

ISSN: 2594-0937

REVISTA ELECTRÓNICA MENSUAL

Debates sobre Innovación

DICIEMBRE
2019

VOLUMEN 3
NÚMERO 1

XVIII Congreso Latino Iberoamericano de Gestión Tecnológica
ALTEC 2019 Medellín



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
METROPOLITANA
Unidad Xochimilco



MEGI
MAESTRÍA EN ECONOMÍA, GESTIÓN
Y POLÍTICAS DE INNOVACIÓN



LALICS

LATIN AMERICAN NETWORK FOR ECONOMICS OF LEARNING,
INNOVATION AND COMPETENCE BUILDING SYSTEMS

O papel das empresas juniores na formação dos estudantes universitários

Mariene Alves do Vale

Universidade Federal de Santa Catarina, Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação, Brasil
marieneavale@gmail.com

Ana Clara Cândido

Universidade Federal de Santa Catarina, Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação, Brasil
ana.candido@ufsc.br

Resumo

As empresas juniores estão presentes nas universidades há algumas décadas e poucas são as pesquisas científicas que as abordam. O estudo buscou conhecer o papel que essas organizações desempenham na formação dos estudantes universitários, por meio de uma pesquisa qualitativa exploratória. Foram analisados documentos das entidades representativas mais relevantes do Movimento Empresa Júnior e estudos empíricos publicados sobre o tema. Predominantemente, as empresas juniores contribuem para a formação ao facilitar o processo de aprendizagem e proporcionar o desenvolvimento de competências que serão úteis nos âmbitos profissional e pessoal dos estudantes universitários.

Palavras-chave

Empresa Júnior. Formação Profissional. Universidade Empreendedora.

1 Introdução

A sociedade passou por inúmeras mudanças ao longo dos séculos, que podem ser consideradas reflexos de alterações no ambiente, assim como no próprio comportamento dos indivíduos. Em outros termos, mudanças no meio levaram o homem a se adaptar e, por sua vez, a adaptação levou a novas mudanças.

No passado remoto, era suficiente caçar e colher para subsistência, mas com o avançar das eras, de agrícola para industrial, o foco tornou-se a produção de bens e o consumo. Com o advento de uma era digital, em que o foco são serviços e a organização social acontece em rede (Castells, 2016), a interação entre os indivíduos também se altera.

Culturas baseadas na oralidade adotaram a prática da escrita e a cultura da escrita evoluiu para a cultura impressa. Os conhecimentos de um povo não mais se restringiram ao que era recordado e transmitido pelos anciãos. Consequentemente, a interação do homem com o saber também se modificou, afetando o processo educativo.

A aprendizagem não mais se limita a questões comunitárias. Torna-se necessário se preparar para uma realidade em que acontecimentos locais podem gerar impactos globais. A educação deve estar atenta às mudanças no cenário do trabalho, assim como a formação de novos profissionais deve ser consonante com as demandas existentes.

O presente estudo buscou conhecer uma iniciativa no ensino superior, que visa aproximar as vertentes educação e trabalho, assim como teoria e prática, de modo a proporcionar o desenvolvimento de competências. Estabeleceu-se uma pesquisa qualitativa, bibliográfica e documental, com o objetivo de explorar o papel da empresa júnior [EJ] na formação dos

estudantes universitários, a partir de documentos provenientes de instituições representativas do Movimento Empresa Júnior [MEJ] e de publicações científicas sobre o tema.

Inicialmente, apresenta-se uma síntese das transformações ocorridas no mundo do trabalho e no contexto educacional, expondo o surgimento e a evolução do MEJ. Na sequência, são descritos os procedimentos metodológicos adotados, seguidos pela apresentação e discussão dos dados, encerrando-se com as considerações finais.

2 Trabalho e Educação

O homem diferencia-se de outras espécies por caracterizar-se como um ser social. As transformações que impõe à natureza são dotadas de intencionalidade e podem ser entendidas como trabalho, que é “a força que criou a espécie humana e a força pela qual a humanidade criou o mundo como o conhecemos” (Braverman, 1987, p. 53).

Ao invés de deixar-se guiar pelo instinto e os condicionamentos biológicos, o homem é capaz de aprender e de refletir sobre o seu fazer. Isso proporciona seu autodesenvolvimento e, de maneira coletiva, o desenvolvimento de toda a sociedade.

Na Idade Média, era suficiente saber um ofício, que seria aperfeiçoado por meio da experiência, decorrente de anos de prática. O conhecimento era passado de pai para filho, ou de mestre para aprendiz, como uma herança intangível que era transmitida de geração em geração.

A fim de facilitar o próprio trabalho e ampliar a oferta de produtos, foram desenvolvidas ferramentas e máquinas, ocasionando uma mudança na ordem produtiva. O homem teve que se adaptar aos novos meios de produção, decorrentes da Revolução Industrial. O trabalho passou a ser associado à atividade remunerada e o trabalhador àquele que vende sua força de trabalho para os detentores dos meios de produção (Lima, 1986).

