, gestão de projetos, negociação e resolução de problemas, que são valorizadas pelos empregadores.
A3	Ao interagir com clientes, parceiros comerciais, professores e profissionais do setor, os alunos têm a oportunidade de expandir sua rede de contatos e desenvolver relacionamentos profissionais que podem ser benéficos ao procurar emprego.
A4	O envolvimento em projetos reais em empresas juniores permite aos alunos desenvolverem um portfólio profissional sólido, demonstrando suas habilidades, experiência e realizações aos futuros empregadores.
A5	Participar de empresas juniores ajuda os alunos a se familiarizarem com o ambiente e as práticas do mundo dos negócios, preparando-os para os desafios e expectativas do mercado de trabalho.
A6	A experiência positiva de liderança e realização dentro de uma empresa júnior pode aumentar a confiança e a autoestima dos alunos, tornando-os mais assertivos e proativos ao buscar oportunidades de emprego.

Fonte: Autoria própria (2024).

O *feedback* recebido dos formandos que estiveram envolvidos em EJs sugere uma forte consciência entre eles relativamente ao impacto positivo da sua participação nestas organizações estudantis nas suas perspectivas no mercado de trabalho.

Com base nessas considerações, é razoável concluir que participar de uma empresa júnior pode tornar os alunos mais aptos a ingressar no mercado de trabalho, fornecendo-lhes as habilidades, experiências e contatos necessários para ter sucesso em suas carreiras profissionais.

Para Matos (2016) essa atividade possibilita também a inserção dos estudantes no mercado de trabalho e no âmbito acadêmico, melhorando o intercâmbio entre a sociedade e a universidade.

Junkes *et al* (2014) acrescentam que a EJ contribui para a formação de empreendedores, pois o contato direto com empresas de pequeno e médio portes desperta nos acadêmicos o interesse para serem fundadores de suas empresas, disponibilizando à comunidade oportunidades de emprego, aumentando a economia local.

Ambos os autores destacam que as EJs têm um papel importante na formação dos estudantes, tanto no aspecto profissional quanto no pessoal. Matos (2016) enfatiza a integração universidade-sociedade e o desenvolvimento acadêmico-profissional dos alunos, enquanto Junkes *et al.* (2014) foca no potencial empreendedor das EJs e seu impacto econômico local.

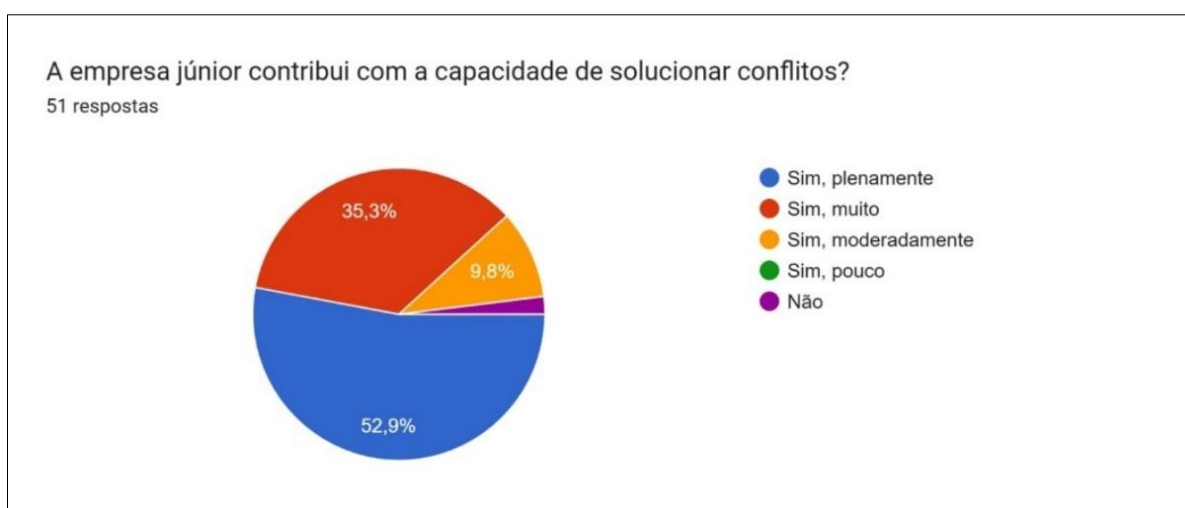
Portanto, a correlação entre os autores está na visão compartilhada de que as EJs não apenas capacitam os estudantes para o mercado de trabalho, mas também incentivam o empreendedorismo e contribuem para o desenvolvimento econômico regional.

