



**FACULDADE DE EDUCAÇÃO E MEIO AMBIENTE**

**THAIS AMANDA GUIMARÃES BOLSON**

**EMPRESA JR COMO AGENTE TRANSFORMADOR  
NA FORMAÇÃO DOS ACADÊMICOS DO CURSO  
DE ADMINISTRAÇÃO: UM ESTUDO NO ESTADO  
DE RONDÔNIA**

Ariquemes/RO

2019

**THAIS AMANDA GUIMARÃES BOLSON**

**EMPRESA JR COMO AGENTE TRANSFORMADOR  
NA FORMAÇÃO DOS ACADÊMICOS DO CURSO  
DE ADMINISTRAÇÃO: UM ESTUDO NO ESTADO  
DE RONDÔNIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Administração da Faculdade de Educação e Meio Ambiente - FAEMA como requisito parcial à obtenção de Grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Rosigleide Reboli Cardoso.

Ariquemes - RO

2019

**FICHA CATALOGRÁFICA**  
**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**  
**Biblioteca Júlio Bordignon - FAEMA**

---

B693e BOLSON, Thais Amanda Guimaraes.

Empresa jr como agente transformador na formação dos acadêmicos do curso de administração: um estudo no estado de rondônia. / por Thais Amanda Guimaraes Bolson. Ariquemes: FAEMA, 2019.

49 p.; il.

TCC (Graduação) - Bacharelado em Administração - Faculdade de Educação e Meio Ambiente - FAEMA.

Orientador (a): Profa. Ma. Rosigleide Reboli Cardoso.

1. Empresa Júnior. 2. Competências . 3. Habilidades. 4. Administração. 5. Formação Profissional. I Cardoso, Rosigleide Reboli. II. Título. III. FAEMA.

CDD:658.

---

**Bibliotecário Responsável**

\*\*\*  
CRB \*\*\*/\*\*\*

**THAIS AMANDA GUIMARÃES BOLSON**

**EMPRESA JR COMO AGENTE TRANSFORMADOR  
NA FORMAÇÃO DOS ACADÊMICOS DO CURSO  
DE ADMINISTRAÇÃO: UM ESTUDO NO ESTADO  
DE RONDÔNIA**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao curso de Administração da  
Faculdade de Educação e Meio Ambiente -  
FAEMA como requisito parcial à obtenção  
de Grau de Bacharel em Administração.

**COMISSÃO EXAMINADORA**

---

Prof<sup>a</sup>. Orientadora: Ms. Rosigleide Reboli Cardoso  
Faculdade de Educação e Meio Ambiente – FAEMA.

---

Prof<sup>o</sup> Dr. Diego Santos Fagundes  
Faculdade de Educação e Meio Ambiente – FAEMA.

---

Prof<sup>a</sup> Ms. Rita Cristina Fernandes Marena  
Faculdade de Educação e Meio Ambiente – FAEMA.

Ariquemes/RO, 27 de Outubro de 2019.

Dedico este trabalho aos meus pais, que são a principal razão dos meus feitos.  
Dedico também ao meu esposo pelo apoio e carinho durante essa longa jornada.

## **AGRADECIMENTOS**

O desenvolvimento deste trabalho não seria possível sem a ajuda dessas pessoas, as quais eu agradeço:

Deus, sempre em primeiro lugar, pois foi Ele quem me deu força e sabedoria no dia a dia, no desenrolar dos trabalhos e demais atividades acadêmicas, que me abençoou com essa bolsa de estudos e me fez chegar aonde cheguei.

À minha família, em especial, meu pai Amildo e minha mãe Laidy, dos quais sempre tive total apoio e incentivo, que são a base e uma das minhas principais motivações para fazer tudo o que eu faço.

Meu esposo Anderson, pelo apoio e paciência, principalmente nessa reta final, onde foi necessário passar algumas noites em claro.

Aos meus amigos de faculdade, que graças a Deus (novamente), foram essencial nessa caminhada, através da cooperação e parceria que criamos ao longo desses 4 anos, tornando-nos uma família!

Agradeço também aos amigos da vida, que carrego desde o Ensino Fundamental: Larissa, Tainara e David (esse do Ensino Médio), que mesmo escolhendo caminhos profissionais diferentes, continuamos com o mesmo afeto uns pelos outros, compartilhando as dificuldades, bem como as conquistas enfrentadas na faculdade (todos estudam na FAEMA) o que foi essencial para nos manter de pé mediante as dificuldades enfrentadas durante esse processo de formação.

Gostaria de agradecer também àqueles que colaboraram com a minha pesquisa, em especial o Fernando (ex-membro da FEJERO), o Renan (representante da CONSULNORT) e o Fábio Morais (representante da S.A. Júnior), que me subsidiaram nesse processo de levantamento de dados.

Para finalizar, quero fazer um agradecimento especial a esta faculdade, sua direção e administração que nos oportunizaram o contato com excelentes docentes, onde destaco aqui: minha orientadora maravilhosa, Rosigleide, a qual tenho grande orgulho em ser orientanda, a qual me permitiu vivenciar experiências ímpares durante a minha formação, admiro a garra e determinação que possui e isso me serve de inspiração como estudante e futura profissional. Não poderia deixar jamais de agradecer a nossa coordenadora magnífica Letícia, a qual fez mudar meu ponto de vista, através das suas ações, não medindo esforços para alavancar nosso curso e claro, juntamente com minha orientadora, foi substancial para o desenvolvimento

deste trabalho. Agradeço aos docentes: Rita, Sharmilla, Fernando, Thyago, Ronaldo e o corpo docente no geral, que sempre tornaram nossas aulas leves e descontraídas.

E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigada.

*“Se o dinheiro for a sua esperança de independência, você jamais a terá. A única segurança verdadeira consiste numa reserva de sabedoria, de experiência e de competência.”*

(Henry Ford)



## RESUMO

O presente estudo teve como objetivo identificar de que forma a participação na Empresa Júnior pode contribuir para a formação dos acadêmicos do curso de Administração no estado de Rondônia. Para tanto foi utilizado um questionário eletrônico desenvolvido por Fernandes e Silva (2017), contendo perguntas abertas e fechadas, disponibilizado através da plataforma *Google Forms*, onde o mesmo foi distribuído via redes sociais aos membros e ex-membros das empresas juniores CONSULNORT e S.A. Júnior. A população do estudo é composta por 70 pessoas, incluindo membros e ex-membros das referidas EJs., dos quais 13 participaram respondendo à pesquisa no período de 01 de abril à 15 de agosto de 2019. Por meio de análises descritivas e de conteúdo, foi possível constatar que as experiências obtidas na empresa júnior têm gerado impactos positivos na formação do acadêmico de Administração, uma vez que a aplicação prática dos conceitos estudados em sala possibilita o aprimoramento do conhecimento, permitindo o desenvolvimento de competências e habilidades que atendem às exigências da era VUCA. As vivências na empresa júnior contribuem não só para o amadurecimento profissional, como também pessoal. Além de permitir uma aproximação com a realidade da profissão escolhida por esses acadêmicos, o projeto permite também que eles saibam fazer a interdisciplinaridade entre as diversas áreas da Administração, uma vez que as áreas de recursos humanos, marketing, finanças e outras desse ramo, são profundamente interdependentes na realidade, contribuindo assim para que o acadêmico possa trabalhar e atuar em diversas áreas e sair mais preparado para o mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Empresa Júnior, Competências e Habilidades, Administração.

## ABSTRACT

This study aimed to identify how participation in the Junior Company can contribute to the training of business students in the state of Rondônia. For this, an electronic questionnaire developed by Fernandes e Silva (2017) was used, containing open and closed questions, made available through the Google Forms platform, where it was distributed via social networks to members and former members of junior companies CONSULNORT and SA Júnior. The study population is comprised of 70 people, including members and former members of these EJs, of which 13 participated in the survey from April 1 to August 15, 2019. Through descriptive and content analysis, It was possible to verify that the experiences obtained in the junior company have generated positive impacts on the formation of the Business Administration student, since the practical application of the concepts studied in the classroom enables the improvement of knowledge, allowing the development of competences and skills that meet the requirements of It was VUCA. The experiences in the junior company contribute not only to the professional maturation, but also personal. Besides allowing an approximation with the reality of the profession chosen by these academics, the project also allows them to know how to interdisciplinarity between the various areas of Administration, since the areas of human resources, marketing, finance and others in this field are deeply interdependent in reality, thus contributing to the academic being able to work and act in various areas and leave more prepared for the job market.

**Keywords:** Junior Company, Skills and Abilities, Administration.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEP	Comitê de Ética e Pesquisa
CONAS	Consultoria e Assessoria
DCN	Diretrizes Curriculares Nacionais
EJ	Empresa Júnior
EJA	Empresa Júnior de Administração
FAEMA	Faculdade de Educação e Meio Ambiente
FARO	Faculdade de Rondônia
FEJERO	Federação de Empresas Juniores do estado de Rondônia
PI	Piauí
PUC	Pontifícia Universidade Católica
UFPB	Universidade Federal da Paraíba
UFU	Universidade Federal de Uberlândia
UNIR	Universidade Federal de Rondônia
VUCA	<i>Volatility Uncertainty Complexity Ambiguity</i>

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 OBJETIVOS	13
2.1 Objetivo Geral	13
2.2 Objetivos Específicos	13
3 REVISÃO DA LITERATURA	14
3.1 A metodologia ativa no processo de ensino e aprendizagem	14
3.2 Movimento Empresa Júnior	15
3.3 Competências requeridas na era VUCA	18
4 METODOLOGIA	21
4.1 Coleta e Análise de Dados	22
5 RESULTADOS E DISCUSSÕES	24
5.1 Levantamento das Empresas Juniores do estado de Rondônia	24
5.2 Caracterização da amostra e Perfil dos Participantes	24
5.3 Competências Desenvolvidas: perspectivas dos alunos participantes	26
5.4 Análise da importância da Empresa Júnior para o desenvolvimento do egresso do curso de Administração	34
6 CONCLUSÃO	38
REFERÊNCIAS	40

## 1 INTRODUÇÃO

Pode-se observar que o mercado vem exigindo profissionais cada vez mais preparados e capacitados para atuarem em suas empresas, isso porque o capital humano é um dos principais recursos da empresa e o ponto chave para obter vantagem competitiva perante as demais no mercado. Isso é válido para todos os cargos dentro de uma organização, no entanto essa exigência é ainda maior para cargos de gerência, o que pode representar um obstáculo aos egressos do curso de Administração que pretendem ingressar no mercado logo após a conclusão do curso.