No século XX, os reflexos da industrialização começaram a ser sentidos, seja no âmbito individual, como em forma de adoecimento físico ou mental, ou no âmbito coletivo, na escassez de recursos naturais e nos efeitos sobre o meio ambiente. Isso proporcionou novas formas de pensar e atuar sobre o mundo.

Um cenário dominado pela produção de bens abriu espaço para a prestação de serviços, exigindo novas habilidades. Nessas circunstâncias, tem-se trabalhadores que Marx chamou de improdutivos (Antunes, 2009), aqueles cujo trabalho não é elemento vivo na valorização do capital e na geração de mais valia, mas sim consumido como valor de uso, como um serviço que é igualmente necessário para que a produção aconteça e o sistema capitalista se mantenha.

Na segunda metade do século XX as mudanças aconteceram em um ritmo acelerado, a ponto de, em poucas décadas, novas tecnologias surgirem e já se tornarem obsoletas. Castells (2016) atribui às tecnologias de processamento de informação e de comunicação a essência das transformações desse período, e que se perpetuam pelo início do século XXI.

Toda essa transformação afeta diretamente o mundo do trabalho e, conseqüentemente, o contexto educacional. No século XX a abordagem tradicional, com suas carteiras enfileiradas, professores autoritários, materiais didáticos pouco atrativos e alunos em posição passiva de recebedores do conhecimento (Marion e Marion, 2006), atendia as demandas da época.

O mundo foi se modificando e novas abordagens pedagógicas surgiram, como a comportamentalista, a humanista, a cognitivista e a sociocultural (Mizukami, 1986), demonstrando que o que estava posto não era suficiente. Novos métodos têm sido propostos e, cada vez mais, os estudiosos da área alertam para a necessidade do estudante assumir uma

postura reflexiva e ativa, por exemplo, como a incentivada pela Flipped Learning Global Initiative [<https://flglobal.org/>].

Isso acontece não apenas na educação básica como também no ensino superior e vai ao encontro do anseio de inúmeros estudantes que reivindicam aulas mais dinâmicas e com conteúdos que sejam, de fato, relevantes para a formação profissional.

Ainda que a universidade seja um espaço para a reflexão e a construção do saber, visando formar cidadãos críticos, não se pode perder de vista que ela também forma profissionais para o mercado. Por isso, universidade e mercado devem ser parceiros, a fim de que os estudantes se tornem profissionais críticos e capacitados, não apenas nos quesitos técnicos, como também em habilidades comportamentais que serão essenciais na prática profissional.

Publicações técnicas sobre o assunto corroboram a necessidade de se estimular o desenvolvimento de diversas competências necessárias no mercado de trabalho. Em pesquisa feita em 2014 pela consultoria PricewaterhouseCoopers Auditores Independentes em parceria com a Escola de Administração de Empresas de São Paulo, da Fundação Getúlio Vargas, gestores de 113 organizações de grande porte apontaram as principais características aos novos modos de trabalho, sendo algumas delas a capacidade de exercer a liderança e a habilidade de formação de equipes, a colaboração ou capacidade de trabalho em equipe, o uso da criatividade, a autonomia e o intraempreendedorismo (PricewaterhouseCoopers, 2014).

Em relatório de 2016 do World Economic Forum afirma-se que, até 2020, aproximadamente “(...) mais de um terço dos conjuntos de habilidades essenciais desejadas para a maioria das ocupações será composto por habilidades que ainda não são consideradas cruciais para o trabalho atual” (World Economic Forum, 2016, p. 20, tradução nossa). Elas são divididas em aptidões, habilidades básicas e habilidades multifuncionais. O primeiro grupo compreende, por exemplo, flexibilidade cognitiva e criatividade, o segundo grupo contempla, dentre outras, aprendizagem ativa e pensamento crítico, e o terceiro grupo abarca habilidades classificadas em cinco conjuntos, a saber, habilidades técnicas (ex. programação; tecnologia e *design* de experiência de usuário), resolução de problemas complexos, gestão de recursos, habilidades sistêmicas (ex. julgamento; tomada de decisão) e habilidades sociais (ex. inteligência emocional; persuasão).

Em publicação mais recente do Korn Ferry Institute (2018), 20 países foram estudados e, o que se espera para 2030 é uma escassez de aproximadamente 85,2 milhões de “talentos”, o que representa uma receita não realizada de US\$ 8.452 trilhões, equivalente à soma dos Produtos Internos Brutos de Alemanha e Japão. Em relação ao Brasil, o presidente do instituto, Jean-Marc Laouchez, afirma que o país “(...) já está no meio de uma grave escassez de habilidades. Várias iniciativas foram lançadas em um esforço para preencher a lacuna de habilidades e acompanhar os ambiciosos programas de infraestrutura, mas muito mais precisará ser feito para o país atingir seu potencial de crescimento.” (Korn Ferry Institute, 2018, p. 31).

Em uma conjuntura que desafia professores e estudantes, iniciativas devem ser planejadas e implementadas a fim de subsidiarem o aprendizado e o aperfeiçoamento de habilidades técnicas e comportamentais. Ainda em meados do século XX, uma delas buscou aproximar os estudantes do mercado e se tornou um movimento difundido globalmente, conforme apresentado na sequência.