Com base nas respostas dos egressos da EJ pesquisada ao questionamento sobre se a empresa júnior contribui com a capacidade de solucionar conflitos.

Conforme o Gráfico abaixo, observa-se que a maioria dos respondentes teve uma percepção positiva. Cerca de 52,9% responderam "plenamente", indicando que sentiram que a empresa júnior contribuiu significativamente para o desenvolvimento dessa habilidade.

Além disso 35,3%, responderam "muito", sugerindo uma percepção bastante positiva, embora talvez não tão forte quanto os que responderam "plenamente". Uma parcela menor, 9,8%, respondeu "moderadamente", indicando que sentiram que a contribuição foi moderada. Apenas uma pequena porcentagem, 2%, respondeu "pouco", enquanto outros 2% responderam "não", indicando uma minoria que sentiu que a empresa júnior contribuiu pouco ou não contribuiu para o desenvolvimento da capacidade de solucionar conflitos.

**Gráfico 08.** A empresa Júnior contribui com a capacidade de solucionar conflitos.



**Fonte:** Autoria própria (2024).

Nota-se que o autor da pesquisa valoriza a capacidade dos estudantes de lidar eficazmente com conflitos, considerando isso fundamental para o desenvolvimento profissional e pessoal.

Em suma, tal fator pode ser atribuído à natureza das EJs, que frequentemente envolvem projetos desafiadores e interações com diferentes partes interessadas, exigindo habilidades sólidas de gestão de conflitos.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

---

As EJs representam um espaço privilegiado para o desenvolvimento de habilidades e competências empreendedoras entre os estudantes universitários. Ao longo desta dissertação, exploramos o papel essencial que essas organizações desempenham na formação empreendedora dos jovens, examinando as habilidades e competências específicas que são desenvolvidas por meio de suas atividades.

Os resultados do nosso estudo revelaram as afirmações feitas, pois os participantes da nossa pesquisa demonstraram, através das respostas aos questionários, que a empresa júnior apresenta múltiplas vantagens para os alunos. Isto engloba a capacidade de identificar e resolver problemas, bem como o cultivo do pensamento estratégico e da capacidade de tomada de decisão.

Ainda, promove o crescimento da comunicação e expressão eficazes, da iniciativa, da determinação e da sede de conhecimento entre os alunos. Contribui para o cultivo de atributos de liderança, trabalho em equipe, capacidade de resolução de conflitos e aptidão para apresentar ideias inovadoras. Auxilia no desenvolvimento, execução e solidificação de projetos dentro das organizações, ao mesmo tempo que oferece suporte indispensável para a formação de consultores organizacionais.

Assim, pode-se afirmar que o envolvimento de estudantes de administração numa EJ é vantajoso, por meio da comparação dos resultados da pesquisa com o referencial teórico, pudemos identificar o alinhamento entre os conceitos propostos por especialistas acadêmicos e as experiências reais de indivíduos associados ao movimento da empresa júnior.

Disso isso, destaca-se que reforça ainda mais nossa crença de que os alunos que se engajam nesse movimento aprimoram sua jornada acadêmica e embarcam em sua trajetória profissional munidos de valiosos conhecimentos em gestão, empreendedorismo e consultoria.

A confirmação dos resultados obtidos neste estudo pode ser atribuída à utilização de referenciais teóricos relevantes, à extensa pesquisa bibliográfica e

à coleta de dados concretos derivados das perspectivas de estudantes formados em quatro instituições de ensino do Estado do Ceará.

Nesse contexto, a presente dissertação contribuiu significativamente para uma compreensão mais aprofundada do impacto das empresas juniores na formação empreendedora dos estudantes universitários. Por meio de uma revisão abrangente da literatura e da análise de dados empíricos, foi possível demonstrar de forma conclusiva como as empresas juniores oferecem um ambiente único e altamente benéfico para o desenvolvimento de habilidades práticas e conhecimentos específicos do mundo dos negócios.

