A IMPORTÂNCIA DA EMPRESA JÚNIOR PARA A FORMAÇÃO DO PERFIL PROFISSIONAL DO ACADÊMICO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO.

NARDELLI, Rosangela.[1]
FERRAZ, Luciana Maria Santos.[2]

RESUMO

O presente artigo tem como propósito analisar a contribuição da empresa júnior para a construção do perfil profissional do futuro administrador, analisando a percepção dos acadêmicos de duas instituições particulares de ensino superior em Cascavel (PR). Para atingir o objetivo, utilizou-se de uma metodologia de estudo de caso, com caráter exploratório e abordagem qualitativa e quantitativa, tendo como embasamento teórico o estudo sobre a administração hoje, o perfil do administrador exigido pelo mercado e o conceito sobre empresa júnior. A coleta de dados ocorreu por meio de uma entrevista semi-estruturada junto à presidente, membros e demais acadêmicos participantes da empresa júnior de uma das instituições e aplicação de um questionário aos alunos de outra instituição. A partir dos dados coletados e analisados, os resultados comprovaram que a empresa júnior tem grande importância na formação profissional e pessoal do acadêmico, pois oportuniza uma proximidade do núcleo técnico da sala de aula com a prática que o mercado exige, integrando, assim, valores aos conhecimentos conquistados durante sua formação. Portanto, a experiência prática através da empresa júnior contribui para a formação de um profissional mais apto a lidar com um mercado de trabalho competitivo.

PALAVRAS-CHAVE: Administração, Empresa Júnior, Perfil Profissional.

LA IMPORTANCIA DE LA EMPRESA JUNIOR PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LICENCIADO EN CURSO ACADEMICO EM ADMINISTRACIÓN DE LA CIUDAD CASCAVEL.

Este artículo tiene como objetivo analizar la contribución de la empresa junior para la formación profesional del futuro perfil de administrador, teniendo en cuenta la percepción de los académicos de dos instituciones privadas de educacíon superior de la ciudad Cascevel (PR). Para lograr el objetivo, se utilizó una metodología de estudio de caso, con carácter exploratorio con enfoque cualitativo y cuantitativo, con la base teórica al estudio de la gestión de hoy, el perfil requerido por el administrador del mercado y el concepto de empresa junior, los datos fueron recolectados a través de la entrevista con la presidenta e membros participantes de la empresa juniorde uma de las instituiciones y el cuestionario com academinos de la outra instituicione. A partir de los datos recogidos y analizados, los resultados mostraron que la empresa junior tiene una gran importancia en el desarrollo profesional y personal del académico, ya que da la oportunidad cercanía del núcleo técnico del aula con la práctica que las demandas del mercado, integrando así los valores a los conocimientos adquiridos durante su formación. Por lo tanto, la experiencia práctica a través de empresa junior contribuye a la formación de un profesional en mejores condiciones para hacer frente a un mercado de trabajo competitivo.

PALAVRAS-CHAVE EM LÍNGUA ESTRANGEIRA: Administración, Júnior Empresa, perfil profesional.

[1] Discente do curso de Administração - Centro Universitário Assis Gurgacz. E-mail: rohnardelli@gmail.com
[2] Docente do curso de Administração, Mestre do Centro Universitário Assis Gurgacz. E-mail: iamferraz@fag.edu.br

1. INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho, hoje, mostra-se como um grande desafio para o profissional de qualquer área, principalmente para o recém-formado. No caso da administração de empresas, onde o ambiente do mundo dos negócios está marcado por avanços tecnológicos que provocam constantes e rápidas mudanças, faz-se necessário que o gestor esteja capacitado para exercer suas funções e, ainda, adaptar-se a este ambiente dinâmico.

Associado a isso, deve-se considerar que a crescente competitividade neste novo cenário faz com que as empresas busquem sempre um melhor desempenho para garantir sua permanência no mercado. Isso gera a busca por profissionais competentes, com habilidades que permitam gerar melhores resultados.

Assim, no campo profissional, a competitividade na área da administração se inicia já no ambiente acadêmico, onde as diversas escolas buscam definir o perfil de seus egressos, para que estes tenham maiores condições de êxito no mercado de trabalho (MARCELINO, 2004). Para que o futuro profissional seja formado com características que lhe reforcem esta competitividade, faz-se necessário que o estudo curricular seja aperfeiçoado por meio de atividades que estejam fora dos limites da sala de aula.

Neste contexto, pressupõe-se a importância da formação do acadêmico, onde este deve encontrar tanto o conhecimento teórico quanto o prático. Ressalta-se, então, a necessidade de que os acadêmicos desenvolvam novas habilidades ainda enquanto universitários, para que cheguem ao mercado de trabalho apto a enfrentarem os obstáculos. Isto posto, cabe salientar o papel relevante das universidades neste processo de preparação do futuro profissional, fornecendo os parâmetros necessários para que o futuro administrador relacione o conhecimento acadêmico com a prática.

Neste sentido, aborda-se a existência de organizações criadas dentro das instituições de ensino com o objetivo de aprimorar e enriquecer a formação dos acadêmicos, colocando-os diante de situações reais para que possam colocar em prática os ensinamentos adquiridos e, desta forma, dando-lhes experiência para atender os requisitos que exigidos pelo mercado de trabalho. No caso do curso de administração, pode-se citar como exemplo a Empresa Júnior.

Diante do exposto, este estudo busca responder ao seguinte questionamento: qual a importância da Empresa Júnior na formação do perfil profissional do acadêmico de Administração?

E, para responder a esta pergunta, estabeleceu-se o objetivo de analisar a contribuição da Empresa Júnior no desenvolvimento do perfil profissional do acadêmico de administração por meio da percepção dos discentes. Complementando, os objetivos específicos traçados são: explorar o novo perfil profissional do Administrador; identificar a colaboração da Empresa Júnior na experiência de gestão; reconhecer quais habilidades e competências o acadêmico pode desenvolver a partir de sua atuação em uma Empresa Júnior.

A pesquisa tem como intenção contribuir em termos práticos para estudos futuros e para a formação dos futuros administradores, com o intuito de criar perspectivas de uma nova linha de estudo e de direcionar para a construção de um profissional capacitado e competitivo.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo apresentará o suporte teórico usado como base para o desenvolvimento do estudo. Inicialmente será abordado sobre a Administração nos dias de hoje, delimitando o novo perfil do administrador, as competências necessárias e por fim o conceito de empresa júnior.

2.1. A ADMINISTRAÇÃO NOS DIAS DE HOJE

A administração é um conjunto de princípios, normas e funções destinadas a ordenar, dirigir, planejar e controlar os esforços de grupos de pessoas para obtenção de um resultado em comum (CFA, 2008). É um dos setores mais propício a mudanças, sendo um elemento imprescindível para o sucesso da organização.

Dentro deste contexto, com a globalização, o grande desafio dos administradores é gerir os recursos de maneira a atingirem as metas das organizações. Segundo Chiavenato (2004, p.2), “o mundo das organizações está mudando com uma rapidez incrível”. E com as constantes transformações do mercado surgem, consequentemente, mudanças significativas na atividade administrativa.

Os novos tempos reivindicam estratégias inovadoras que possibilitem a permanência das organizações no mercado e, para tal, é preciso adaptar-se a estas mudanças agindo de maneira flexível, revolucionando assim os conceitos tradicionais para uma administração

moderna e inovadora que envolva a eficiência do trabalho. O administrador de agora deve ser eficiente, as empresas necessitam de profissionais competentes e eficazes que visem o crescimento organizacional juntamente com o profissional (SALES, 2008).

Segundo Lima (2012, p.20), “com a globalização econômica, a temática prioritária no campo empresarial passou a ser a competitividade”, neste cenário a utilização de novos métodos tem se tornando essencial, os improvisos e os erros são deixados de lado, busca-se obter um melhor desempenho a todo instante onde ao qual resulte em produtividade e qualidade neste ambiente exigente.