2.1 Empresas juniores

As EJs surgiram na França em 1967, por iniciativa do estudante Bernard Caioso (Sangaletti & Carvalho, 2004), da École Supérieure des Sciences Économiques et Commerciales. O objetivo era proporcionar uma vivência profissional aos estudantes, prestando serviços de qualidade por valores mais acessíveis do que os praticados por consultorias convencionais, por serem profissionais ainda em formação.

A iniciativa inspirou estudantes de outras instituições e dois anos mais tarde a França possuía mais de 20 EJs, o que levou à criação da Confédération Nationale des Junior-Entreprise [CNJE], que até o início da década de 1980 já contava com mais de 100 EJs (Matos, 1997). A CNJE representava o MEJ, então incipiente, e protegia a marca Empresa Júnior para garantir a qualidade dos serviços oferecidos por essas organizações.

O MEJ se expandiu e outros países, como Alemanha, Holanda, Espanha e Itália, viram nascer e crescer EJs em suas universidades, dando origem à Junior Association for Development in Europe entre os anos de 1992 e 1993 (Sangaletti & Carvalho, 2004). Com isso, os empresários juniores puderam compartilhar experiências em um âmbito mais amplo, por meio de reuniões e congressos internacionais, fortalecendo o MEJ na Europa. Atualmente denominada European Confederation of Junior Enterprises (JEEurope), a entidade reúne 14 países, com 365 EJs de 250 universidades, totalizando mais de 30 mil estudantes universitários e 5.300 projetos realizados por ano (JEEurope, 2019).

Durante a década de 1980, essa expansão ultrapassou a Europa e o MEJ despontou na África, em Camarões e na Costa do Marfim, e nas Américas, no Brasil e no Canadá (Matos, 1997).

O MEJ chegou ao Brasil em 1987 e, a partir das discussões realizadas em eventos nacionais, foi fundada em 2003 a Confederação Brasileira de Empresas Juniores [Brasil Júnior]. Ela tornou-se a maior do globo e congrega 25 federações estaduais que possuem mais de 600 EJs federadas (Brasil Júnior, 2019a). De acordo com o Censo & Identidade de 2016, edição mais recente do relatório anual produzido pela Brasil Júnior, 4.865 projetos foram realizados pelas EJs federadas, sendo 41,6% para micro e pequenas empresas, alcançando um faturamento de quase R\$12 milhões (Brasil Júnior, 2016a).

A Figura 1 mostra a localização das EJs ao redor do planeta e, como pode-se observar, as maiores concentrações estão na Europa e no Brasil. Não por acaso, JEEurope e Brasil Júnior são as duas entidades responsáveis pela Junior Enterprise World Conference, a conferência bienal que reúne empresários juniores de todo o mundo, e cuja localização do evento se alterna entre Europa e Brasil a cada edição. O evento é o maior do MEJ e possibilita a troca de experiências entre empresários juniores de diferentes países e culturas, fortalecendo a identidade e os vínculos do movimento em âmbito global.

Figura 1 – Localização das empresas juniores



Fonte: JEEurope, 2019.

De modo geral, independentemente das peculiaridades de cada país, pode-se entender as EJs como associações civis, sem fins lucrativos, geridas exclusivamente por estudantes de graduação, que prestam serviços em suas respectivas áreas de formação, a custos mais acessíveis. Em alguns países as EJs possuem legislação específica, como é o caso do Brasil, onde foi sancionada uma lei que “Disciplina a criação e a organização das associações denominadas empresas juniores, com funcionamento perante instituições de ensino superior.” (*Lei nº 13.267, 2016*).

Diante desse cenário, o presente estudo buscou conhecer o papel das EJs na formação dos estudantes, a partir da perspectiva das próprias entidades representativas do MEJ e da literatura científica sobre o assunto.

3 Procedimentos Metodológicos

Trata-se de uma pesquisa qualitativa e exploratória para conhecer o papel da EJ na formação de estudantes universitários. Para isso, realizou-se, no primeiro momento, uma pesquisa documental (Marconi & Lakatos, 2013) de acesso aberto.

Foram consultados os *sites* da JEEurope e da Brasil Júnior, a fim de verificar as características atuais do MEJ e os resultados que têm sido obtidos, internacional e nacionalmente. Devido à hipertextualidade e referências de alguns registros, outros *sites* foram consultados para complementar a compreensão e análise dos dados.

Dessa forma, concentrou-se em fontes primárias de informação, que são escritas pelos próprios autores e possuem informações e interpretações novas sobre determinado tema (Cunha, 2001). Ou seja, neste caso, informações escritas e disponibilizadas nos *sites* das entidades representativas mais relevantes do MEJ.

No segundo momento, efetuou-se uma análise de artigos publicados sobre o tema, decorrentes de estudos empíricos. Os artigos foram selecionados em uma base de dados de acesso aberto, o Directory of Open Access Journals [DOAJ], em 2 de abril de 2019.

