

Empresa júnior como ferramenta de desenvolvimento profissional: Uma Análise comparativa da Contribuição das Empresas Júniores do Estado do Maranhão

*Junior company as a professional development tool: A comparative analysis
of the contribution of junior companies in the State of Maranhão*

Amanda Veloso da Silva¹ Nayara Silva Santos²

¹ Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão (UEMASUL) - Açailândia, MA – Brasil

² Universidade Federal do Tocantins – UFT

velosoamanda83@gmail.com

nayara.santos@uemasul.edu.br

DOI: (Em processo de aquisição)

Resumo

Este trabalho tem como objetivo propor uma análise da contribuição das Empresas Júniores (EJs) no Estado do Maranhão como uma efetiva ferramenta de desenvolvimento profissional, o enfoque especial será dado à empresa júnior vinculada ao curso de administração da Universidade Estadual da região Tocantina do Maranhão. Os participantes do estudo são membros que pertencem a empresa júniores federadas à Maranhão Júnior, órgão regulador do Movimento Empresa Júnior no estado. Além disso, também participaram membros pós-juniores. A metodologia empregada para aprofundar a compreensão do papel das Empresas Júniores (EJs) se caracteriza como uma pesquisa descritiva, quanto aos procedimentos uma análise bibliográfica, visando obter informações aprofundadas dessas organizações no cenário maranhense. Em segundo foi aplicado questionário com objetivo de avaliar o impacto dessa experiência no desenvolvimento profissional. Os resultados apontam que o ambiente da EJ propicia aprendizado real (100%) de afirmação dos respondentes e através da prestação de serviço que adquirem experiência relevante proporcionando mais preparo para o mercado de trabalho. Por outro lado, a análise revela que 54,2% dos participantes destacaram a necessidade de uma maior integração entre a Empresa Júnior e o currículo acadêmico como uma forma de aprimorar a experiência de participação na EJ.

Palavras-chave: Entidade; empresário júnior; aprimoramento profissional; administração de empresa.

Abstract

This work aims to propose an analysis of the contribution of Junior Enterprises (EJs) in the state of Maranhão as an effective tool for professional development. Special emphasis will be given to the junior enterprise linked to the administration course at the State University of the Tocantina region of Maranhão. The study participants are members belonging to junior enterprises federated to Maranhão Júnior, the regulatory body for the Junior Enterprise Movement in the state. Additionally, post-junior members also participated. The methodology employed to deepen the understanding of the role of Junior Enterprises (EJs) is characterized as descriptive research. Initially, it was bibliographic and documentary, aiming to obtain a comprehensive understanding of the relevance and diversity of these organizations in the Maranhão scenario. Secondly, a questionnaire was applied with the aim of evaluating the impact of this experience on professional development. The results indicate that the Junior Enterprise environment provides real learning (100%), as stated by the respondents, and through the provision of services, they gain relevant experience, providing more preparation for the job market. On the other hand, the analysis reveals that 54,2% of participants emphasized the need for greater integration between the Junior Enterprise and the academic curriculum as a way to enhance the experience of participating in the Junior Enterprise.

Keywords: Entity; junior entrepreneur; professional improvement; business administration.

1. Introdução

A exigência do mercado no que concerne a profissionais qualificados e que busquem constantemente desenvolver-se na área de atuação é cada vez maior. Entende-se que o conhecimento aprendido em sala no âmbito da universidade é aplicado em nosso dia a dia, no ambiente de trabalho e nas relações existentes entre sociedade, fazendo com que esse espaço seja de suma importância para formar um bom profissional que ao chegar no mercado saberá aplicar suas habilidades de forma eficaz. Neste cenário, a mola propulsora das instituições de ensino superior em gerar profissionais de acordo com o exercício laboral é oferecer aos alunos um ensino que esteja alinhado com as demandas do mercado.

As Empresas Juniores neste âmbito surgem como uma ferramenta que busca romper o paradigma estritamente convencional e ensino teórico, e oferece aos estudantes uma oportunidade de integrar teoria e prática. A presença de uma Empresa Júnior dentro de um campus universitário independente do curso de graduação proporciona aos acadêmicos as possíveis experiências que esses terão que lidar nas empresas, fomentando também o aprimoramento de habilidades e competências desse profissional em formação. Identificou-se a necessidade de implantar uma Empresa Júnior do curso de administração.

Este estudo propõe uma análise da contribuição das Empresas Juniores (EJs) no Estado do Maranhão como uma efetiva ferramenta de desenvolvimento profissional, tendo como foco a compreensão do impacto dessas organizações na formação e no aprimoramento de habilidades dos empresários juniores, conforme percebido pelos membros envolvidos.

O enfoque especial será dado à empresa júnior vinculada ao curso de administração da Universidade Estadual da região Tocantina do Maranhão. A Inovadm Jr. teve sua origem fundamentada em um estudo de viabilidade, refletindo não apenas o anseio, mas a necessidade dos estudantes em vivenciar de forma prática os conhecimentos assimilados no decorrer da academia.

Dentro desse contexto, os objetivos específicos delineados compreendem: investigar as características e o contexto das Empresas Juniores no Estado do Maranhão através de uma análise bibliográfica, visando obter informações aprofundadas dessas organizações no cenário maranhense. Identificar o perfil empreendedor dos acadêmicos que participam de empresas juniores, destacando as habilidades e competências desenvolvidas nesse ambiente singular de aprendizado prático. Descrever o processo de criação e estruturação da Empresa Júnior de administração campus Açailândia, proporcionando uma análise minuciosa das etapas e aspectos fundamentais desse desenvolvimento organizacional. Realizar uma análise comparativa da percepção dos membros participantes da Inovadm Jr. sobre a contribuição de sua participação, em relação a outras empresas juniores do Maranhão. Essa comparação visa fornecer insights sobre o impacto relativo e as peculiaridades da experiência na Inovadm Jr. quando comparada a outras organizações similares.

O estudo mostra-se relevante por promover uma reflexão fundamental sobre a formação do futuro administrador das competências que este deve desenvolver para inserção do mundo organizacional a partir de sua participação em empresas juniores e dos impactos positivos gerados a economia.

Além disso, antecipa aspectos práticos da profissão, desenvolvendo competências e possibilitando mais preparo ao ambiente organizacional. O trabalho está discorrido em referencial teórico sobre Empresa Júnior como ferramenta de integração teórico-prática, Movimento Empresa Júnior e Brasil Júnior, Panorama das empresas juniores no Maranhão, Criação e estrutura da Empresa Júnior de Administração em Açailândia, Empreendedorismo, Perfil empreendedor e Desenvolvimento de competências no ambiente profissional. Em seguida a metodologia utilizada, análise dos resultados, a análise Comparativa entre InovADM Jr e outras EJs do Maranhão e considerações finais.

1.1. Empresa Júnior como ferramenta de integração teórico-prática

A Empresa Júnior é definida por ser uma entidade civil sem fins lucrativos composta por discentes de cursos de graduação e com fins educacionais. Conhecidas como EJs ou empresas juniores, elas estão associadas a um ou mais cursos do ensino superior, é gerida exclusivamente por estudantes dos cursos, porém, conta com orientação de docentes e profissionais formados na área. Segundo Cunhas e Calazans (2011) as EJs tem como principal objetivo oportunizar a melhor vivência de mercado aos acadêmicos graduandos da instituição a qual são vinculadas, como também contribuir com o desenvolvimento do empreendedorismo na região em que atuam.

Cunha (2018) reforça a definição dos autores acima e acrescenta que a EJ é uma comunidade construída e dirigida única e exclusivamente por alunos da graduação. Para que a associação, seja configurada EJ, tem que ser declaradamente desprovida de lucro e a receita oriunda dos projetos deve ser invertida na manutenção da própria EJ e não pode ser distribuída entre seus membros. Ou seja, nenhum dos membros pode ser remunerado, mas implica que todo fluxo financeiro deve ser registrado.

Um conceito mais informal das EJs é definido como um imenso laboratório prático do domínio técnico e em gestão corporativa. Diferentemente da maior parte dos estágios tradicionais, aqui o acadêmico tem um alto grau de liberdade de se pensar em todos os processos da EJ. É local onde as soluções mais criativas são implementadas com desembaraço, não encontrando tantas burocracias (Cunha,2018).

As EJs são introduzidas no terceiro setor da economia situadas no setor privado, porém, sua atividade fim não é o lucro. Assim sendo, os custos dos serviços ofertados são mais baixos do que o mercado costuma cobrar, todavia, garantindo qualidade e personalização. Os serviços prestados são consultorias e podem atender desde um microempreendedor individual até uma empresa de grande porte, contudo, seu principal mercado é o das micro e pequenas empresas (MPEs).

Na visão de Mendes, Fonseca e Moura (2016) não é mais aceitável que os acadêmicos sejam vistos apenas como depósitos de informação e esperar que este só adquira experiência no momento de sua inserção no mercado. O pensamento dos autores aponta a definição de um conceito mais atual de Empresa Júnior como uma ferramenta de aprendizagem em que os cursos de graduação consigam, além de passar o conhecimento (o saber), praticar as habilidades (saber fazer) e estimular o fazer (atitudes).

Santos, (2012) menciona que a empresa júnior é um forte instrumento de integralização das disciplinas do currículo do curso, pois na prática os conhecimentos são coordenados e atuando ativamente nos serviços da empresa o empresário júnior adquire as atitudes profissionais para a vida corporativa, agregando a sua bagagem acadêmica. E considera que o acadêmico ao instituir e coordenar a EJ aprende conteúdos relacionados a diversas áreas como financeira, fiscal, tributária, comercial, jurídica, aspectos organizacionais, relações humana, ética e empreendedorismo. Para o autor, a EJ pode ser uma ferramenta a ser explorada por acadêmicos e docentes para promover a extensão do conhecimento para fora do limite em sala de aula. Assim, os discentes têm na Empresa Júnior um lugar para expor suas ideias, potencializar suas habilidades e em parceria com os docentes e universidade aumentar suas chances no mercado e carreira profissional.

1.2. Movimento Empresa Júnior (MEJ) e Brasil Júnior

A primeira Empresa Júnior surgiu em 1967 na cidade de Paris na França por um grupo de alunos da Escola Superior de Ciências Econômicas e Comerciais (ESSEC -L'École Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales) que sentiram a necessidade de agregar seus conhecimentos e sua aplicabilidade prática, criando uma organização que possibilitasse o contato com mercado de trabalho mesmo estando em formação. Assim, nasce a Júnior Entreprise a primeira Empresa Júnior do mundo (Cunhas e Calazans, 2011).

Essa iniciativa inovadora logo se expandiu por várias escolas da França e em dois anos eram mais de 20 empresas juniores espalhadas pelo país, surgindo a Confederação Francesa de Empresas

Juniores que objetivava uma renovação econômica e a difusão do empreendedorismo nas universidades. Segundo Moura, (2010) o Movimento Empresa Júnior rompe as fronteiras europeias em 1986 se espalhando por vários países. Com isso, o modelo se internacionalizou chegando ao Brasil entre 1987-1988.

Antonilli, Oliveira e Santos (2020) afirmam que com a expansão mundial, o MEJ tornou-se o maior movimento de empreendedorismo universitário do mundo, tendo como missão formar através da vivência empresarial, empreendedores compromissados e líderes que desenvolvam projetos de alto impacto. As confederações começam a serem constituídas para representar as EJs e seus respectivos país/estado.

No Brasil, o movimento começou se difundir entre 1987-1988, por meio do diretor da Câmara de Comércio Brasil-França que convidou estudantes interessados em empreender a criar as primeiras empresas juniores brasileiras, sendo: a Empresa Júnior FGV da Fundação Getúlio Vargas e a Júnior FAAP da Fundação Armando Álvares Penteado, ambas em São Paulo. Tal como na França, o movimento logo se espalha pelo país e segundo Cunhas e Calazans, (2011) em 1990 eram sete empresas, que se unem para formar a Federação das Empresas Juniores do Estado de São Paulo – FEJESP, com objetivo de manter as empresas coerentes ao conceito inicial e garantir a unidade do movimento. Isso foi um marco que consolidou o MJE no Brasil.

Em 1993, é realizado o primeiro Encontro Nacional de Empresas Juniores na cidade de São Paulo, que fica conhecido como ENEJ, e daí em diante várias federações começam serem criadas, expandindo a atuação das EJs por quase todos os estados brasileiros. O desenvolvimento do MEJ no Brasil agiganta e acelera o processo de profissionalização de suas condutas e práticas, atraindo a atenção principalmente para seu papel social de capacitar o jovem universitário brasileiro (Cunha, 2018).

Um fato histórico que marca o MEJ no Brasil é quanto a adaptação do modelo de empresa em relação ao modelo francês. O foco das EJs francesas é para grandes corporações, funcionam fora do espaço físico das instituições de ensino superior – IES e utilizam de metodologias para execução dos projetos sem participação de orientadores. Enquanto, as EJs brasileiras são vinculadas a estrutura da IES, tem seu foco nas micro e pequenas empresas, contando ainda com a orientação de docentes. Essa reformulação do modelo de funcionamento se espalha rapidamente ao longo dos anos, colocando o Brasil como país que hoje apresenta o maior número de EJs do mundo. De acordo com a Brasil Júnior (2022) ao todo são 1533 EJs federadas, 27 federações, mais de 25 mil universitários envolvidos, mais de 100 mil projetos realizados. Ainda de acordo com o site da Brasil Júnior são 56 EJs federadas do curso de administração.

A Brasil Júnior ou Confederação Brasileira de Empresas Juniores é maior instância que representa as EJs brasileiras, fundada em agosto de 2003 com objetivo de representar nacionalmente o MEJ e instigar a experiência empresarial como gestor de transformação a sociedade. Segundo Antonilli, Oliveira e Santos, (2020) ela tem como pilares: orgulho de ser MJE, postura empreendedora, compromisso com o resultado e sinergia. Tendo sua estrutura formada por: Assembleia geral, Conselho fiscal, Conselho estratégico, Diretoria executiva, Federações confederadas e Empresas juniores federadas.

Para execução das atividades da Empresa Júnior no mercado foi sancionada em 2016 a lei nº 13.267 que disciplina a criação e a organização das associações denominadas empresas juniores, com funcionamento perante instituições de ensino superior. Neves (2017) enfatiza que o papel da Brasil Júnior como representante nacional do movimento, visando regulamentar o MEJ, em 2012 lidera o processo de aprovação de um projeto de Lei que garantisse segurança jurídica para a atuação das EJs.

Essa iniciativa foi de grande relevância para as EJs atuarem nas instituições de ensino superior e garantir também atuar em consonância com as normas da Associação Civil sem fins lucrativos, que segundo o Código Civil “constituem-se associações pela união de pessoas que se organizem sem fins lucrativos. Não há, entre os associados, direitos e obrigações recíprocos” (Código Civil, 2002, art. 53).

Sendo assim, as EJs não objetivam o lucro como atividade fim, porém, qualquer faturamento que venha dos projetos desenvolvidos é investido na manutenção das atividades da empresa bem como treinamentos para os membros associados.

A lei nº 13.267/2016 abrange dez artigos que explica: da criação, do funcionamento, das atividades a serem desenvolvidas, dos objetivos, do reconhecimento como empresa júnior por parte da instituição de ensino superior. Na visão de Neves (2017) a aprovação da lei nº 13.267 trouxe maior estímulo para que as instituições de ensino superior busquem cada vez mais serem universidades empreendedoras.

1.3. Panorama das Empresas Juniores no Maranhão

No Maranhão o impulso para o movimento das Empresas Juniores teve início em 1993 com a fundação da Empresa Júnior de Administração da Universidade Federal do Maranhão (EJAD) – a primeira do estado. A empresa surgiu dentro da universidade com projetos e elaborações manuais de rotina administrativas, recursos humanos e controle. A empresa foi crescendo, construindo uma base sólida de clientes, profissionais e serviços voltados a atender as necessidades do mercado, investindo na capacitação dos membros, ganhando mercado. Hoje com 30 anos de atuação é reconhecida pelo selo Brasil Júnior e pioneira no estado (Santos, 2013).

Com o surgimento de outras empresas, tornou-se evidente a necessidade de uma entidade que pudesse representar o movimento empreendedor maranhense, bem como assumir a responsabilidade de regularizar, fiscalizar e estimular o crescimento das Empresas Juniores (EJs). Foi nesse contexto que, em 2013, surgiu a Maranhão Júnior, a Confederação Maranhense de Empresas Juniores, com a missão de representar, regulamentar e potencializar as EJs do estado, oferecendo suporte, consultoria e qualificação. Além disso, a organização visa promover a vivência empresarial para formar líderes comprometidos com o desenvolvimento do Brasil, fortalecendo assim o Movimento Empresa Júnior (MEJ) no Maranhão (Maranhão Júnior, 2023).

Segundo o portfólio da Rede Maranhão Júnior (2023) o estado conta com 28 EJs federadas na Maju como é conhecida, sendo elas, das áreas de Engenharia, Arquitetura, Administração, Psicologia, Turismo, Ciências e Direito, são mais de 400 empresários juniores e mais de 184 projetos e soluções.

Nas EJs da área de engenharia temos: a Ágora engenharia mecânica -UEMA, Solid engenharia mecânica-UFMA, Insight engenharia elétrica-UFMA, Conspeq engenharia química-UFMA, Civirmita engenharia civil- UEMASUL, Prática engenharia civil- UFMA, Opus engenharia civil -UEMA, Estrutural engenharia civil – IFMA, Ágil engenharia de produção -UEMA, Engpesc engenharia de pesca -UEMA, Ecoagra engenharia agrônômica-UEMASUL. Da área de arquitetura tem a Sacada-UEMA, de administração Estratégica-UFMA, EJAD-UEMA, Ejcon-UEMASUL, AdmJúnior-UEMA em Timon, Valor-CEUMA. Já em Psicologia são duas, a Psiworks-CEUMA, e a Inovamente-UFMA. Do Turismo tem a Labotur-UFMA e da área de Ciências Ajurí-UEMA, Sabio-UEMA, Ejecon-Ciências Econômicas UFMA, Curae Enfermagem-UFMA, Impresantriz em jornalismo – UFMA, Marisma -Oceonografia UFMA e em Direito a Ius-UFMA.

Vale ressaltar que a federação maranhense dispõe de dados e escopo de serviços apenas das EJs federadas, mas o número de EJs vem crescendo, até 2017 (Ufma) eram aproximadamente 60 EJs no estado. A expansão dessas empresas no estado desperta nos universitários o lado empreendedor entre os diversos cursos de graduação como citados anteriormente, só no curso de administração são 5 EJs.

Recentemente, a Maju completou 10 anos de atuação e ganhou o 1º lugar em setembro de 2023 no palco do Encontro Nacional de Empresas Juniores/ENEJ o maior encontro de empreendedorismo jovem do Brasil, representando o estado e as instituições como Uema, Uemasul, Ufma e Ceuma. Essa conquista mostra a capacidade das empresas juniores, seu papel no desenvolvimento educacional, profissional, econômico e o impacto que causa na formação dos jovens universitários (AGEUFMA, 2023).

1.4. Criação e estrutura da Empresa Júnior de Administração (Inovadm.jr) em Açailândia

O processo de criação da empresa iniciou em 2021 conduzido por seis acadêmicos do curso de administração e das professoras Amélia Aline, Jessica Almeida e Nayara Santos por meio da componente curricular Elaboração e análise de projetos ministrada pela prof. Amélia Aline. Foi realizando um trabalho em sala de aula que o grupo começou amadurecer a ideia de implantar a empresa, visando o benefício para classe acadêmica, universidade e comunidade em geral.

De projeto a ideia e a ideia culminou no estudo de viabilidade que resultou na formação de uma equipe para processo de abertura da empresa. A segunda etapa foi definir o modelo de negócio e mercado, identificando as oportunidades local. Na etapa seguinte, foram necessários alguns meses de estudo para elaboração do estatuto social, plano acadêmico, estrutura organizacional, diretorias, documentação necessária para registro e legalização da EJ.

Fundada oficialmente no dia 21 de outubro de 2022 a Inovadm Jr. Empresa Júnior de administração da Uemasul/Açailândia, possibilita a vivência prática na área em formação inserindo o graduando no ambiente empresarial, aprimorando habilidades e desenvolvendo competências exigidas pelo mercado.

O município não ganha apenas mais uma empresa, pois a Inovadm Jr. surge para ofertar serviços de consultoria a micro e pequenas empresas, entregando soluções práticas e inovadoras, o que beneficia aquele pequeno empreendedor que busca melhorar seu negócio por meio das ferramentas de administração.

A estrutura organizacional é formada por: diretor-presidente, administrativo/financeiro, gestão de pessoas, marketing/relações públicas, socioambiental, gestão de projetos e qualidade. Atualmente é composta por dez membros, oferece serviços de consultoria em pesquisa de mercado, plano de negócio, planejamento estratégico, plano de marketing e gestão de rede sociais, orientação em registro de marca, entre outros. No primeiro ano de funcionamento a Empresa trabalhou na estruturação organizacional e da equipe por meio de capacitações e treinamentos.

Em fevereiro de 2023, a empresa prestou serviço de grande relevância realizando uma pesquisa de mercado a uma Ong presente no município de Açailândia, que apresentou um problema que determinado público sofre e buscavam uma solução de como sanar essa dor. Essa foi uma oportunidade para a equipe colocar em prática os conhecimentos adquiridos enquanto universitários e entregar ao cliente a solução mais adequada.

1.5. Empreendedorismo

Com o advento da tecnologia e era da informação em meados do final da década de 90, o termo empreendedorismo começa a ganhar mais visibilidade, passando a ser um tema ligado ao desenvolvimento econômico e geração de emprego. Para Barbosa et al, (2015) o empreendedorismo é um campo de ação ocupado por quem empreende um projeto ou uma atividade significativa. Os autores ainda destacam que, no século XX, Joseph Schumpeter caracterizava os empreendedores como: indivíduos inovadores e que a função do empreendedor era reformar ou revolucionar o padrão da produção, atividade ligada a inovação e tecnologia.

Fabre (2019) reforça que o empreendedorismo elevou seu patamar no país a partir dos investimentos do governo e parcerias com entidades como; Sebrae, Anprotec, Finep, CNPQ, BNDES. E que, o ato de empreender é incentivado por várias instituições desde o ensino fundamental até uma graduação. O autor enfatiza os dados do relatório anual de empreendedorismo nas universidades brasileiras realizado em 2016, constatando que o incentivo ao ato de empreender impulsiona o aluno a tornar-se um empreendedor e a faixa etária de maior destaque são jovens dos 18 aos 34 anos.

Essa característica continua bem atual pois, cada vez mais as instituições de ensino superior vêm disseminando a educação empreendedora e o ecossistema de inovação nos mais diversos cursos de graduação, buscando oferecer aos acadêmicos um ambiente em que as ideias comecem a sair do

papel e sejam colocadas em prática. Sendo assim, as instituições de ensino superior que contam com atuação de empresa júnior contribuem com esta cultura do espírito empreendedor.

Empreender não necessariamente significa abrir um novo negócio, mas, também conseguir dinamizar um negócio já existente, esse processo é uma habilidade que pode ser aprendida. O empreendedor é aquela pessoa que identifica oportunidades, assume riscos e inova continuamente (Fabrete, 2019).

O pensamento da autora reforça a relevância desta pesquisa uma vez que, um dos objetivos da empresa júnior é proporcionar aos seus membros o desenvolvimento e aplicação prática do conhecimento teórico. Nesse sentido a abertura de uma EJ possibilita a construção de competências como liderança, tomada de decisão, trabalho em equipe, etc.

A visão de Fabrete é semelhante à de Martins (2021) ao expressar que o ensino-aprendizagem dos estudantes universitários se torna mais produtivo à medida que os discentes têm a oportunidade de solucionarem problemas reais aplicando os conhecimentos teóricos aprendidos durante a academia. Ou seja, a pedagogia de ensino tradicional em que o aluno era receptáculo já não tem mais eficácia e torna-se ultrapassado.

Os estudos atuais, observa que as universidades se preocupam em tornar o processo de ensino mais produtivo, fazendo com que haja uma participação mais ativa dos alunos na construção do conhecimento, e nesse cenário vemos um crescimento da utilização das metodologias ativas, onde o aluno é protagonista no processo de ensino.

É evidente que, ao longo dos anos a pedagogia de ensino passou por inúmeras transformações na busca de melhor construção do conhecimento e que as preocupações em articular teoria-prática vem sendo ganhando espaços de discursões juntamente com a temática do empreendedorismo e da educação empreendedora.

1.6. Perfil Empreendedor

Fabrete, (2019) destaca que existe diversos tipos de empreendedores, entretanto os dois mais comuns são: o empreendedor por oportunidade aquele que reconhece e identifica novas possibilidades de negócio e o empreendedor por necessidade sendo o indivíduo que começa um negócio pressionado pela falta de alternativas de renda ou trabalho. Muitas vezes não tem o conhecimento técnico, mas está disposto a aprender de forma prática. Diante da descrição feita pela autora, o membro de empresa júnior ou universitário geralmente tem esse perfil do empreendedor por oportunidade.

Pensamento semelhante tem Facuri et al, (2021) enfatizando que o empreendedorismo por oportunidade promove o desenvolvimento econômico de forma mais eficaz, pois consegue se manter com mais naturalidade diante das transformações econômicas que possam ocorrer em uma nação. O autor apresenta 8 características comuns atribuídas ao empreendedor sendo elas: auto eficaz, assume risco e desafios, planejador, identifica novas tendências, persistente, fácil comunicação, inovador, líder. Essas características ajudam a traçar o perfil empreendedor de determinado grupo de pessoas, como por exemplo dos acadêmicos membros de empresa júnior.

É interessante destacar que, esse conjunto de características apresentadas por Facuri et al, 2021 tem grande relação com o perfil que um empreendedor deve portar, se comparadas com a visão de Fabrete, (2019) onde enfatiza que as habilidades são consideradas elemento essencial para aquisição de bons resultados em qualquer atividade. Sendo elas: habilidades gerenciais, comportamentais, críticas e morais.

O autor ainda menciona que o sucesso do empreendedor depende do desenvolvimento dessas habilidades. Pois, as habilidades gerenciais o administrador adquire no processo formativo como também na participação em congressos, eventos, seminários, buscando estar atualizado das novas tendências. Do outro lado, tem-se habilidade comportamentais como empatia, inteligência emocional, caráter, bom senso, liderança, entre outros, gerando grande influência nos resultados que se deseja alcançar. As habilidades críticas são relacionadas a ampla visão e melhoria contínua dos processos e por fim, as habilidades morais referindo-se autonomia, capacidade de reformular regras, inteligência.

Desse modo, o acadêmico que desenvolve bem essas características, tende a aumentar suas chances no mercado.

1.7. Desenvolvimento de Competências no Ambiente Profissional

A terminologia competência é um conceito milenar sendo apresentado em vários momentos da história pertinente à ideia de capacidade e autoridade. Sendo assim, qualifica o indivíduo capaz de desempenhar tal função ou papel. Autores como McClellan, Fleury e Fleury desenvolveram propostas contemporânea a respeito do tema enfatizando que a competência não se remete a aplicação de testes para avaliação, mas, sim observação direta, segundo Enap (2019). Quer dizer que para validar a competência de um indivíduo é preciso observá-lo desenvolvendo tal função. Para o autor o conceito de competência é entendido como o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA) necessários ao desempenho das funções dos que os indivíduos exercem, tendendo a obtenção dos objetivos da instituição.

Silva, Almeida e Ferreira (2015) tem visão semelhante a esta ao enfatizarem que a competência se apoia nos conhecimentos adquiridos e na inteligência prática aplicada a resolução de problemas. E que a organização deve dispor meios de desenvolvimento de competências e gestão de carreira de seus colaboradores, todavia, tais capacidades podem e devem ser desenvolvidas ainda durante a vida acadêmica do futuro profissional.

Dessa forma, o papel das Instituições de Ensino Superior (IES) no aprimoramento de competências do indivíduo ainda no ambiente acadêmico é essencial, materializando o objetivo das empresas juniores nos espaços universitários e proporcionando oportunidades de crescimento.

A competitividade no mercado tem sido gradativamente maior, principalmente quando o assunto é seleção de emprego, os recrutadores geralmente optam por profissionais prontos ou com menos atributos a melhorar. Segundo, Silva e Silva (2021) o candidato precisa ter uma bagagem vasta quanto as competências que condiz com a oportunidade de mercado caso deseje se sobressair dos demais. E é no desempenho das atividades rotineiras da empresa que o indivíduo desenvolve competências.

A competência passou a ser envolver o conhecimento, valores e comportamento do indivíduo associado com as estratégias da organização para se manter competitiva. Silva e Silva (2021) classifica a competência como humana, profissional e organizacional. Sendo que a humana é relacionada ao indivíduo como proatividade, comunicação, liderança. Na segunda, caracteriza a organização como: a capacidade de atendimento diferenciado ao cliente. As humanas e profissionais são ligadas aos indivíduos e equipes de trabalho, já as organizacionais são inerentes a organização como um todo.

Na visão dos autores, o colaborador faz uso de competência profissional quando consegue transmitir informações de maneira clara e objetiva da corporação aos stakeholders. Por isso, o famoso “CHA” (conhecimentos, habilidades e atitudes) é tão abordado dentro das organizações dado que seu uso acarreta benefícios como aumento de produtividade, motivação, satisfação no trabalho. Além disso, benefícios pessoal e profissional ao indivíduo.

O conhecimento representa o saber, as informações dotadas pela pessoa e compreensão de como o mundo funciona. A habilidade é o saber fazer, associada a ação e os conhecimentos do indivíduo e a atitude refere-se ao saber agir, isto é, aplicar o que conhece.

Para Chiavenato (2014, p. 63) as bases estruturais do talento humano estão alicerçadas em quatro aspectos: conhecimento, habilidade, julgamento e atitude. Conhecimento é o saber, é o resultado de aprender, isto é, o conhecimento teórico. Já a habilidade é o saber fazer, utilizar o conhecimento, quer dizer transformar em resultado. No julgamento é saber analisar a situação, o contexto, obter dados e informações. Por fim, a atitude é o saber fazer acontecer, isto é atuar como agente de mudança. Esses aspectos tornam-se fundamentais para formação de competências e desenvolvimento de profissionais.

A gestão por competências é um mecanismo muito utilizado pelas empresas visando direcionar esforços ao planejamento, captação, desenvolvimento e avaliação nos diversos níveis organizacionais. Desta maneira, à medida que o colaborador desenvolve suas competências, a empresa também é impactada quanto aos resultados e crescimento. Silva e Silva (2021) enfatizam a gestão por competências como um instrumento valioso uma vez que, trabalha na melhoria constante das pessoas através de ferramentas aplicadas no ambiente organizacional.

A aplicabilidade da gestão por competência se dá através de quatro etapas: mapeamento, avaliação, desenvolvimento e monitoramento. A primeira etapa refere-se à identificação da competência exigida para cada cargo e alcance dos objetivos da organização. Na segunda, verificar o perfil do colaborador com as habilidades exigidas para a execução da função. Seguindo do aprimoramento continuado na terceira etapa, onde recebe oportunidades de expandir suas forças ou é realocado para a função mais adequada ao perfil do indivíduo. Por último, acompanhar se o processo e as mudanças geraram resultados positivos na empresa.

No ambiente das Empresas juniores a gestão por competência vem sendo muito utilizada como esse instrumento valioso que percebe o potencial do membro, além de identificar os requisitos que este precisam melhorar ao longo da sua atuação na EJ. Porque, participando da Empresa Júnior, os acadêmicos tendem a expandir suas habilidades, adquirir experiência de mercado, conhecimento, entre outros benefícios.

2. Materiais e Métodos

A metodologia empregada para aprofundar a compreensão do papel das Empresas Juniores (EJs) no desenvolvimento profissional se caracteriza como uma pesquisa descritiva. A pesquisa descritiva, em sua organização, visa detalhar as propriedades de uma população ou fenômeno específico, ou estabelecer conexões entre variáveis. Este método inclui a utilização de técnicas padronizadas para a coleta de dados, como questionários e observação sistemática (PRODANOV, 2013). Quanto à sua natureza, a pesquisa é quali-quantitativa, segundo Prodanov e Freitas (2013), nessa abordagem a ênfase recai na compreensão profunda do fenômeno estudado, utilizando dados coletados diretamente do contexto, preservando sua autenticidade e singularidade.

Deste modo, a pesquisa foi conduzida em duas etapas distintas. Na primeira fase, realizou-se uma análise bibliográfica com o objetivo de explorar e caracterizar o contexto da pesquisa. Na segunda etapa, utilizou-se um questionário composto por 25 perguntas, organizadas em três seções. A primeira seção, denominada "Perfil do Entrevistado", foi estruturada com o propósito de traçar o perfil dos participantes da Empresa Júnior, incluindo informações sobre o tempo de permanência na organização e explorando os motivos da entrada para uma compreensão mais aprofundada do contexto. A segunda seção, "Experiência da Participação na Empresa Júnior", teve como objetivo identificar os benefícios e aprendizados adquiridos durante a participação na Empresa Júnior. Além disso, buscou-se avaliar o impacto dessa experiência nas escolhas profissionais e no desenvolvimento dos entrevistados. E a terceira seção, "Empresa Júnior como Ferramenta de Desenvolvimento Profissional", teve como propósito investigar a percepção da Empresa Júnior como uma ferramenta para o desenvolvimento profissional.

De maneira geral, as perguntas foram elaboradas com o intuito de obter informações abrangentes sobre o perfil dos empresários juniores, identificar os benefícios adquiridos durante a participação na empresa e investigar a percepção da Empresa Júnior como uma ferramenta para o desenvolvimento profissional. Assim, a pesquisa buscou responder à questão inicial sobre as contribuições que a empresa júnior proporciona à formação do administrador.

Para a coleta de dados foi utilizada a ferramenta do Google forms, no qual os participantes da pesquisa foram contatados via WhatsApp e Instagram, respondendo de forma espontânea a pesquisa. É importante destacar que a pesquisa foi por meio da acessibilidade, nem todos que receberam o questionário se propuseram a respondê-lo. O questionário foi respondido entre os dias 03 a 19 de janeiro de 2024, obtendo-se 48 respostas. Para tratamento dos dados os resultados foram

analisados e divididos em três sessões e um tópico único para análise comparativa entre Inovadm Jr. e outras Empresas Juniores do Maranhão.

3. Resultados e Discussões

A partir do propósito da pesquisa, apresenta-se a análise dos dados obtidos na aplicação do estudo com 48 respondentes. O objetivo é elucidar a contribuição das Empresas Juniores (EJs) no Estado do Maranhão como uma efetiva ferramenta de desenvolvimento profissional. O foco está na compreensão do impacto dessas organizações na formação e aprimoramento de habilidades dos empresários juniores conforme percebido pelos membros envolvidos.

Inicialmente, com o propósito de identificar o perfil dos respondentes questionou-se a idade, sexo dos associados, escolaridade, o período que estão atualmente, tempo de atuação na EJ, função que exerce/exerceu como mostra o quadro abaixo.

Quadro 1. Síntese perfil dos entrevistados

Gênero que se identifica	Feminino (50%) e masculino (50%)
Escolaridade	Graduandos (93,8%) e graduados (6,3%)
Faixa etária	17-19 anos (6,3%), 19-21 anos (27,1%), 21-23 anos (37,5%), 23-25 anos (18,8%), 25-30 anos (10,4%)
Instituição de ensino	UEMASUL (20 participantes, sendo 3 de Imperatriz, 1 do Estreito e os outros 16 de Açailândia); Universidade CEUMA de São Luís (7); UEMA (13) em São Luís; UFMA (8) em São Luís;
Período que cursam atualmente	8º período (25%), 5º período (20,8%), 7º período (18,8%), 3º período (14,6%), 6º período 4,2%), graduados (6,3%).
Tempo de atuação na EJ	Menos de 6 meses (14,6%), 6 meses (12,5%), Entre 6 meses e 1 ano (16,7%), Entre 1 e 2 anos (52,1%)
Função exercida na EJ	Membros de departamento (39,6%), diretor de departamento (33,3%), presidência (16,7%), vice-presidência 10,4%.

Fonte: dados da pesquisa.

Nota-se que o perfil constatado é da geração Z com 83,4% correspondente a 43 dos entrevistados, na faixa etária de 19 a 25 anos. Conhecida como “nativos digitais”, nasceram entre 1995 e 2010, vivem no mundo totalmente conectado, utilizam diversos recursos tecnológicos. Segundo Casarotto, (2020) esses indivíduos são ágeis, multitarefas, engajados, versáteis, flexíveis, criam novas formas de liderança, são capazes de absorver grande quantidade de informações e procuram lidar com elas. Essas características traçam o perfil dessa geração.

A pergunta 5 foi direcionada para identificar qual EJ os respondentes fazem parte, no total foram 15 empresas juniores que participaram, dessas 4 são do curso de administração equivalente a 48% dos respondentes. Na pergunta 6 questionou-se sobre o curso de graduação a que pertencem, percebeu-se uma variedade do total de EJs alcançadas, conforme o quadro 2.

Quadro 2. Empresas Juniores e cursos de graduação

Empresa Júnior	Curso de graduação a que pertence	Instituição de ensino vinculadas
Agromultisul	Engenharia Agrônômica	UEMASUL
Ágil Consultoria	Engenharia de Produção	UEMA
Ajurí Consultoria	Ciências Sociais	UEMA
CONSPEQ	Engenharia Química	UFMA
Civirmita	Engenharia Civil	UEMASUL
IUS	Direito	UFMA
Inovadm Jr	Administração	UEMASUL

EJAD Consultoria	Administração	UEMA
EJCON	Administração	UEMASUL
EJECON	Ciências econômicas	UFMA
Lobotur	Turismo	UFMA
Pratica Engenharia Jr	Engenharia Civil	UFMA
Psiworks	Psicologia	CEUMA
SACADA Arquitetura Jr	Arquitetura e Urbanismo	UEMA
Valor Consultoria	Administração	CEUMA

Fonte: dados da pesquisa.

No segundo momento é apresentado o período de ingresso do acadêmico na EJ, a experiência de trabalho que possuía antes do ingresso na EJ e a principal motivação do ingresso na empresa. Com relação ao enquadramento do participante na EJ pode ser observado no quadro 3 que 64,6% são como membros juniores equivale a 31 respondentes, 16,7% estão tanto na função de presidente quanto de pós-júnior igual 16 respondentes.

Quadro 3. Síntese do enquadramento e experiência de trabalho

Enquadramento atual na EJ	Membros da EJ (64,6%), Presidente (16,7%), Pós-júnior (16,7%) e Conselheiro (2,1%).
Período de ingresso na EJ	1º período (12,5%), 2º período (22,9%), 3º período (20,8%), 4º período (6,3%), 5º período (10,4%), 6º período (16,7%), 7º período (8,3%) e 8º período (2,1%).
Experiência de trabalho antes do ingresso na EJ	Nenhuma experiência (31,3%), atuação como estagiário (33,3%), trabalho formal (18,8%), atuação em grupos de igreja (8,3%), empreendedor (6,3%) e jovem aprendiz (2,1%).
Principal motivação de ingresso na EJ	Desenvolvimento de habilidades profissionais (45,8%), networking e oportunidades de conexões profissionais (18,7%), aplicação prática dos conhecimentos acadêmicos (20,8%), contribuição para projetos com impacto real (6,3%), e exploração de possíveis áreas de atuação (6,3%).

Fonte: dados da pesquisa.

A atuação de acadêmicos em Empresa Júnior colabora com sua formação profissional e desenvolvimento pessoal, foi percebido com os 22,9% dos respondentes que ingressaram quando estavam no 2º período da graduação, 20,8% no terceiro período, 16,7% no sexto período, 12,5% no primeiro e 10,4% no quinto período. É notório que o ingresso desses membros no movimento geralmente, é no início da graduação sendo 2º ou 3º período demonstrando que entram para ganharem experiências nas EJs. Como também na fase do 5º e 6º período quando já é possível ter uma base de conhecimento teórica mais sólida.

No quadro 3, é possível perceber ainda que, antes de ingressar no movimento de Empresa Júnior 33,3% tiveram experiência como estagiário (a) e 31,1% nenhuma experiência de trabalho, um dado que chama atenção para ser analisado quanto as competências desenvolvidas esses alcançaram após adentrarem na EJ.

A respeito da principal motivação que leva os acadêmicos a ingressar em EJ, 45,8% responderam que sua motivação é o desenvolvimento de habilidades profissionais, e em segundo com 20,8% a aplicação prática dos conhecimentos acadêmicos, reforçando a finalidade desse estudo. Silva e Silva (2021) relata que os acadêmicos podem desenvolver habilidades, obter experiência profissional, adquirir conhecimento, praticar a teoria aprendida no ambiente acadêmico, entre outros benefícios ao participarem de Empresa Juniores.

Iniciando a análise da experiência dos membros na Empresa Júnior, com foco na identificação dos benefícios e aprendizados adquiridos. Os resultados destacam conclusões significativas, 52,1% dos respondentes apontam o desenvolvimento de habilidades de liderança como uma conquista destacada. Além disso, 37,5% mencionam inovação e criatividade, enquanto 29,2% destacam tanto networking quanto resolução de problemas como competências aprimoradas durante a participação na Empresa Júnior. O quadro abaixo, apresenta uma síntese dos resultados dessa sessão.

Quadro 4: Experiência da participação na Empresa Júnior

Competências desenvolvidas pelos membros na Empresa Júnior.	Liderança: 52,1% - Inovação e criatividade 37,5% - Networking 29,2% - Resolução de Problemas 29,2%
Aprimoramento da principal característica comportamental.	Proatividade: 20,8%, - Autogerenciamento: 25% - Comprometimento: 15% - Espírito de cooperação 10,4%
Opinião sobre o que é mais relevante ao participar na Empresa Júnior.	Liderança: 40%; Networking: 45%; Inovação e Criatividade: 30%
Como os membros conciliam atividades pessoais e acadêmicas com a Empresa Júnior.	Gerenciando meu tempo e horários livres para execução das atividades: 22,9%; executando atividades prioritárias e mais urgentes: Cerca de 23%; estabelecendo horário para cada atividade: Representa aproximadamente 44%; Através de escala de horário da Empresa Júnior: Corresponde a cerca de 9% das respostas.
Percepção sobre como a Empresa Júnior proporciona preparo para o mercado de trabalho.	Comprometimento organizacional: 10,4; Experiência adquirida na prestação dos serviços: 33,3%; colocar em prática ferramentas aprendidas no decorrer do curso: 18,8%; Oportunidade de aperfeiçoar habilidades: 14,6%; expandir conhecimento por meio de treinamentos e capacitações: 14,6%; %; Conhecimento do funcionamento de uma empresa: 8,3%.
Visão geral sobre a participação na Empresa Júnior.	90% consideram a participação fundamental para seu desenvolvimento; 10% alguma contribuição, mas não considerou essa participação como fundamental.

Fonte: dados da pesquisa.

Silva, Almeida e Ferreira (2015) enfatiza a liderança como a aptidão para administrar e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para o comprometimento com os propósitos da organização, além disso, estimulando à iniciativa, responsabilidade. É uma das habilidades mais importantes porque o líder tem o papel de conduzir as pessoas para alcançar um resultado comum, é a ponte perene entre o objetivo do colaborador e da organização. Cortella, (2021) ressalta que a liderança, em sua atividade de gestão tem o propósito de conduzir a empresa para o futuro.

A respeito da liderança, a própria estrutura das EJs, com o estabelecimento de hierarquias (presidência e diretorias), incentiva e favorece uma atitude de líder entre os associados que assumem tal responsabilidade (Silva, Almeida e Ferreira, 2015).

Sendo o objetivo de toda EJ é levar o acadêmico a aprimorar habilidades que já possui, desenvolver novas e vivenciar praticas reais do mercado de trabalho. Ao perguntar sobre qual característica comportamental os membros acreditam ter aperfeiçoado, três foram destaques sendo elas: proatividade, autogerenciamento, comprometimento e espírito de cooperação. Essa capacidade de autogerenciamento e espírito de cooperação é cada vez mais exigida no mercado de trabalho, uma vez que contribui na construção de relações fortes, comunicando-se de forma efetiva com outro e sabendo lidar com desafios e mudanças advindas do ambiente profissional.

Um dos questionamentos foi sobre a visão de participação na Empresa Júnior, 90% dos entrevistados afirmam que a participação tem sido fundamental para seu desenvolvimento. Nota-se também que, com relação a maneira que os membros conciliam tanto atividades acadêmicas/pessoais

quanto da EJ 44% aproximadamente estabelece horário para cada atividade e 22,9% faz o gerenciamento do seu tempo, aproveitando os horários livres para executar. É interessante, esse recorte pois o profissional que se preze deve saber gerir com qualidade seu tempo.

É possível observar que 33,3% consideram que através da prestação de serviço adquirem experiência relevante proporcionando mais preparo para o mercado de trabalho e em segundo 18,8% se sentem mais preparados ao colocarem em prática as ferramentas aprendidas no decorrer do curso.

Características que a própria Brasil Júnior propicia, Salgado (2018) enfatiza todos os membros devem entender o funcionamento da EJ, sendo responsáveis pela criação dos documentos necessários para o crescimento da EJ, buscar por capacitações para prestação dos serviços, captação constante de clientes e fechamento de parcerias com entidades. O Movimento Júnior colabora de forma sistêmica com o desenvolvimento desses futuros profissionais uma vez que são impulsionados a potencializar capacidade criativa, raciocínio e atitudes proativas.

A terceira etapa da análise, buscou investigar a percepção da Empresa Júnior como uma ferramenta para o desenvolvimento profissional. No quadro abaixo, percebe-se que a EJ é fundamental para formação profissional.

Quadro 5. Empresa Júnior como ferramenta de desenvolvimento profissional

Perspectiva sobre a Eficácia da Empresa Júnior na Formação Profissional	Concordo plenamente: 84,38%; Concordo em parte, a Empresa Júnior contribui, mas tem limitações: 15,63%
Impacto das atividades da empresa Júnior na Formação Profissional	100% responderam sim
Sugestões para Melhorar a Experiência na Empresa Júnior	Assumindo cargos de liderança para uma participação mais ativa: 68,8%; participando ativamente de projetos desafiadores: 62,5% Buscando cursos e capacitações que contribuam para o desenvolvimento profissional: 56,3%; reforçando a comunicação e interação efetiva na equipe: 27,1%.
Visão da Empresa Júnior como Ferramenta Eficaz para a Formação Profissional	Desenvolvimento prático de projetos e serviços: 60,4%; Estabelecimento de contatos com empresários e ampliação da rede profissional: 50%; Fortalecimento das habilidades de trabalho em equipe: 45,8%; Vivência real do ambiente de mercado: 37,5%; Compreensão prática do funcionamento interno de uma empresa: 29,2%; Oportunidade de organizar e participar de eventos na área de atuação: 33,3%; Implementação de programas de mentoria para os membros: 28,13%; Expansão das oportunidades de desenvolvimento de projetos: 28,13%; Fomento de iniciativas empreendedoras entre os membros: 25%; Introdução de programas de capacitação específicos: 14,6%; Introdução de programa de estágio: 20,8%
Sugestões para Aprimorar a Utilização da Empresa Júnior como Ferramenta de Formação Profissional	Maior integração entre a Empresa Júnior e o currículo acadêmico: 54,2%; Aprimoramento das atividades de networking e interação com o mercado: 34,38%; Implementação de programas de mentoria para os membros: 31,25%; Introdução de programas de capacitação específicos: 21,88%; Expansão das oportunidades de desenvolvimento de projetos: 18,75%; Fomento de iniciativas empreendedoras entre os membros: 15,63%; Introdução de programa de estágio: 9,38%.

Fonte: dados da pesquisa.

Quando questionado sobre como os participantes da EJ podem melhorar sua experiência, contribuindo para o desenvolvimento das suas competências profissionais específicas 68,8% responderam que assumindo cargos de liderança para participação mais ativa, 62,5% participando ativamente de projetos desafiadores, em terceiro através de capacitações com 56,3%.

A análise das respostas revela que a maioria dos participantes (54,2%) destacou a necessidade de uma maior integração entre a Empresa Júnior e o currículo acadêmico. Em seguida,

34,38% dos respondentes enfatizaram o interesse no aprimoramento das atividades de networking e interação com o mercado, indicando uma busca por uma conexão mais robusta com o setor profissional. A implementação de programas de mentoria para os membros também foi apontada por 31,25% dos participantes como uma sugestão relevante para fortalecer o desenvolvimento profissional na Empresa Júnior.

Outras sugestões incluíram a introdução de programas de capacitação específicos (21,88%), evidenciando o anseio por oportunidades de aprendizado mais direcionadas. A expansão das oportunidades de desenvolvimento de projetos recebeu destaque de 18,75% dos respondentes, enquanto o fomento de iniciativas empreendedoras entre os membros foi mencionado por 15,63% dos participantes. A introdução de programa de estágio foi citada por 9,38% dos respondentes, sugerindo uma abordagem mais prática para a formação profissional dentro da Empresa Júnior. Essas respostas proporcionam insights valiosos para o aprimoramento da atuação da organização e indicam áreas específicas de interesse e necessidade percebidas pelos membros.

Alguns respondentes contribuíram ainda mais com a pesquisa deixando sugestões e comentários a respeito de sua percepção quanto a participação na Empresa Júnior, conforme o quadro abaixo.

Quadro 6. Sugestões de melhoria e percepções pessoais

Respondente	Comentário na íntegra
A	“Acredito que empresa júnior deveria ser mais valorizada dentro da universidade, sobretudo na UEMASUL que é a universidade na qual estudo, pois enquanto atuava como presidente senti falta desse incentivo por parte da universidade, mesmo que agora esteja mudando esse cenário com o apoio aumentando a cada, ainda sinto que falta um pouco mais de estímulo para que a EJs, cheguem no patamar de empresas juniores de outras regiões.”
B	“Ressalto que, pessoalmente, a participação na empresa júnior está sendo enriquecedora, tanto na área acadêmica como profissional, proporcionando oportunidades de atuação dentro e fora da instituição, creio ser este um benefício que futuros membros irão encontrar também.”
C	“Não seria a profissional que sou hoje sem a Empresa Júnior, me proporcionar todo o ambiente para eu me desenvolver.”

Fonte: dados da pesquisa.

Alguns participantes enfatizaram a necessidade de uma maior valorização da Empresa Júnior dentro da universidade, principalmente na UEMASUL. Apesar de reconhecerem melhorias recentes, destacaram a importância de um estímulo mais expressivo para equiparar as EJs locais com aquelas de outras regiões.

A natureza voluntária das atividades na Empresa Júnior foi identificada como um desafio, especialmente em um contexto socioeconômico desafiador. A questão da renda durante o período de voluntariado foi apontada como um obstáculo, levando alguns estudantes a optarem por estágios remunerados ou empregos.

Algumas respostas evidenciam o caráter enriquecedor da participação na Empresa Júnior, contribuindo significativamente para o desenvolvimento acadêmico e profissional dos envolvidos. Oportunidades de atuação tanto dentro quanto fora da instituição foram destacadas como benefícios tangíveis.

3.1 Análise Comparativa entre InovADM Jr e outras Empresas Juniores do Maranhão

Analisando o panorama das Empresas Juniores no estado do Maranhão, o objetivo central desta seção é estabelecer uma comparação entre a percepção dos integrantes da Inovadm Jr. e os demais membros de EJ no Maranhão em relação ao desenvolvimento de habilidades de integração teórico-prática por meio das empresas juniores.

A Empresa Júnior de Administração avaliada representa uma iniciativa recente filiada a uma instituição de ensino igualmente recente. Nesse contexto, é de suma importância compreender como a experiência na empresa impacta o aprimoramento de habilidades que integram o conhecimento teórico adquirido na academia com a vivência prática no âmbito empresarial.

Esta análise não apenas busca compreender as peculiaridades da Inovadm Jr. mas também destaca suas distinções e semelhanças em comparação com outras empresas juniores no estado. Deste modo, busca-se proporcionar uma visão abrangente sobre o papel desempenhado pelas EJs no desenvolvimento acadêmico e profissional dos estudantes no Maranhão. Isso inclui não apenas o cenário singular da Inovadm Jr. mas, também a interação e impacto dessa empresa no contexto mais amplo das iniciativas juniores na região.

Na análise comparativa entre os membros da Inovadm Jr e outras Empresas Juniores do Maranhão, destaca-se a avaliação dos membros da EJ de Administração da Uemasul Açailândia em relação às demais organizações pesquisadas. Dos 48 respondentes, 8 pertencem à Inovadm Jr. Esses membros evidenciam o desenvolvimento de competências como trabalho em equipe (mencionado 4 vezes), criatividade e inovação (mencionados 3 vezes), adaptabilidade (mencionada 4 vezes) e comunicação (mencionada 3 vezes). Quando indagados sobre a principal característica comportamental aprimorada durante a participação na EJ, destacaram flexibilidade, cooperação e iniciativa.

Essas características são de grande relevância quando se fala em formar profissionais qualificados e preparados aptos a encarar os desafios da atividade laboral. Chama atenção o fato desses 8 membros não terem citado a competência da liderança que é primordial na formação do administrador. Considerando que a Inovadm Jr entrou recentemente no mercado entende-se que à medida que os membros forem prestando serviços, captando clientes e assumindo cargos de maior responsabilidade essa competência tende a ser desenvolvida.

Já, os 15 membros que fazem parte das demais EJs de administração foi percebido o desenvolvimento de competências sendo a liderança (9 vezes citada), oralidade e comunicação (7 vezes citada), inovação e criatividade (6 vezes citada) e networking (5 vezes citada). E como característica comportamental melhorada ao fazer parte da EJ esses membros destacaram a proatividade, o comprometimento e autogerenciamento. Além disso, acreditam que o desenvolvimento de competências específicas do profissional pode ser polida ao assumirem cargos de liderança em participação mais ativa (11 vezes citada).

Os pós-juniores (18,8%) responderam que as principais competências desenvolvidas ao longo da participação na EJ foram: liderança (6 vezes citada), resolução de problemas (4 vezes citada), trabalho em equipe (3 vezes citada) e adaptabilidade (3 vezes citada). Quanto a característica comportamental aprimorada destaca a proatividade, comprometimento e autogerenciamento.

Semelhanças foram notadas também com os 31,1% dos respondentes que ingressaram em EJ sem nenhuma experiência de trabalho, esses acreditam terem desenvolvidos as competências de liderança (8 vezes citada), adaptabilidade (6 vezes citada) e trabalho em equipe (5 vezes citada). E consideram que aprimoraram características de autogerenciamento, comprometimento e proatividade.

Essas características envolve a relação ativa do indivíduo com a organização, as atitudes e comportamentos alinhado aos valores e responsabilidade a cumprir como empresa. Na Empresa Júnior membros com essas características são profissionais que impulsionam a equipe, que tem o sentimento de pertencimento e age como dono da empresa, busca por resultados e crescimento.

É constatado, mediante os dados que tanto os pós-juniores quanto os membros que ingressaram sem nenhuma experiência foram aperfeiçoando suas habilidades e desenvolvendo outras novas, fortalecendo a relevância do presente estudo ao propor que a Empresa Júnior pode ser considerada uma ferramenta para o desenvolvimento profissional. Além disso, foi verificado que tanto os membros da Inovadm Jr acreditam que para melhorar sua experiência de participação na EJ e desenvolver competências profissionais específicas devem assumir cargos de liderança para uma participação mais ativa (6 vezes citada), quanto os pós-juniores (7 vezes citada) e os respondentes

que não tinham experiência antes da EJ (10 vezes citada). Essa disposição em buscar aprimoramento constante e abertura para novos desafios é crucial na formação profissional.

4. Conclusão

O estudo objetivou apresentar uma análise da contribuição das Empresas Juniores (EJs) no Estado do Maranhão como uma efetiva ferramenta de desenvolvimento profissional. Diante dos resultados foi constatado que o ambiente das EJs consiste, nesse espaço para que os acadêmicos ampliem conhecimento, habilidades e atitudes, a partir do confronto de situações adversas que transcendem a vivência em sala de aula.

A atuação nas EJs é entendida como uma nova estratégia de aprendizagem voltada à formação profissional. Sendo assim, o gestor júnior tem a oportunidade de obter responsabilidades que propiciam o desenvolver de competências mais alinhadas às exigências do atual mercado de trabalho, além de agregar ao crescimento pessoal dos acadêmicos.

Quanto aos objetivos específicos foram pontuados, investigar as características e o contexto das EJs no Estado do Maranhão. Em segundo buscou-se, identificar o perfil empreendedor de acadêmicos que participam de EJs, buscando destacar as habilidades e competências desenvolvidas. A partir do questionário se evidenciou que maior parte dos membros tem entre 19 e 25 anos, características de uma geração mais conectada e tecnológica, são indivíduos mais ágeis e versáteis. Grande parte desses jovens ingressam na EJ sem nenhuma experiência de trabalho, ainda no início da graduação geralmente entre 2º e 3º período, com intuito de desenvolver habilidades profissionais sendo sua maior motivação. Tal objetivo foi atingido. Os resultados mostram que a maioria dos membros desenvolveram competência de liderança sendo a mais destacada entre todas as demais, além disso, os membros responderam que acreditam ter aprimorado habilidades como proatividade, autogerenciamento, comprometimento, trabalho em equipe, nota-se traços e habilidades marcantes que diferenciam os empreendedores que participam do movimento empresa júnior como exposto na literatura.

O terceiro, descrever o processo de criação e estruturação da Empresa Júnior de administração no campus Açailândia, proporcionando uma análise minuciosa das etapas e aspectos fundamentais desse desenvolvimento organizacional no qual foi contemplado dentro em um dos tópicos no referencial teórico. Por fim, realizar uma análise comparativa da percepção dos membros participantes da Inovadm Jr. sobre a contribuição de sua participação, em relação a outras EJs do Maranhão.

É notório que o ambiente da EJ propicia aprendizado real conforme afirmação dos respondentes. Pois através da prestação de serviço que adquirem experiência relevante proporcionando mais preparo para o mercado de trabalho. Ou seja, quanto mais serviços prestados maior desenvolvimento da EJ e de seus membros. Foi constatado também que, para utilização da EJ como ferramenta eficaz a formação profissional deve haver maior integração entre a EJ e currículo acadêmico, desenvolvimento prático de projetos e serviços, mais atividades de networking e interação com o mercado.

Em relação ao desenvolvimento dos membros da InovADM Jr com de outras EJs do Maranhão, esses demonstram terem desenvolvidos competências como trabalho em equipe, criatividade/inação, adaptabilidade e comunicação. E aprimorados habilidades como: flexibilidade, cooperação e iniciativa, com sua atuação na EJ. Porém, não foi identificado a competência da liderança, elemento chave na formação do administrador, se comparado com as demais EJs alcançadas percebeu-se que esta competência foi a mais citada.

É oportuno mencionar, em virtude de a Inovadm Jr. ser recente no mercado e sua atuação ainda tímida com relação a prestação de serviços, faz-se necessário o incentivo por parte da diretoria e ações institucionais que possam ampliar o aprendizado e o agregar no desenvolvimento de novos líderes e competências específicas do administrador.

De maneira geral, foi percebido que a EJ de Administração da Uemasul/Açailândia vem trazendo benefícios e agregando na formação do acadêmico em administração, uma vez que seus

membros demonstram características de iniciativa e inovação. A pesquisa teve limitações quanto ao número de entrevistados, não sendo possível alcançar outras EJs de administração para verificar que contribuições elas agregam aos seus membros e sua formação profissional.

No entanto, a literatura e estudos de Salgado (2018), Fabrete (2019), Silva e Silva (2021), Martins (2021) entre outros, demonstram que a Empresa Júnior favorece o desenvolvimento de competências profissionais dos membros possibilitando uma melhor inserção no mercado de trabalho e uma eficaz ferramenta de preparação para o exercício da profissão como administrador.

Sugere-se, como estudo futuro o aprofundamento das contribuições que a Empresa Júnior agrega na formação do administrador e em especial da EJ de administração da Uemasul/Açailândia implementando pesquisas de desempenho para verificar como os membros estão desenvolvendo habilidades específicas da profissão em sua atuação na EJ.

Referências Bibliográficas

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 10520: informação e documentação: citações em documentos. Rio de Janeiro. 2023.

AGEUFMA. Empresas Juniores da UFMA conquistam 1º lugar em Encontro Nacional de Empresas Juniores (ENEJ). Disponível em: <https://portalpadrao.ufma.br/ageufma/noticias/noticias-gerais/empresas-juniores-da-ufma-conquistam-1o-lugar-em-encontro-nacional-de-empresas-juniores-enej> Acesso em: 15 dez. 2023.

ANTONIOLLI, Roberto Angelo.; FILHO, Valter Joviniano de Santana.; OLIVEIRA, Alaíde Hermínia de Aguiar.; **Manual Empresas juniores.** p.25. São Cristóvão, SE. 2020.

BARBOSA, Flávia Lorenne Sampaio. et al. **Empresa Júnior e formação empreendedora de discentes do curso de administração.** Teoria e Prática em Administração, v. 5, n. 2, pp. 167-189. Fortaleza, 2015.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil.** Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002.

BRASIL JÚNIOR. Disponível em: <https://brasiljunior.org.br/> Acesso em: 02 dez. 2022.

CASAROTTO, Camila. **Dossiê das gerações: o que são as gerações Millennials, GenZ, Alpha e como sua marca pode alcançá-las.** Disponível em: <https://rockcontent.com/br/blog/dossie-das-geracoes/> Acesso em: 20 Jan. 2024.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 4. ed. – p. 512. Barueri, SP: Manole, 2014.

CORTELLA, Mario Sergio. **Quem sabe faz a hora!:Iniciativas decisivas para gestão e liderança.** 1. ed – p. 176. São Paulo: Planeta. 2021.

CUNHA, Filipe Apolo Gomes da. **Diretoria de desenvolvimento: DNA Júnior.** p. 117. 2018.

CUNHAS, Filipe Apolo Gomes da. e CALAZANS, Danilo. **Guia de Empresas Juniores.** Comitê Executivo para formação de Recursos humanos em Ciências do Mar. p. 164. Brasília. 2011.

ENAP. **Gestão por Competências.** Enap Escola Nacional de Administração Pública. 2019. 24 p. Brasília, DF.

FABRETE, Teresa Cristina Lopes. **Empreendedorismo.** 2ºed. p. 191. Pearson: São Paulo. 2019.

FACURI, H. C. L, et. al. O desenvolvimento do perfil empreendedor: Academia x Empresa Júnior. Ed. Esp. XII Semana de Administração – SEAD. P. 20. **Revista Ceuma Perspectivas.** Ceuma. 2021.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4ºed. Atlas. São Paulo. 2002.

<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ma/acailandia/pesquisa/38/47001?tipo=ranking> Acesso em: 15 dez. 2022.

MARCONI, Marina de Andrade., e LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. p. 310. São Paulo: Atlas 2003.

LEI 13.267/2016 - **Disciplina a criação e a organização das associações denominadas empresas juniores, com funcionamento perante instituições de ensino superior**. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/113267.html Acesso em: 02 dez. 2022.

LOSE, Alícia Duhá e MAGALHÃES, Livia Borges Souza. **Metodologia do trabalho científico: elaboração de projeto**. Universidade Federal da Bahia. p. 90. Salvador. 2019.

MARANHÃO JÚNIOR. **Portifólio da Rede**. p. 33. 2023.

MARTINS, Carlos Antônio Frazão. **Empresas juniores como espaço de desenvolvimento profissional: um estudo da estratégica empresa júnior de administração como ferramenta de integração teoria-prática**. p.16. Universidade Federal do Maranhão. 2021.

MENDES, Luís Augusto de Carvalho., FONSÊCA, Lydiene Moreira. e MOURA, Emerson Carlos da Silva. Projeto de implantação da Empresa Júnior Multidisciplinar da Estácio da Paraíba. 14º Ed. Especial – Anais da II Jornada Acadêmica Estácio. v. 1, n. 2, jul/dez. **Revista Mangaio Acadêmico**. João Pessoa, Paraíba. 2016.

MOURA, Roberto Soares de. **Implantação de Empresa Júnior no Centro Universitário Estadual da Zona Oeste (UEZO)**. Centro Universitário Estadual da Zona Oeste – UEZO. p. 19. Rio de Janeiro. 2010.

NEVES, Brenda Ramalho Falconi Pereira. **Implementação de Empresas Juniores a luz da lei nº 13.267: estudo de caso Planej**. p. 54. João Pessoa. 2017.

PRODANOV, Cleber Cristiano. e FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. p. 277. Novo Hamburgo: Rio Grande do Sul. Universidade Feevale. 2013.

SALGADO, Luiza Fernanda Castro. **Relações entre medidas de criatividade, inteligência e personalidade entre membro de empresas juniores**. Monografia (Graduação em Psicologia) Universidade Federal do Maranhão. p. 76. São Luís. 2018.

SANTOS, Robson Arruda dos. Desenvolvimento de competências profissionais em alunos de engenharia: estudo de empresa júnior como ferramenta de integração teoria – prática. v. 2, n. 1, p. 3-13, Jan.-Jun. **Revista Lugares de Educação**, Bananeiras/PB, 2012.

SANTOS, Ivanildo. 2013. **Empresa Júnior de Administração, apoiada pela FAPEMA, completa 20 anos de mercado**. Disponível em: <https://www.fapema.br/empresa-junior-de-administracao-apoiada-pela-fapema-completa-20-anos-de-mercado-2/> Acesso em: 07 mai.2023.

SILVA, David Leonardo Bouças da, ALMEIDA, Gunther Markos Penha de, FERREIRA, Luciana Brandão. **Desenvolvimento de Competências em Empresas Juniores: a experiência dos líderes nas EJs da Universidade Federal do Maranhão (UFMA), XII Seminário ANPTUR**. p. 15. 2015.

SILVA, Eduardo dos Reis; SILVA,Thiago Sousa. **O Desenvolvimento de Competências Profissionais na Atuação em Cargos da Empresa de Consultoria Júnior – EJCON da Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão – UEMASUL Campus Imperatriz**. p. 13. v.25, n.42. Ciências Gerenciais. 2021.

UFMA. 2017. **Encontro reúne empresas juniores para alinhamento de ações em Imperatriz.**
Disponível em: <https://portais.ufma.br/PortalUfma/paginas/noticias/noticia.jsf?id=50660> Acesso em: 10. maio. 2023.

UEMASUL. 2023. **Criada a primeira Empresa Júnior do Campus Açailândia da UEMASUL.**
Disponível em: <https://www.uemasul.edu.br/portal/criada-a-primeira-empresa-junior-do-campus-acailandia-da-uemasul/> Acesso em: 11. maio. 2023.