Devido á competitividade e os avanços tecnológicos as organizações tornam-se mais complexas, e com isso, faz-se necessário um novo perfil do profissional responsável a alcançar as metas e gerir os recursos, ao qual esteja apto a enfrentar as adversidades diante das incertezas e instabilidades que o mercado apresenta. (MAXIMIANO, 2009). Para o autor:

> Com a Revolução Digital no Limiar do Terceiro Milênio, novas ideias, recursos e desafios apresentaram-se para as organizações e seus administradores. A concorrência em escala global e escassez de recursos forçaram muitas organizações a buscar padrões cada vez mais elevados de eficiência. A tecnologia da informação criou novas oportunidades e desafios para todos os tipos de organizações. (MAXIMIANO, 2009, p. 429).

Com os impactos e desafios gerados pela globalização espera-se que o novo administrador seja um profissional competente, disposto a colaborar com as organizações diante do processo de competitividade das mesmas, que compreenda que o mercado prioriza profissionais que buscam o aprendizado como um fator relevante para o seu sucesso profissional e que tenha como objetivo agregar benefícios oriundos do conhecimento (CAVALCANTI, MORETTO NETO, BENTO, 2009).

E para que, os futuros gestores sejam preparados de maneira a reforçar as características de competência, faz-se necessário enriquecer sua formação curricular por meio de atividades que ultrapassem os limites da sala de aula, pois o âmbito acadêmico pode proporcionar condições para o desenvolvimento do perfil profissional do futuro administrador. Associado a isso, as universidades propõem a ideia de aproximar os alunos de graduação ao seu campo de trabalho, fornecendo assim requisitos que auxiliam o futuro administrador na oportunidade de aplicar o conhecimento adquirido em sala de aula através da prática, dignificando sua formação, tornando-o assim mais preparado, habilitado a atender às exigências de um mercado que está em constante transformação (MARCELINO, 2004).

Neste sentido, é necessária a busca pelo diferencial ainda na formação acadêmica. Para Moretto Neto *et al* (2004, p.18):

> Na experiência acadêmica, transpor o conhecimento teórico adquirido, e procurar maneiras pelas quais ele possa ser aplicado na sociedade de forma prática, pode ser considerado um dos mais importantes desafios da vida universitária. Deve-se buscar o desenvolvimento profissional e acadêmico de forma incansável, sem deixar para um segundo plano o crescimento humano, que será o diferencial de cada um durante a busca por resultados na esfera profissional.

Diante do exposto, observa-se que o novo cenário do mundo dos negócios, com suas constantes transições e inovações, tem demandado uma nova postura do profissional administrador, fazendo com que ele busque, ainda enquanto acadêmico, preparar-se de forma adequada para enfrentar os desafios impostos pelo mercado.

2.2. PERFIL DO PROFISSIONAL ADMINISTRADOR EXIGIDO PELO MERCADO

Com as modificações enfrentadas pela nova administração, um novo perfil do administrador vem sendo moldado com características dinâmicas e inovadoras. Os novos profissionais são desafiados a adquirem habilidades e atitudes que possibilitem a busca por novas estratégias que garantam a sustentação das organizações perante as mudanças, resultando a este, o dever de ser agente transformador dentro das organizações (ROBBINS, 2000).

Diante disso, o mercado exige uma nova postura frente à administração de negócios, sendo essencial e necessário que os profissionais desta área estejam capacitados e comprometidos com as expectativas da empresa e, também, que consigam sobressair a um ambiente dinâmico de constantes desafios (BRAGA JUNIOR; VEIGA NETO; MORAES, 2014).

Neste sentido, Lima (2012, p.33) acredita que o administrador da modernidade deve:

> [...] estar consciente dessas novas transformações, que é um processo rápido e poderá transformá-lo no principal agente de mudanças da organização, e se essa nova concepção de organização for introduzida com sucesso, poderá provocar mudanças na mentalidade das organizações.

Desta forma, o administrador necessita ser um profissional apto a enfrentar a realidade ampla e complexa do ambiente empresarial. Este precisa compreender que visão estratégica, empreendedorismo, inovação são requisitos primordiais para o alcance do sucesso nas organizações. Para Alves *et al* (2015), o administrador deve ser um agente responsável pelas

modificações, criações e visões inovadoras das organizações, ao qual necessita ampliar seus conhecimentos sempre com o objetivo de alcançar o sucesso e garantir a permanência da empresa no mercado (BIROCHI, 2000).

Lima (2012, p. 35) acrescenta que:

> [...] o administrador precisa de uma série de qualidades individuais e profissionais para ajudar as organizações a alcançar seus objetivos; qualidades estas que vem sendo cada vez mais valorizadas, considerando-o como um ser dinâmico e sistêmico, capaz de interagir, de participar ativamente da vida na e da organização, mesmo com todo o advento da Tecnologia.

Ainda, pode-se dizer que o gestor tem como desafio conduzir as empresas ao crescimento econômico, para tanto, é necessário caminhar junto com as transformações. O novo administrador precisa buscar novos conhecimentos que favoreçam o desenvolvimento de competências e características individuais, aperfeiçoando a sua capacitação profissional, tornando-o um profissional qualificado a ajudar as organizações a atingirem os seus objetivos (OLIVEIRA, 2007 *apud* SENGE, 2009).

> As organizações só aprendem por meio de indivíduos que aprendem. A aprendizagem individual não garante a aprendizagem organizacional. Entretanto, sem ela, a aprendizagem organizacional não ocorre. Um pequeno número de líderes organizacionais começa a reconhecer que é preciso repensar radicalmente a filosofia empresarial necessária ao compromisso com a aprendizagem individual (SENGE, 2009, p. 177).

O novo administrador deve estar em um processo contínuo de busca de seus conhecimentos, é através dele que melhorias e soluções são apresentadas no setor empresarial. Esta busca torna-se um elemento diferencial nos dias de hoje, que resulta em profissionais capacitados que transformam conhecimentos em soluções e inovações por meio de novas técnicas, ferramentas e métodos (CARMO; OLIVEIRA, 2010).

Reforçando, segundo Lima (2012, p. 34), os administradores necessitam estar em constante aprendizado, pois com isso:

> [...] reconhecem o poder do aprendizado decorrente da experiência de trabalho, sentem-se responsáveis pela sua própria carreira, assumem a responsabilidade pelo seu próprio desenvolvimento, encaram a educação como uma atividade permanente para a vida toda, percebem como o aprendizado afeta os negócios e decidem intencionalmente o que aprender.

O administrador atual tem como propósito obter conhecimento do seu verdadeiro papel, compreendendo quais os conhecimentos necessários e quais as habilidades essenciais são exigidas para a execução de suas atribuições (CARVALHO, 2009).

Queiroga *et al* (2007) destacam que o profissional de administração deve atuar em funções nos diferentes setores administrativos, apresentando novas tecnologias que acompanhem a rapidez das inovações, procurando atender às necessidades no campo em que atua. É necessário estar sempre um passo a frente, ser criativo, estar motivado e focado nas metas.

Para Amatucci e Dias (2012), este novo profissional deve ser competente em englobar habilidades através da prática, assumindo a percepção da empresa como um todo desenvolvendo, desta maneira, um papel de grande importância na organização.

É preciso apresentar amplo conhecimento de tudo, o novo perfil do administrador está ligado aos conhecimentos que o mercado exige. Chiavenato (2011, p.17) destaca que:

> O administrador deve ter a capacidade de identificar prioridades, de operacionalizar ideias; saber delegar funções; ter habilidade para identificar oportunidades; liderança; disposição para correr riscos, domínio de métodos e técnicas de trabalho. Tendo como foco abrangência de um suporte administrativo que pode superar nos demais concorrentes**.**

Dias (2012) acrescenta que o profissional exigido pelo mercado deve buscar, constantemente, adquirir novos conhecimentos e capacidades necessárias para o desempenho eficiente e eficaz de seu papel na organização e na sociedade como um todo, tais como: a comunicação, o poder de análise, engajamento, otimismo e energia. Segundo o autor, tais habilidades são resultados das qualidades que um bom líder deve possuir.

Neste sentido, cabe ressaltar que a capacitação profissional visa o preparo da profissão, tendo em vista o crescimento, desenvolvimento, aperfeiçoamento, e treinamento deste profissional com foco na adaptação e preparo do indivíduo para a execução de suas funções seu cargo. É preciso que o novo administrador seja competente utilizando-se de seus conhecimentos com criatividade, seguindo-se de inovação organizacional (DIAS, 2012).