Inicialmente, a busca foi efetuada com o termo <<“junior enterprise”>. Todavia, os documentos recuperados possuíam textos completos em português. Então, foi usado o termo <<“empresa júnior”>, que retornou 34 trabalhos; porém, alguns não possuíam relação com a temática aqui proposta. Diante das opções de busca, utilizou-se a expressão de consulta <<“empresa júnior” AND formação> e o filtro *Articles*, resultando em dez artigos, dos quais dois eram arquivos replicados. Assim, oito artigos foram analisados.

4 Apresentação e Discussão dos Resultados

As informações disponibilizadas pelas entidades representativas do MEJ e pelos artigos recuperados são apresentadas e discutidas a seguir.

4.1 A perspectiva de entidades representativas do Movimento Empresa Júnior

A JEEurope apresenta em sua página inicial na *web* a frase “Empoderamos, por meio do conceito de Empresa Júnior, estudantes capazes e comprometidos para gerar um impacto relevante.” (JEEurope, 2019, tradução nossa). De imediato, é possível perceber a importância dada ao que é feito, com foco no estudante e no que ele pode realizar a partir da experiência como empresário júnior.

No rodapé da página inicial, que se repete nas demais páginas, são expostos alguns dados sobre a entidade, como o número de empresas federadas e de projetos realizados ao ano, bem como o volume de negócios gerados, que chega a €15 milhões. É ressaltada a proatividade da rede e os benefícios a estudantes, universidades, pequenas e médias empresas e demais *stakeholders*, e afirmado que a rede de EJs preenche a lacuna entre a academia e o ambiente de negócios.

O fato de proporcionar uma vivência profissional para estudantes contribui para a formação, muitas vezes deficitária, oferecida pelas universidades que, geralmente, focam apenas o ensino e a pesquisa. Desse modo, o estudante adquire determinadas habilidades somente quando ingressa em algum estágio, o que tende a acontecer nos últimos semestres do curso. Em contrapartida, as EJs por vezes aceitam estudantes de semestres iniciais, possibilitando a aquisição e o desenvolvimento de habilidades ao decorrer da graduação, de modo que, quando a finalizam, estão mais capacitados do que os estudantes que não passaram pelo MEJ.

Além disso, a própria experiência de empresário júnior pode ser um diferencial para a obtenção de estágio e, posteriormente, de emprego, ou para a abertura do próprio negócio. Segundo a JEEurope (2019), empresários juniores aumentam sua empregabilidade em 20%, quando comparados aos estudantes que não tiveram tal experiência, e destacam-se com base em quatro princípios. O primeiro é a crença no poder da rede, que faz com que os estudantes lidem bem com os relacionamentos interpessoais e ajam de maneira colaborativa, pois sabem que é possível alcançar melhores resultados quando se trabalha em conjunto. O segundo diz respeito à mentalidade empreendedora, relacionada à percepção de novas oportunidades e à busca por desafios. O terceiro é a atitude dirigida, isto é, priorizar ações em detrimento de palavras e objetivos em detrimento de sonhos. O quarto refere-se aos resultados significativos, que correspondem à clareza de objetivos relativos aos propósitos com os quais os empresários juniores se identificam.

As universidades se beneficiam na medida em que, por meio do MEJ, se aproximam do mercado e compreendem as demandas existentes, buscando reestruturar currículos, abrir novos cursos, firmar parcerias, de modo a tornarem-se mais consonantes com o ambiente externo.

As empresas se beneficiam por poderem contar com serviços que atendem às suas necessidades com qualidade e a custos acessíveis. Apesar de não serem profissionais, são estudantes de instituições de excelência, que possuem um corpo docente altamente qualificado, que transmite aos alunos conhecimentos técnicos validados e confiáveis. No caso de EJs que possuem professores orientadores, como acontece no Brasil, os clientes têm acesso, por meio dos

empresários juniores, à *expertise* de pesquisadores e profissionais que costumam ser referência em suas respectivas áreas de pesquisa e atuação.

Na página *JE Network*, uma das primeiras informações são as metas que a confederação possui. Até 2021 é esperado o total de 500 EJs confederadas e de 5.750 projetos por ano, indicando a determinação de objetivos mensuráveis, que resultaram em metas claras e estabelecidas dentro de um horizonte temporal específico. Desse modo, os empresários juniores agem de maneira profissional, não simplesmente realizando projetos um dia após o outro, mas planejando e atuando de forma estratégica. Ao concluírem a graduação e se inserirem no mercado, precisarão responder ao mesmo cenário, ou seja, se adaptar a um ambiente corporativo que analisa, planeja e estabelece metas que devem ser cumpridas. Assim, a vivência no MEJ possibilita lidar com essas questões ainda sendo estudantes.

Outro conteúdo relevante para o presente trabalho é o disponibilizado na página *Create a JE*. Nela, a JEEurope destaca os principais motivos pelos quais se deve ter mais EJs. O primeiro deles é a filosofia do aprender fazendo, visto que os estudantes aprendem gestão na prática, gerindo estrategicamente uma organização que se mantém em contato direto com o mercado. O segundo refere-se à abordagem de educação empresarial, pois os conteúdos aprendidos são praticados por meio da realização de projetos de prestação de serviço que são, muitas vezes, complexos e desafiadores. O terceiro apresenta o argumento de que tudo se trata de habilidades empreendedoras, pois os empresários juniores precisam aprender a reconhecer oportunidades, planejar, implementar e alcançar resultados. O quarto é a oferta de talentos para o mercado, reforçando a informação de que empresários juniores aumentam em 20% sua empregabilidade, em comparação com os demais estudantes universitários. E o quinto expõe o impacto gerado, visto que promove o crescimento de empresas de pequeno e médio porte e faz com que os profissionais em formação saibam entregar resultados concretos.