A análise cuidadosa dos dados coletados revelou que as empresas juniores desempenham um papel vital na complementação da formação acadêmica tradicional dos estudantes. Enquanto o ambiente acadêmico proporciona uma base teórica sólida, as EJs oferecem uma oportunidade prática para aplicar esse conhecimento em situações do mundo real. Isso não apenas fortalece a compreensão dos conceitos aprendidos em sala de aula, mas também proporciona aos estudantes uma visão valiosa sobre as complexidades e desafios enfrentados pelo setor empresarial.

É importante destacar que os benefícios das empresas juniores não se limitam apenas aos estudantes envolvidos. As organizações parceiras que se beneficiam dos serviços prestados pelas EJs também contribuem para o desenvolvimento empreendedor ao fornecer um ambiente de aprendizado prático e colaborativo.

Em suma, os resultados desta dissertação confirmam que as empresas juniores desempenham um papel vital na formação empreendedora dos estudantes universitários. Ao oferecer um ambiente único para o desenvolvimento de habilidades práticas e conhecimentos específicos do mundo dos negócios, essas organizações complementam de maneira eficaz a formação acadêmica tradicional, preparando os estudantes para enfrentar os desafios do mercado de trabalho com confiança e competência.

Diante dessas considerações, o autor enfatiza a importância contínua de investir no fortalecimento das empresas juniores como espaços de formação empreendedora. Reconhecer e valorizar o papel dessas organizações na educação e capacitação dos futuros líderes e empresários é fundamental para

contribuir significativamente para o desenvolvimento sustentável das economias locais e globais, bem como para o crescimento pessoal e profissional dos estudantes universitários.

As EJs não apenas proporcionam uma oportunidade única para os estudantes aplicarem seus conhecimentos em um contexto prático, mas também oferecem um ambiente de aprendizado colaborativo e desafiador que ajuda a desenvolver uma ampla gama de habilidades e competências.

Ao investir no fortalecimento dessas organizações, estamos investindo no desenvolvimento de uma nova geração de empreendedores, líderes e inovadores que serão fundamentais para impulsionar o crescimento econômico e promover a inovação em diversos setores.

Portanto, é essencial continuar apoiando e investindo nas empresas juniores como parte integrante do sistema educacional, reconhecendo seu valor como incubadoras de talentos empreendedores e agentes de transformação social e econômica.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, M.I. & PIMENTA, S.G. Pedagogia universitária: Valorizando o ensino e a docência na universidade. **Revista Portuguesa de Educação**, v.27, n.2. 2019.
- BELLOTTI, F.; BERTA, R.; GLORIA, A.; LAVAGNIMO, E.; ANTONACI, A.; DAGNIMO, F.; OTT, M.; ROMERO, M.; USART, M.; MAYER, I. S. **Serious games and the development of an entrepreneurial mindset in higher education engineering students. Entertainment Computing**, v.5, 2014.
- BRASIL JÚNIOR, **Confederação Brasileira de Empresas Juniores**. Relatório de Identidade. Brasília, 2018.
- CEZAR, J.G; OLIVEIRA, M.G. ESTIGARRIBIA, M.I.C. produção científica no campo das ciências humanas e sociais: o que muda com a resolução nº 510/16? **Revista UNIVAP online**. v.22, n.40. 2016.
- CHARLOT, B. **Da relação com o saber**: elementos para uma teoria. Porto Alegre: Artes Médicas. 2014.
- CHOREV, S.; ANDERSON, A. Engineers learning to become entrepreneurs, stimulations and barriers in Israel. **International Journal of Continuing Engineering Education and Life-Long Learning**, v.16, n.5, 2006.
- CUNHA, F.A., CALAZANS, D. **Guia de Empresas Juniores**. Brasília: PPG-MAR, 2019.
- DOLABELA, F. **Oficina do Empreendedor**. 5.ed. São Paulo: Cultura editores associados, 2011.
- DORNELAS, J.C. **Empreendedorismo**: Transformando ideias em negócios. 4 ed. Rio de Janeiro: Campus, 2015.
- FACURI, H.C.L; FONSECA, P.R.C.F; KZAM, S.D; FERREIRA, J.A.F. O desenvolvimento do perfil empreendedor: academia x movimento empresa junior. XII SEMANA DE ADMINISTRAÇÃO – SEAD. **Revista Perspectivas, Edição Especial**. 2021.
- FREITAS, P.F.P; ODELIUS, C.C. Competências gerenciais: uma análise de classificações em estudos empíricos. **Cadernos Ebape.Br**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 35-49, mar. 2018.
- FREITAS, P.F.P; ODELIUS, C.C. Competências gerenciais: uma análise de classificações em estudos empíricos. **Cadernos Ebape.Br**, v.16, n.1. Rio de Janeiro, 2018.
- GANEFRI, F. The Development of Production-Based Learning Approach to Entrepreneurial Spirit for Engineering Students. **Asian Social Science**; v. 9, n.12; 2013.