O administrador da era do conhecimento deve mostrar talento, visão sistêmica, conhecimento e atitude, as quais são habilidades necessárias para o desenvolvimento de suas qualidades. É imprescindível que este profissional invista em sua educação, buscando sua excelência profissional e renovando seu conhecimento (CARMO, OLIVEIRA, 2010).

Lima (2012) acrescenta que o administrador atual é um indivíduo dinâmico, com capacidade de interação na vida e nas organizações, além de estar sempre buscando o aprendizado e utilizando os recursos da melhor maneira.

Resumindo, os administradores de hoje são desafiados a desenvolverem habilidades e

estratégias que tragam condições que conduzam as organizações ao sucesso. Diante disso, o novo profissional deve ter facilidade em identificar os objetivos e estratégias da organização, trabalhando com empenho e dedicação, precisando ser multifuncional, com habilidades para se trabalhar em equipe. É fundamental estar atento a novas oportunidades e preparado para encarar os desafios que este novo cenário proporciona (SILVA; SANTANA; PEREIRA NETO, 2010).

Assim, para que o profissional esteja apto a enfrentar esses desafios, há a necessidade de iniciar a sua preparação ainda no meio acadêmico, para que, ao concluir os seus estudos, esteja apto a buscar uma vaga no tão concorrido mercado de trabalho. Desta forma, para que o acadêmico de hoje possa no futuro ser o profissional que o mercado exige, é preciso que ele esteja atento às oportunidades de exercer atividades práticas durante sua graduação, como no caso de estar atuando junto à empresa júnior.

2.3. CONCEITO DE EMPRESA JÚNIOR

As Empresas Juniores são organizações que tem o objetivo de complementar a formação dos acadêmicos de graduação e de gerar profissionais qualificados e comprometidos. Presente em muitas universidades, suas atividades envolvem a realização de projetos e serviços que colaboram para com o desenvolvimento da sociedade [3](BRASIL JÚNIOR, 2013).

Essas atividades são realizadas pelos próprios acadêmicos com o acompanhamento e a orientação de professores promovendo assim, a excelência na preparação e no estímulo da formação profissional assim como uma contribuição diferenciada para a sociedade. As EJ têm o objetivo de agregar conhecimento de gestão de técnica, estimulando o empreendedorismo e promovendo o contato do aluno com o mercado de trabalho [4](FEJEPAR,2006).

Gerenciadas por estudantes e vinculada a instituições de ensino superior, as empresas juniores oferecem serviços de assessoria e consultoria a empresas da comunidade, favorecendo uma aproximação entre o conhecimento e a prática (MORETTO, 2004).

> Empresas juniores são constituídas pela união de alunos matriculados em cursos de graduação em instituições de ensino superior, organizados em uma associação civil

[3] BRASIL JÚNIOR – Confederação Brasileira das Empresas Juniores

[4] FEJEPAR – Federação das Empresas Juniores do Estado do Paraná

> com o intuito de realizar projetos e serviços que contribuam para o desenvolvimento do país e de formar profissionais capacitados e comprometidos com esse objetivo (CNEJ, 2007, p.1).

O movimento Empresa Júnior nasceu na França em meados da década de 60, por meio de um grupo de alunos do curso de Administração da escola *L'Ecole Supérieure des Sciences Economiques et commerciales* de Paris (Escola Superior de Ciências Econômicas e Comerciais), onde os mesmos identificaram a possibilidade de complementarem seus conhecimentos adquiridos em sala de aula através da prática e que assim pudessem vivenciar a realidade empresarial (SILVA, ANDRADE, 2015).

Com a rápida expansão no meio acadêmico francês, em 1969 surgiu a Confederação francesa das empresas juniores. Na década dos anos 80, este movimento se consolidou e foi difundido internacionalmente sendo aderido por toda a Europa, resultando no surgimento da Confederação Europeia de empresas juniores, e com o passar dos anos este conceito se expandiu por diversos países (SILVA, ANDRADE, 2015).

No Brasil, o movimento chegou em 1987, através do Sr. João Carlos Chaves diretor da câmara de comércio Franco-Brasileira. Em 1989 surgiu a primeira empresa júnior no Brasil pertencente à fundação Getúlio Vargas. Hoje já são muitas espalhadas pelo país, tendo como principal órgão a Confederação Brasileira de Empresas Juniores (CUNHA, 2016).

A Empresa Júnior caracteriza-se por sua natureza de uma empresa real, contendo diretoria executiva, conselho administrativo, estatuto e regimentos, com uma gestão autônoma. Trata-se de uma ferramenta educacional que visa o aumento das habilidades dos alunos, proporcionando o desenvolvimento de projetos inovadores e ao mesmo tempo oferecendo uma enriquecedora e gratificante experiência profissional do acadêmico, o que contribui na formação de profissionais entusiasmados com a profissão e conectados com as exigências do mercado (LOUETTE, LAPOUGE, 2011).

Para Moretto Neto *et al* (2004), a teoria deve percorrer junto com a prática, relacionando-se uma com a outra, de forma dinâmica afunilando as relações entre universidade e empresa, resultando em vantagens recíprocas que propiciam a formação de profissionais competentes, habilitados e qualificados para o mercado.

Neste contexto, as empresas juniores possibilitam aos acadêmicos irem além dos limites das salas de aulas, assegurando aos mesmos a oportunidade de estar em contato com a

estrutura formal presente nas organizações, estimulando sua capacidade de gestão com a aproximação das atividades presentes no ramo empresarial (JUNKES *et al* 2004).

Entre os propósitos da Empresa Júnior está o de favorecer o desenvolvimento socioeconômico da comunidade e o fortalecimento do desenvolvimento técnico do acadêmico, garantindo aos mesmos seu crescimento pessoal e profissional (BRASIL JÚNIOR, 2013).

As empresas juniores estimulam a autoaprendizagem, a corresponsabilidade e o trabalho em equipe, que auxiliam no desenvolvimento das competências requeridas para o perfil do exercício profissional e promovem a aplicação de soluções nas situações que simulam a realidade institucional, outorgando o desenvolvimento de uma postura correta em relação aos problemas apresentados, ocasionando a integração dos acadêmicos com o mercado de trabalho, ampliando assim seu conhecimento (SANGALETTI, CARVALHO, 2004).

Oliveira (2005) define as empresas juniores como espaços multididáticos que não somente prestam serviços à sociedade e qualificam profissionalmente os acadêmicos, mas também como um meio de transmissão e difusão de informações e conhecimentos úteis ao desenvolvimento de todos. Desta forma a moeda de troca das empresas juniores é o conhecimento, ao qual é alcançado a cada projeto realizado pelos acadêmicos empresários (BATISTA *et al*, 2010).

A Empresa Júnior tem como foco o desenvolvimento profissional e pessoal dos futuros gestores, ela surge como uma ligação à formação profissional que oferece um grande laboratório prático de conhecimento de gestão empresarial, possibilitando aos estudantes a oportunidade de assimilarem através da prática, o real significado de dirigir um negócio (BRASIL JÚNIOR, 2013).

A Empresa Júnior visa esta aproximação dos alunos com o campo de trabalho, colaborando na formação deste novo perfil profissional, tornando-se mediadora no processo de transformação do aluno para o profissional (OLIVEIRA, 2005). É um espaço que possibilita a aprendizagem e que propicia o conhecimento a partir de trocas e interações, dúvidas e questões que surgem, onde soluções são apresentadas, teorias estudadas, possibilitando assim a criação e recriação do conhecimento e o desenvolvimento de competências (GRAÇA; PAIS, 2003, DAL PIVA *et al* 2006, SOUZA; LIMA; MARQUES, 2008, VALADÃO JÚNIOR; MARQUES 2012).

Complementando, a Empresa Júnior possibilita ao acadêmico compreender o

funcionamento de uma organização dentro do mercado de trabalho, proporcionando o desenvolvimento de técnicas que são fundamentais para seu amadurecimento profissional, como a autoaprendizagem, criatividade, coragem de enfrentar riscos e reconhecer as oportunidades (SILVA; ANDRADE, 2015).

O mercado exige profissionais ativos que reúnam habilidades relacionadas à adaptação, à mudança, à inovação, e à visão empreendedora e sistêmica das organizações, a Empresa Júnior surge como auxílio neste processo de aprendizagem, agregando aos alunos uma importante experiência (LOPES, 2007 *apud* BICALHO, 2012).