A Brasil Júnior, por sua vez, exibe no topo da sua página inicial na *web* uma chamada para os empresários, com os dizeres “Se em uma semana 20 mil jovens conseguem renovar o empreendedorismo no nosso país, quão gigante conseguimos ser durante o restante do ano?” seguida pelo *link* “Contrate uma EJ”. Abaixo são disponibilizados materiais de interesse para os próprios empresários juniores, como artigos e produtos da Brasil Júnior (ex. Suporte a Federações; Selo EJ; MEJ Carreiras; etc.).

Os artigos são válidos para aquisição de conhecimento e compartilhamento de experiências, pois alguns tratam de orientações técnicas para aperfeiçoar processos e serviços, enquanto outros abordam casos de sucesso de EJs da rede. Além disso, há conteúdos relativos à vida profissional de modo geral, escritos em parceria com profissionais do mercado, demonstrando a interação existente entre essas esferas e o cuidado em oferecer para o empresário júnior materiais úteis para sua formação, para além do âmbito do MEJ.

Na página sobre a Brasil Júnior, é apresentado o que é a entidade, contemplando também conteúdo sobre a missão, a visão e os valores, sendo possível acessar o documento do planejamento estratégico da rede.

A sua missão assemelha-se ao disposto na JEEurope, visto que se relaciona à formação do estudante, ao seu comprometimento e à sua capacidade para transformar o país. A visão determina que a Brasil Júnior fortalecerá a educação empreendedora, sendo este um dos pilares de seus objetivos estratégicos, que ainda contemplam desenvolvimento da rede e impacto no ecossistema.

Segundo o planejamento estratégico da Brasil Júnior, a formação empreendedora perpassa por três aspectos que compõem o líder empreendedor, sendo eles a gestão, os projetos e a cultura

empreendedora (Brasil Júnior, 2016b). No primeiro, busca-se capacitar para gestão, a fim de alcançar metas de maneira consistente e formar equipes de alta performance. No segundo, capacita-se para projetos, com o objetivo de executar um número maior deles e criar melhores soluções para o mercado. No terceiro, o objetivo é participar ativamente da rede, para superar e compartilhar grandes desafios e inspirar pessoas com os valores do MEJ.

Esses valores abarcam compromissos com resultados, buscando superar as expectativas das partes interessadas; sinergia, respeitando a diversidade e trabalhando em conjunto para que o todo seja maior que a soma das partes; orgulho de ser MEJ, focando no propósito e trabalhando pelo que acreditam; transparência, sendo transparentes em todas as ações e exercitando a consciência de que um futuro melhor se faz com ética e compromisso com a verdade; e postura empreendedora, atuando numa perspectiva de inconformismo, visão para oportunidades, pensamento inovador e capacidade de realização (Brasil Júnior, 2019b).

Vivenciar diretamente esses valores ainda na graduação contribui para a formação profissional dos estudantes universitários que participam do MEJ e reflete em outros âmbitos de suas vidas. Ademais, o fato de um dos pilares da formação empreendedora incentivar a inspiração de outras pessoas com os valores do MEJ, demonstra a preocupação em difundi-los para além das fronteiras das EJs e a disposição em tornar a sociedade melhor.

A consulta às informações sobre a JEEurope e a Brasil Júnior levou a materiais sobre a Junior Enterprise World Conference de 2016, realizada no Brasil. Vale mencioná-la porque um importante passo foi tomado por entidades representativas naquela ocasião. A JEEurope e as confederações francesa, holandesa, inglesa, polonesa, austríaca, brasileira, mexicana e argentina assinaram um Memorando de Entendimento, que almeja expandir o MEJ por meio da criação de confederações locais oficiais (Pamplona, 2016).

No ano seguinte, uma missão internacional já foi conduzida pela Brasil Júnior em parceria com a confederação estadunidense e a consultoria brasileira Eureka. A missão passou por cinco EJs em diferentes locais dos EUA, promovendo visitas e workshops com o intuito de facilitar a construção da identidade do MEJ no país. Segundo Vitor Valentim, presidente da Junior Enterprise USA, o resultado foi positivo, visto que engajou as EJs a se autoconhecerem, desenvolverem estratégias para superarem seus desafios e promoverem uma cultura organizacional mais forte (Rodrigues, 2017).

Em relação à América do Sul, um marco foi a concretização da abertura da primeira EJ colombiana, em agosto de 2017 (Fundación Universitaria de Popayán, 2017), demonstrando que o MEJ continua crescendo e que há um real esforço tanto para estimular a criação quanto para regular o funcionamento das EJs em mais países.