GARCIA, O.N.; VARANASI, M.R.; ACEVEDO, M.F.; GUTURU, P. An innovative project and design oriented electrical engineering curriculum at the University of North Texas. **Advances in Engineering Education**, 2010.

GERHARDT, T.E.; SILVEIRA, D.T. **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2009.

GIBERTINI, T. **Como funciona uma Empresa Júnior?** Descubra agora. 1.ed. 2020.

GIBERTINI, T. **Como funciona uma Empresa Júnior? Descubra agora**. 1.ed. 2020.

GOLEMAN, D. **El Espíritu Creativo**: la revolución de la creatividad y como aplicarla en todas las actividades humanas. Vergara, 2015.

GOLEMAN, D; BOYATZIS, R; MCKEE, A. **O poder da inteligência emocional**: como liderar com sensibilidade e eficiência. Rio de Janeiro: Editora Objetiva Ltda, 2018.

JIAO, H.; CUI, Y. An empirical study of mechanisms to enhance entrepreneurs capabilities through entrepreneurial learning in an emerging market. **Journal of Chinese Entrepreneurship**, v. 2, n.2, 2010.

JUNKES, Patricia Natale; ROSAURO, Diego Zen; BENKO, Fernando de Sousa. Olhar crítico sobre a gestão das empresas juniores. In: NETO, Luíz Moretto. et.al. Empresa Junior: espaço de aprendizagem. Florianópolis: [s.n], 2014.

KLOSSOWSKI, A.; FREITAS, C.C.G.; FREITAS, F.P.M. **O envolvimento da Universidade Pública em relação à tecnologia social (2001 a 2011)**. Curitiba, 2016.

KOHOLT, M. E. B. Why are some foreign-born workers more entrepreneurial than others?. **Journal of Technology Transfer**, v.5, 2016.

KOVALESKI, F. **Gestão de Recursos Humanos**: Comparação das Competências Hard Skills e Soft Skills Listadas na Literatura, com a Percepção das Empresas e Especialistas da Indústria. 1.ed. Ponta Grossa: Aya, 2020.

LAKATOS, E.M.; MARCONI, M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LASMAR, T.P; REIS, M.C.I; CARVALHO JUNIOR, G.G; DIAS, A.V.C; PEREIRA, M.C. **O papel das empresas juniores na formação dos estudantes de graduação em engenharia de produção**: uma análise a partir da percepção de seus membros. XXXVI Encontro Nacional de Engenharia de Produção, 2016.

LAUTENSCHLAGER, A.; HAASE, H. The myth of entrepreneurship education: seven arguments against teaching business creation at universities. **Journal of Entrepreneurship Education**, v.14, n.1, 2023.