Pode-se afirmar que a Empresa Júnior é de grande importância na formação universitária, pois proporciona a inserção e a participação ativa dos alunos nas áreas operacionais de mercado, através de assessorias administrativas e consultorias. Possibilita ao acadêmico a prática de seus conhecimentos, proporciona o momento que ele ainda pode errar e obter experiência com isso, por vezes também abre caminhos para uma vaga no mercado de trabalho. Resultando em oportunidades de gerar seu primeiro emprego na área da administração ou realizar contatos que poderão gerar oportunidades futuras (FLORES, FLORES 2009).

No processo de desenvolvimento acadêmico, Moretto Neto *et al* (2004, p. 18) enfatizam que a empresa júnior, tem por finalidade enriquecer o aprendizado do estudante, complementando seus aprendizados acadêmicos com uma experiência profissional em sua área de atuação. Os autores destacam que:

> A empresa júnior, enquanto espaço de aprendizagem organizacional e solidificação dos conhecimentos trabalhados no espaço acadêmico, cumpre relevante e insubstituível papel no desenvolvimento de atitudes, habilidades e competências, para o mundo do trabalho e formação profissional (MORETTO NETO *et al*., 2004, p. 11).

Deste modo, a Empresa Júnior contribui para o enriquecimento do processo de aprendizagem dos acadêmicos de administração, uma vez que é uma oportunidade para o graduando de administração complementar a sua formação.

3. METODOLOGIA

Este capítulo apresenta a metodologia utilizada para o desenvolvimento do estudo que tem como propósito identificar a importância da Empresa Júnior para a formação do perfil profissional do acadêmico de administração por meio da percepção dos discentes.

Para que fosse possível atingir o objetivo traçado, utilizou-se de uma metodologia de estudo de caso, com caráter exploratório e abordagem qualitativa e quantitativa, o que permitiu uma melhor compreensão e entendimento do trabalho em questão.

Para dar início, ressalta-se que uma pesquisa científica, segundo Cervo e Bervian (2002), consiste no uso de processos científicos para a resolução de problemas teóricos ou práticos, partindo de um problema, para o qual se deseja encontrar uma resposta.

Partindo do problema de pesquisa levantado, optou-se por trabalhar com um estudo de caso, para analisar uma situação real dentro do seu contexto. O estudo de caso, de acordo com Gil (2008), consiste em um estudo profundo de um determinado objeto, de forma que permita seu amplo e detalhado conhecimento. É uma técnica de pesquisa que procura examinar um fenômeno recente dentro de seu contexto.

Dando sequência, quanto aos objetivos propostos neste artigo, foi utilizada a pesquisa exploratória que, conforme Gil (2008) tem como desígnio proporcionar maior proximidade com o problema, com vistas a transformá-lo mais explícito. Esse tipo de pesquisa envolve uma observação bibliográfica, entrevistas com pessoas que vivenciaram experiências com o problema examinado, e análise de exemplos que estimulem o entendimento.

Com relação à abordagem do problema apresentado, a pesquisa qualifica-se como quantitativa e qualitativa, sendo estes dois métodos diferentes por suas sistemáticas e pela forma de abordagem do problema que está sendo objeto de estudo.

A pesquisa qualitativa não emprega dados estatísticos como centro no processo de análise de um problema, não tem a pretensão de medir unidades ou categorias homogêneas. Para Oliveira (1999), as pesquisas que utilizam a abordagem qualitativa tem como propensão descrever a complexidade de uma determinada suposição ou problema, examinar a relação de certas variáveis, compreender e classificar processos experienciados por grupos sociais, apresentar a contribuição para o processo de mudança, concepção ou formação de opiniões e permitir a interpretação das particularidades das atitudes e costumes de cada pessoa.

O método quantitativo é utilizado no desenvolvimento das pesquisas descritivas na qual tem como importância descobrir e classificar a relação entre variáveis, utilizando-se do emprego de recursos e técnicas estatísticas desde as mais simples, como porcentagem, média,

moda, etc, quanto mais complexas como coeficiente de relação, entre outros (OLIVEIRA, 1999).

Ainda, abordando os procedimentos técnicos para a coleta de dados, fez-se uso de um estudo bibliográfico, que embasou toda a pesquisa feita, e uma pesquisa de campo, com aplicação de questionário a alunos de uma instituição de ensino onde não há uma empresa júnior em ação e de entrevista em uma instituição onde há uma empresa júnior em ação.

A pesquisa bibliográfica, segundo Lakatos e Marconi (1999), abrange toda bibliografia já publicada em relação ao tema de estudo, como por exemplo, boletins, livros, jornais, pesquisas, monografias, teses, entres outros. Esta pesquisa tem como finalidade aproximar o pesquisador de tudo que foi escrito, é passo inicial de toda pesquisa científica de qualquer projeto, em que o pesquisador procura salientar todo o conjunto de ideias já constituídas como verdadeiras para alcançar os fins desejados.

Já a pesquisa de campo, segundo Oliveira (1999), consiste na observação de fatos da maneira como sucedem naturalmente, na coleta dos dados pertinentes a pesquisa e no registro de variáveis que sejam relevantes para análises. É utilizada com o objetivo de reunir informações, e conhecimentos acerca de um determinado problema.

Para a coleta de dados, a pesquisa foi realizada com acadêmicos do curso de Administração de duas instituições particulares, sendo dividida em duas etapas:

a) Etapa qualitativa: A pesquisa realizou-se através de entrevista com Presidente e membros participantes do movimento Empresa Júnior, inserido na primeira instituição.
b) Etapa quantitativa: Nesta etapa, a pesquisa realizada teve como participantes acadêmicos da segunda instituição particular, a qual não participa do movimento Empresa Júnior, onde foram utilizados questionários aplicados a uma amostra de 30 acadêmicos do último ano do curso.

Na fase qualitativa os acadêmicos/ membros da Empresa Júnior, responderam as perguntas espontaneamente, revelando suas percepções e expectativas em relação a estar inserido no movimento Empresa Júnior, expondo as necessidades e dificuldades vivenciadas no dia a dia. A pesquisa realizada foi abordada de uma forma clara, direta e informal, revelando qual o objetivo da pesquisa sendo este para fim acadêmico, obtendo assim respostas, tanto positivas quanto negativas que puderam agregar valores na busca pelo conhecimento da importância do movimento.

A técnica utilizada foi de entrevista semiestruturada onde o pesquisador /entrevistador tem autonomia para explanar cada situação na direção que considere adequada, podendo assim explorar mais a questão.

Segundo Marconi e Lakatos (2008), entrevista é um encontro entre duas pessoas, com o fim de que uma delas consiga obter conhecimentos a respeito de determinado assunto, por meio de uma conversação de natureza profissional.

Com os dados obtidos através da entrevista, foi realizada a análise de conteúdo, a fim de obter informações de maior relevância consideradas importantes para a elaboração do questionário destinado à pesquisa quantitativa. Nesta etapa, o instrumento utilizado para a obtenção dos dados foi um questionário (contendo 15 perguntas) com o objetivo de mensurar e quantificar a importância da Empresa Júnior para a formação do acadêmico.

> O questionário é um instrumento desenvolvido cientificamente, composto de um conjunto de perguntas ordenadas de acordo com um critério predeterminado, que deve ser respondido sem a presença do entrevistador (MARCONI; LAKATOS, 1999, p.100).

Os dados quantitativos coletados foram tabulados e averiguados de forma quantitativa e, posteriormente foram transformados em análise descritiva. Esta análise tem como intuito contribuir com a fundamentação teórica através dos resultados obtidos, respondendo aos questionamentos e objetivos feitos ao decorrer do artigo.

4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

No ambiente empresarial reconhece-se a certeza das constantes mudanças no mercado, o que faz necessária a busca, também constante, por novos conhecimentos e habilidades para se sobressair neste novo ambiente e lidar com as incertezas geradas. Diante disto, as organizações buscam profissionais capacitados que tragam produtividade e resultados com o objetivo de alcançar o sucesso. Isso tudo faz crescer a importância do profissional administrador de empresas e dos cursos de formação deste profissional, que devem ter sempre em foco a melhor qualificação para atender a este novo cenário do mercado de trabalho.