O movimento tornou-se reconhecido ao longo dos anos, tendo em vista os resultados quantitativos e qualitativos que angariou, como o volume de negócios gerados e as competências desenvolvidas pelos seus integrantes. Além disso, demonstra o engajamento dos empresários juniores naquilo em que acreditam, agindo sempre para potencializar os impactos positivos gerados pelo próprio MEJ, compartilhando-os com toda a rede envolvida.

4.2 Estudos empíricos sobre o tema

Tendo em vista que as informações presentes nos *sites* da JEEurope e da Brasil Júnior podem ser tendenciosas, pelo fato de representarem e defenderem os interesses do MEJ, analisou-se também publicações científicas sobre EJs que abordam a formação dos estudantes. Conforme

descrito nos procedimentos metodológicos, a consulta no DOAJ retornou oito artigos válidos para análise, apresentados no Quadro 1.

Quadro 1 – Artigos recuperados no DOAJ sobre empresa júnior e formação

| | Título | Autores | Ano | Escopo da pesquisa |
|---|--|--------------------------|------|---|
| 1 | Empreendedorismo e inovação tecnológica – uma nova metodologia | Santos, Leite e Araújo | 2005 | Qualitativa; descritiva; estudo de caso |
| 2 | A formação e a construção de competências para a atuação do profissional de Secretariado Executivo – um estudo de caso em uma empresa júnior | Lima e Cantarotti | 2010 | Qualitativa; descritiva; estudo de caso |
| 3 | Empresa júnior e a reprodução da ideologia da Administração | Bicalho e Paula | 2012 | Qualitativa; descritiva; estudo de caso |
| 4 | Contribuições da empresa júnior para a formação profissional dos estudantes de Química e Engenharia Química da UFV | Cunha e Souza | 2015 | Qualitativa; exploratória; questionário misto |
| 5 | Empresa júnior e formação empreendedora de discentes do curso de Administração | Barbosa <i>et al</i> | 2015 | Quantitativa; descritiva <i>survey</i> |
| 6 | Determinantes do processo de aprendizagem no programa trainee da Empresa Júnior de Administração (EJA) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB) | Silva, Costa e Dias | 2016 | Qualitativa; exploratória; estudo de caso |
| 7 | O desenvolvimento de competências por meio da extensão universitária: o caso da Global Jr. ESPM-SP na formação do diplomata corporativo | Coelho e Videira | 2017 | Qualitativa; descritiva; estudo de caso |
| 8 | Empresa júnior na atuação do profissional consultor de Biblioteconomia: um estudo de caso a partir da Universidade Federal de Goiás | Mendes, Fraga e Oliveira | 2018 | Quantitativa e qualitativa; descritiva e explicativa; documental e estudo de caso |

Fonte: Dados da pesquisa.

O artigo 1 descreve estratégias utilizadas pelo Centro Federal de Educação Tecnológica do Rio Grande do Norte, no Brasil, para integrar o ensino, a pesquisa e a inovação tecnológica. A EJ é citada como um meio para estimular o empreendedorismo entre os estudantes e alavancar processos de incubação na instituição. Contudo, as ações e os resultados relacionados à EJ não são explorados com profundidade no estudo.

O artigo 8 retrata uma investigação realizada com estudantes de Biblioteconomia, o que não é comum, visto que a maioria dos trabalhos sobre o tema são provenientes da Administração. Ele foi realizado em um contexto em que a EJ não estava em pleno funcionamento, sendo constatado, dentre outros resultados, que 47% dos respondentes sequer tinham conhecimento da existência da empresa e que 41% não sabiam que o bibliotecário poderia atuar com consultoria. Os pesquisadores observaram que deveria haver um envolvimento maior dos estudantes com a EJ do curso, pois apesar de demonstrarem interesse em participar de suas atividades, a maioria não se envolveu com a implantação e manutenção da empresa, deixando de usufruir dos benefícios que a vivência poderia proporcionar.

Os artigos 2, 4, 5 e 7 dizem respeito a estudos que apresentam as competências desenvolvidas por estudantes universitários por meio da participação em EJs. Ressalta-se que nos

quatro casos é verificado o desenvolvimento de competências tanto técnicas quanto comportamentais.

As competências recorrentemente citadas são: a melhor compreensão de conhecimentos estudados no respectivo curso, a partir da aplicação prática por meio da prestação de serviço, bem como o conhecimento técnico referente a métodos e técnicas utilizados em gestão, por exemplo, gestão de projetos e ferramentas dos sistemas de qualidade; o empreendedorismo, tanto relacionado aos aspectos de gestão da própria EJ, quanto à percepção de oportunidades de novos negócios; liderança e comunicação, abarcando relacionamento interpessoal, trabalho em equipe, delegação de tarefas, argumentação e persuasão, imparcialidade, dentre outros aspectos; e inovação, relacionada à gestão inovadora e responsável, à resolução de problemas complexos e ao desenvolvimento da criatividade.

Discorrendo brevemente sobre cada um deles, o artigo 2 é válido para compreender como as disciplinas da graduação à qual a EJ está relacionada contribuem, ou não, para a atuação dos empresários juniores, podendo servir de referência para aplicação em outros cursos.