- LAUTENSCHLAGER, F. A percepção dos graduandos sobre o desenvolvimento de competências em uma empresa júnior. **Revista Ibero-Americana de Humanidades**, São Paulo, v.9.n.01. jan. 2023.
- LING, H.; VENESAAR, U. Enhancing Entrepreneurship Education in Engineering Students to Increase Their Metacognitive Abilities: Analysis of Student SelfAssessments. **Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics**, v.26, n.3,. 2015.
- LUCENA, R.L; SILVA, R.M.B. **Empresa Júnior: teoria e prática**. João Pessoa: Ufpb, 2021.
- MAMEDE, M.I.B.; MOREIRA, M.Z. **Perfil de competências empreendedoras dos investidores portugueses e brasileiros**: um estudo comparativo na rede hoteleira do Ceará. In: Encontro Nacional da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. Brasília. Anais Rio de Janeiro: ANPAD, 2005.
- MATOS, F.D. **Empresa Júnior no Brasil e no Mundo**. 1.ed. São Paulo: Martin Claret, 2012.
- MATOS, Franco de. **A Empresa Júnior no Brasil e no Mundo: o conceito o funcionamento a história e as tendências do movimento EJ**. São Paulo: Martin Claret, 2016.
- MENDES, L. A. C., FONSÊCA, L. M., MOURA, E. C. S. Projeto de implantação da Empresa Júnior Multidisciplinar da Estácio da Paraíba. **Revista Mangaio Acadêmico**, v.1, n.2. 2016.
- MESSERSCMITT, D. G.; STUCK, B. **Effective Communication: The What, Why, and How of Entrepreneurship**. IEEE SIGNAL PROCESSING MAGAZINE, 2008.
- MOLAEI, R.; ZALI, M.R.; MOBARAKI, M.H.; FARSI, J.Y. The impact of entrepreneurial ideas and cognitive style on students entrepreneurial intention. **Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies**, v.6, n.2, 2014.
- MOMETE, D.C. Joining economic and engineering perspectives – a tool for successful entrepreneurs. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**. 2015.
- MORETTO NETO, L. et al. (Orgs). **Empresas Júnior: espaço de aprendizagem**. Florianópolis, 2014.
- NETO, L.M., JUNKES, P.N., ROSAURO, D.Z., & BENKO, F. **Empresa Júnior: espaço de aprendizagem**. Florianópolis: Gráfica Editora Pallotti, 2012.
- NETO, L.M., JUNKES, P.N., ROSAURO, D.Z., & BENKO, F. **Empresa Júnior: espaço de aprendizagem**. Florianópolis: Gráfica Editora Pallotti, 2014.
- NOGUEIRA, M.D.P (org). **Avaliação da Extensão Universitária: práticas e discussões da Comissão Permanente de Avaliação da Extensão – Documentos básicos do Fórum de Pró-Reitores de Extensão das Instituições Públicas de Educação Superior Brasileiras**. Belo Horizonte: FORPROEX/UFMG, 2013.

ODORA, R.J. Integrating Product Design and Entrepreneurship Education: a stimulant for enterprising Design and Engineering students in South Africa. **Procedia Technology**, v.20, 2015.

OLIVEIRA, E.M. **Empreendedorismo Social no Brasil**: fundamentos e estratégias Franca, São Paulo: Unesp, 2012.

OLIVEIRA, E.M. **Empreendedorismo Social no Brasil**: fundamentos e estratégias Franca, São Paulo: Unesp, 2012.

PAIVA JR., F.G. GUERRA, J.R.F; OLIVEIRA, M.A.F.; ALVES, V.S. **A Contribuição das Competências Empreendedoras para a Formação de Dirigentes em Sistemas de Incubação**. XXVI ENEGEP - Fortaleza, CE, Brasil, 9 a 11 de Outubro de 2015.

PIMENTA, S.G.; ANASTASIOU, L.G.C. **Docência no ensino superior**. v. 1. Coleção Docência em Formação: Ensino Superior. São Paulo: Cortez, 2012.

RICHARDSON, R.J. **Pesquisa Social**: métodos e técnicas. 3.ed. 13 reimp. São Paulo: Atlas, 2011.

SANGALETTI, C; CARVALHO, G. **Introdução ao Movimento Empresa Junior**. In: NETO, Luíz Moretto. et. al. Empresa Junior: espaço de aprendizagem. Florianópolis: [s.n], 2015.

SOUZA, V. A. B. **Competências Empreendedoras no Processo de Formação do Extensionista Rural**. 2013. 256 f. Tese (Doutorado em Engenharia e Gestão do Conhecimento). Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis-SC, 2013.

VALADÃO JÚNIOR, V.M; ALMEIDA, R.C.; MEDEIROS, C.R.O. Empresa júnior: espaço para construção de competências. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v.15, n.4. 2014.

VALADÃO JÚNIOR, V.M; ALMEIDA, R.C; MEDEIROS, C.R.O. Empresa Júnior: Espaço para Construção de Competências. **Administração: Ensino e Pesquisa**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 4, 2014.

YILDIRIM, N.; ÇAKIR, O.; ASKUN, B. O. Ready to Dare? A Case Study on the Entrepreneurial Intentions of Business and Engineering Students in Turkey. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 2016.

## APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO ALUNOS UNIVERSITÁRIOS E EGRESSOS DAS EMPRESAS JUNIORES

Prezado(a) respondente:

Os dados solicitados fazem parte do projeto pesquisa de dissertação, programa de pós-graduação em desenvolvimento socioeconômico mestrado interinstitucional em desenvolvimento socioeconômico da Universidade de Caxias do Sul, do aluno Benedito Pereira Andrade Júnior com orientação da Profa. Dra. Melissa Watanabe.

### 1 PERFIL DOS PARTICIPANTES

#### **Sexo**

Feminino  Masculino  Outros

#### **Faixa etária**

18 a 28 anos

29 a 39 anos

acima de 40 anos

#### **Universidade**

Pública

Privada

#### **Ingresso na universidade**

18 a 28 anos

29 a 39 anos

acima de 40 anos

#### **Tempo de empresa júnior**

18 a 28 anos

29 a 39 anos

acima de 40 anos

#### **Último cargo ocupado dentro da empresa júnior**

Membro

Gerente

Diretor

( ) Diretor presidente

## 2 EMPREENDEDORISMO NA EMPRESA JÚNIOR

2.1 As habilidades desenvolvidas na Empresa Júnior segundo a percepção dos empresários juniores

- ( ) Comunicação
- ( ) Proatividade
- ( ) Conhecimentos gestão/estratégia
- ( ) Experiência em projetos
- ( ) capacidade de solucionar conflitos
- ( ) Criatividade
- ( ) Motivação
- ( ) Gerenciamento de projetos
- ( ) Liderança.
- ( ) Trabalho em equipe
- ( ) Autocontrole
- ( ) Responsabilidade
- ( ) Espírito empreendedor
- ( ) Tomada de decisão

2.2 A empresa júnior possibilita ao aluno reconhecer problemas, pensar estrategicamente e exercer o processo de tomada de decisões?

- ( ) Sim, plenamente
- ( ) Sim, muito
- ( ) Sim, moderadamente
- ( ) Sim, pouco
- ( ) Não

2.3 A empresa júnior propicia o desenvolvimento da expressão e da comunicação necessárias aos pesquisados?

- ( ) Sim, plenamente
- ( ) Sim, muito
- ( ) Sim, moderadamente
- ( ) Sim, pouco
- ( ) Não

2.4 A empresa júnior desenvolve iniciativa, determinação e vontade de aprender nos alunos?

- ( ) Sim, plenamente
- ( ) Sim, muito
- ( ) Sim, moderadamente
- ( ) Sim, pouco
- ( ) Não

2.5 A empresa júnior contribui com a formação de líderes e o trabalho em equipe?

- Sim, plenamente
- Sim, muito
- Sim, moderadamente
- Sim, pouco
- Não

2.6 A empresa júnior contribui com a capacidade de solucionar conflitos?

- Sim, plenamente
- Sim, muito
- Sim, moderadamente
- Sim, pouco
- Não

2.7 A experiência na empresa júnior desenvolve nos alunos a capacidade de apresentar ideias criativas?

- Sim, plenamente
- Sim, muito
- Sim, moderadamente
- Sim, pouco
- Não

2.8 A empresa júnior contribui com o desenvolvimento da capacidade de elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações?

- Sim, plenamente
- Sim, muito
- Sim, moderadamente
- Sim, pouco
- Não

2.9 Participar de empresa júnior torna o aluno mais apto a ingressar no mercado de trabalho?

- Sim, muito
- Sim, moderadamente
- Sim, pouco
- Não

**APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ECLARECIDO (TCLE)  
- UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC**

Prezado (a) respondente:

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada: formação acadêmica e o desenvolvimento de habilidades e competências empreendedoras dos alunos universitários egressos de empresas juniores de responsabilidade do Mestrando (Benedito Pereira Andrade Júnior), sob a orientação da Profa. Melissa Watanabe. No que tange aos benefícios deste estudo, seus resultados irão fornecer maior conhecimento sobre a temática habilidades e competências empreendedoras das empresas juniores e proporciona respaldo teórico para a exploração de futuras pesquisas na área.

Leia cuidadosamente o que se segue e pergunte sobre qualquer dúvida que você tiver. Caso se sinta esclarecido(a) sobre as informações que estão neste Termo e aceite fazer parte do estudo, peço que assine ao final deste documento, em duas vias, sendo uma via sua e a outra do pesquisador responsável pela pesquisa. Saiba que você tem total direito de não querer participar.

Os participantes não serão identificados. Os dados coletados serão utilizados única e exclusivamente para fins desta pesquisa, e os resultados poderão ser publicados.