

O DESEMPENHO DA EMPRESA JUNIOR EM UM CURSO DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

THE PERFORMANCE OF A JUNIOR ENTERPRISE IN A HUMAN RESOURCE MANAGEMENT COURSE

Polyana Paula Feitosa Delmiro¹
Pablo Marques De Oliveira¹

Andreza De Souza¹
Valdite Pereira Fuga²

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo discorrer sobre a relevância da Empresa Júnior (EJ) no âmbito acadêmico, bem como analisar a percepção dos ex-integrantes da EJ e o desempenho de suas funções na área de RH. O aporte teórico que fundamenta este estudo aborda os pressupostos da Lei nº 13.267 de 06 de abril de 2016, o qual regulamenta a criação e organização das associações denominadas EJ, em diálogo com as questões que estão subjacentes na criação de uma EJ na área de Recursos Humanos. Trata-se de uma pesquisa de campo de caráter qualitativo, valendo-se de um questionário respondido pelos ex-integrantes da EJ de uma dada instituição pública de tecnologia da Região do Alto Tietê do curso Gestão de Recursos, cujos dados foram coletados via *WhatsApp*. Os resultados apontam a relevância da EJ que se caracteriza pelo elo acadêmico e profissional, constatando, de modo geral, uma visão positiva dos ex-integrantes sobre o desempenho e atuação do ensino prático, reiterando os pressupostos teóricos nesse campo de atuação.

Palavras-chaves: Aprendizagem. Empreendedorismo. Oportunidade.

ABSTRACT

This paper aims to discuss the relevance of a Junior Enterprise (JE) in the academic context as well as to analyse the perception of former JE members and the performance of their functions in the Human Resources (HR) area. Theoretical basis underlying this study addresses the assumptions of Law No. 13,267 of April 6th, 2016, which regulates the creation and organization of associations called JE (Junior Enterprise), in dialogue with the issues underlying the creation of a JE in Human Resources area. It is qualitative research, using a questionnaire answered by JE former members from a Technology Institution in the Alto Tietê Region in a Human Resources Management course, whose data were collected via *WhatsApp*. Results show the JE relevance, which is characterized by its academic and professional link, observing a positive view of former members on the performance of practical teaching, reaffirming the theoretical assumptions in this area.

Key words: Learning. Entrepreneurship. Opportunity.

¹Graduandos da Faculdade de Tecnologia de Mogi das Cruzes

² Professora titular da Fatec Mogi das Cruzes. Email: valpefuga@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

O ambiente corporativo está em constante evolução. As empresas em sua maioria estão mais exigentes ao contratar, e essa condição desejada aos futuros profissionais não se restringe à questão didática e intelectual oferecidas e cobradas nas instituições de ensino. Na verdade, é preciso ir além, por exemplo, ter contato com projetos e trabalhos que desenvolvem competências e experiências profissionais, que trazem um diferencial no mercado corporativo. Com o intuito de aliar a teoria e a prática, diversas instituições de ensino superior têm implantado Empresa Junior (EJ), entendida como associação civil sem fins lucrativos e com fins educacionais formadas por alunos, cujo objetivo centra-se na elaboração de projetos de consultoria na área de formação do discente (SEBRAE, 2020).

A primeira EJ foi criada na cidade de Paris em 1967 na L'Ecole Supérieure des Sciences Economiques Et Commerciales (ESSEC). Com o passar do tempo, essa ideia se transformou em um movimento adotado por outros países, que chegou ao Brasil em 1987, com a orientação do diretor da Câmara de Comércio Franco-Brasileira, bem como com a participação dos alunos de Administração da Fundação Getúlio Vargas que, em 1988, fundaram a primeira empresa júnior – Empresa Júnior Fundação Getúlio Vargas (EJFGV). A partir daí, esse movimento se expandiu em larga escala, particularmente, pelas instituições públicas (BRASIL JÚNIOR, 2015).

Segundo o relatório da Confederação de Empresas Juniores (BRASIL JÚNIOR, 2018), os principais fatores que motivam um aluno a ingressar em uma EJ são: curiosidade, busca por experiência, desenvolvimento pessoal e desafios. Por outro lado, o aprendizado, a paixão, o propósito e experiência são motivos para permanecer. Portanto, não se trata apenas de lidar com as questões profissionais; existe uma relevância individual para cada aluno, o qual interfere no trabalho coletivo, por exemplo, a oportunidade de atuar na área, desenvolver uma atitude empreendedora ao buscar projetos inovadores ou, simplesmente, fazer parte de uma empresa que oferece vivência da parte prática do curso.

A EJ está inserida dentro de um sistema que é um dos principais responsáveis no Brasil e no mundo para promover o desenvolvimento do empreendedorismo, por meio da prestação de serviços e desenvolvimento de projetos (MOTA, 2018). Ao integrar o ensino do empreendedorismo ao conceito de EJ, Brunório (2018) revela a lacuna existente entre o que o mercado de trabalho necessita e procura e o conteúdo disciplinar vivenciado nas aulas em sala.

Diante do exposto, esta temática torna-se relevante e fundamental para considerar a EJ como associação civil, ao oportunizar o desenvolvimento de serviços e comportamento profissional no contexto acadêmico, primando pela vivência empresarial do aluno, dentro e fora da instituição, com empresas parceiras.

Nesse intento, este estudo se coloca na área de Recursos Humanos (RH) e tem como objetivo geral avaliar o desempenho de uma EJ em uma dada instituição da região do Alto Tietê - SP. Em específico, esta pesquisa discorre teoricamente sobre a empresa júnior no âmbito acadêmico e, por meio da pesquisa de campo, avalia criticamente a posição e a percepção de ex-integrantes da referida EJ. Centraliza como essa EJ tem desempenhado suas funções no âmbito acadêmico e profissional, tornando-se uma mola propulsora que oportuniza o desenvolvimento prático ao aluno de RH.

A EJ, em estudo, oferece serviços de recrutamento e seleção, treinamento empresarial e pesquisa de clima para aproximar o acadêmico do mercado de trabalho. Além de trazer a vivência empresarial para o aluno, as empresas que recebem o serviço são, igualmente, beneficiadas pela qualidade do serviço e falta de custo, o que pode resultar em parceria.

Este estudo está organizado em quatro seções considerando a presente introdução. Na seção 2, aborda os preceitos teóricos que subjazem a abertura e manutenção de uma EJ. Em seguida, os autores informam sobre os procedimentos metodológicos empregados neste estudo, convergindo para a análise e discussão dos resultados. Por fim, as considerações finais do estudo.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Processo para implantação da Empresa Júnior

Para a implantação de uma EJ é preciso considerar o cumprimento da Lei nº 13.267 de 06 de abril de 2016, o qual regulamenta a criação e organização das associações denominadas EJ. Essa lei veda a captação de recursos financeiros para os seus integrantes, as quais realizam projetos e demais atividades, pois as EJ têm objetivos educacionais e não lucrativos. Desse modo, os alunos associados exercem trabalho voluntário (Lei nº9.608/1998), com o propósito de realizar projetos e serviços que possam contribuir para o desenvolvimento acadêmico e profissional, capacitando-o para o mercado de trabalho por meio da vivência para o exercício da futura profissão.

O Conceito Nacional de Empresa Júnior (CNEJ) foi definido pela Confederação Brasileira de EJ, a Brasil Júnior. Em 2003, a Lei de 13.267/2016 ratificou o que já estabelecia o CNEJ, determinando os critérios a ser respeitados e seguidos, a fim de que uma associação civil possa ser reconhecida como uma EJ, embora essa instituição seja chamada de empresa, em virtude de seus objetivos educacionais, não é uma empresa propriamente dita.

Formada por 17 federações expandidas pelo país, a Brasil Júnior é o órgão nacional do Movimento EJ (MEJ), responsável pelo desenvolvimento e suporte das EJ e formação de empreendedores (BRASIL JR, 2015). Na grande São Paulo, onde está localizada a EJ do presente estudo, temos como referência a Federação das Empresas Juniores do Estado de São Paulo (FEJESP), fundada em 1990 e que, atualmente, possui a filiação de 165 EJ. Operando no suporte dos processos de fundação e filiação da EJ, a FEJESP também apresenta e divulga projetos e consultoria para micro e pequenas empresas com soluções em negócios, tecnologia, engenharias, natureza/saúde, agrárias e humanas, dispondo de diversas atuações para atender o meio corporativo (FEJESP, 2020).

Todas essas questões jurídicas são pertinentes para cumprir a parte formal dentro das exigências da lei. No entanto, é fundamental ter o apoio da instituição de ensino no tocante à infraestrutura, por exemplo, sala disponível para as atividades, auxílio de diretores, professores e coordenadores e itens como, computadores, mesas, materiais de escritório¹. Importante informar que, neste momento², a EJ pesquisada aguarda a finalização do processo de documentação, já encaminhado aos órgãos reguladores. Atualmente, essa EJ presta serviço de forma voluntária e sem receita que possa ser revestida nos projetos executados.

2.2 Empreendedorismo na Empresa Júnior

Na área empresarial, os empregadores percebem que, conhecimentos, habilidades, e atitudes são resultados de um bom desempenho no trabalho, pois estão associados a uma lógica de habilidade e competência de um saber prático.

A princípio, o objetivo da EJ consistia em proporcionar vivência dentro das universidades, realizando serviços e atividades com o apoio de conteúdo teórico referente à graduação do aluno.

¹ Sulfites, canetas, giz de lousa, canetas.

² Em breve, a situação da regulamentação será alterada e deverá ser incluída em outra versão.

Nos últimos anos, com o crescimento do MEJ, gerenciado pela Brasil Júnior, essa vivência passou a desenvolver e executar habilidades empreendedoras. Com base em seu planejamento estratégico, pelo MEJ, podemos considerar que os universitários pertencentes a EJ tornam-se empreendedores por conta da postura relacionada à vivência empresarial, o que não diz respeito ao indivíduo que abre ou possui uma empresa, mas ao indivíduo que, por meio da gestão e elevado senso de responsabilidade, é capaz de gerar resultados para a EJ (BRUNÓRIO, 2018; BRASIL JR, 2018).

Tal percepção traz à tona que o empreendedorismo não se traduz a um traço da personalidade: qualquer indivíduo pode aprender a ser empreendedor, pois se pauta a um comportamento, cujas bases estão fundadas por conceitos e teoria, se distanciando da intuição (DRUCKER, 1986). Logo, o conceito de empreendedorismo, na prática da EJ se baseia na ação de gerenciar às atividades de gestão interna e a realização dos projetos para os clientes. Nessa direção, o aluno tem liberdade para criar soluções de um dado problema, de forma criativa e menos burocrática, o que diversifica o aprendizado, exigindo iniciativa e responsabilidade (MENEZES; COSTA, 2016).

É, pois, nesse ambiente acadêmico que os alunos membros da EJ, podem usufruir de trocas de experiências com colegas e ter o suporte de professores, o que ocasiona um elo entre a oportunidade de ação e aprendizado técnico, considerando as necessidades do mercado e área de formação do aluno. Sabe-se que uma das formas de criar mais e melhores empreendedores está no desenvolvimento de ações mais alinhadas às demandas do mercado (BRUNÓRIO, 2018).

2.3 Empresa Júnior e a relação com o curso de Recursos Humanos

Na EJ pesquisada, as ações não são pautadas apenas nos resultados, mas sim em sua construção, por meio de reuniões de clientes e membros da EJ para alinhar o que será trabalhado. O foco está no serviço personalizado e de qualidade que possa atender às necessidades da empresa, de acordo com a cultura, valores e exigências, também envio de portfólio, apresentando os serviços já realizados e projetos disponíveis com arquivos que oficialize a parceria e prestação de serviço.

As EJ realizam projetos e serviços principalmente para micro e pequenas empresas. Para considerar os fins, também, educacionais proposto em lei, é necessário acomodar pelo menos uma das presentes situações, tais como: a inclusão de ações que estejam vinculadas ao conteúdo programático da instituição; desenvolvimento de competências ou qualificações por meio de

atividades, que são decorrentes do conteúdo do curso de graduação; e, por fim, executar atribuições da categoria profissional, determinadas por lei, também referente ao curso de graduação do aluno que fizer parte (BRASIL JR, 2015).

Na EJ estudada, as experiências oferecidas aos alunos têm relação direta com o curso de RH, o que traz relevante significado ao seu funcionamento. Está, igualmente, associada aos valores que representam uma EJ desde a sua fundação, com o incentivo e prática empreendedora, promovendo uma atuação profissional e inovadora por meio do conhecimento prático. Desde já, suas funções têm realizado um elo entre o âmbito acadêmico e profissional, com a prestação de serviço relacionado a área de formação, desenvolvimento de parcerias de clientes, busca constante por conhecimento para melhorar a performance no trabalho, e apoio do corpo docente e direção. Assim sendo, essas ações colaboram para o crescimento e importância do trabalho da EJ.

3. MATERIAL E MÉTODOS

3.1 A trajetória e as bases teóricas da pesquisa

Para alcançar o objetivo geral desta pesquisa, avaliar as funções e desempenho de uma EJ numa dada instituição, este estudo sai a campo, virtualmente, para atingir seu intento. A pesquisa de campo, segundo Gomes (2015), se caracteriza por aproximar o pesquisador da realidade sobre a qual formulou a pergunta, estabelece uma interação entre o sujeito pesquisado. Igualmente, se vale dos preceitos da pesquisa exploratório-bibliográfica, condição *sine qua non* para desenvolver qualquer investigação em nível acadêmico que, aqui, inclui de livros, artigos advindo de periódicos, teses e dissertações da área de RH para melhor compreensão e expansão do tema proposto (GIL, 2008).

A leitura dos dados foi realizada qualitativamente (LIMA, 2019), considerada mais indicada para investigações numa perspectiva interpretativa ou crítica, por ocupar várias possibilidades de estudar fenômenos que envolvem os seres humanos e suas relações sociais em diversos ambientes, ou seja, centra-se na compreensão das relações sociais (TEIXEIRA, 2003). No caso desta pesquisa, não estudamos fenômenos, mas aprofundamos a questão da EJ em um dado contexto sócio historicamente situado, envolvendo pessoas em interação com objetivos comuns na área de RH. Portanto, os procedimentos metodológicos deste estudo estão em harmonia com as questões destacadas pelos autores supracitados.

3.2 Descrição do contexto e dos participantes da pesquisa

O contexto desta pesquisa centraliza um curso de RH, em uma instituição pública do estado de São Paulo, em específico, na região do Alto Tietê. Esse curso foi implantado em 2011, período matutino e, em 2017, foi criado o núcleo de práticas, com a iniciativa de três alunas com o objetivo de captar vagas de estágio para os alunos do curso de RH, por meio do contato com as empresas. Com o crescimento do projeto, esse núcleo transformou-se em uma EJ, oportunizando uma experiência prática na área de recrutamento e seleção, pesquisa de clima e criação de projetos de RH, contando, igualmente, com o apoio do corpo docente e direção.

Para a compreensão do objetivo proposto pela pesquisa, o questionário contou com a participação de 12 (doze) ex-alunos do curso de RH que atuaram na EJ, cuja faixa etária varia entre 18 a 23 anos. Os dados apresentados foram coletados durante o mês de agosto de 2020.

3.3 Instrumentos de coleta de dados

O instrumento de coleta de dados centrou-se em um questionário é composto por 3 perguntas fechadas e 3 perguntas abertas para expor percepções que vão ao encontro do objetivo da pesquisa. Foi avaliado por um grupo de professores do curso com o intuito de validar as informações obtidas dos respondentes. Os participantes responderam de forma online, via *WhatsApp* devido à pandemia da COVID-19.

3.4 Categoria para análise de dados

Valendo-se da abordagem de pesquisa qualitativa, a partir do questionário, foram elaboradas categorias de análise que permitissem discutir as respostas obtidas e que contemplasse o objetivo da pesquisa, a saber:

- Percepção dos ex-integrantes em relação a EJ, o conceito percepção, neste estudo, é visto a partir da interpretação pela experiência e expectativa, representada pelo ponto de vista dos ex-integrantes;
- O desempenho da EJ no âmbito acadêmico e profissional;
- Contribuições da EJ.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Percepção dos ex-integrantes em relação à Empresa Júnior

Ao inserir seus integrantes em um contexto de experiência prática por meio do serviço de recrutamento e seleção, os 12 pesquisados, quando questionados em relação ao trabalho realizado, indicaram uma visão positiva, entre elas, evidenciamos 2 opiniões :

Quadro 1. Percepção dos pesquisados sobre a EJ e a instituição de ensino

“A oportunidade de fazer parte do time da Empresa Júnior faz com que alunos tenham mais contato com o mercado de trabalho e vejam na prática como funciona o mundo corporativo. A instituição ganha por estar formando pessoas mais preparadas e já com vivência na área de Recursos Humanos.”

“A possibilidade de empregar alunos por meio de empresas parceiras, a visibilidade que a instituição ganha por incentivar atividades práticas e externas e o desenvolvimento profissional dos alunos que trabalham na EJ.”

Fonte: Autores, 2020.

A aproximação da prática profissional e do mercado de trabalho valoriza a imagem das instituições que possuem EJ. Para os 12 respondentes, existe a oportunidade de se desenvolver por meio da prática, cujas ações da EJ, apoiadas pela instituição de ensino, fortalecem a imagem da universidade, assume uma função pedagógica como complemento da formação acadêmica e abre possibilidades de parcerias pela proximidade com os empresários, agregando valor ao serviço prestado pelos alunos (BRASIL JR, 2015; BRUNORIO, 2018).

As respostas obtidas centralizam a EJ como um laboratório, já que possibilita o contato com o mercado de trabalho (MENEZES; COSTA, 2016). Como discutido por Brunório (2018), as universidades podem assumir um papel estratégico para impulsionar o empreendedorismo de forma inovadora, para além do ensino e da pesquisa, pois dispõe de infraestrutura, corpo docente e ambiente propício a criação. Ademais, tem respaldo acadêmico da coordenação e orientação de docentes, o que permite a aplicação dos conhecimentos e exige uma postura profissional dos integrantes.

Nesse cenário, a percepção do papel desempenhado pela EJ, presente na fala dos respondentes, se destaca pela contribuição da oportunidade de ensino prático, que resulta em uma

ISSN 2176 – 4808

maior visibilidade do trabalho desenvolvido pelo aluno, o que colabora com uma positiva imagem externa da instituição em relação ao mercado.

No que se refere aos fatores de motivação relacionados ao ingresso na EJ, alguns resultados sobre a expectativa inicial foram apontados, conforme exposto no quadro 2:

Quadro 2. Objetivos pessoais dos alunos para o ingresso na EJ

Oportunidade de aplicar o conhecimento teórico do curso de RH	33,3%
Busca por desenvolvimento pessoal e profissional	16,7%
Experiência de gestão, empreendedorismo e consultoria	16,7%
Cumprir o estágio obrigatório	8,3%
Elaborar projetos da área de RH	8,3%
Contato com o mercado de trabalho	8,3%
Outro: Ajudar meus colegas a conseguir um estágio, pois quando o número de empregabilidade aumenta é bom tanto para alunos quanto para o nome da faculdade	8,3%
Todas as alternativas anteriores	8,3%

Fonte: Autores, 2020.

Esse resultado enfatiza que a universidade necessita da relação entre o conteúdo teórico e a sua empregabilidade de forma prática, para oportunizar a experiência por meio de atividades de consultoria e assessoria (MOTA, 2018). Observa-se, como motivação em destaque a expectativa em relação a oportunidade de aplicar o conhecimento teórico do curso de RH.

Pode se dizer que, o conhecimento por si só, não garante mais uma boa colocação no mercado de trabalho; é necessário um esforço para que o ensino superior priorize o desenvolvimento de competências, de forma que os alunos possam desenvolver suas atividades profissionais alinhados com os desafios da atualidade. Portanto, não se trata de desconsiderar ou diminuir o conhecimento, mas complementá-lo (MELLO, 2019).

4.2 O desempenho da Empresa Júnior no âmbito acadêmico e profissional

No tocante ao desempenho da EJ, 2 participantes ressaltaram as seguintes colocações que contribuem para um consenso em relação aos demais depoimentos:

Quadro 3. Atribuições profissionais desenvolvidas na EJ

“Minha aprendizagem prática ajudou a despertar competências em diversas áreas, dentre elas competências relacionadas ao perfil empreendedor, pois tive que gerir diversos projetos estando na "linha de frente", o que é uma grande responsabilidade que traz com ela uma bagagem de conhecimento incrível. Envolveu diversos conhecimentos obtidos em aula, além de desenvolver novas habilidades não discutidas teoricamente, oriundas das necessidades decorrentes de cada serviço.”

“Muito agregadora, tive oportunidade de ter reuniões com empresas, participar de processos de R&S, saber como um setor ou empresa RH realmente funciona. A aprendizagem prática foi incrível pois sabia que teria o apoio da faculdade em qualquer situação, deu força e coragem pra iniciar a vida profissional na área.”

Fonte: Autores, 2020.

Como discutido por Brunório (2018), no modelo de ensino prático o aluno participa da construção do seu conhecimento, com a possibilidade de sair da zona de conforto e construir novas aprendizagens. A partir dos relatos dos 12 ex-integrantes, considera-se a iniciativa, seja ao gerenciar projetos na EJ, como também, pela tomada de decisões na área profissional após a EJ, sendo uma postura resultante das novas aprendizagens, conforme argumentado.

Em seus diversos trabalhos consultados, Milis (2016) aponta que a EJ é considerada um instrumento pedagógico, modelo de educação empreendedora. Além disso, o autor salienta que por meio da aproximação com situações de mercado ou do próprio mundo empresarial, a EJ possibilita formação empreendedora, vantagens no ingresso no mercado de trabalho, aproximação universidade/empresas, formação cidadã e difusão do empreendedorismo.

Atualmente, a formação empreendedora é relacionada com a vivência na EJ. Dentre vários fatores, destaca-se a constante realização de projetos, autonomia e liberdade para gerar soluções criativas nos trabalhos oferecidos, o que fomenta o comportamento empreendedor e, também, desenvolve atitudes e competências profissionais, entre elas, a capacidade de trabalhar em equipe, a comunicação e iniciativa (MENEZES; COSTA, 2016).

Na EJ estudada, como já mencionado, se coloca na área de RH com a finalidade de aperfeiçoar o processo de formação dos alunos. Diante disso, foi possível realizar um breve levantamento das aprendizagens adquiridas pelos ex-integrantes.

Quadro 4. Atuação da EJ em projetos de RH

Construção e aplicação de Processo Seletivo	41,7%
Todas as opções: Construção e aplicação de Processo Seletivo; Desenvolvimento e aplicação de Pesquisa de Clima; Construção e aplicação de Treinamento; Desenvolvimento de projeto.	58,3%

Fonte: Autores, 2020.

No âmbito da EJ de RH, os projetos são voltados para a consultoria em gestão de pessoas e em sua maioria, ao serviço de recrutamento e seleção (FEJESP, 2020). Os dados do quadro 4 representam as aprendizagens adquiridas, como também a demanda de serviços solicitados pelas empresas da região do Alto-Tietê no período em que os ex integrantes atuaram na EJ. Ressalta-se, aqui, processos que se fizeram necessário para atender os clientes e que representa um desenvolvimento profissional na área de RH, pela possibilidade de atuação nos desafios das demandas existentes. Nesse sentido, Brunório (2018) enfatiza que o mercado está cada vez mais exigente e as instituições de ensino precisam criar estratégias para que o aluno se destaque no mercado de trabalho, para trilhar uma carreira de sucesso, por meio de uma preparação mais próxima da realidade exigida pelas organizações.

Ainda, para que ocorra uma vivência empresarial, conforme as frentes determinadas pelo Planejamento do MEJ, é preciso executar aprendizagem de gestão, por meio da oportunidade de liderar, gerir e cobrar; aprendizagem por projetos, considerando a parte técnica para a prestação de serviços e a promoção da cultura empreendedora, que se refere ao comportamento definidos por valores e atitudes profissionais que remetem ao empreendedorismo.

4.3 Contribuições da Empresa Júnior

Nesse quesito, os participantes da pesquisa ressaltam considerações pessoais relacionadas ao ingresso no mercado de trabalho, apresentando relação com a vivência na EJ, influenciadas pela aprendizagem e conhecimento adquirido e que enfatiza a importância da aproximação universidade e empresa, 3 dos 12 participantes fizeram as seguintes colocações:

Quadro 5. Considerações pessoais no quesito profissional

“Foi um período de muito conhecimento e aprendizagem, pois assim que saí da Empresa Júnior, tive oportunidade de trabalhar como Recrutadora e realizar com mais segurança atividades que já eram familiares. Por isso posso dizer que a Empresa Júnior com certeza abre muitas portas.”

“A experiência na empresa Júnior me possibilitou ter o emprego de especialista de treinamento num banco multinacional que tenho hoje.”

“Eu estive presente no início de tudo, podendo me considera a idealizadora e fundadora. E é realmente magnífico ver o que apenas uma ideia se tornou. Isso se deve a todo empenho que todos que passaram por lá tiveram. Eu iniciei um núcleo de estágios hoje é uma empresa junior. Sei que isso se deve a força de vontade que todos alunos e professores da instituição tem. A instituição é mais que uma faculdade nela se aprende a pensar no coletivo, se aprende mais que somente a teoria se aprende a ser uma pessoa melhor um profissional melhor. Tenho verdadeiro orgulho de ter passado pela instituição.”

Fonte: Autores, 2020.

Nas EJ brasileiras, vinculadas às mais diversas instituições de ensino superior e das mais variadas áreas, existem diversas possibilidades de aprendizagem por meio da inovação e empreendedorismo. Realizar os projetos da área de estudo, torna os integrantes da EJ mais bem capacitados e com visão de mercado, em resumo, se alinham a proposta do MEJ, por colocar em prática as competências gerenciais, técnicas e empreendedoras (BRASIL JR, 2015).

Os desafios ao longo dos projetos incentiva o “pensar fora da caixa” e a experiência vivenciada reflete em considerações relevantes após o período de atuação na EJ, tornando satisfatório o trabalho realizado na EJ que poderá repercutir no futuro profissional do aluno. Nesse sentido, o aluno que participa de uma EJ enriquece sua graduação e inicia a carreira profissional com uma estimada experiência de gestão, empreendedorismo e consultoria (RODRIGUES; ANDRADE, 2015).

5 CONCLUSÕES

A pesquisa revelou que os participantes atribuem à EJ aspectos positivos, por complementar o conhecimento adquirido no curso. Ainda, consideram importante a oportunidade de praticar os conteúdos oferecidos pelo curso de RH, tornando evidente impactos relacionados ao crescimento pessoal e profissional, pela conquista de novas aprendizagens e desenvolvimento. Pela experiência

ISSN 2176 – 4808

que estamos adquirindo ao atuar na EJ, avaliamos, de forma positiva, o seu desempenho, por alinhar o ensino em sala com os desafios e exigências do mundo corporativo.

Conforme pode ser observado, a EJ executa ações relacionadas ao empreendedorismo, consultoria e gestão. São essas ações que revelam o desempenho satisfatório e garantiram uma percepção positiva no questionário. Essas ações dialogam, de modo interdisciplinar, com as seguintes disciplinas: Gestão do clima organizacional, Gestão das rotinas de pessoal, Empreendedorismo, Educação corporativa fundamentais ao trabalho de treinamento executado, entre outras.

Por fim, nos discursos apresentados, a EJ se destaca como importante e benéfica para a instituição, alunos e empresas parceiras, seu desempenho é ressaltado pela contribuição das atividades exercidas, o que considera a capacidade da EJ em oferecer oportunidades que promovam um elo entre o âmbito acadêmico e profissional, assim sendo, pode-se afirmar que o objetivo da pesquisa foi concluído.

REFERÊNCIAS

BRASIL JÚNIOR. Confederação das empresas juniores. censo e identidade, relatório 2018. 2018. 14-40p. Disponível em: <<https://drive.google.com/file/d/1VH7guSPRyYCLiFzPEMftx1CzNVcBZCyx/view>> Acesso em: 10 de Fev. de 2020.

BRASIL JÚNIOR. Confederação das empresas juniores. DNA Júnior. 2015. 6-15p. Disponível em: < file:///C:/Users/Usu%C3%A1rio/Downloads/Livro%20I%20-%20Conhecendo%20o%20MEJ%20(2).pdf > Acesso em: 10 de Fev. de 2020.

BRASIL. Planalto. Lei nº 13.267, de 6 de Abril de 2016. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13267.htm> Acesso em: 10 de Fev. de 2020.

BRASIL. Planalto. Lei nº 9.608, de 18 de Fevereiro de 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19608.htm> Acesso em: 10 de Fev. de 2020.

BRUNÓRIO, W. R. O papel das empresas juniores no ecossistema do ensino de empreendedorismo. (Mestrado profissional em Administração das micro e pequenas empresas). Centro Universitário Campo Limpo Paulista. p. 16-54. 2018. Disponível em:< file:///D:/ARTIGO/DEMAIS%20ARTIGOS/UTILIZADOS/4%20Wellington%20Brunorio%20-%20O%20PAPEL%20DAS%20EMPRESAS%20JUNIORES%20NO%20ECOSSISTEMA.pdf > Acesso em: 28 de Fev. de 2020.

ISSN 2176 – 4808

DRUCKER, P. F. **Inovação e espírito empreendedor**: prática e princípios (4a ed.). São Paulo: Pioneira, 1987. 33-34p.

EMPRESA JÚNIOR FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. EJFGV. **Sobre**. Disponível em: <<http://ejfgv.com/quem-somos/>> Acesso em: 27 de Janeiro de 2020.

Federação das Empresas Juniores do Estado de São Paulo. FEJESP. **Quem somos**. Disponível em: <<https://fejesp.org.br/>> Acesso em: 20 de Mar. de 2020.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6a. Editora Atlas S/A. São Paulo, Cap. 3, 2008. 27p.

GOMES, S. F. D. R.; MINAYO, M. C. S. (Organizadora). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Editora Vozes: Petrópolis, 34 ed, 2015. 61p.

LIMA, V. M. R.; et al. **Métodos de análise em pesquisa qualitativa: releituras atuais**. EdiPUCRS. Porto Alegre, 2019. 18p.

RODRIGUES, J. G.; ANDRADE, A. R. **A empresa júnior e a sua contribuição para a formação do administrador**. Simpósio de excelência em gestão e tecnologia. p. 2. 2015. Disponível em:<

[file:///D:/ARTIGO/DEMAIS%20ARTIGOS/UTILIZADOS/Rodrigues%20e%20Andrade%20-%20A%20empresa%20junior%20e%20a%20sua%20contribuicao%20para%20a%20formacao%20do%20administrador%20\(1\).pdf](file:///D:/ARTIGO/DEMAIS%20ARTIGOS/UTILIZADOS/Rodrigues%20e%20Andrade%20-%20A%20empresa%20junior%20e%20a%20sua%20contribuicao%20para%20a%20formacao%20do%20administrador%20(1).pdf)> Acesso em: 28 de Fev. de 2020.

MELLO, C. M.; et al. **Ensino por competência – Eficiência no processo de ensino e aprendizagem: da teoria à prática**. Freitas Bastos Editora. Rio de Janeiro, Cap.1, 2019. 32p.

MENEZES, B. F. R.; COSTA, A. S. M. Experiência de trabalho e formação empreendedora: Um estudo sobre a Empresa Junior PUC-Rio. **Revista ADM.MADE**. p. 87-93. 2016. Disponível em: <<file:///D:/ARTIGO/DEMAIS%20ARTIGOS/UTILIZADOS/2%20Menezes%20e%20Costa%20-%20Experiencia%20de%20trab%20e%20formacao%20empreendedora.pdf>> Acesso em: 28 de Fev. de 2020.

MILIS, R. R. **Sobre o significado da criação e expansão das empresas juniores na universidade brasileira**. Dissertação (Mestrado). Universidade Federal de Santa Catarina/SC. p.74-79. 2016. Disponível em:

<<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/169903/342402.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acesso em: 28 de Fev. de 2020.

MOTA, M. O. **Contribuições da Empresa Júnior que influenciam na atuação do Administrador no mercado de trabalho**. 29º ENANGRAD – Gestão da aprendizagem. p.1-20, 2018. Disponível em:

<<file:///D:/ARTIGO/DEMAIS%20ARTIGOS/UTILIZADOS/1%20Mota%20-%20Contribuicoes%20da%20Empresa%20Júnior%20que%20influenciam%20na.pdf>> Acesso em: 28 de Fev. de 2020.

ISSN 2176 – 4808

SEBRAE. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Empreendedorismo: Empresa júnior – o que é? E como funciona.** 2020. Disponível em:<<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/ap/artigos/empresa-junior-o-que-e-e-como-funciona,e3a048ae422fe510VgnVCM1000004c00210aRCRD>> Acesso em: 27 de Jan. de 2020.

TEIXEIRA, E. B. **A análise de dados na pesquisa científica:** importância e desafios em estudos organizacionais. *Desenvolvimento em questão*, v. 1, n. 2, 2003. 186p. Disponível em: <<file:///D:/ARTIGO/ARTIGO%20-%20ANALISE%20QUALITATIVA.pdf>> Acesso em: 28 de Fev. de 2020.