O artigo 4 aborda a importância do empreendedorismo e da liderança relacionados à educação, pois uma parcela dos participantes são estudantes de licenciatura e os autores referenciam especialistas que corroboram a necessidade de se capacitar futuros professores para além dos conhecimentos técnicos. No senso comum, a tendência é acreditar que os licenciados atuam exclusivamente com docência e que esta, por sua vez, envolve apenas a transmissão de conhecimento teórico. Todavia, mesmo quando o foco é a sala de aula, conforme explicam os autores, é preciso trabalhar a motivação e a capacidade de adaptação, tendo em vista possíveis problemas escolares, e também a capacidade de empreender, para que o professor possa contribuir, de fato, com o fazer educação.

O artigo 5 é o único que trata de uma pesquisa exclusivamente quantitativa, que relacionou possíveis contribuições da EJ (ex. crescimento pessoal, acadêmico e profissional; e desenvolvimento de perfil empreendedor) com determinadas variáveis (ex. saber trabalhar em equipe; criatividade; habilidade para resolver problemas). Os autores constataram que os empresários juniores apresentam características empreendedoras relacionadas a planejamento, liderança, capacidade de assumir riscos, autoeficácia, persistência e sociabilidade. As principais variáveis estatisticamente significativas foram o aprendizado prático e profissional, o crescimento acadêmico, a inovação, a iniciativa, a liderança e a habilidade de trabalhar sob pressão.

O artigo 7 explora a importância da extensão universitária, sendo a EJ uma das iniciativas existentes na instituição pesquisada e que apresenta impactos positivos na formação dos estudantes. Por se tratar de uma área que possui campos de atuação tradicionais, a EJ auxilia os estudantes a perceberem outras possibilidades de atuação, não apenas quanto à prática profissional em si, mas também em relação à diversidade de segmentos potenciais para inserção dos egressos do curso.

Por fim, os artigos 3 e 6 trazem visões mais críticas, mostrando a face potencialmente prejudicial das EJs.

O artigo 6 retrata aspectos facilitadores para a aprendizagem dos empresários juniores, sendo eles o trabalho em equipe, o nível de exigência e a aprendizagem baseada na ação. O primeiro envolve o relacionamento interpessoal, o senso de cooperação e a resolução de conflitos. O segundo é considerado positivo por ser percebido como uma preparação para o mercado de trabalho. O terceiro favorece a compreensão do conhecimento teórico e a resolução de dúvidas.

Em contrapartida, são também expostos os fatores limitantes da aprendizagem, que incluem a rotina, os conflitos comportamentais e ideológicos e as pressões do contexto social. A

rotina caracteriza-se como um fator limitante por tornar difícil conciliar as atividades da EJ com outras demandas, sejam elas acadêmicas ou pessoais, podendo interferir negativamente no desempenho, afetar a saúde física e mental e prejudicar as relações sociais do estudante. Os conflitos referem-se à postura adotada por alguns membros mais antigos, que reproduzem sem criticidade a conduta aprendida na própria EJ, fazendo com que seja priorizado o trabalho em detrimento dos estudos e do lazer e exigida uma conduta profissional mesmo fora do ambiente da empresa, inclusive cerceando maneiras de se comportar e se vestir. As pressões do contexto social decorrem da preocupação de pessoas próximas, como familiares e professores, que percebem a mudança danosa no comportamento do estudante universitário e buscam alertá-lo, ou mesmo dissuadi-lo, sobre a participação na EJ, para que ela não interfira negativamente nas suas relações sociais e no seu desempenho acadêmico.

O artigo 3 concentra-se nos aspectos negativos que permeiam a experiência de participação em uma EJ, abordando questões pouco exploradas em outras pesquisas. As autoras expõem a ideologia da Administração e como a EJ se caracteriza como um espaço de reprodução dessa ideologia, no qual os estudantes universitários são preparados, como mercadorias, para atender o ambiente corporativo. Nesse sentido, a instituição de ensino acaba sendo subserviente ao mercado, ao invés de estimular os estudantes a pensar e agir de forma reflexiva e crítica, e a EJ se torna um local de violências interpessoais e simbólicas, antecipando as violências às quais os estudantes estarão submetidos quando ingressarem no mercado de trabalho.

Os dois últimos artigos demonstram que a passagem pela EJ pode ser prejudicial, quando os estudantes agem de maneira irrefletida e acrítica. Porém, a maioria dos materiais analisados apresenta visões positivas, descrevendo diversas contribuições para a formação profissional.

5 Considerações Finais

O estudo apresentou o papel das EJs na formação dos estudantes universitários, por meio de pesquisa documental de acesso aberto, em *sites* das maiores entidades representativas do MEJ, a JEEurope e a Brasil Júnior, e de estudos empíricos realizados sobre o tema.

A EJ é uma empresa gerida exclusivamente por graduandos e se caracteriza como um importante espaço de aprendizagem nas universidades, contribuindo para o desenvolvimento de competências e valores, aplicáveis não apenas no contexto profissional, como também na vida pessoal dos integrantes.