Neste sentido, mostra-se relevante analisar as ferramentas que os acadêmicos da área de Administração possuem em sua grade e que proporcionam associar a teoria com a prática,

envolvendo metodologias ativas no seu processo de formação profissional. Assim, este trabalho tem como objetivo analisar qual a colaboração da empresa júnior neste contexto. Para isso, a pesquisa foi dividida em duas etapas, sendo que na primeira aplicou-se uma entrevista aos membros (incluindo a presidente) da empresa júnior de uma instituição particular de ensino superior; e, na segunda, um questionário aos acadêmicos do último ano do curso de Administração de uma instituição particular de ensino superior que não possui empresa júnior. Os resultados são apresentados a seguir.

4.1 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS OBTIDOS ATRAVÉS DE ENTREVISTA EM INSTITUIÇÃO QUE POSSUI EMPRESA JÚNIOR

Com os resultados obtidos com a abordagem qualitativa, através de entrevista feita junto a presidente e demais alunos participantes da empresa júnior de uma instituição de ensino particular, foi possível compreender que, sob o ponto de vista dos acadêmicos, participar da empresa júnior está fazendo muita diferença em sua formação, sendo considerado de grande importância, pois possibilita vivenciar e colocar em prática o conhecimento teórico relativo a sua formação, tendo como um dos principais motivos o desenvolvimento pessoal.

Quando questionada se existe um diferencial entre o acadêmico júnior do não, a presidente explicou que a vivência empresarial, similar a uma empresa tradicional, é o que diferencia um acadêmico empresário do não participante. Aqueles que atuam na Empresa Júnior assumem esta como sendo deles, tendo como oportunidade a gestão de um negócio, reconhecendo a importância da responsabilidade para seu andamento e sucesso. A Empresa Júnior tem por finalidade ser um dos primeiros ambientes de aprendizado, que possibilita ao acadêmico aproximar o saber do fazer, preparando-os ao exercício profissional.

Confirmando os resultados, Junkes *et al* (2004) comprovam que a Empresa Júnior proporciona aos graduandos o contato com as estruturas formais presente na área empresarial, estimulando a capacidade de gestão e a aproximação nas atividades administrativas.

Segundo a Presidente, a Empresa Júnior propicia aos acadêmicos o desenvolvimento de aptidões antes não reconhecidas. Essas habilidades surgem como soluções que auxiliam no desenvolvimento das capacidades dos membros, pois muitos acadêmicos possuem dificuldades de lidar com situações que exigem conhecimentos específicos.

Para ela, estar inserido neste movimento permite ao aluno aprender com os erros, pois o

momento de errar é enquanto acadêmico, os mesmos sabem que o mercado de trabalho não permite erros. Para isso, contam com o auxílio dos professores que estão aptos a ajudar, sabem que ao mesmo tempo necessitam interagir com todas as áreas que o curso oferece, podendo assim reconhecer a área que possui maior aptidão.

Confirmando os resultados da pesquisa, Moretto *et al* (2004) comprovam que a importância da prática dos conhecimentos na empresa júnior está relativamente vinculada com o fato do erro ser objeto de estudo entre acadêmicos e professores, isto é, o erro nesse momento é tolerado. Ainda, confirmando os resultados, Sangaletti e Carvalho (2004) afirmam que a Empresa Júnior auxilia no desenvolvimento das competências requeridas para o perfil profissional, promove a aplicação de soluções em situações que simulem a realidade e propicia o desenvolvimento de uma postura correta em relação aos problemas.

Dando sequência, questionados sobre o motivo de estarem inseridos dentro de uma Empresa Júnior, os membros atuantes relataram que o maior objetivo para ingressarem neste movimento foi o fato de poderem adquirir experiência ainda enquanto estudantes, visto que, adquirem o aperfeiçoamento de capacidades e atitudes exigidas pelo mercado de trabalho, como: o poder comunicar-se em grupos, saber expor opiniões, lidar com as críticas, delegar tarefas e trabalhar em equipe.

O dia a dia dentro da EJ traz desafios pertinentes ao mercado de trabalho, o que possibilita formar profissionais diferenciados. Segundo os membros, a EJ é um complemento ao conhecimento teórico, é um fator relevante dentro da formação, pois, oportuniza ao acadêmico assumir responsabilidades e compromissos que os auxiliam no seu desenvolvimento e qualificação.

Para eles, a experiência adquirida faz com que sintam a realidade profissional do âmbito empresarial tornando-os assim mais preparados para os desafios da carreira, pois desenvolvem habilidades que os tornam mais competitivos para o mercado de trabalho.

Confirmando os resultados obtidos, Moretto Neto *et al* (2004) afirmam que a empresa júnior, enquanto espaço de aprendizagem e consolidação dos conhecimentos obtidos no espaço acadêmico, cumpre o papel na criação de atitudes, habilidades e competências exigidas pelo mundo do trabalho e formação profissional.

Questionados se acreditam que a Empresa Júnior é um laboratório de aprendizagem que torna o acadêmico principal responsável no seu processo de formação, as respostas foram uniformes, pois os mesmos acreditam que o aluno precisa querer e buscar um diferencial na

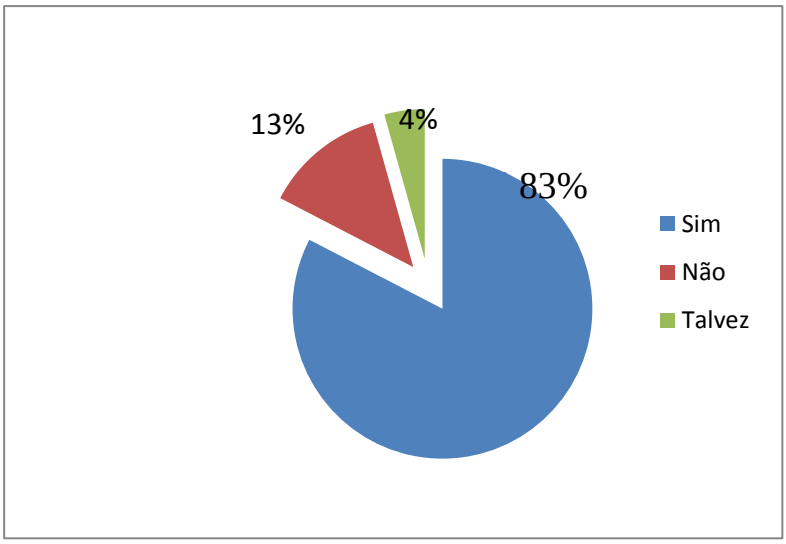
sua formação, cabendo a ele absorver tudo o que pode aprimorar seu conhecimento, preenchendo assim a distância entre a formação universitária e a qualificação exigida pelo mercado.

Confirmando os resultados obtidos, segundo a Brasil Júnior (2013), a Empresa Júnior tem como foco o desenvolvimento profissional e pessoal dos membros participantes, surge como uma ligação com a formação profissional concedendo um amplo laboratório prático sobre a gestão empresarial, possibilitando aos acadêmicos a oportunidade de aprender o significado de gerir um negócio (BRASIL JÚNIOR, 2013).

4.2 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS OBTIDOS ATRAVÉS DE QUESTIONÁRIO EM INSTITUIÇÃO QUE NÃO POSSUI EMPRESA JÚNIOR

Na fase quantitativa, referente ao questionário (apêndice I), foram analisadas perguntas relevantes ao estudo, os resultados foram tabulados e optou-se por apresentar os dados mais relevantes, aqueles que obtiveram o maior percentual de respostas. Assim, de acordo com o ponto de vista dos acadêmicos consultados, quando questionados se acreditam que a Empresa Júnior é um auxílio na formação acadêmica:

Gráfico 1 – A Empresa Júnior é um auxílio para a formação?



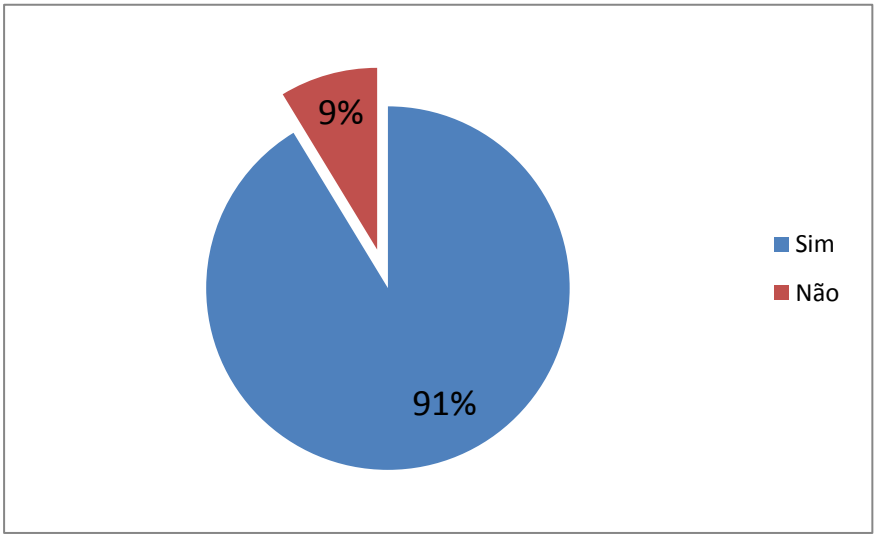
Fonte: Dados da pesquisa de campo.

83% dos pesquisados acreditam que a Empresa Júnior pode ser uma ferramenta de

auxilio na formação. Para o acadêmico é importante enfrentar desafios e transpor os limites da sala de aula, enquanto universitários e para tal, a Empresa Júnior surge como um laboratório prático do conhecimento técnico, visando o crescimento do acadêmico.

O próximo gráfico apresenta os resultados obtidos quando se perguntou se a Empresa Júnior fornece requisitos para que o acadêmico desenvolva novas habilidades, enquanto membro júnior.

Gráfico 2 – A Empresa Júnior pode fornecer requisitos para que o acadêmico desenvolva novas habilidades?

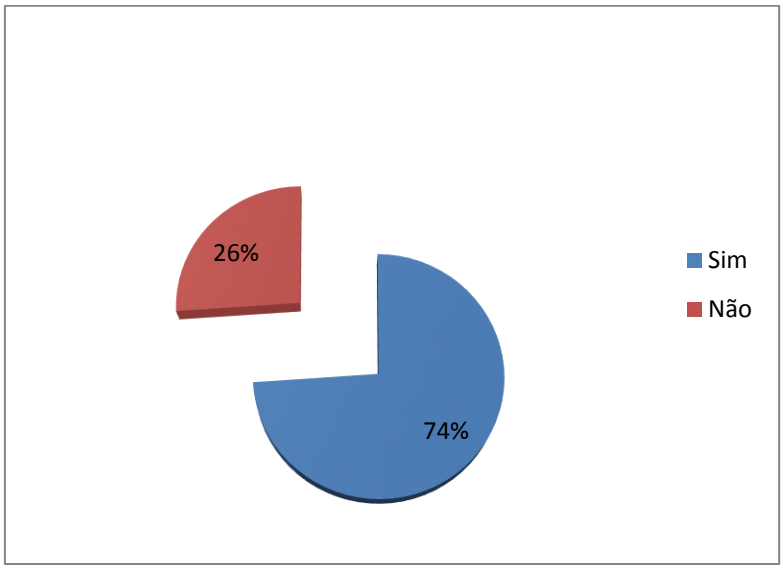


Fonte: Dados da pesquisa de campo.

De acordo com as respostas obtidas, 91% acreditam que o acadêmico inserido na Empresa Júnior, consegue desenvolver habilidades antes não reconhecidas, tais como: liderança, comunicação, criatividade, trabalho em equipe, entre outras. A Empresa Júnior propicia a aplicação de conhecimentos adquiridos em sala através da prática, auxiliando assim no desenvolvimento de capacidades que os torne aptos para o mercado de trabalho.

O gráfico seguinte apresenta os resultados obtidos quando questionados se a Empresa Júnior representa uma contribuição para a construção do perfil profissional do acadêmico.

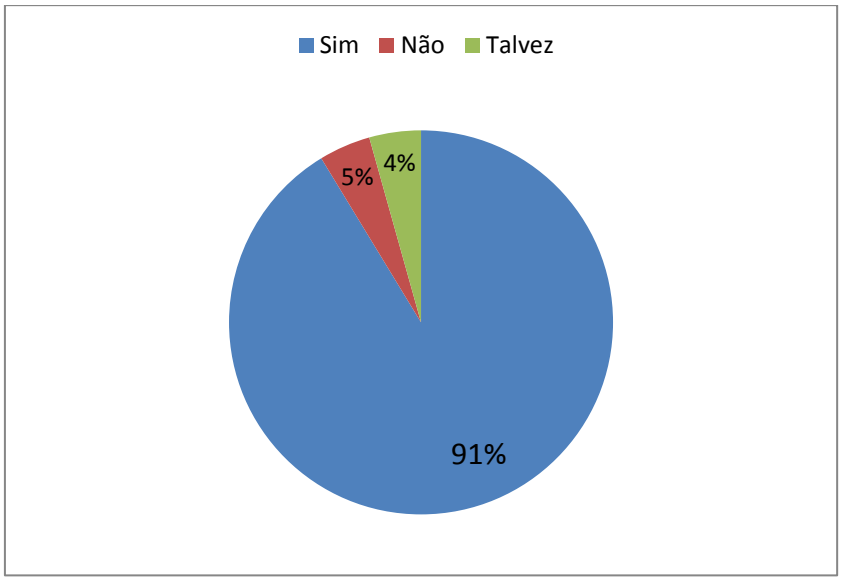
Gráfico 3 – A Empresa Júnior contribui para a construção do perfil profissional do acadêmico?



Fonte: Dados da pesquisa de campo.

Para a maioria dos questionados a Empresa Júnior contribui para a formação do perfil profissional do futuro administrador, pois propicia requisitos e parâmetros que auxiliam no desenvolvimento de habilidades e competências que o mercado exige do profissional administrador hoje. Resultando em profissionais competentes a enfrentarem os desafios do novo mercado.

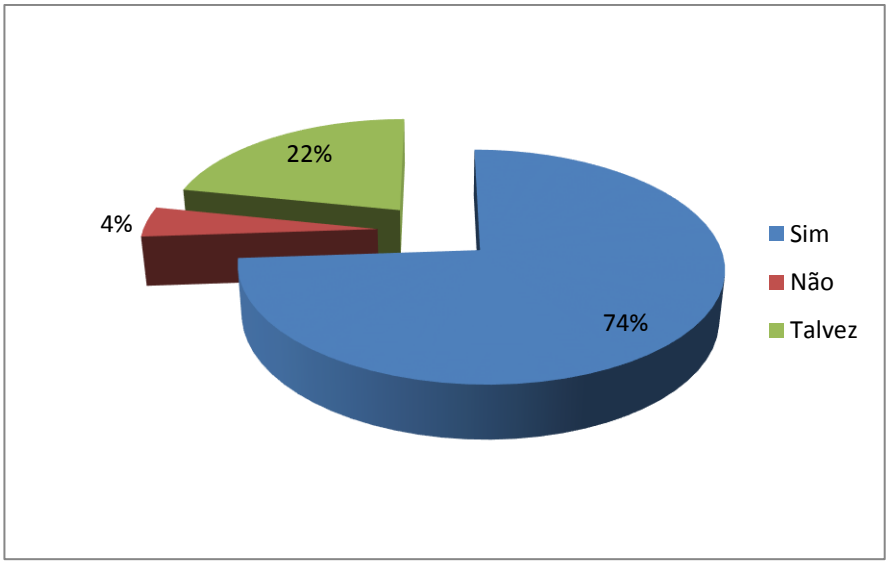
Gráfico 4 - Você acredita que os acadêmicos necessitam de aprimoramento através da aprendizagem prática?



Fonte: Dados da pesquisa de campo.

91% dos questionados, acreditam que é necessário este aprimoramento na formação acadêmica através da aprendizagem prática, 5% acredita não ser necessário e 4% conclui que talvez seja importante aprimorar a formação através da prática. Podemos entender que a maioria visa á prática como aprimoramento na aprendizagem, importante para o processo de formação. O próximo gráfico apresenta os resultados obtidos quando indagados sobre a importância da Empresa Júnior ao direcionar o acadêmico inserido para a escolha da área de futura atuação no mercado de trabalho.

Gráfico 5. A Empresa Júnior pode direcionar o acadêmico na escolha da área de atuação?



Fonte: Dados da pesquisa de campo.

Com base nos demais dados apresentados, constatou-se que :

a) 69% dos pesquisados afirmam que a EJ é importante para a Instituição;
b) 74% gostariam de fazer parte, enquanto acadêmico, de EJ;
c) 59% acreditam que a EJ propicia a aplicação prática dos conhecimentos adquiridos em sala de aula;
d) 70% consideram que participar de uma EJ contribui para a construção do perfil profissional do acadêmico;

e) 78% acreditam que o conhecimento adquirido através da experiência em uma EJ pode ser aplicado tanto na gestão de uma empresa consolidada no mercado quanto em sua própria empresa;
f) 76% consideram que a EJ pode ser uma excelente oportunidade para o acadêmico adquirir experiência antes de entrar no mercado de trabalho após formado.

Mesmo não estando inseridos em uma Empresa Júnior, os acadêmicos reconhecem a sua importância como um projeto que estimula a aprendizagem prática na formação acadêmica. Acreditam que o movimento júnior seja de grande importância para a instituição, pois se torna uma referência para o curso.

Para os sujeitos da pesquisa, a EJ é uma ferramenta que auxilia e concretiza a absorção do conhecimento transmitido na formação acadêmica.

Confirmando os resultados, Nicolini (2003) afirma que o aluno deve ser incentivado a romper parâmetros, a criar e a ousar em um mundo de diversidade crescente que se transforma a cada instante.

Os questionados acreditam que a Empresa Júnior é de grande importância para o desenvolvimento de novas habilidades como: liderança, comunicação, criatividade, trabalho em equipe, entre outras, importantes para o mercado de trabalho. Neste sentido confirmando os resultados, para Moretto Neto *et al* (2004) características como: liderança, proatividade, capacidade de tomada de decisão e, entre outras, podem ser desenvolvidas através da empresa júnior, muitas vezes, essas características não podem ser desenvolvidas enquanto espaço aprendizagem sala de aula.

Para a maioria, a Empresa Júnior propicia a aplicação de conhecimentos adquiridos em sala através da prática, auxiliando, assim, no desenvolvimento de capacidades que os torne aptos para o mercado de trabalho. Portanto, torna-se evidente que a Empresa Júnior é um espaço promissor ao desenvolvimento profissional do acadêmico.

Para eles, a Empresa Júnior representa uma contribuição para a construção do perfil profissional do acadêmico, acreditam também que a experiência adquirida através da Empresa Júnior pode aprimorar as características empreendedoras no acadêmico. Confirmando os resultados, Filion (2000) afirma que os acadêmicos que participam das empresas juniores contam com a oportunidade de se relacionarem com muitos empreendedores, possibilitando, assim, uma troca de experiência.

Questionados se, com os conhecimentos adquiridos na experiência da Empresa Júnior, o futuro profissional pode gerenciar uma empresa já consolidada no mercado ou uma futura própria empresa, estes acreditam que o este conhecimento possibilita aos acadêmicos desenvolver habilidades que os torna preparados a enfrentarem desafios futuros enquanto gestores.

Por fim, para os indagados, a Empresa Júnior direciona o acadêmico inserido para a escolha da sua área de atuação futura e, é uma oportunidade que possibilita o acadêmico adquirir experiência para o mercado de trabalho, antes de concluir efetivamente sua formação. Ela encoraja a busca pelo desenvolvimento profissional, pois o acadêmico inserido procura adquirir o melhor conhecimento possível, para que possa torná-lo qualificado para o mercado, levando consigo um diferencial.

A prática acadêmica, através da Empresa Júnior, mostra-se como uma alternativa inovadora e altamente favorável para o desenvolvimento do discente e para a conexão deste com o mercado de trabalho. O universitário inserido em uma empresa júnior tem a possibilidade de estar no mercado sem estar oficialmente nele, pois o conhecimento prático enriquece a formação e concede a experiência de gestão, possibilitando ao acadêmico o desenvolvimento do perfil empreendedor, uma vez que muitos levam o aprendizado para seus futuros empreendimentos. Capacita os mesmos a atuarem nas atividades corriqueiras de uma organização por meio de assessorias e consultorias, o que possibilita o surgimento de novos líderes e profissionais capacitados, oportunizando assim, a chance de praticarem o que é visto em sala através de clientes reais, sujeitando-os a enfrentarem os obstáculos impostos pelo mercado.

Proporciona também oportunidades profissionais através das parcerias realizadas ao decorrer da experiência. Estar em uma empresa júnior enriquece a vida profissional do estudante, pois através da prática o mesmo tem a possibilidade de desenvolver competências antes não reconhecidas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Considerando o problema de pesquisa levantado neste estudo, pode-se afirmar que a Empresa Júnior, sob o ponto de vista do discente, é de grande importância para a formação do profissional gestor de empresas, sendo abordada como um laboratório para o acadêmico, onde se promove um contato direto com a prática profissional.

Os participantes da pesquisa comprovaram, por meio de suas respostas, que a Empresa Júnior facilita a compreensão do conteúdo adquirido na graduação, e contribui positivamente na formação acadêmica dos futuros administradores, pois possibilita que o acadêmico desenvolva novas habilidades como o reconhecimento de problemas, o pensamento estratégico e o exercício da tomada de decisão.

O estudo também destaca que a participação dos discentes nas empresas juniores desenvolve competências essenciais a sua profissão, tais como o trabalho em equipe, a iniciativa, a autoaprendizagem, a eficiência de solucionar conflitos, a tenacidade de enfrentar riscos e a percepção de reconhecer oportunidades, entre outras.

As empresas juniores possuem mais que um significativo papel na formação de habilidades e atitudes de seus membros, mas também, colaboram para com a sociedade no seu desenvolvimento econômico e social, pois estabelecem parcerias entre universidades e empresas, que contribuem para a abertura de mercado profissional dos futuros administradores, pois as empresas parceiras abrem seus negócios para a aprendizagem e em contrapartida obtém-se um retorno através da assessoria de alunos, por meio de conhecimentos adequados, onde propõem soluções para os problemas encontrados.

Enfim, as instituições precisam incentivar os discentes a participarem da empresa júnior de forma a contribuir e estimular a construção de um caráter empreendedor no futuro administrador, tornando o aluno apto a ingressar no mercado de trabalho. O acadêmico que participa como membro júnior do movimento empresa júnior enobrece sua graduação e sua atividade profissional com uma preciosa experiência.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, F. A.; MATSUNAKA, L. S.; MORAES, N. R.; CRUZ, V. O. **Empresa Júnior: história e desafios na formação do administrador**. Congresso Internacional de Administração, 21 a 25 de setembro 2015, Ponta Grossa - PR.

AMATUCCI, M. **Perfil do administrador brasileiro para o Século XXI**: **um enfoque metodológico**.USP, Departamento de Pós Graduação, 2000 (TESE DE DOUTORADO).

BRASIL JÚNIOR - **Confederação Brasileira de Empresas Juniores**, 2016. Disponível em: brasiljunior.org.br. Acesso em: 30 de mar, 2016.

BIROCHI, R. Reflexões sobre a estrutura curricular para a educação superior: a necessidade de uma revisão no curso de administração a partir de um enfoque transdisciplinar. **Caderno de Pesquisas em Administração,** São Paulo, v. 7, n. 4, p. 81-91, out./dez., 2000.

CAVALCANTI, M. M.; MORETTO NETO, L.; BENTO, M.V. A Contribuição da Empresa Júnior no Processo de Formação em Administração. **IV Simpósio Internacional de Administração e Marketing / IV Congresso de Administração da ESPM**, São Paulo, 14 e 15 de outubro 2009.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P.A. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CUNHA, F, A, G; **DNA Júnior. Brasil Júnior,** 2011. Disponível em: http://www.brasiljunior.org.br/ Acesso em: 01 de abr 2016.

CNEJ - **Conceito Nacional de Empresas Juniores,** Brasília:, 2007. Disponível em: institucional.brasil**junior**.org.br/download?file=CNEJ.pdf

DAL PIVA, A. R.; PILATTI, L. A; FERRAZA, D. C; SILVA, Elisângela. Empresa Júnior: um laboratório de aprendizagem como diferencial para a formação acadêmica. **Anais do In: XIII SIMPEP.** Bauru, SP, 2006.

FEJEPAR – **Federação das Empresas Juniores do Estado do Paraná**. Disponível em: www.fejepar.org.br/ Acesso em: 12 de Abr, 2016.

FLORES, L. C. S; FLORES, R. O. M Empresa júnior elemento da cooperação empresa - universidade: o caso da uni júnior – Univali Itajaí. **Anais do IX Colóquio Internacional sobre gestão universitária na América do Sul.** Florianópolis, p.1-11, Nov. 2009.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GRAÇA, M. S.; PAIS, S. B. Um espaço para a experiência prática no ensino de graduação: O caso da criação da Qualitas, a Empresa Júnior da Facamp. **In: Seminários em Administração (SEMEAD)**, 4, São Paulo, 2003.

FARIAS JÚNIOR, L.; PEREIRA, R. **Novo Perfil do Administrador Profissional na Organização Alagoana: O papel da UFAL na definição de novos padrões de ensino/aprendizagem**. – Dissertação (Mestrado) - Curso de Gestão de Empresas, Universidade Autônoma de Lisboa, 2014.

LIMA, S. M. D. **O Perfil do Administrador do Presente Face a Novas Tecnologias da Informação,** 2009. Disponível em: http://admfalc.blogspot.com.br/2009/03/o-perfil-do-administrador-no-presente.html Acesso em : 30 de Mar 2016.

MARCELINO, G. F.(Org); **Gestão Estratégica de Universidade**. 1 ed. Brasília: Editora UNB, 2004.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MORAES, N. R.; ALVES, F. A. A importância da Empresa Júnior para a Formação do Perfil Profissional Competitivo do Administrador. – **Projeto de pesquisa do programa institucional de iniciação científica sem bolsa/ISB/UNESP**. Tupã – São Paulo 2014.

MORETTO NETO, Luís et al. **Empresas Júnior: espaço de aprendizagem**. Florianópolis, 2004.

NICOLINI, A. Qual será o futuro das fábricas de administradores? **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 43, n. 2, p. 44-54, abr./maio/jun., 2003.

ORSOLIN, J. **O Papel do Administrador: O papel dos valores**. Disponível em: http://www.sobreadministracao.com/o-perfil-do-administrador-o-papel-dos-valores/ Acesso em: 29 de Mar 2016.

ORSOLIN, J. **O Papel do Administrador na Sociedade Moderna**. Disponível em: http://www.atribunamt.com.br/2012/09/o-papel-do-administrador-na-sociedade-moderna/ Acesso em 1 de Abr 2016.

SANTIAGO, M. **O Perfil do Administrador Moderno**. Disponível em: http://www.gostodeler.com.br/materia/3858/o_perfil_do_administrador_moderno.html Acesso em: 30 de Mar 2016.

SANTOS, E. J.; MORAES, N. R. A Formação do Administrador Competitivo: análise de contribuição da Empresa Júnior. – **Revista de Administração do Sul do Pará** (REASP) . ISSN 2359-117X. Publicação eletrônica vinculada ao curso de Administração da Faculdade de Ensino Superior a Amazônia Reunida – FESAR.

SANTOS, M. G.; JESUS,K. C. B.; SILVA, J. C. S.; SILVA, V. A.; FRANCO, A. P. Como Aprendem os Empresários Juniores no Brasil: um estudo quantitativo sobre as modalidades de aprendizagem organizacional. **Revista Gestão e Planejamento**, Salvador, vol.14, n.3, p.372-388,set/dez 2013.

SILVA, G. A.; SANTANA, J. V. S.; NETO, J. P. Perfil do Administrador de Empresas Exigido pelo Mercado de Trabalho em Tempos de Crise. Disponível em: www.craes.org.br/.../**Perfil_Administrador**_Mercado%20de%20Trabalho_Crise%5B1 Acesso em: 30 de Mar 2016.

SILVA, J. G. R.; ANDRADE, A. R. **A Empresa Júnior e sua Contribuição para a Formação do Administrador**. XII – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. 2015. Tema / Orientação de Recursos e Desenvolvimento.

TOSTA, K. C. B. T.; JOHANN, K. R.; PACASSA, F.; GEREMIA, L. V.; SILVA, S. M. Empresa Júnior e o Processo de Ensino Aprendizagem Prática em Administração: o caso da

criação da sem fronteiras consultoria júnior na Universidade Federal da Fronteira do Sul. **XI Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul**, Florianópolis, 7 e 9 dez de 2011.

VALADÃO-JÚNIOR, V. M.; MARQUES, R. A. C. Empresa Júnior: Espaço para construção de competências. **Anais do In: Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisadores em Administração** – ENANPAD, 36, 2012, Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: ANPAD, 2012.

ZILIOTTO, D. M.; BERTI A. R . A Aprendizagem do Aluno Inserido em Empresa Júnior. **Revista Conexão** – UEPG vol.8, n.2, 2012.

APÊNDICE I – COLETA DE DADO

FAG

FUNDAÇÃO ASSIS GURGACZ

Rosângela Nardelli acadêmica do 8º período do curso de Administração do Centro Universitário Fundação Assis Gurgacz, esta realizando uma pesquisa sobrea **a contribuição da Empresa Júnior para o perfil profissional do graduando em Administração**. Solicito que sejam respondidas as perguntas contidas neste questionário, sendo estas para fins acadêmicos, desde já agradeço a colaboração.

A IMPORTÂNCIA DA EMPRESA JÚNIOR NA FORMAÇÃO ACADÊMICA

1. A instituição de ensino a qual está inserido possui o movimento Empresa Júnior?

( ) Sim ( ) Não

2. Você acredita que a Empresa Júnior seja importante para a instituição?

( ) Sim ( ) Não ( ) Talvez

3. Para você a Empresa Júnior é um auxílio para a formação acadêmica?

( ) Sim ( ) Não ( ) Talvez

4. Você como acadêmico, gostaria de fazer parte do corpo de membros de uma Empresa Júnior?

( ) Sim ( ) Não ( ) Talvez

5. Você acredita que a Empresa Júnior pode fornecer requisitos para que o acadêmico inserido desenvolva novas habilidades, tais como: liderança, comunicação, trabalho em equipe, etc.

( ) Sim ( ) Não ( ) Talvez

6. Você acredita que a Empresa Júnior propicia a aplicação prática dos conhecimentos adquiridos na sala de aula?

( ) Sim ( ) Não ( ) Talvez

7. Para você a Empresa Júnior tem importância na capacitação do acadêmico para o mercado de trabalho?

( ) Sim ( ) Não ( ) Talvez

8. Em sua opinião o acadêmico participante, membro da Empresa Júnior possui um diferencial competitivo em relação aos acadêmicos não participantes?

( ) Sim ( ) Não ( ) Talvez

9. Você considera que a Empresa Júnior contribui com a sociedade através dos serviços prestados?

( ) Sim ( ) Não ( ) Talvez

10. Você considera que participar de uma Empresa Júnior representa uma contribuição para a constituição do perfil profissional do acadêmico?

( ) Sim ( ) Não ( ) Talvez

11. A experiência adquirida através da Empresa Júnior pode configurar características empreendedoras no acadêmico? Você considera que participar de uma Empresa Júnior representa uma contribuição para a constituição do perfil profissional do acadêmico?

( ) Sim ( ) Não ( ) Talvez

12. Diante de um cenário de mercado competitivo, você acredita que os acadêmicos necessitam de aprimoramento através da aprendizagem prática?

( ) Sim ( ) Não ( ) Talvez

13. Você acredita que o conhecimento adquirido através da experiência em uma Empresa Júnior, pode ser aplicado tanto na gestão de uma empresa consolidada no mercado quanto em sua própria empresa?

( ) Sim ( ) Não ( ) Talvez

14. A Empresa Júnior pode direcionar o acadêmico na escolha da área de atuação profissional?

( ) Sim ( ) Não ( ) Talvez

15. A Empresa Júnior pode ser uma excelente oportunidade para o acadêmico adquirir experiência antes de entrar no mercado de trabalho efetivamente formado?

( ) Sim ( ) Não ( ) Talvez