Isso porque, de um modo geral, esses egressos não saem totalmente preparados para enfrentar as situações cotidianas de sua carreira, pois não possuem aptidões necessárias para lidar com determinados cenários, visto que durante sua graduação eles não foram preparados para isso, muitas das vezes aprendem na teoria, porém quando chega o momento de aplicar tudo o que se aprendeu, apresentam dificuldades perante a situação que até então ainda não haviam vivenciado.

Esse conjunto de competências e habilidades exigidas pelo mercado não são desenvolvidas apenas com teoria. Como diz a famosa frase de Paulo Freire: “A teoria sem a prática vira 'verbalismo', assim como a prática sem teoria, vira ativismo. No entanto, quando se une a prática com a teoria tem-se a práxis, a ação criadora e modificadora da realidade” (FREIRE, 1996, p.25).

Dessa forma, as Instituições de Ensino Superior começaram a buscar novas maneiras de preparar seus estudantes para corresponder às essas exigências do mercado e viram na Empresa Júnior uma oportunidade para promover esse aprendizado, através do aprimoramento do conhecimento adquirido durante o curso mediante a aplicação prática dos conceitos teóricos estudados em sala.

O conceito de Empresa Júnior chegou ao Brasil através do Diretor da Câmara de Comércio Franco-Brasileira, João Carlos Chaves, por volta de 1987. Ele propagou a ideia de organizar, junto aos acadêmicos de Administração, associações semelhantes nas universidades brasileiras e, os estudantes brasileiros acataram de maneira positiva a ideia, visto a preocupação com a grande lacuna existente entre o conhecimento adquirido em sala de aula e as habilidades necessárias para o desempenho da profissão. Assim sendo, eles enxergaram na EJ uma oportunidade

de aplicar o conhecimento teórico em situações práticas (OLIVEIRA; RIBEIRO, 2013).

A empresa Júnior é um projeto, de onde podem surgir vários outros projetos. É um laboratório que permite aos acadêmicos, desenvolver experiências e até mesmo a sua personalidade profissional, fomentando o empreendedorismo do país, contribuindo para uma formação mais íntegra, onde o desenvolvimento prático serve como complemento dos conceitos e teorias aprendidos em sala (BARBOSA *et al*, 2016).

Dessa forma, graduandos de diversas ciências, em especial de Administração, têm se reunido em torno de empresas juniores, buscando aliar a teoria ministrada através do ensino superior, com as habilidades e competências provenientes da atuação prática. E no estado de Rondônia não foi diferente. Segundo dados da FEJERO – Federação de Empresas Juniores do estado de Rondônia – o estado conta com três empresas juniores federadas e seis não federadas, todas formalizadas, como é o caso da CONAS – Soluções Empresariais – projeto criado pelos graduandos do curso de Administração da Faculdade de Educação e Meio Ambiente – FAEMA, que tiveram sua abertura formalizada ainda neste ano de 2019.

Nesse contexto, o presente trabalho visou identificar e analisar qual o impacto da Empresa Júnior na formação dos estudantes do curso de Administração que participam ou participaram desse projeto aqui no estado de Rondônia, partindo da seguinte questão: **De que forma a participação na Empresa Júnior pode contribuir para a formação dos acadêmicos do curso de Administração do estado de Rondônia?**

## **2 OBJETIVOS**

### **2.1 Objetivo Geral**

Identificar de que forma a participação na Empresa Júnior pode contribuir para a formação dos acadêmicos do curso de Administração do estado de Rondônia.

### **2.2 Objetivos Específicos**

- Fazer o levantamento das empresas juniores existentes no estado;
- Caracterizar a amostra e perfil dos participantes;
- Descrever as competências e habilidades desenvolvidas nas empresas estudadas;
- Evidenciar a importância da empresa júnior para o desenvolvimento do egresso do curso de Administração.

### **3 REVISÃO DA LITERATURA**

#### **3.1 A metodologia ativa no processo de ensino e aprendizagem**

Com as novas exigências do mercado de trabalho, as instituições de ensino superior, tem se preocupado cada vez mais com a excelência do aprendizado de seus acadêmicos, buscando novas alternativas a fim de melhorar seu processo de ensino aprendizagem. Um dos desafios enfrentados pelos educadores, em especial da Administração, está relacionado a encontrar metodologias de ensino que contribua de forma mais eficaz para a aprendizagem adulta. Aí é que surge o papel da andragogia, uma abordagem de ensino com o foco voltado para o público adulto e que tem como intuito a efetiva participação e autonomia desse público em seu processo de aprendizagem (FRANCO; SEIBERT, 2018).

Nesse contexto, o estudante passa a ser o principal responsável pelo seu processo de aprendizagem e desenvolvimento e, para alcançar essa autonomia surgem as metodologias ativas, que é uma forma de aprendizagem andragógica, que possibilita ao aluno uma postura autônoma e ativa em sala de aula, transformando alunos passivos em alunos ativos durante esse processo de ensino-aprendizagem (GODOI; FERREIRA, 2017).

Hoje, o mercado de trabalho requer profissionais com capacidade de resolução de problemas, visão sistêmica, espírito empreendedor, habilidade para trabalhar em equipe, entre outras competências e o papel das instituições de ensino superior é justamente formar profissionais com tais competências, para que estes possam atender às demandas sociais. Dessa forma, a Andragogia, conhecida como a educação de adultos, surge como alternativa às instituições para que possam desenvolver no aluno, todas essas características com mais eficiência, tornando-os agentes ativos da própria aprendizagem (FRANCO; PAIVA; HELMOLD, 2016).

De acordo com Koehler (2012) a aprendizagem deve ser significativa e para que essa aprendizagem ocorra é necessário o uso de uma metodologia de ensino que possa envolver o aluno, tornando-o protagonista de sua aprendizagem, criando ainda um senso crítico quanto ao que é aprendido, assim como competências para relacionar esses conhecimentos ao mundo real. E esse processo pode tornar-se possível com a utilização do que denominamos de metodologias ativas de aprendizagem.



Logo, o estudante passa a assumir um papel mais ativo, rompendo com o protótipo existente de simples receptor de conteúdo, e passa a buscar conhecimentos voltados a sua profissão, melhorando sua performance enquanto estudante e futuro profissional. Mediante essa nova postura adotada, “o estudante passa a desenvolver em seu perfil, características como responsabilidade, auto avaliação, ética, trabalho em equipe, ser mais crítico-reflexivo, criatividade e curiosidade científica” (MITRE *et al.*, 2008 *apud* GUEDES; ANDRADE; NICOLINI, 2015, p. 75).

Vale ressaltar que apesar do acadêmico ser o protagonista desse processo de ensino-aprendizagem, o professor também tem um papel importante, uma vez que ele deve esforçar-se para não ser visto apenas como professor, mas como um facilitador, ou seja, uma ponte entre o aluno e o conhecimento, e isso representa um desafio, pois exige constante adaptação para atender às necessidades dos estudantes, vislumbrando inclusive, as oportunidades de ensino fora da sala de aula (BEAVERS, 2009 *apud* GUEDES, 2014).

Na metodologia ativa, o estudante se coloca ao lado do professor, que atua como orientador das atividades educativas, como um participante que também busca o conhecimento. A ação de dialogar com esses estudantes não significa, simplesmente, delegar toda a elaboração do problema a eles, mas levá-los a analisar, de maneira profunda, a problemática, com o objetivo de que eles possam descobrir a totalidade e predispor-se a desnudá-la para responder às questões propostas (MOREIRA; FONTENELE, 2011).

### **3.2 Movimento Empresa Júnior**

Buscando aliar a teoria ministrada através do ensino superior com as habilidades e competências provenientes da atuação prática, graduando de diversas ciências, mais especificamente da Administração, têm se reunido em torno de empresas juniores, ambiente o qual os permitem fazer essa associação. Dessa forma, Menezes e Costa (2016) buscaram analisar em que medida as práticas vivenciadas na empresa júnior contribuem para o desenvolvimento de um perfil empreendedor. Por meio da pesquisa, realizada entre agosto e outubro de 2013 com 19 alunos da Empresa Júnior PUC Rio, pode-se constatar que a empresa estimula o desenvolvimento das competências empreendedoras por meio de fatores como

liberdade, autonomia, tolerância ao erro, diversidade de aprendizado, desafios constantes e iniciativas inovadoras.

Barbosa *et al* (2016) também buscaram analisar a contribuição da empresa júnior na formação empreendedora dos acadêmicos do curso de Administração. Para tanto, eles realizaram uma pesquisa bibliográfica e de campo com membros das empresas juniores da cidade de Teresina/PI, onde puderam constatar que a formação empreendedora dos acadêmicos pesquisados pode estar relacionada, de forma significativa, com o desenvolvimento pessoal durante o curso e com aspectos ligados à liderança e a delegação de responsabilidades. Através de uma análise de regressão foi observado que variáveis como inovação/iniciativa, liderança e trabalho sob pressão exercem influência sobre a formação empreendedora nos aspectos relacionados ao desenvolvimento pessoal do acadêmico durante a graduação.

Já Franco e Seibert (2018) buscaram investigar, através de uma pesquisa realizada com membros de uma Empresa Júnior, se há relação entre a experiência vivenciada pelos estudantes nessa organização e os princípios da aprendizagem andragógica. Como resultado da pesquisa pode-se concluir que a empresa júnior é uma forte ferramenta que permite aos alunos do curso uma aprendizagem andragógica, pois a atuação na empresa desperta no participante autonomia de aprendizado visto as responsabilidades assumidas no desempenho do seu papel, se deparando com situações da realidade, que muitas vezes não são apresentadas em sala de aula, estimulando a busca por conhecimentos além daqueles ministrados durante o curso.

Júnior, de Almeida e de Oliveira Medeiros (2014) também buscou identificar e analisar as competências desenvolvidas pelos egressos de uma Empresa Júnior sediada em uma instituição federal em Minas Gerais, bem como verificar se essas competências contribuíram para o desenvolvimento de sua carreira profissional. Através de um estudo de caso realizado com egressos da Empresa Júnior do curso de Administração da Universidade Federal de Uberlândia - UFU, Apoio Consultoria, foi constatado que a empresa júnior analisada constitui-se de um laboratório que possibilita o desenvolvimento de competências e habilidades, assim como contribui para a construção da carreira profissional de seus participantes. Ainda segundo Júnior, a Apoio Consultoria busca promover o aprendizado e o desenvolvimento do estudante de acordo com a profissão de formação do mesmo.

Buscando analisar os fatores do processo de aprendizagem dos participantes do Programa Trainee da Empresa Júnior de Administração (EJA) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), Costa *et al* (2012) realizaram entrevistas com ex-participantes do Programa, onde pode-se averiguar que a quantidade de atividades e responsabilidades juntamente com a cobrança exagerada do programa, podiam afastar bons talentos da empresa. Pode-se constatar também que as vivências proporcionadas pela empresa júnior, contribuem para uma formação mais integrada, onde há uma maior interação entre as instituições de ensino e o mercado de trabalho. “Aliar teoria e prática é fundamental para o desenvolvimento profissional dos estudantes” (SÁ *et al*, 2005 *apud* COSTA *et al*, 2012).

Em um estudo realizado por Picchiali (2008) constatou-se que através da experiência proporcionada pela empresa júnior pode-se aprender os aspectos de autonomia e através do comprometimento e envolvimento dos colaboradores, tem-se um maior engajamento destes nas atividades desenvolvidas. Outro fator positivo é o melhor dinamismo organizacional e a obtenção de respostas rápidas por parte dos colaboradores. Também pode-se observar com o estudo que a imaturidade e a inexperiência são fatores trabalhados dentro da empresa júnior, pois a Administração é uma ciência social aplicada e os erros práticos são de suma importância para o aprimoramento do conhecimento.

Outro fator a ser considerado nesse contexto, são as competências necessárias para o desenvolvimento das atividades rotineiras de uma empresa júnior. Lima e Cantarotti (2010) identificaram, através de um estudo, quais as competências necessárias para o desenvolvimento das atividades em uma Empresa Júnior de um curso de Secretariado Executivo Trilíngue de uma universidade paranaense. Através do método de observação participante pode-se constatar que dentre as competências requeridas para o exercício da atividade dentro da empresa júnior estão: Conhecimentos na área de administração, planejamento e organização estão entre os conceitos que os membros devem dominar em toda a sua extensão, além de prepararem-se para serem inovadores, criativos, empreendedores e comunicativos. Tais competências não são necessárias apenas para atuação na empresa júnior, mas como esta remete a uma empresa real, isso significa que no âmbito empresarial elas também serão imprescindíveis.

Portanto, com a participação desses estudantes no programa empresa júnior, desenvolvendo atividades organizacionais semelhantes às que se dedicarão

no futuro profissional, percebe-se que a formação teórica e prática proporcionam um melhor desenvolvimento do acadêmico de Administração (ZILIOOTTO & BERTI, 2012 *apud* BARBOSA *et al*, 2016).

### 3.3 Competências requeridas na era VUCA

Estamos vivendo em uma era onde as coisas mudam o tempo todo e a uma velocidade extremamente alta, surgindo diversos desafios empresariais e com eles uma mudança na forma de se trabalhar. Essa era é chamada de era VUCA. A sigla começou a ser utilizada pelo exército americano por volta da década de 90 para descrever a volatilidade (*volatility*), a incerteza (*uncertainty*), a complexidade (*complexity*) e a ambiguidade (*ambiguity*) nas diversas situações e contextos de guerra.

No entanto, a partir de 2010 começou a ser incorporado no mundo dos negócios para descrever o ambiente empresarial agressivo, competitivo, veloz e desafiador que estamos vivenciando nessa nova era. Com o advento da globalização, nada mais é permanente. As tecnologias, tendências, preferências e certezas são inconstantes e altamente mutáveis. E essa volatilidade faz com que o mundo empresarial seja bastante desafiador. Tudo é muito incerto, não sabemos exatamente o que vai acontecer amanhã, tornando-se dificultoso até mesmo fazer uma previsão para o futuro de uma empresa.

A complexidade justifica-se pelo fato de não haver apenas uma resposta ou solução para um problema encontrado, são múltiplos aspectos a serem analisados e diversas possibilidades a serem encontradas. E esse número de possibilidades pode levar à falsas interpretações e falsas respostas, causadas pela ambiguidade.

Estamos a bordo de uma revolução tecnológica que transformará fundamentalmente a forma como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos. Em sua escala, alcance e complexidade, a transformação será diferente de qualquer coisa que o ser humano tenha experimentado antes (SCHWAB, 2016). Essa revolução citada por Schwab é chamada pelos economistas de: A quarta Revolução Industrial.

Máquinas pensantes já estão substituindo trabalhos humanos e isso não é de hoje. Essa evolução tecnológica, juntamente com fatores sócio econômicos, geopolíticos e demográficos, está caminhando para uma mudança no cenário do

mercado de trabalho, seja no surgimento ou desaparecimento de profissões, seja no conjunto de habilidades demandadas pelo mercado.

E quem sobrevive nessa nova era? Os que mais se adaptarem ao novo contexto, porque "não é o mais forte que sobrevive, nem o mais inteligente, mas o que melhor se adapta às mudanças", disse Darwin, o pai da Teoria da Evolução. Portanto, já que estamos inseridos nessa atual esfera, é necessário nos reinventar para sobreviver dia após dia, enfrentando os diversos desafios e riscos.

Os robôs com toda a sua inteligência artificial podem realizar quase todas as habilidades técnicas que os humanos realizam. Porém temos uma vantagem em relação aos nossos substitutos: o domínio das habilidades comportamentais. Apesar de conseguir substituir nossas aptidões técnicas, a inteligência artificial, diferente de nós seres humanos, ainda não tem consciência e a capacidade de sentir, agir, desenvolver e colocar em prática suas habilidades comportamentais, pelo menos não tão cedo. Então aqui está nossa grande vantagem competitiva: As habilidades do futuro não serão habilidades técnicas e sim comportamentais. Portanto, o profissional do futuro deve se atentar para essas habilidades, não deixando é claro, de desenvolver também as habilidades técnicas, porém estas terão curto prazo de validade, vistas a rapidez do avanço tecnológico e a volatilidade do mercado.

O relatório “*The Future of Jobs de 2016*” elaborado pelo Fórum Econômico Mundial traz as 10 competências do profissional do futuro, conforme mostra o quadro 1:

### Quadro 1 – Competências do profissional do futuro(continua)

Competência	Descrição
Resolução de problemas complexos	É representada pela capacidade de percepção e criação de estratégias efetivas para resolver situações novas e mal definidas em cenários complexos do mundo real. Por isso é um processo que dificilmente seria delegado a um sistema com inteligência artificial.
Pensamento Crítico	Considerada a competência do século XXI, trata-se de uma análise reflexiva de informações para tomar a melhor decisão diante de uma situação ou problema. É olhar para uma questão sob diferentes pontos de vista.

### Quadro 1 – Competências do profissional do futuro (conclusão)

Competência	Descrição
Criatividade	É a capacidade de inovar e/ou aprimorar as formas de trabalho, apresentando soluções antes não pensadas para determinados problemas do cotidiano empresarial.
Gestão de Pessoas	É a capacidade de motivar, desenvolver e identificar talentos, a fim de potencializar o capital humano dentro da empresa, relacionando os interesses dos colaboradores com os interesses organizacionais.
Coordenação	Coordena as rotinas administrativas, o planejamento estratégico e a gestão dos recursos organizacionais, integrando e alinhando vários departamentos a fim de realizar um conjunto de tarefas em comum em prol de um determinado objetivo. No relatório destaca-se como a capacidade de coordenar as próprias ações de acordo com as ações de outras pessoas.
Inteligência Emocional	É a capacidade de lidar com os sentimentos e isso inclui saber ouvir, estar disposto à ajudar e ter autocontrole das próprias emoções e isso não pode ser substituído por inteligência artificial.
Capacidade de Julgamento e Tomada de Decisões	É saber tomar as decisões certas em ambientes de alta complexidade. É o que diz Snowden (2007), professor britânico e uma das autoridades do mundo em tomada de decisões.
Orientação para Servir	Nada mais é do que a capacidade e a boa vontade de ajudar os outros. Não significa apenas prestar um serviço à alguém, mas sim ter a expertise para servir da maneira adequada de acordo com cada circunstância.
Negociação	É o poder da persuasão, de conseguir bons acordos e benefícios que podem representar vantagens estratégicas para as empresas.
Flexibilidade Cognitiva	É a capacidade de se reinventar, de criar ou usar diferentes conjuntos de regras para combinar ou agrupar as coisas de diferentes maneiras.

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2019)

Tendo em vista as competências trazidas pelo relatório do Fórum Econômico Mundial, observa-se que o desenvolvimento de metodologias com teor prático elevado, como a Empresa Júnior, é essencial para a formação de profissionais qualificados e capazes de atender às mudanças disruptivas do mundo do trabalho.

## 4 METODOLOGIA

Para o desenvolvimento desta pesquisa utilizou-se quanto à natureza a pesquisa aplicada, visto que esse tipo de pesquisa “objetiva gerar conhecimentos para aplicação prática, dirigidos à solução de problemas específicos. Envolve verdades e interesses locais” (GERHARDT; SILVEIRA, 2009, p.35). Ainda segundo Thiollent (2009, p. 36), essa pesquisa tem o foco voltado a problemas existentes nas instituições, organizações, grupos ou atores sociais. Assim sendo, ela se dedica à elaboração de diagnósticos, identificação de problemas e apresentação de possíveis soluções.

Quanto aos objetivos esta pesquisa classifica-se como descritiva, pois se propõe a verificar problemas, fatos ou fenômenos da vida real, observando e realizando relações, à luz da influência que o ambiente exerce sobre eles. Está diretamente relacionada à pesquisa qualitativa, na medida em que levanta, interpreta e discute fatos e situações (MICHEL, 2009).

Com relação aos procedimentos técnicos trata-se de uma pesquisa de campo, dado a necessidade de a pesquisa ter sido realizada no espaço onde o fenômeno ocorre para então reunir todas as informações necessárias à pesquisa. Sendo assim, essa pesquisa consiste em um encontro mais direto entre pesquisador e população pesquisada. (GONSALVES, 2001 *apud* PIANA, 2009).

Quanto à abordagem classifica-se como quali-quantitativa, visto que a pesquisa busca compreender aspectos subjetivos em relação à população estudada ao mesmo tempo em que utilizará de métodos quantitativos para fazer a tabulação de dados a fim de obter uma maior compreensão dos problemas estudados. De acordo com Minayo (1993) a relação entre quantitativo e qualitativo não pode ser pensada como ideias contraditórias, espera-se então que as relações sociais sejam estudadas em seus significados mais “concretos” e aperfeiçoadas em seus significados mais essenciais. Assim, o estudo qualitativo pode gerar questões para serem aprofundadas de maneira quantitativa e vice-versa.

Respalhada pela Resolução N° 510, de 07 de Abril de 2016, que dispõe sobre as normas aplicáveis à pesquisa em Ciências Humanas e Sociais cujo procedimento metodológico envolva a utilização de dados diretamente obtidos com os participantes, caso desta pesquisa, não houve necessidade de protocolar junto ao

Comitê de Ética e Pesquisa –CEP, de acordo com o parágrafo único, a pesquisa de opinião pública com participantes não identificados.

O curso de Administração é uma ciência que exige a prática dos conceitos apresentados em sala de aula para o desenvolvimento de determinadas competências e habilidades estabelecidas pela DCN – Diretrizes Curriculares Nacionais. Por esse motivo, esta pesquisa foi realizada com participantes e egressos do curso de Administração que de alguma forma tiveram contato com uma das empresas juniores do estado, que no total somam 3 federadas e 6 não federadas, segundo dados da FEJERO – Federação de Empresas Juniores de Rondônia.

Por esse motivo, como critérios de inclusão para participação da pesquisa teve-se a obrigatoriedade de estar devidamente matriculado no curso de Administração e de alguma forma tenha obtido contato com a empresa júnior. Ressalta-se ainda que, como critérios de exclusão teve-se participantes de outros cursos ou até mesmo do curso de Administração que não atenderem às características citadas acima.

Quanto aos riscos da pesquisa, podem ser considerados mínimos, podendo ter despertado no entrevistado um sentimento de desconforto ou constrangimento ao responder o formulário. Porém, destaca-se como benefícios aos participantes da pesquisa, a identificação e reconhecimento de competências e habilidades desenvolvidas durante a participação no projeto empresa júnior, permitindo assim a análise de seus pontos fortes e pontos fracos para evolução e aprimoramento pessoal e profissional.

#### **4.1 Coleta e Análise de Dados**

Para a coleta de dados foi disponibilizado aos representantes das empresas juniores analisadas um questionário eletrônico através da plataforma *Google Forms*, onde o mesmo foi distribuído via redes sociais aos membros e ex-membros das E.Js.

O questionário, segundo Gil (1999, p.128), pode ser definido como a técnica de investigação composta por um determinado número de questões expostas por escrito às pessoas, com a finalidade de obter o conhecimento de opiniões, sentimentos, expectativas, crenças, interesses, situações vivenciadas e outros.



Trata-se de um instrumento que dispensa a presença do pesquisador, sendo ideal para a coleta de dados desta pesquisa, visto que a mesma será realizada com pessoas dispersas em diversos lugares do estado.

Como já mencionado acima, os dados coletados nessa pesquisa classificam-se como primário, tendo em vista que dados primários “são aqueles que ainda não foram antes coletados. Eles são pesquisados com o objetivo de atender às necessidades específicas da pesquisa em andamento” (MATTAR, 2005).

O questionário utilizado, contido no Anexo 1, foi aplicado por Fernandes e Silva (2017) que em sua pesquisa evidenciou o papel da empresa júnior no desenvolvimento de competências de seus integrantes, através de um estudo com ex-membros da Emad JR.

Este instrumento possui perguntas abertas e fechadas, incluindo uma em escala *Likert*. Esse tipo de escala é conceituado, segundo alguns especialistas da área, como a escala que combina a matemática aplicada (estatística) à psicologia a fim de proporcionar um aprofundamento lógico no entendimento de quem consome. Uma abordagem capaz de extrair insights qualitativos de uma pergunta estruturada de forma quantitativa.

Para a análise dos dados coletados, foi utilizado o software de análise quantitativa SPSS que permitiu a apresentação dos dados por meio de estatística descritiva e gráficos bem como a análise de correlação de Spearman para verificar o grau de interferência do tempo de participação na EJ no desenvolvimento de competências e habilidades dos acadêmicos participantes do projeto. A análise dos dados com estatística descritiva tem como objetivo reunir e condensar um enumerado de elementos de mesma natureza, possibilitando assim, uma visão geral da variação desses elementos e uma organização e descrição de dados por meio de tabelas, gráficos e medidas descritivas (GUEDES; MARTINS; ACORSI, 2005, p. 01).

Para as perguntas abertas, a análise utilizada foi a de conteúdo, pois esta “é caracterizada por um conjunto de instrumentos metodológicos que se aplicam a discursos (conteúdos e continentes) extremamente diversificados” (BARDIN, 1977 *apud* JUNIOR; WILSON, 2005, p. 07). Para a elucidação de termos mais utilizados pelos participantes da pesquisa utilizou-se como ferramenta o *WordCloud* - um gerador de nuvem de palavras *on-line* gratuito e criador de nuvem de *tags*.

A população estudada é composta em seu total, incluindo membros e ex-membros, por 70 pessoas, sendo que a amostra utilizada considerou o número de

respondentes alcançados no período de 01 de abril à 15 de agosto de 2019, enquadrando-se assim, como amostra por conveniência.

## **5 RESULTADOS E DISCUSSÕES**

Uma vez realizada a pesquisa com membros e ex-membros das empresas juniores do estado de Rondônia, buscou-se com este trabalho, cumprir com a terceira etapa, que é a apresentação e avaliação dos resultados alcançados por meio desta pesquisa.

Dessa forma, este capítulo responde aos objetivos fixados na pesquisa, sendo eles: fazer o levantamento das empresas juniores existentes no estado de Rondônia; identificar as competências e habilidades desenvolvidas pelos participantes na perspectiva dos mesmos; e, mais diretamente, promover a avaliação dos resultados, refletindo sobre a importância da empresa júnior para o desenvolvimento do egresso do curso de Administração.

### **5.1 Levantamento das Empresas Juniores do estado de Rondônia**

Segundo dados da FEJERO – Federação de Empresas Juniores do estado de Rondônia – o estado conta com três empresas juniores federadas e seis não federadas, sendo as federadas: a A5 Engenharia Jr. (empresa júnior de Engenharia Civil e Elétrica da Unir *campus* Porto Velho); a Floresta Jr. (empresa júnior de consultoria florestal da UNIR *campus* Rolim de Moura); e Econci Engenharia Jr. (empresa júnior de Engenharia Civil da FARO em Porto Velho.

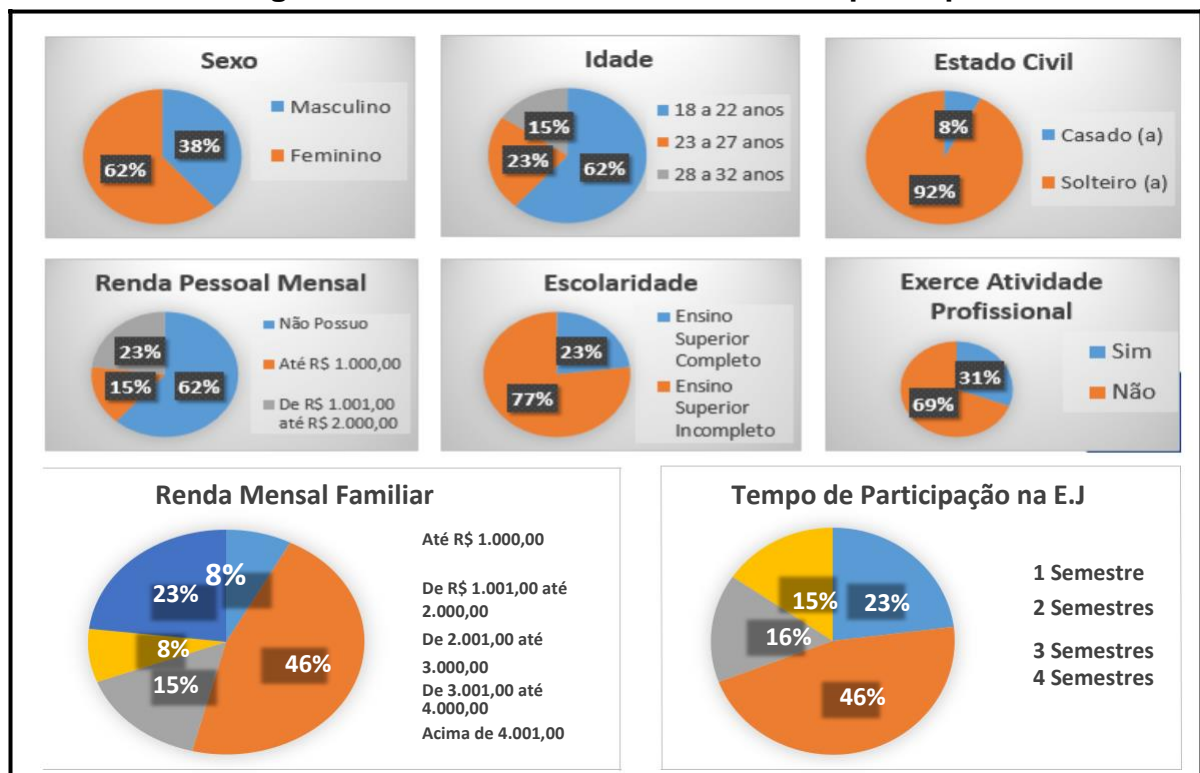
As não federadas são: S.A. Jr. (empresa júnior do núcleo de ciências sociais aplicadas da UNIR *campus* porto velho); Máxima Consultoria Jr (empresa júnior de Consultoria em Engenharia de Produção da UNIR *campus* Cacoal); Júris Jr. (empresa júnior de Direito da FARO em Porto Velho); Sinergy (empresa júnior de Administração da antiga ULBRA de Porto Velho, no entanto está inativa, pois a faculdade foi vendida); CONSULNORT (empresa Júnior de Administração e Contabilidade da FARO em Porto Velho) e CONAS Soluções Empresariais (empresa júnior de Administração da FAEMA em Ariquemes).

## 5.2 Caracterização da amostra e Perfil dos Participantes

Tendo em vista que a pesquisa tinha como objetivo identificar e analisar a contribuição das empresas juniores apenas nos acadêmicos do curso de Administração, a pesquisa foi realizada com membros e ex-membros de empresas juniores voltadas para a área do curso, sendo: S.A Júnior e CONSULNORT. Sinergy não participou da pesquisa porque foi desativada antes mesmo de começar suas atividades e CONAS Soluções Empresariais foi aberta recentemente, não apresentando tempo suficiente para avaliar a evolução de seus participantes.

O questionário foi enviado aos representantes das respectivas empresas e distribuído entre membros e ex-membros participantes, totalizando 70 pessoas. Destes 70, 13 participantes responderam o questionário de maneira eletrônica, no período de 01 de abril à 15 de agosto de 2019. O longo prazo de coleta de dados justifica-se pelo fato de poucos participantes terem respondido ao questionário, estendendo-se o prazo para que o pedido fosse reforçado, obtendo assim, um maior número de respostas. O mesmo permitiu o levantamento de variáveis sobre a aprendizagem, formação e mercado de trabalho. As primeiras perguntas do questionário buscaram identificar as características e perfil dos participantes da pesquisa, onde o resultado pode ser visto na Figura 1:

**Figura 1: Características e amostra dos participantes**



Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2019)

Desta forma, pode-se observar que a maioria dos respondentes participaram da empresa júnior durante 2 semestres. Essa informação nos remete para os resultados da questão seguinte apresentados no próximo tópico.

### 5.3 Competências Desenvolvidas: perspectivas dos alunos participantes

As perguntas do número 09 ao 35 do questionário solicitavam aos respondentes para julgarem, em escala *Likert*, os aprendizados obtidos com a participação na empresa júnior, onde os resultados podem ser vistos no quadro a seguir:

**Quadro 2 – Aprendizados obtidos na EJ (continua)**

	Discordo Totalmente (Quant.)	Discordo Parcialmente (Quant.)	Concordo Parcialment e (Quant.)	Concordo Totalment e (Quant.)
Antecipar-me a possíveis problemas que possam surgir.	1	0	8	4
Propor soluções e ideias novas, sem esperar receber ordens.	1	0	7	5
Receber e transmitir informações de forma correta e clara.	1	0	6	6
Me expressar com todos os tipos de pessoas.	1	1	5	6
Participar para o alcance dos objetivos do grupo, não se preocupando em ter a maioria das ideias.	1	1	7	4
Arcar com os compromissos firmados.	1	0	4	8
Estar sempre presente quando necessário.	1	0	4	8
Responsabilizar-me pelos meus atos e comportamentos.	1	0	3	9
Entregar trabalhos e serviços com qualidade.	1	0	5	7
Cumprir metas, horários e prazos.	1	0	4	8
Seguir os princípios éticos da empresa.	1	1	2	9
Me adaptar ao surgimento de novas atividades ou situações que possam acontecer na empresa.	1	0	5	7
Estar disposto a aceitar as opiniões dos colegas de trabalho.	1	0	1	11

**Quadro 2 – Aprendizados obtidos na EJ (conclusão)**

	<b>Discordo Totalmente (Quant.)</b>	<b>Discordo Parcialmente (Quant.)</b>	<b>Concordo Parcialment e (Quant.)</b>	<b>Concordo Totalment e (Quant.)</b>
<b>Ter a percepção do todo, conhecendo cada área da empresa.</b>	1	2	2	8
<b>Perceber a influência e a necessidade de interação entre as áreas.</b>	1	0	2	10
<b>Questionar e analisar de forma racional e inteligente, diferenciando-se do senso comum.</b>	1	0	3	9
<b>Não ser influenciada por qualquer opinião.</b>	2	0	5	6
<b>Saber conduzir um grupo de pessoas de forma ética e positiva</b>	1	0	5	7
<b>Motivar e influenciar a equipe para o alcance de resultados.</b>	1	0	4	8
<b>Ter facilidade e interesse em aprender.</b>	1	0	3	9
<b>Absorver novas ideias e colocá-las em prática.</b>	1	1	1	10
<b>Imaginar, inventar e criar algo novo, original.</b>	1	1	3	8
<b>Buscar informação para soluções novas e melhorias.</b>	1	0	5	7
<b>Organizar e dividir minhas atribuições.</b>	1	0	2	10
<b>Focar nas prioridades e nos prazos, seguindo o planejamento.</b>	1	0	3	9

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2019)

Os resultados trazidos no quadro 2 fazem um vínculo com a questão anterior, onde nota-se que aqueles que participaram mais de 3 semestres, em todos os quesitos assinalaram que “concordam parcialmente” ou “concordam totalmente”, não havendo discordância em nenhum dos quesitos analisados. Já os itens que foram assinalados como “discordo totalmente” ou “discordo parcialmente” foram todos apontados por aqueles que tinham participação menor ou igual a 2 semestre (69,3% - 9 participantes). Podemos averiguar isso na figura 2.

**Figura 2 – Correlação entre o tempo de participação da EJ e o desenvolvimento de competências e habilidades**

Competências e Habilidades	Tempo de Participação na EJ
Adoção de novas ideias e colocá-las em prática.	,503
Me adaptar ao surgimento de novas atividades ou situações que possam acontecer na empresa.	,482
Saber conduzir um grupo de pessoas de forma ética e positiva.	,482
Questionar e analisar de forma racional e inteligente, diferenciando-se do senso comum.	,481
Ter facilidade e interesse em aprender.	,481
Motivar e influenciar a equipe para o alcance de resultados.	,478
Ter a percepção do todo, conhecendo cada área da empresa.	,469
Buscar informação para soluções novas e melhorias.	,325
Estar disposto a aceitar as opiniões dos colegas de trabalho.	,311
Focar nas prioridades e nos prazos, seguindo o planejamento.	,309
Perceber a influência e a necessidade de interação entre as áreas.	,291
Entregar trabalhos e serviços com qualidade.	,245
Arcar com os compromissos firmados.	,232
Imaginar, inventar e criar algo novo, original.	,188
Não ser influenciada por qualquer opinião.	,179
Me expressar com todos os tipos de pessoas.	,092
Receber e transmitir informações de forma correta e clara.	,089
Participar para o alcance dos objetivos do grupo, não se preocupando em ter a maioria das ideias.	,082
Cumprir metas, horários e prazos.	,049
Seguir os princípios éticos da empresa.	,034
Responsabilizar-me pelos meus atos e comportamentos.	,029
Antecipar-me a possíveis problemas que possam surgir.	-,005
Propor soluções e ideias novas, sem esperar receber ordens.	-,105
Organizar e dividir minhas atribuições.	-,113
Estar sempre presente quando necessário.	-,113

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2019)

Através dos resultados trazidos pela figura 2 podemos afirmar então que o tempo de participação na EJ possui uma forte influência no desenvolvimento de diversas competências e habilidades dos seus participantes, com exceção apenas das quatro últimas competências expostas no quadro, que tiveram resultados contrários, ou seja, quanto maior o tempo de participação da EJ menor o índice de desenvolvimento dessas competências e habilidades.

Partindo para a 36ª questão, dos 13 respondentes, todos afirmaram que a Empresa Jr. contribuiu no desenvolvimento de alguma de suas competências, sendo as mais citadas: Liderança, Comunicação, Responsabilidade, trabalho em equipe e relacionamento interpessoal.

Questionados se alguma competência adquirida na empresa júnior auxiliou para o crescimento no ambiente de trabalho, apenas um dos que já exercem atividade profissional respondeu que não. Boa parte (75%) dos pesquisados afirmaram que a empresa júnior os proporcionou aprendizados que posteriormente começaram a aplicar em seu ambiente de trabalho, melhorando assim, o seu

desempenho profissional, como pode ser observado nos seguintes trechos de respostas:

“[...] acredito que a empresa despertou isso em mim, a vontade de fazer o melhor e o comprometimento para fazer com excelência” (P1). “Boa comunicação, aprender a lidar com diversos tipos de pessoas e opiniões” (P2). “Ponderação, otimismo, autoconfiança, comunicação, integração em equipe” (P3).

Podemos notar aqui o que afirma MITRE *et al.*, 2008 *apud* GUEDES; ANDRADE; NICOLINI, onde ele diz que, quando o aluno assume um papel mais ativo em seu processo de ensino-aprendizagem, ele acaba desenvolvendo características como responsabilidade, trabalho em equipe e outras.

Perguntados se haviam aprendido algum método ou ferramenta na empresa júnior antes de aprender na faculdade ou no ambiente de trabalho, 10 respondentes (76,9%) afirmaram que sim e 3 (23,1%) disseram que não. A questão 15, em formato descritivo, buscou identificar quais métodos e ferramentas seriam estes afirmados na questão anterior. O resultado é apresentado a seguir:

### Quadro 3 – Métodos/ferramentas aprendidos na Empresa Júnior

Prática de lida com cliente e agrega valor no serviço prestado.
Delegação de tarefas
Planejamento de projetos
Kamban; Análise de viabilidade de um projeto
Ferramentas como Ms Project, curva ABC
Sim, aprendi várias ferramentas que nunca tinha ouvido falar durante a graduação
Lean Six sigmas
Organização de cronogramas
Gestão de empresas
Plano Acadêmico

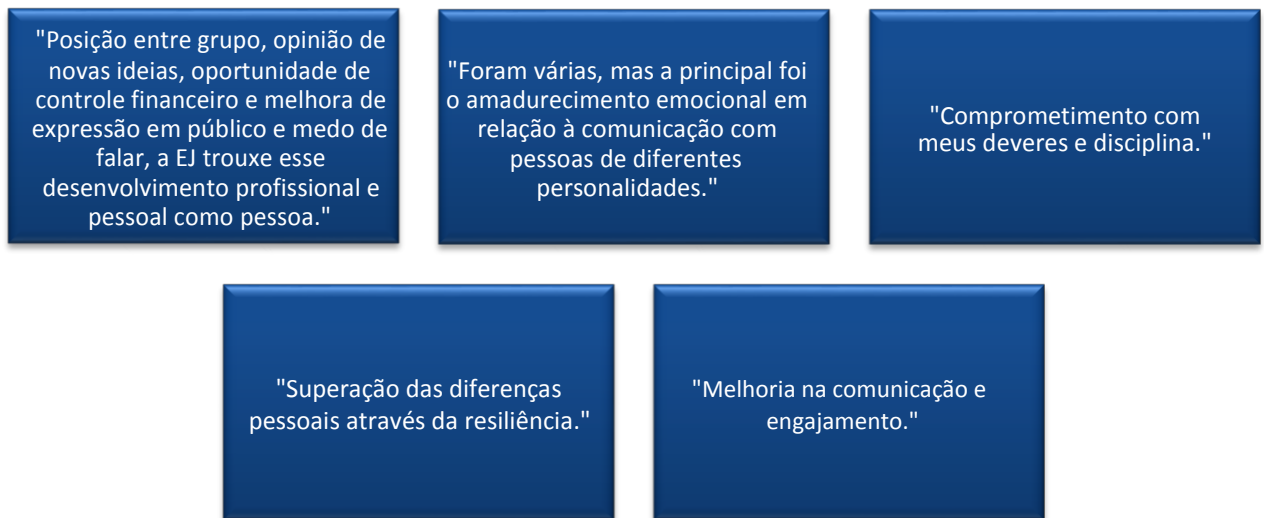
Fonte: Dados da pesquisa

Os trechos acima são descrições na íntegra das respostas dadas pelos participantes. Pode-se observar que são citadas ferramentas essenciais da Administração, como curva ABC para classificação de informações quanto ao seu

grau de importância; *Kanban* usada para controlar os fluxos de produção e transporte; Microsoft Project para gestão de projetos e *LeanSix Sigmas* para eliminação de desperdícios. O contato e a familiarização com essas ferramentas, já os deixam preparados para as situações adversas que poderão enfrentar na carreira, por meio da utilização de métodos facilitadores que auxiliarão no desenvolvimento de determinadas atividades.

Na questão 39, em formato descritivo, foi solicitado que os participantes destacassem as suas mudanças pessoais por ter participado do projeto Empresa Júnior. A questão foi respondida por todos os participantes, fator este que evidencia o envolvimento e o reconhecimento de que as ações realizadas no projeto tiveram contribuição em suas vidas. Na figura abaixo, são apresentados alguns relatos na íntegra, citados pelos participantes.

**Figura 3 – Mudanças Pessoais Obtidas**



Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2019)

Em concordância com o que diz alguns autores, vêm os dados expostos na figura 3, onde um dos participantes fala sobre o desenvolvimento de novas ideias, o que vai ao encontro com o resultado da pesquisa realizada por Barbosa *et al* com membros das empresas juniores da cidade de Teresina/PI, onde foi possível constatar que variáveis como inovação/iniciativa, exercem influência sobre a formação empreendedora nos aspectos relacionados ao desenvolvimento pessoal do acadêmico durante a graduação.



Outros participantes apontaram como mudança após ter participado da empresa júnior, o comprometimento, engajamento e amadurecimento emocional, o que atesta as afirmações de Picchiali (2008), onde ele evidencia que a participação na empresa júnior promove no estudante aspectos como comprometimento e engajamento, uma vez que há um maior envolvimento nas atividades desenvolvidas. O autor ainda afirma que a imaturidade e a inexperiência também são fatores trabalhados dentro da empresa júnior, pois a Administração é uma ciência social aplicada e os erros práticos são de suma importância para o aprimoramento do conhecimento.

A questão número 40 os indagava quanto ao que poderia ter sido mudado na empresa júnior para que o processo de aprendizagem tivesse sido melhor, na qual, um dos participantes apontou a estrutura organizacional da E.J., pois esta não permitia que ele escolhesse o cargo que realmente desejasse atuar. Outros apontaram para a maneira com que são dadas as atividades e a quantidade de recursos materiais disponíveis para o desenvolvimento destas. No mais, outros fizeram apontamentos não relacionados à empresa jr. em si, mas em sua conduta dentro desta, como podemos observar nos seguintes trechos de repostas:

“Tentaria me esforçar mais, para aprender e para engajar o pessoal” (P1).

“Buscaria cobrar mais prazos dos membros, para que o processo de implantação não tivesse demorado tanto” (P2). “O que almejo ou mudaria se tiver ainda oportunidade é estar em grandes projetos sociais que possam impactar a sociedade de forma positiva trazendo-lhe melhorias” (P3).

Nota-se que parte dos problemas apontados com relação à empresa júnior em si deve-se ao pouco tempo em que estas estão atuando, pois estas foram abertas a pouco menos de dois anos, o que significa que ainda estão em fase de amadurecimento no mercado. Sendo assim, problemas como recursos materiais, por exemplo, vão sendo solucionados na medida em que a empresa começar a gerar lucros e permitir a compra de demais materiais e equipamentos que auxiliarão no desenvolvimento das atividades empresariais.

Questionados se os conhecimentos e as habilidades adquiridas na Empresa Jr. foram utilizadas durante as atividades desenvolvidas na faculdade e/ou trabalho, 10 respondentes (76,9%) afirmaram que sim, enquanto 3 (23,1%) disseram que não.

Aqueles que responderam sim, descreveram na questão 19, quais foram os conhecimentos e as habilidades utilizadas, conforme demonstrado a seguir:

**Quadro 4 – Competências e habilidades utilizadas na faculdade e/ou trabalho**

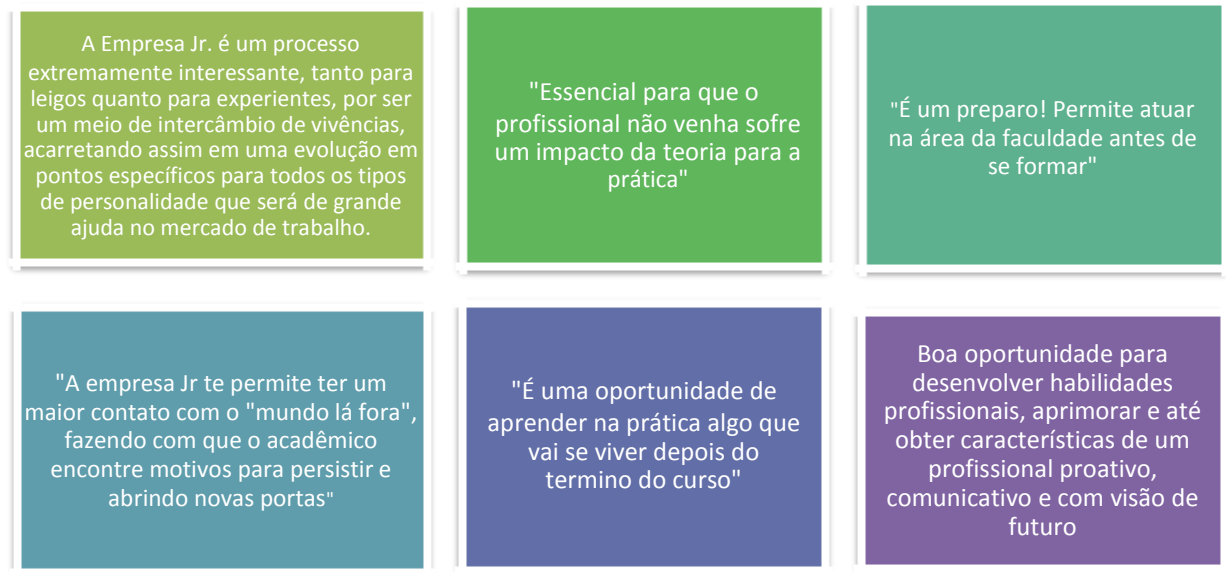
Serviços que trouxeram práticas profissionais e agregou conhecimento para meu meio de profissão. Como pesquisa de mercado, palestras, cursos entre outras experiências que a EJ proporcionou.
Diretor de produção, dizendo como e em que proporção os serviços devem ser prestados.
Comunicação, organização, motivação.
Excel
Já utilizei vários gráficos e tabelas que aprendi na empresa no meu TCC kkk
Contatos com empresas sênior
Apresentação de trabalho, projetos e liderança de grupo de estudos.
O raciocínio rápido e a capacidade de solucionar problemas.
Comunicação

Fonte: Dados da pesquisa

Os dados expostos no quadro 4 atestam os resultados encontrados pelos autores Júnior, Almeida e Medeiros (2014), onde foi constatado que a EJ constitui-se em um laboratório que possibilita o desenvolvimento de competências e habilidades, assim como contribui para a construção da carreira profissional de seus participantes, haja vista a aplicação dos aprendizados obtidos em diversos ambientes, como faculdade, trabalho e até mesmo na vida pessoal.

Para finalizar a pesquisa, foi solicitada a opinião de cada um sobre a preparação para o mercado de trabalho obtida na Empresa Jr.

**Figura 4 – Preparação para o mercado obtida na EJ**



Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2019)

Nota-se na figura 4 que muitos apontaram que a empresa júnior é uma oportunidade para lidar com situações que provavelmente irão vivenciar em sua realidade profissional, pois o propósito do projeto é justamente esse, fazer com que esses estudantes, além da teoria, tenham o contato prático com as atividades desenvolvidas no âmbito empresarial, aproximando-se o máximo possível da realidade profissional, como afirma uma das participantes da pesquisa: "Retrata muito a realidade de uma empresa". Dessa forma, saem notadamente mais preparados para enfrentar as situações adversas que a carreira propõe. É o que afirma Franco e Seibert (2018): a atuação na empresa desperta no participante autonomia de aprendizado visto as responsabilidades adquiridas no desenvolvimento do seu papel, se deparando com situações da realidade, que muitas vezes não são apresentadas em sala de aula, estimulando a busca por conhecimentos além daqueles ministrados durante o curso.



necessárias ao profissional do futuro, contidas no relatório do Fórum Econômico Mundial, como podemos ver a seguir:

### Quadro 5 – Comparação entre as habilidades do profissional do futuro e as habilidades desenvolvidas na EJ (continua)

Competência	Descrição
Resolução de problemas complexos	61,5% dos participantes afirmaram concordar parcialmente com o aprendizado em relação a <b>antecipar-se a possíveis problemas que possam surgir</b> e 30,76% afirmaram que concordam totalmente. Apenas 7,7%, ou seja, apenas um participante afirmou discordar totalmente com esse quesito. Assim, podemos concluir que boa parte dos participantes da EJ consegue desenvolver estratégias para solução de eventuais problemas que podem surgir, o que preenche a competência de número 1 do relatório <i>“The Future of Jobs de 2016”</i> .
Pensamento Crítico	69,2% dos participantes afirmaram concordar totalmente com o quesito <b>questionar e analisar de forma racional e inteligente, diferindo-se do senso comum</b> e 46,1% também concordou totalmente em <b>não ser influenciado por qualquer opinião</b> . O que está diretamente ligada com a considerada competência do século XXI, segundo o relatório: o pensamento crítico. Olhar para um problema ou situação por diferentes pontos de vista, sem se deixar levar pela opinião dos outros, é outro requisito para o profissional do futuro.
Criatividade	A aptidão em <b>absorver novas ideias e colocá-las em prática</b> teve 76,92% de participantes que concordaram totalmente com o seu desenvolvimento e a aptidão de <b>imaginar, inventar e criar algo novo, original</b> 61,5% de assinalações. Tais aptidões estão diretamente relacionadas à criatividade, o que comprova que a EJ está cumprindo bem o seu papel ao promover essa habilidade de inovação e a capacidade de criar novas formas de trabalho que são competências essenciais na era VUCA.
Gestão de Pessoas	61,5% dos participantes concordaram totalmente com o desenvolvimento da aptidão <b>de motivar e influenciar a equipe para o alcance de resultados</b> e 53,4% também marcaram que concordam totalmente na aptidão <b>saber conduzir um grupo de pessoas de forma ética e positiva</b> . Tais capacidades estão relacionadas com a Gestão de Pessoas, que tem como objetivo potencializar o capital humano dentro da empresa, mantendo os colaboradores sempre bem motivados.

**Quadro 5 – Comparação entre as habilidades do profissional do futuro e as habilidades desenvolvidas na EJ (continuação)**

Competência	Descrição
Coordenação	76,92% dos participantes assinalaram que concordam totalmente que conseguiram desenvolver <b>percepção da influência e a necessidade de interação entre as áreas</b> e 61,5% também concordaram totalmente em ter desenvolvido <b>a percepção do todo, conhecendo cada área da empresa</b> . Estas aptidões, de certo modo, se relacionam com a habilidade de Coordenação, onde é necessário que o profissional saiba integrar e alinhar vários departamentos a fim de realizar um conjunto de tarefas em prol de um determinado objetivo.
Inteligência Emocional	84,61% dos participantes assinalaram que concordam totalmente no quesito <b>estar disposto a aceitar as opiniões dos colegas de trabalho</b> e 53,84% assinalaram que concordam parcialmente no <b>quesito participar para o alcance dos objetivos do grupo, não se preocupando em ter a maioria das ideias</b> . Isso prova que os juniores conseguem desenvolver a inteligência emocional e utilizá-las ao seu favor, considerando que isso a inteligência artificial não consegue substituir.
Capacidade de Julgamento e Tomada de Decisões	53,84% dos participantes concordaram totalmente com o quesito <b>buscar informação para soluções novas e melhorias</b> e 38,46% assinalaram que concordam parcialmente nesse quesito. Assim, podemos notar que esses acadêmicos estão no caminho para o desenvolvimento de uma das principais competências de um Administrador: a tomada de decisões. Pois a busca por informações para novas soluções e melhorias é a base fundamental para decisões assertivas.
Orientação para Servir	53,84% dos participantes assinalaram que concordam parcialmente no <b>quesito propor soluções e ideias novas, sem esperar receber ordens</b> , 38,46% assinalaram que concordam totalmente; 61,53% também assinalaram que concordam totalmente em <b>estar sempre presente quando necessário</b> e 53,84% também concordaram totalmente em <b>entregar trabalhos e serviços com qualidade</b> . Esses dados demonstram que a maioria possui a 8ª competência do relatório: a Orientação para servir, o que significa que estes acadêmicos conseguem desenvolver a proatividade e a boa vontade em colaborar com as atividades da empresa, entregando serviços de qualidade.

**Quadro 5 – Comparação entre as habilidades do profissional do futuro e as habilidades desenvolvidas na EJ (conclusão)**

Competência	Descrição
Negociação	46,1% dos participantes afirmaram que concordam totalmente no quesito <b>receber e transmitir informações de forma correta e clara</b> e essa mesma porcentagem afirma concordar parcialmente. <b>Assim, nota-se que a maioria tem o poder da boa comunicação e se bem colocada poder ser utilizada como estratégia durante uma negociação, pois a transmissão clara e coesa das informações, pode ser crucial na decisão de uma negócio.</b>
Flexibilidade Cognitiva	69,2% dos participantes concordaram totalmente no quesito <b>ter facilidade e interesse em aprender</b> e 53,84% também concordam totalmente no quesito <b>me adaptar ao surgimento de novas atividades ou situações que possam acontecer na empresa</b> . Essa versatilidade apresentada pelos participantes está diretamente ligada a 10ª competência do relatório: a flexibilidade cognitiva, ou seja, a capacidade de ser flexível a novos aprendizados.

Fonte: Elaborado pela pesquisadora (2019)

A partir dos dados apresentados no quadro 5, podemos concluir que a EJ contribui para o desenvolvimento de habilidades que tornarão esses acadêmicos, profissionais mais preparados para atender e enfrentar às demandas futuras do mercado, tendo em vista que em seu processo de formação foram trabalhadas o desenvolvimento de aptidões necessárias à era VUCA, isto é, aptidões que poderão corresponder à volatilidade, à incerteza, à complexidade e à ambiguidade desse mercado desafiador.

## 6 CONCLUSÃO

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou uma análise da contribuição da Empresa Júnior na formação dos acadêmicos do curso de Administração no estado de Rondônia e, a partir dos dados coletados e analisados de membros e ex-membros da CONSULNORT e S.A. Júnior, foi constatado que a EJ é uma ótima alternativa de aprendizagem andragógica, onde através de suas vivências o acadêmico torna-se o protagonista do seu processo de ensino-aprendizagem, desenvolvendo ainda o senso crítico diante do que é aprendido, bem como, competências para associar esses conhecimentos ao mundo real.

Além de aprimorar o conhecimento teórico através de sua aplicação prática, esse envolvimento nas atividades promove também características como autonomia, engajamento, comprometimento e responsabilidade, assim como foi observado através das respostas dos participantes da pesquisa.

Todos foram unânimes em concordar que a EJ contribuiu no desenvolvimento de algumas de suas competências, dentre as mais citadas: liderança, comunicação, responsabilidade, trabalho em equipe e relacionamento interpessoal. E quase todos, com exceção de apenas uma pessoa, concordaram que essas competências adquiridas na EJ foram importantes e auxiliaram para o crescimento no ambiente de trabalho.

Além do trabalho, tais competências também contribuíram para o desenvolvimento na faculdade, como por exemplo, na desenvoltura na apresentação de trabalhos, projetos, postura de liderança em grupos de estudos, comunicação, organização e até mesmo na capacidade de solucionar problemas.

Ao longo deste trabalho, foi evidenciado que a EJ também permitiu diversas mudanças pessoais nos juniores, onde estes citam: amadurecimento emocional, melhoria na expressão em público, superação, comprometimento, e outros que contribuíram para o seu desenvolvimento profissional e pessoal.

Portanto, em resposta aos objetivos da pesquisa, conclui-se com este estudo que a Empresa Júnior é um forte instrumento de aproximação da realidade profissional do acadêmico de Administração, deixando-os familiarizados com as atividades do cotidiano de sua carreira.

É uma forma de metodologia ativa que mantém os acadêmicos envolvidos com as atividades pertinentes a sua futura área de atuação, desenvolvendo



competências e habilidades que já estão sendo fortemente requisitadas nesse mercado agressivo e competitivo, conhecido como mundo VUCA, o qual muda a uma velocidade intensa, tornando o mercado desafiador para os profissionais do futuro.

Pode-se apontar como ponto fraco da pesquisa, a ausência de contato direto com os participantes, ficando dependente da boa vontade e disposição dos representantes das referidas empresas para distribuição do questionário, uma vez que a falta desse contato pode ter acarretado na redução da amostra. Além disso, vale ressaltar como outro ponto fraco da pesquisa, a ausência de uma pergunta que identificasse o período da faculdade que o participante da pesquisa estava cursando, comprometendo os resultados trazidos pela questão de número 38, a qual indagava sobre as ferramentas aprendidas na E.J. antes de aprender na faculdade ou trabalho.

Dada a importância do assunto, ressalta-se como oportunidade de melhoria para novas pesquisas, a necessidade de investigar acadêmicos de outras ciências, não só da Administração, ampliando assim a margem de pesquisa e conquistando resultados mais consistentes a partir da ótica de demais acadêmicos que participam desse projeto, dando maior profundidade e abrangência nos resultados.

## REFERÊNCIAS

- BARBOSA, Flávia Lorene Sampaio et al. **Empresa júnior e formação empreendedora de discentes do curso de administração.** TPA-Teoria e Prática em Administração, v. 5, n. 2, p. 167-189, 2016.
- BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. **Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016.** Diário Oficial da República Federativa do Brasil, 2016.
- COSTA, Vinicius Paiva et al. **Determinantes do processo de aprendizagem no Programa Trainee da Empresa Júnior de Administração (EJA) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB).** 2012.
- DE LIMA GUEDES, Karine; DE ANDRADE, Rui Otavio Bernardes; NICOLINI, Alexandre Mendes. **A Avaliação de estudantes e professores de administração sobre a experiência com a aprendizagem baseada em problemas.** Administração: Ensino e Pesquisa, v. 16, n. 1, p. 71-100, 2015.
- DE OLIVEIRA, José Clovis Pereira et al. **O QUESTIONÁRIO, O FORMULÁRIO E A ENTREVISTA COMO INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS: VANTAGENS E DESVANTAGENS DO SEU USO NA PESQUISA DE CAMPO EM CIÊNCIAS HUMANAS.**
- DOS SANTOS, Carlos José Giudice. **Tipos de pesquisa.** Oficina da Pesquisa, 2016.
- FERNANDES, Nicoline Pinheiro; DA SILVA, Francielle Molon. **O papel da empresa JR no desenvolvimento de competências de seus integrantes: Um estudo com ex-membros da Emad JR.** Perspectivas em Gestão & Conhecimento, v. 7, n. 1, p. 48-69, 2017.
- FRANCO, David Silva; PAIVA, Kely Cesar Martins de; HELMOLD, Stefânia de Castro. **Possibilidades e desafios para uma abordagem andragógica no ensino em Administração e Contabilidade.** Revista ADM. MADE, v. 19, n. 3, p. 16-33, 2016.
- FRANCO, David Silva; SEIBERT, Andressa Zorzo. **A IMPORTÂNCIA DA EMPRESA JÚNIOR PARA UMA APRENDIZAGEM ANDRAGÓGICA.** Caderno Profissional de Administração da UNIMEP, v. 8, n. 1, p. 108-126, 2018.
- FREIRE, P. **Pedagogia da autonomia: Saberes necessários à prática educativa.** São Paulo. Ed. Paz e Terra (coleção leitura), 1996. 25p.
- GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa.** Plageder, 2009.
- GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

\_\_\_\_\_. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GODOI, Alexandre Franco; FERREIRA, Jeferson Vinhas. **Metodologia ativa de aprendizagem para o ensino em administração: relatos da experiência com a aplicação do peerinstruction em uma instituição de ensino superior**. REA-Revista Eletrônica de Administração, v. 15, n. 2, p. 337 a 352, 2017.

GUEDES, T. A.; ACORSI, C. R. L.; MARTINS, A. B. T.; JANEIRO, V. **Estatística descritiva**. Projeto de ensino – aprender fazendo estatística (2005).

GUEDES, KARINE DE LIMA. **A APRENDIZAGEM BASEADA EM PROBLEMAS NA PERCEPÇÃO DOS ESTUDANTES E PROFESSORES DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**. Tese de Doutorado. Dissertação de Mestrado. Universidade do Grande Rio. Rio de Janeiro, 2014.

JÚNIOR, Valdir Machado Valadão; DE ALMEIDA, Rafaela Campos; DE OLIVEIRA MEDEIROS, Cintia Rodrigues. **Empresa Júnior: Espaço para construção de competências**. Administração: Ensino e Pesquisa, v. 15, n. 4, p. 665-695, 2014.

JÚNIOR, Wilson Corrêa da Fonseca; WILSON, C. Análise de conteúdo. **Métodos e técnicas de pesquisa em comunicação**. São Paulo: Atlas, p. 380, 2005.

KOEHLER, Sonia Maria Ferreira. **Inovação Didática-Projeto de Reflexão e Aplicação de Metodologias Ativas de Aprendizagem no Ensino Superior: uma experiência com “peerinstruction”**. Janus, v. 9, n. 15, 2012.

LIMA, Thays Ferreira; CANTAROTTI, Aline. **A formação e a construção de competências para a atuação do profissional de Secretariado Executivo—um estudo de caso em uma empresa júnior**. Revista de gestão e secretariado, v. 1, n. 2, p. 94-122, 2010.

MATTAR YUNES, Maria Angela; SZYMANSKI, Heloísa. **Entrevista reflexiva e grounded-theory: estratégias metodológicas para compreensão da resiliência em famílias**. *InteramericanJournalofPsychology*, v. 39, n. 3, 2005.

MENEZES, Bruna Flor Rimolo; COSTA, Alessandra de Sá Mello da. **Discurso, Experiência de Trabalho e Formação Empreendedora: Um Estudo sobre a Empresa Junior PUC-Rio**. Revista ADM. MADE, v. 20, n. 1, p. 79-105, 2016.

MICHEL, M. H. **Metodologia e pesquisa científica em ciências sociais**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MINAYO, Maria Cecilia de S.; SANCHES, Odécio. **Quantitativo-qualitativo: oposição ou complementaridade?**. Cadernos de saúde pública, v. 9, p. 237-248, 1993.

MOREIRA, Marcos André Porto; FONTENELE, Raimundo Eduardo Silveira. **A aplicação de um método ativo de ensino com a utilização de um simulador**

**empresarial voltado à administração financeira.** Revista Razão Contábil & Finanças, v. 2, n. 1, 2011.

OLIVEIRA, Janaína M.; RIBEIRO, Fabio de Simoni. **A empresa júnior e a formação de empreendedores.** SEMINÁRIO NACIONAL DE PARQUES TECNOLÓGICOS E INCUBADORAS DE EMPRESAS, v. 23, 2013.

PICCHIAI, Djair. **Empresa Júnior: um exemplo de pequena empresa.** Revista Administração em Diálogo-RAD, v. 10, n. 2, 2008.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial.** 1ª Edição. São Paulo: Edipro, 2016.

SNOWDEN, Dave J.; BOONE, Mary E. **A leader's framework for decision making.** Harvard business review, v. 85, n. 11, p. 68, 2007.

WEF – World Economic Forum. **The Future of Jobs Report - 2016.** Disponível em: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf) . Acesso em: 10 mar. 2018.

## ANEXOS

### **ANEXO 1 - Questionário aplicado aos membros das empresas juniores pesquisadas**

Este questionário faz parte de um Trabalho de Conclusão do Curso de Bacharelado em Administração da Faculdade de Educação e Meio Ambiente - FAEMA, realizado pela acadêmica Thais Amanda Guimarães Bolson, sob orientação da prof<sup>a</sup> Ms. Rosigleide Reboli Cardoso. Vale ressaltar que este questionário é um instrumento validado de FERNANDES e SILVA (2017). O presente tem como finalidade analisar a percepção dos membros ou ex-membros em relação a contribuição da Empresa Jr. no desenvolvimento de suas competências e de sua formação no geral.

O questionário é anônimo, não devendo ser colocada identificação. Além disso, não existem respostas corretas ou incorretas, desta forma, solicitamos que preencha de forma espontânea e sincera as questões, sendo os resultados obtidos utilizados apenas para fins acadêmicos. Obrigada pela colaboração.

#### 1. Sexo

- Feminino  
 Masculino

#### 2. Faixa Etária

- 18 a 22 anos  
 23 a 27 anos  
 28 a 32 anos  
 33 a 37 anos  
 Acima de 38 anos

#### 3. Estado Civil

- Solteiro (a)  
 Casado (a)  
 Divorciado (a)  
 Viúvo (a)

#### 4. Renda Mensal

- Pessoal  Não possuo

- Até 1.000,00
- De 1.001,00 até 2.000,00
- De 2.001,00 até 3.000,00
- De 3.001,00 até 4.000,00
- Acima de 4.001,00

**5. Renda Mensal Familiar**

- Não possuo
- Até 1.000,00
- De 1.001,00 até 2.000,00
- De 2.001,00 até 3.000,00
- De 3.001,00 até 4.000,00
- Acima de 4.001,00

**6. Escolaridade**

- Ensino Superior Incompleto
- Ensino Superior Completo
- Pós-Graduação Incompleta
- Pós-Graduação Completa
- Mestrado Incompleto
- Mestrado Completo
- Doutorado Incompleto
- Doutorado Completo

**7. Exerce atividade**

profissional  Sim

Não

Qual? \_\_\_\_\_

**8. Período que participou da Empresa Jr.**

- 1 Semestre
- 2 Semestres
- 3 Semestres
- 4 Semestres
- 5 Semestres

- ( ) 6 Semestres  
 ( ) 7 Semestres  
 ( ) 8 Semestres  
 ( ) 9 Semestres

<b>Durante a minha participação na Empresa Jr. aprendi a:</b>	Discordo	Discordo	Concordo	Concordo
	Totalmente	Parcialmente	Parcialmente	Totalmente
9. Antecipar-me a possíveis problemas que possam surgir.				
10. Propor soluções e ideias novas, sem esperar receber ordens.				
11. Receber e transmitir informações de forma correta e clara.				
12. Me expressar com todos os tipos de pessoas.				
13. Me expressar sem importar a quantidade de pessoas.				
14. Trocar informações e desenvolver trabalhos em conjunto.				
15. Participar para o alcance dos objetivos do grupo, não se preocupando em ter a maioria das ideias.				
16. Arcar com os compromissos firmados.				
17. Estar sempre presente quando necessário.				
18. Responsabilizar-me pelos meus atos e comportamentos.				
19. Entregar trabalhos e serviços com qualidade.				
20. Cumprir metas, horários e prazos.				
21. Seguir os princípios éticos da empresa.				

22. Me adaptar ao surgimento de novas atividades ou situações que possam acontecer na empresa.				
23. Estar disposto a aceitar as opiniões dos colegas de trabalho.				
24. Ter a percepção do todo, conhecendo cada área da empresa.				
25. Perceber a influência e a necessidade de interação entre as áreas.				
26. Questionar e analisar de forma racional e inteligente, diferindo-se do senso comum.				
27. Não ser influenciada por qualquer opinião.				
28. Saber conduzir um grupo de pessoas de forma ética e positiva.				
29. Motivar e influenciar a equipe para o alcance de resultados.				
30. Ter facilidade e interesse em aprender.				
31. Absorver novas ideias e colocá-las em prática.				
32. Imaginar, inventar e criar algo novo, original.				
33. Buscar informação para soluções novas e melhorias.				
34. Organizar e dividir minhas atribuições.				
35. Focar nas prioridades e nos prazos, seguindo o planejamento.				
36. Você acredita que a Empresa Jr. contribuiu no desenvolvimento de alguma de suas competências? Caso afirmativo, qual (is)?				
_____				
_____				



37. Se você está exercendo alguma atividade profissional acredita que alguma competência adquirida na empresa júnior auxiliou para o seu crescimento no ambiente de trabalho? Caso afirmativo, qual (is)? Como?

---

---

38. Você acredita que aprendeu algum método/ferramenta na empresa júnior antes de aprender na faculdade ou no seu ambiente de trabalho? Caso afirmativo, qual (is)?

---

---

39. Destaque as suas mudanças pessoais por ter participado na Empresa Jr.

---

---

40. O que você mudaria na Empresa Jr. para que o seu processo de aprendizagem tivesse sido melhor? Por quê?

---

---

41. Os conhecimentos e as habilidades adquiridos na Empresa Jr. foram utilizados durante as atividades desenvolvidas na faculdade e/ou trabalho? Caso afirmativo, cite exemplos.

---

---

42. Qual a sua opinião geral sobre a preparação para o mercado de trabalho obtida na Empresa Jr.?

---

---