Ao participar de uma EJ, o estudante tem acesso à vivência profissional e sua formação se torna mais rica, por meio da gestão de uma empresa e da prestação de serviços para o mercado. Com isso, pode aplicar o que é visto em sala de aula e se aperfeiçoar tecnicamente, assim como pode aprender aspectos relacionados à gestão, adquirindo conhecimentos e habilidades para gerir seu próprio negócio, ou ainda para atuar de maneira intraempreendedora em qualquer organização da qual venha a fazer parte.

A relevância da EJ para a formação profissional é corroborada na maioria dos documentos e artigos analisados. Todavia, para além da visão favorável recorrentemente disseminada, há estudos que demonstram que a conduta adotada em algumas organizações pode inibir a reflexão e a postura crítica dos estudantes e servem de alerta para que essa não seja a abordagem predominante no MEJ.

Recomenda-se que mais estudos empíricos sejam realizados, a fim de ampliar a compreensão sobre os benefícios e prejuízos causados pelas EJs, em relação à formação dos estudantes universitários que delas participam.

Referências

- Antunes, Ricardo (2009). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Boitempo.
- Braverman, Harry. *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. 3. ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.
- Castells, Manuel (2016). *A sociedade em rede*. (17a ed.). São Paulo: Paz e Terra.
- Confederação Brasileira de Empresas Juniores (2016a). *Censo & Identidade: relatório 2016*. Recuperado em 8 abril, 2019, de <http://brasiljunior.rds.land/censo-identidade-relatorio-2016>
- Confederação Brasileira de Empresas Juniores (2016b). Planejamento estratégico da rede 2016-2018. Recuperado em 8 abril, 2019, de https://issuu.com/brasiljunior/docs/planejamento_estrategico_da_rede_2
- Confederação Brasileira de Empresas Juniores (2019a). *Conheça o MEJ*. Recuperado em 7 agosto, 2019, de <https://brasiljunior.org.br/conheca-o-mej>
- Confederação Brasileira de Empresas Juniores (2019b). *Conheça a Brasil Júnior*. Recuperado em 7 agosto, 2019, de <https://brasiljunior.org.br/conheca-a-brasil-junior>
- Cunha, Murilo Bastos da (2001). *Para saber mais: fontes de informação em ciência e tecnologia*. Brasília: Briquet de Lemos, Livros.
- European Confederation of Junior Enterprises (2019). *Junior Enterprises Network*. Recuperado em 7 agosto, 2019, de <https://juniorenterprises.eu/je-network/>
- Fundación Universitaria de Popayán – FUP (2017). *La FUP crea primera empresa junior en Colombia*. Recuperado em 8 abril, 2019, de <https://fup.edu.co/la-fup-crea-primera-empresa-junior-en-colombia/>
- Korn Ferry Institute (2018). *Future of work: the global talent crunch*. Los Angeles: Korn Ferry Institute. Recuperado em 10 abril, 2019, de <https://futureofwork.kornferry.com/>
- Lei nº 13.267, de 6 de abril de 2016 (2016, 7 de abril). Disciplina a criação e a organização das associações denominadas empresas juniores, com funcionamento perante instituições de ensino superior. *Diário Oficial da União*, Brasília. Recuperado em 10 abril, 2019, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13267.htm
- Lima, Maria Elizabeth Antunes (1986). *O significado do trabalho humano: mito e ilusões do homem moderno*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil.
- Marconi, Marina de Andrade & Lakatos, Eva Maria (2013). *Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados*. (7. ed. 7. reimpr.). São Paulo: Atlas.
- Marion, José Carlos & Marion, Arnaldo Luís Costa (2006). *Metodologias de ensino na área de negócios: para cursos de administração, gestão, contabilidade e MBA*. São Paulo: Atlas.
- Matos, Franco de (1997). *A empresa júnior no Brasil e no mundo*. São Paulo: Martin Claret.
- Mizukami, Maria da Graças Nicoletti (1986). *Ensino: as abordagens do processo*. São Paulo: EPU.

Pamplona, Patrícia (2016). *Empresas juniores querem expandir atuação para mais 10 países até 2018*. Recuperado em 8 abril, 2019, de <https://www1.folha.uol.com.br/empreendedorsocial/2016/07/1795617-empresas-juniores-querem-expandir-atuacao-para-mais-10-paises-ate-2018.shtml>

PricewaterhouseCoopers (2014). *O futuro do trabalho: impactos e desafios para as organizações no Brasil*. São Paulo: PwC. Recuperado em 10 abril, 2019, de <https://www.pwc.com.br/pt/publicacoes/servicos/assets/consultoria-negocios/futuro-trabalho-14e.pdf>

Rodrigues, Lucas (2017). *Global Journeys: saiba como foi a missão internacional de expansão*. Recuperado em 8 abril, 2019, de <https://brasiljunior.org.br/conhecimento/artigos/global-journeys-saiba-como-foi-a-missao-internacional-de-expansao>

Sangaletti, Cristhini & Carvalho, Gustavo (2004). Introdução ao Movimento Empresa Júnior. In.: Moretto Neto, Luís et al. (Orgs.). *Empresa Júnior: espaço de aprendizagem* (pp. 17-27). Florianópolis: [s.n.].

World Economic Forum (2016). *The future of jobs*. Geneva: WEF. Recuperado em 10 abril, 2019, de http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf