

Análise da Influência da Empresa Júnior na Carreira Profissional de Egressos de um Curso de Administração

Aluno: Thales Henrique de Souza Luiz
Orientador: Prof Dr. Alex Fernando Borges

Resumo

Este trabalho objetiva identificar a influência da empresa júnior (EJ) no desenvolvimento e formação da carreira dos egressos do curso de Administração, para ter uma maior compreensão do objetivo principal, foi estabelecido três objetivos específicos: a) caracterizar o perfil dos egressos estudados; b) analisar a percepção e contribuição da empresa júnior na formação do estudante; c) analisar a influência da empresa júnior nos egressos com relação ao desenvolvimento de suas carreiras profissionais. Entendendo a relevância deste tema, identificou-se a necessidade de realizar uma pesquisa quantitativa, para a coleta dos dados utilizou-se um roteiro semiestruturado, com a finalidade de investigar, após a coleta foi realizada a análise de conteúdo para extrair a percepção dos egressos com relação a suas respectivas carreiras profissionais. Por fim, podemos afirmar, de acordo com os dados obtidos na pesquisa, que a empresa júnior em estudo é um ambiente de aprendizado que contribuiu tanto no processo de constituição de competências, habilidades e atitudes, quanto no desenvolvimento da carreira profissional de seus egressos.

Palavras-chaves: Empresa Júnior; Administração; Carreira; Ensino Superior

1. Introdução

Em um mundo mais globalizado, as organizações tendem a enfrentar um mercado cada vez mais competitivo e desafiador. Em decorrência desse fenômeno, as organizações têm buscado profissionais cada vez mais preparados para atuarem no mercado, exigindo-se perfis dinâmicos e inovadores para lidar com as adversidades internas e externas ao meio empresarial.

Neste sentido, as Instituições de Ensino Superior (IES) ao redor do mundo têm apresentado possibilidades diversas para a formação de profissionais em diferentes áreas. Inicialmente, essa formação era calcada no princípio da especialização, que é fortemente influenciada pelos pressupostos do Taylorismo/Fordismo e que procuravam na especialização um meio para a maximização da eficiência e otimização de processos industriais (TREVISAN, 2009). Mas, com a evolução do pensamento administrativo e com a dinâmica da competitividade e da inovação, emergentes no mercado, esse perfil tem se alterado e imposto uma necessidade por profissionais com perfil de liderança, flexibilidade, e capacidade de adaptação a diferentes cenários (BORGES; MEDEIROS; CASADO, 2011). Por outro lado, as IES ainda não se desconectaram completamente de seus modelos tradicionais de ensino-aprendizagem, fato que dificulta nesse alinhamento entre a formação do profissional e as diferentes demandas do mercado de trabalho (PFEFFER; FONG, 2003).

No que diz respeito ao desenvolvimento profissional, tanto estudantes como IES começaram a buscar alternativas de desenvolvimento do conhecimento e aprimoramento de estudos e pesquisas para formar profissionais com o perfil demandado pelo mercado.

Uma dentre várias alternativas para alinhar tais demandas à formação dos alunos é a busca pela criação de ambientes de ensino-aprendizagem fundamentados em princípios que se associa ao empreendedorismo e às particularidades do perfil empreendedor (ROCHA; FREITAS, 2014). É neste contexto que se destacam o objetivo de fomentar o desenvolvimento do perfil e da liderança empreendedora, bem como o desenvolvimento de competências centrais ao comportamento empreendedor (LIMA et al., 2015).

O conceito de “cultura empreendedora” é o encorajamento tanto dos docentes quanto dos discentes “a despertarem dentro de si o espírito empreendedor e a explorarem o espaço potencial para o empreendedorismo, transformando realidades por meio dos empreendimentos que podem desenvolver economicamente e socialmente um país e uma sociedade” (TSCHÁ; CRUZ NETO, 2014, p. 66).

Um exemplo de mecanismo criado no contexto da educação empreendedora e da formação continuada em gestão refere-se às Empresas Júniores (EJ's). No aspecto formal, surgiram originalmente na França, no ano de 1967, na *ESSEC Business School*, a partir da junção de alguns alunos que se conscientizaram sobre sua necessidade de aprimorar conhecimentos técnicos aprendidos em sala de aula e de saber aplica-los no mercado de trabalho. Estes estudantes fundaram a *Junior Enterprise*, uma associação que visa transmitir uma vivência empresarial antes do término da graduação. Com o passar dos anos, esse modelo começou a se difundir na França, em seguida, por toda Europa e, posteriormente, pelos Estados Unidos e pelo restante do mundo.

Entendendo que as empresas juniores são espaços de aprendizado e para a formação de estudantes em nível superior, espera-se que este estudo responda à questão de pesquisa: de que maneira a empresa júnior influencia a carreira profissional de seus egressos? Para responder este questionamento, o objetivo do presente trabalho consiste em avaliar as percepções dos egressos de uma empresa júnior sobre o papel desempenhado pela EJ na formação e desenvolvimento de suas carreiras profissionais.

Especificamente, busca-se: a) caracterizar o perfil dos egressos estudados; b) analisar a percepção e contribuição da empresa júnior na formação do estudante; c) analisar a influência da empresa júnior nos egressos com relação ao desenvolvimento de suas carreiras profissionais. Para tanto, será utilizada a metodologia de entrevista estruturada, por meio de uma abordagem qualitativa de investigação nos alunos graduados que participaram da empresa júnior de uma Instituição Federal de Ensino Superior situada na cidade de Ituiutaba interior do estado de Minas Gerais.

A justificativa para o desenvolvimento desse estudo envolve a necessidade de verificar a contribuição das EJ's na formação dos estudantes no curto e longo prazo. Estudos como os de Valadão-Júnior, Almeida e Medeiros (2014) e Moretto Neto, *et al.* (2004) destacam a importância da EJ e sua contribuição para a formação de futuros profissionais. Seguindo esta linha, esta pesquisa busca identificar tal fenômeno no contexto de uma IES localizada em Minas Gerais, com a finalidade de reforçar a discussão sobre a importância das EJ's na formação destes estudantes.

Nota-se que existem diversos mecanismos de desenvolvimento dentro da universidade como por exemplo, o PET (Plano de Estudo Tutorado), laboratórios, centros de pesquisas, grupos de estudos, monitoria, entre outros, que aceleram o aprendizado dos alunos e o desenvolvimento de competências necessárias para o mercado de trabalho. Além disso, uma parcela dos pós-juniores, ou seja, membros já egressos das empresas juniores, estão atuando no mercado de trabalho empregados em empresas de micro, pequeno e grande porte e não se sabe ao certo qual foi importante da EJ nisso. Assim, ao final do estudo, procurar-se-á verificar se a passagem pela EJ agregou para a carreira do egresso e na sua formação enquanto administrador.

2. Fundamentação Teórica

2.1 A Empresa Júnior

A concepção de Empresa Júnior teve início no Brasil em 1987, através da câmara comércio França-Brasil, em que foi apresentado o modelo para os estudantes brasileiros contribuindo para a formação das primeiras empresas júniores. A Empresa Júnior pioneira no Brasil foi a “Junior GV”, localizada na Fundação Getúlio Vargas (FGV). Posteriormente, esse modelo se disseminou por todo o Brasil, fato que inclusive viabilizou a estruturação de uma federação de empresas júniores, voltada para a estruturação desse tipo de instituição e sua representação em nível estadual e nacional (VISENTINI; BERVANGER, 2016).

Ao ingressar em uma EJ, faz parte de um processo de planejamento de sua carreira e de seu futuro profissional. Teoricamente, a EJ pode propiciar uma experiência profissional que o curso não consegue agregar à formação do estudante. Nessas organizações, geralmente os alunos têm vivências associadas à gestão de pequenos negócios, atuando no diagnóstico de situações e problemas diversos, oferecendo soluções empresariais, e tendo um espaço para o desenvolvimento de competências que podem permitir uma melhor adequação do empresário júnior ao mercado de trabalho e suas exigências (CAVALCANTI, MORETTO NETO, BENTO, 2009).

De forma a potencializar os benefícios trazidos pela experiência obtida pelos estudantes que participam de EJ's, é necessário que estas organizações tenham um líder, e que esta liderança seja autocrática, principalmente pelo fato de estarem sempre em fase de implantação e/ou crescimento (PICCHIANI, 2008).

No entanto, ainda que as EJ's possam trazer benefícios àqueles que delas participam, evidencia-se na literatura do autor, Lautenschlager (2009), que dificuldades enfrentadas por elas são a imaturidade e a inexperiência dos seus membros, bem como a falta de professor- orientador para auxiliar nas atividades de consultoria.

Outra dificuldade enfrentada pelas EJ's é que elas são compostas de alunos de 1º e 2º anos, e estes não podem assumir trabalho de amplitude e complexidade maiores, visto que eles ainda não possuem total conhecimento teórico, não se formaram e não tem experiência de trabalhos anteriores (PICCHIANI, 2008). Uma vez que os erros práticos são muito importantes para o aprendizado em administração, por esta ser uma ciência social aplicada, a imaturidade e a inexperiência são os aspectos com os quais as EJ's têm que lidar, diante do fato de que os alunos são novos para o exercício profissional. Nesse contexto, Rodrigues, *et al.* (2009) evidenciaram que os valores pessoais obediência e prestígio são os únicos que apresentaram correlações significativas com todos os construtos do comprometimento organizacional.

No contexto brasileiro, o movimento Empresa Júnior teve início em 1987, através da Câmara de Comércio França-Brasil. O modelo foi apresentado para os estudantes brasileiros, valorizando o papel da EJ em contribuir para a formação do estudante universitário, fomentando assim o surgimento das primeiras empresas júniores. A EJ pioneira no Brasil foi a “Junior GV”, localizada na Fundação Getúlio Vargas (FGV). Posteriormente, esse modelo se disseminou por todo o Brasil, fato que inclusive viabilizou a estruturação de uma Federação de Empresas Júniores, voltada para a estruturação desse tipo de instituição e sua representação em nível estadual e nacional (VISENTINI; BERVANGER, 2016).

A importância das EJ's no Brasil passou, deste então, a ganhar relevância, tornando o Brasil líder mundial em número de EJ's nas universidades. Segundo a Brasil Júnior (BJ), órgão responsável pelas empresas júniores e por disseminar os propósitos do

Movimento Empresa Júnior (MEJ), em 2019 existiam mais de 900 EJ's em mais de 150 universidades no país, que abrigam em torno de 22 mil empresários juniores que, por sua vez, contribuem para a economia e para a sociedade através da realização de projetos e consultorias. A Brasil Júnior estima ainda, que esse conjunto de EJ's gerou, no ano de 2019, um faturamento de mais de 33 milhões de reais e realizou mais de 20 mil projetos, conforme dados de 2019, que estão disponíveis no site da Brasil Júnior.

2.2 A Carreira do Administrador

Quando surgiu, o termo 'carreira' tinha conotação mais relacionada ao tempo de uma pessoa numa única categoria de trabalho, dentro de uma empresa, mas somente a partir do século XIX, esse termo passou a designar o caminho da vida profissional. A gestão de pessoas, por meio do planejamento de carreira, tem se apresentando como uma resposta ideal para a necessidade da empresa moderna na administração de seus recursos humanos. É capaz de estimular e equipar os indivíduos para o pensar e o desenvolver de suas carreiras e, além disso, instrumentalizar as empresas com as ferramentas adequadas para a implantação de políticas de recursos humanos que as capacitem estrategicamente (BERNARDES, 2006).

Para Tolfo (2002), “a carreira nas organizações tem sido tradicionalmente associada à ocupação e a profissão, como um caminho a ser trilhado profissionalmente, e que possibilita progresso em posições ao longo do tempo”. Para a sociedade capitalista atual traz o conceito de carreira como sinônimo de ascensão social.

Lima, et al. (2015) traz em seu estudo que detectaram formas de se aprimorar a educação superior em empreendedorismo, ressaltando o caso dos estudantes brasileiros atraídos em ser seus próprios chefes, com isso destaca-se abordagem de Ferreira e Freitas (2013), sugerir que a experiência em Empresa Júnior influencia a propensão empreendedora dos estudantes, através do desenvolvimento de atitudes empreendedoras e do interesse em iniciar um novo negócio.

Na percepção de Souza (2002), a Empresa Júnior é uma associação civil, sem fins econômicos e lucrativos, formada por alunos de cursos de graduação, onde as mesmas tem um vínculo com a IES (Instituição de Ensino Superior), as EJ's prestam serviços de consultoria na área de conhecimento da graduação na qual a empresa se vincula, sendo que esses serviços são destinados para empresas e sociedade, todas as empresas juniores atuam com a supervisão de professores ou técnicos especialistas.

No que tange o impacto das EJ na carreira de egressos, Valadão-Júnior, Almeida, Medeiros (2014) identificam e analisam competências desenvolvidas pelos egressos de uma Empresa Júnior estabelecidas em uma IES federal em Minas Gerais, bem como verificam se as competências constituídas por esses contribuíram para o desenvolvimento de sua carreira profissional.

A pesquisa desenvolvida por Valadão-Júnior, Almeida e Medeiros (2014), utilizou-se do estudo de caso como estratégia de pesquisa e coletou os dados na Apoio Consultoria, empresa júnior do curso de Administração de uma IES federal. O resultado da pesquisa aponta que a empresa júnior analisada se constitui de um espaço para construção de competências, bem como contribui para o desenvolvimento da carreira profissional de seus egressos. Conforme apresentado no estudo desenvolvido por Lemos e Pinto (2008), o autor afirma, que “a formação cognitiva específica recebida pelo graduando não é fator decisivo na contratação, mas, sim, as variáveis comportamentais e vivenciais do aspirante ao cargo e a excelência da instituição de ensino cursada”.

Reis (2013), afirma em seu estudo que os alunos estão procurando por atividades extracurriculares como alternativas para suprir carências durante a graduação e encontra

as Empresas Júniores como opção e por meio delas os alunos podem vivenciar e aplicar conhecimentos teóricos em situações organizacionais reais. Avaliou-se que por meio das vivências e experiências adquiridas na Empresa Júnior, é oportunizado ao aluno o desenvolvimento de competências e habilidades desejáveis para um Administrador que não estariam contempladas no ensino oferecido nas salas de aula da graduação, além de possibilitar o delineamento de um plano de carreira inicial (REIS, 2013).

No resultado da pesquisa de Gondim (2002) que visa investigar as expectativas de inserção futura no mercado de trabalho de estudantes universitários em fase de conclusão de curso foram, destacadas duas conclusões: i) não existe uma definição correta do perfil que o mercado espera dos graduandos, o que atrapalha na construção de um plano para o futuro e ii) o despreparo profissional está associado à efetividade dos estágios curriculares, onde os mesmos são avaliados como medíocres e incapazes, o que afeta o desempenho profissional do graduandos ao serem inseridos no mercado de trabalho e constantemente estão sendo desafiados na aplicabilidade de seus conhecimentos advindos da graduação.

Conforme Sparrow e Bognanno (1994), citado por Brandão e Guimarães (2001, p. 9), é fundamental que os profissionais tenham um leque que os possibilitam se adaptar rapidamente no ambiente cada vez mais volátil e ter uma inclinação para se inovar e aprender constantemente. Segundo os autores, “competências representam atitudes identificadas como relevantes para a obtenção de alto desempenho em um trabalho específico ao longo de uma carreira profissional”.

No que se refere aos aspectos profissionais o estudo de Ramos (2007) conclui que os alunos estão “confusos sobre sua responsabilidade no desenvolvimento de carreira, e a maioria não faz planejamento, o que impossibilita que tracem um plano de carreira”.

Grande parte dos alunos de graduação não tem o conhecimento e informações necessárias para realizarem o planejamento de suas carreiras.

A conclusão obtida pelo estudo desenvolvido por Ramos (2007) contrapõe os resultados de Veriguine, Krawulski, D’Avila e Soares (2010) e ilustram a papel da disciplina de orientação e planejamento de carreira que é ofertada em uma Universidade Federal, onde a sua pesquisa trouxe como contribuição que a disciplina tem se configurado num espaço de socialização e confraternização, na qual os jovens expressam seus pontos de vista e trocam opiniões sobre suas angústias no processo de inserção profissional. Segundo a pesquisa, os alunos buscam a matéria para obterem autoconhecimento e informações sobre os processos de seleção e admissão de emprego. Além disso, os autores avaliam positivamente a disciplina e tecem críticas ao academicismo de alguns professores, os quais orientam os universitários apenas para o desenvolvimento de pesquisas científicas.

Estudo desenvolvido por Fontenelle (2007), corrobora com a mesma conclusão da pesquisa de Veriguine, Krawulski, D’Avila e Soares (2010). O que se pode compreender é que existe, uma alteração na forma como se administra uma carreira, o surgimento de um novo modelo deixa os indivíduos responsáveis pelo seu próprio caminho. Para o estudioso Fontenelle (2007), “a contrapartida disso é uma retórica assentada na promessa de autonomia e de realização pessoal.

Lourenço (2013) reflete sobre quão preparado um aluno do ensino superior em Administração está para o mercado de trabalho, portanto, defende-se, no âmbito da pesquisa do autor, de que o ensino superior de qualidade é aquele que vai além da preparação do aluno para a empregabilidade, é aquele que procura formar, além do profissional capacitado para atuar no mercado e enfrentar a complexidade das organizações, o cidadão crítico, reflexivo e consciente do seu potencial de transformar a

realidade à sua volta e auxiliar no combate aos problemas da sociedade contemporânea (LOURENÇO, 2013).

3. Metodologia

A pesquisa tem por finalidade descobrir respostas para problemas através do emprego de procedimentos ordenados de método científico (GIL, 1991). Neste trabalho, foi utilizada uma abordagem qualitativa de investigação, na qual, concebem-se análises mais profundas em relação ao fenômeno que está sendo estudado, destacando. A abordagem qualitativa visa destacar características não observadas por meio de um estudo quantitativo. (RAUPP; BEUREN, 2006).

A natureza desta pesquisa é descritiva, uma vez que a mesma descreve a realidade estudada, buscando analisar a influência da empresa júnior sobre a carreira profissional dos egressos. Vergara (2005, p. 47) complementa relatando que “a pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza”. “A pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona fatos e fenômenos sem manipulá-los” (CERVO; SILVA; BERVIAN, 2007, p. 61).

O trabalho se baseia em um estudo realizados junto a egressos de uma Empresa Júnior que atua no âmbito de uma Instituição Federal de Ensino Superior situada em Minas Gerais. Diante disso, a presente pesquisa pode ser definida como um estudo de caso, pois permitiu uma análise interpretativa dos dados, buscando ampliar o conhecimento sobre uma dada realidade (GIL, 1991). O processo de coleta de dados envolveu o recurso à modalidade da entrevista semiestruturada, que é uma técnica que envolve uma interação e uma conversação contínua entre informante e pesquisador, e que deve ser dirigida de acordo com os objetivos da pesquisa. Foram realizadas entrevistas (de forma remota) junto a cinco egressos da EJ estudada. As entrevistas foram orientadas por um roteiro semiestruturado, com perguntas associadas aos objetivos específicos do estudo.

O presente estudo teve como um universo de onze egressos, uma vez que foi delimitado que os ex-participantes da empresa junior estudada, deveriam ter concluído a graduação e ter um período de participação na EJ superior à seis meses. Foram convidados os onze egressos a participarem da pesquisa, o convite foi realizado através das redes sociais como “*WhatsApp*” e “*Instagram*” e posteriormente oficializados por meio de *e-mail*. No entanto tivemos cinco retornos positivos e seis retornos negativos, de modo a não prejudicar o andamento da pesquisa, foi realizada a entrevista com os cinco egressos que se disponibilizaram. As entrevistas foram feitas e gravadas utilizando a plataforma *online Zoom*, durante o período de outubro à novembro de 2020. Após a execução das entrevistas, as mesmas foram transcritas no *Word*.

Com a finalidade de resguardar a identidade dos participantes nenhum dado pessoal como nome, contato, características físicas foram citadas ao longo do trabalho. A forma encontrada de separar as entrevistas foi intitulando elas as letras do alfabeto (como apresentado no Quadro 1).

Foram entrevistados alunos graduados que participaram da empresa júnior de uma Instituição Federal de Ensino Superior situada na cidade de Ituiutaba interior do estado de Minas Gerais, totalizando cinco entrevistas.

Como técnica de análise de dados, será utilizada a análise de conteúdo. A análise de conteúdo é embasada por uma metodologia sistêmica usada para traduzir, descrever e interpretar o conteúdo das entrevistas. “Essa análise, conduzindo a descrições sistemáticas, qualitativas ou quantitativas, ajuda a reinterpretar as mensagens e a atingir uma

compreensão de seus significados num nível que vai além de uma leitura comum”. (MORAES, 1999, p. 8). De acordo com Mozzato e Grzybovski (2011) a relevância da análise de conteúdo para as pesquisas organizacionais é cada vez maior e tem evoluído em razão da preocupação com a precisão científico e aprofundamento das pesquisas”.

4. Análise e discussão dos dados

Esta sessão é reservada para apresentar e discutir os resultados da pesquisa. De modo específico, os tópicos a seguir contemplam evidências associadas aos objetivos específicos deste trabalho, envolvendo a caracterização do perfil dos entrevistados, sua percepção sobre a contribuição da Empresa Júnior para a formação discente, e sua percepção sobre a influência da EJ no desenvolvimento de suas carreiras profissionais.

4.1 Caracterização do perfil dos egressos estudados

O sexo, idade, ano de formação, período de participação na EJ e situação empregatícia dos entrevistados são apresentados no Quadro 1. Primeiro ponto da análise, foi realizada a definição da amostra estudada estabelece-se que foram somente aqueles egressos que participaram da empresa júnior estudada, entre o período de 2014 até 2020 sendo que a permanência e participação dentro da organização deveria contemplar, pelo menos, seis meses (Quadro 1):

Quadro 1: Caracterização do perfil dos entrevistados

Entrevista	Sexo	Idade	Ano de formação	Período de participação na EJ	Situação empregatícia
Entrevista A	Masculino	29	2016	2013 - 2015	Trabalho Efetivo Setor Privado
Entrevista B	Feminino	29	2019	2015 - 2017	Trabalho Efetivo Setor Público
Entrevista C	Feminino	26	2019	2019	Desempregada
Entrevista D	Feminino	27	2016	2013 - 2015	Trabalho Efetivo Setor Privado
Entrevista E	Masculino	23	2020	2016 - 2018	Trabalho Efetivo Setor Privado

Fonte: Dados da pesquisa.

O perfil dos entrevistados na aplicação da pesquisa é de suma importância para compreender qual o público explorado ao longo da pesquisa. A primeira pergunta da entrevista se referia ao sexo do entrevistado. Dos 5 participantes, 3 são do sexo feminino e 2 do sexo masculino. Seguindo para a próxima pergunta durante a entrevista, os participantes divulgaram a sua idade para que pudesse ser identificada a faixa etária dos participantes da pesquisa. Nota-se que todos os entrevistados estão entre 23 e 29 anos. Sendo que todos já concluíram a graduação. Diante do exposto pode-se concluir que os participantes da pesquisa são jovens recém-formados em Administração.

Na terceira pergunta, o aspecto analisado foi o período de permanência dentro da empresa júnior, é interessante destacar que 4 dos entrevistados participaram da empresa júnior por aproximadamente 3 anos, ou seja, 60% da graduação. Além dos dados apresentados até o presente momento outro ponto observado na amostra pesquisada é que

cerca de 80% dos entrevistados estão empregados exercendo atividades nas ramificações da graduação em administração de empresas, sendo um destes entrevistados, funcionário mesmo que um dos entrevistados esteja desempenhando atividade do no setor público.

Após a caracterização do perfil dos entrevistados pode-se aprofundar nas perguntas disparadas ao longo da entrevista e que responde a pesquisa desenvolvida.

4.2 Contribuição da empresa júnior na formação do discente

Nesta seção buscou-se identificar a percepção dos egressos com relação as competências desenvolvidas ou adquiridas ao longo da sua participação dentro da empresa júnior.

O movimento das empresas juniores proporcionar aos graduandos a oportunidade de colocarem em prática todo o conhecimento adquirido em sala de aula, através da prestação de serviços, possibilita vivenciarem na prática, complemento para a formação acadêmica (MORETTO NETO, *et al.*, 2004).

Dito isso, para Santos, *et al.*, (2013), em seu estudo ele caracteriza a empresa júnior como um oportuno laboratório de aprendizagem, por meio do desenvolvimento de atividades no dia a dia da empresas, os membros podem aplicar os conhecimento teóricos.

A importância da EJ para que o estudante consiga colocar em prática a teoria aprendida em sala de aula é destacada pelas entrevistas E e C:

fato que corrobora para essa afirmação são descrito por esse entrevistado (...) a empresa júnior foi a que mais me satisfazia no momento (...) eu prefiro a prática e por isso que eu entrei na empresa júnior naquele momento(...) (Entrevista E).

Podemos observação que a afirmação se confirma novamente com o trecho da seguinte colocação feita na entrevista C : (...) ó, eu acho que a minha experiência na empresa júnior foi válida, eu acho que realmente deu pra coloca muito do conhecimento teórico na prática, quando a gente atendeu, digo prestou consultorias para os clientes da EJ (Entrevista C).

“Elas podem estimular o trabalho em equipe, desenvolver o espírito empreendedor e capacitar futuras lideranças empresariais de maneira muito mais eficiente [...]” (SOUZA, 2002, p.5).

Os resultados obtidos a partir desse estudo permite verificar semelhanças nas competências, habilidades e atitudes abordadas pelos entrevistados advindas desta experiência, sendo a mesmo indo de encontro com a afirmação anterior de Souza, como podemos observar destes trechos das entrevistas:

(...) autoconfiança, seria a atitude assim confiável pra atividade (...) , e... é ter iniciativa pra... pra você desenvolver alguma tarefa, ou então puxar alguma coisa, tem muito disso de puxar , (...) Eu acho que da pra ser visão holística, capacidade de organização, é... eu acho que estrutura, né, pra encarar os desafios, é... assim as habilidades de gestão, assim, no geral, gestão de pessoas, né, lidar com conflitos (...) (entrevistado B)

que uma habilidade mesmo essa, né, antecipar a experiência prática pra se sentir mais confiante, vamos falar assim, né... ao fala... ao falar, né, de administração. (...) trabalhar com pessoas, (...) em conflito ou entra em diálogos pra tentar resolver as coisas, (...) trabalhar com pessoas e... (...) relacionamento interpessoal mais em prática aí e experimentar o mercado de trabalho. (entrevistado C)

(...)mas eu aprendi a ser despachada, sabe? Com as coisas na empresa júnior, porque a gente precisava fazer muita coisa, (...) e tinha que entregar. (...) , que foi desenvolver (...) estar sempre comprometida, sempre responsável com horário e tudo mais (...) Então

assim, eu já aprendi, nesse caso aí, a lidar com algumas resistências, ter um jogo de cintura, (...) mas assim, se eu pudesse listar a habilidade principal, que eu citaria aí, é a habilidade comunicativa, sem dúvida mesmo. (...) questões de liderança, de comunicação e desenvolveu muito a questão muito a questão da liderança porque eu que assumi, e eu fiquei muito tempo na frente, (...) (entrevistado D)

Sobre o mecanismo para se investigar se as competências, habilidades e atitudes tenham sido desenvolvidas nos membros participantes da empresa júnior, os entrevistados citaram tendo como perspectiva a sua própria avaliação sobre si mesmo, mas foi delimitado pelo entrevistador eu fosse considerado na avaliação o período em que o mesmo estivera dentro da EJ.

Nos depoimentos podemos verificar questões como, liderança, comunicação, proatividade, resolução de conflitos e melhora nas relações interpessoais sendo as características comuns desenvolvidas pelos egressos entrevistados, corroborando com a afirmação identificadas em diversos estudos (Valadão-Junior, *et al.*, 2014; Lopes *et al.*, 2007; Brum; Barbosa, 2009; Lautenschlager, 2009) como constituída por empresários juniores.

Contraponto, sabe-se que existem limitações para que o aprendizado ocorra nas EJs também foram apontadas por Lautenschlager (2009), como: (1) falta de orientação de professores; (2) falta de recursos; e (3) a atividade da EJ não contar pontos no currículo acadêmico.

Os entrevistados foram também questionados sobre os pontos de melhoria da EJ e dificuldades enfrentadas durante o período em que participaram da organização foram relatados pontos como:

(...) a gente tem muita dificuldade com captar pessoas eu acho, isso foi desmotivando a galera na época que eu tava (Entrevista E).

(...) seria o ponto de crítica, é que talvez ainda falta profissionalismo pra lidar com a empresa júnior (...) (Entrevista C).

(...) na época que eu entrei, a parte negativa era que a gente não tinha muito suporte. (...), mas a gente não tinha um suporte de fato, né, orientadores (...). (Entrevista B)

Como abordado no estudo de Lautenschlager (2009), pode-se notar alguns pontos falhos semelhantes nessa pesquisa, como a “falta de profissionalismo”, “cogestão das lideranças”, “captação de pessoas” e “apoio dos professores”.

Nota-se que um dos entrevistados enfatiza como fator para a sua entrada na empresa júnior sendo a responsabilidade de cumprir sua carga horária obrigatória de estágio na área da administração:

(...) primeiro porquê eu tive que cumprir créditos obrigatórios de estágio na faculdade, então isso era oportunidade de cumprir com requisito obrigatório (...) (Entrevista C).

A colocação da empresa júnior não ter sido considerada como atividade relevante para o currículo acadêmico é contratória à colocação apontada anteriormente pela entrevistada, visto que sua participação na EJ se deu pelos motivos de cumprir carga horária obrigatório na graduação.

4.2 Análise da influência da EJ nos egressos com relação à carreira profissional

Os egressos elencaram como um diferencial competitivo dentro do mercado de trabalho a sua participação na empresa júnior, pelo fato de grande parte dos relatos serem

que durante o processo de recrutamento e seleção das empresas contratantes, principalmente na fase entrevista, as perguntas mais frequentes giravam em torno da sua experiência como membro da EJ e as atividades desempenhadas durante o período em questão e os resultados obtidos dentro desse espaço de aprendizado, como é possível observar nos depoimentos a seguir:

(...) minha entrevista perguntou, perguntaram assim bastante da empresa júnior, o que que eu fiz, o que me agregou, então realmente as empresas estão valorizando essa experiência da empresa júnior, porque já é algo a mais na sua graduação, então com certeza é um diferencial ai e que me ajudou no meu estágio (Entrevista E)

que esse tempo que eu passei na empresa júnior, (...) tem me ajudado, bastante a desenvolver o meu trabalho e também adentrar a ele, né, que como eu disse no processo de... do treinee, né, (...), porque são 2 processos, 1 é de seleção pra treinee e o outro é quando encaminha pro governo, (...) essa experiencia eu acredito que foi um ponto positivo (...) ser escolhida, pra eu chegar até a fase final, (...) Mas pelo fato de as entrevistas, a gente tem que falar as coisas que a gente fez ou deixou de fazer, a gente sempre é testado o tempo inteiro, né, então, pra mim é... foi essencial mesmo, uma experiência e tanto. (Entrevista B)

Ademais, um entrevistado não estava inserido no mercado de trabalho no momento da realização da entrevista e por esse fato o mesmo discorreu sobre a sua percepção dentro de alguns processos seletivos e trainees, como descrito no seguinte trecho do depoimento:

Mas eu sei que em vários processos seletivos, e em vários questionários formulados que você preenche em atividades extracurriculares a empresa júnior aparece, então é possível verificar que é um fator que as empresas tão observando e estão considerando nos seus processos seletivos (Entrevista C).

A partir do exposto e analisando a influência da empresa júnior na carreira profissional dos egressos podemos salientar que a participação dos mesmos nesse ambiente de aprendizado é vista dentro do mercado de trabalho como um diferencial competitivo frente aos demais candidatos a mesma vaga, ou seja, ex-membros de empresas juniores tem preferência nos processos de recrutamento e seleção. Além disso, a entrada dos egressos na empresa júnior na maioria dos casos analisados se dá por fatores como vontade de “aprender na prática”, de se “destacar” no mercado de trabalho e “gerar um impacto” social na cidade em que a Instituição de Ensino se situa.

Nas colocações realizadas nas entrevistas vale salientar que um aspecto importante do papel das empresas juniores, foi abordar o papel e sua contribuição para com a sociedade local, uma vez que as mesmas prestam serviços em consultoria com um preço acessível dentro do mercado. A citação da Entrevista D corrobora com essa afirmativa:

(...) quando eu comecei a entender um pouco o que era empresa júnior, foi justamente tentar contribuir com as pequenas empresa daqui da região, porque a gente sabe que uma consultoria é cara, a gente sabe que pouquíssimas empresas conseguem pagar uma consultoria sênior, e que as pequenas empresas, a maioria das pequenas empresas quebram em menos de um ano, a gente sabe disso, tem muitos estudos, então eu tinha isso muito no meu coração, de querer ajudar algumas empresas, a estar encaminhando,(...) (Entrevista D)

Segundo, Ferreira da Silva e Pinto (2011), uma parcela dos alunos de graduação buscam uma oportunidade de estágio dentro da própria Instituição de Ensino, uma vez que geralmente essas oportunidade não exigem uma experiência prévia.

“A orientação de carreira durante a graduação tem o objetivo de potencializar a experiência acadêmica e contribuir com a formação de alunos mais preparados para a entrada no mercado de trabalho e mais satisfeitos com suas escolhas profissionais”. (LUNA, *et al.* 2014). Outro ponto interessante apontado na pesquisa diz respeito à potencialização da carreira dos egressos.

Ah potencializou sim como eu disse além dessa questão de liderança, igual eu falei acho que se esse trabalho agora (...) claro com certeza não tivesse tido essa experiência da empresa júnior eu não encararia algo tão diferente estou vendo né tem pouco tempo que eu tô ali eu tô vendo se vai dar certo ainda, mas eu estou bem confiante eu estou bem com pensamento positivo em relação a isso (...) (Entrevista A)

Sim. Eu acredito que pote... potencializou na questão de... de ter segurança e saber, e confirmar, né, o que eu já queria, porque as vezes, é... o que aconteceu foi que eu entrei já sabendo o que que era, por exemplo a administração, porque eu sou técnica também na área, então era o que eu queria, eu já tinha esse caminho traçado. Então, a empresa júnior ela ajudou a firmar isso (...) (Entrevista B)

(...) acredito que me ajudou e me favoreceu bastante, (...) , com certeza eu não teria a vontade de correr atrás das minhas coisas, de correr atrás de um estágio, (...) então a empresa júnior eu considero ai como um pontapé inicial ai da minha vida profissional, eu acredito que eu poderia ter sido melhor na empresa júnior, porém é isso, acho que me agregou bastante. (Entrevista E)

A partir dos dados apresentados, verificamos que o aprendizado e conhecimentos adquiridos na EJ no espaço de trabalho, ou seja, estar participando ativamente da empresa júnior é um fator à potencializar a carreira individual dos alunos.

Como Luma *et al.* (2014), apresenta em seu estudo “a participação de estudantes em empresas juniores pode configurar-se como uma estratégia deliberada, ou emergente, de desenvolvimento de carreira na graduação e um campo privilegiado de estudo e de intervenção vocacional no ensino superior”.

Aprofundando o desenvolvimento da carreira profissional após a entrada no mercado de trabalho e a sua percepção com a participação do egresso na empresa júnior, podemos notar alguns padrões nas entrevistas. Parte dos alunos já adentraram na empresa júnior com uma idealização de carreira profissional e a vertente da administração em que gostariam de atuar no mercado de trabalho, como é possível ver no trecho desta entrevista:

Eu, na empresa júnior, eu fiquei como presidente e como diretora financeira, eu cuidava mais dessa parte relacionada as finanças da empresa júnior (...) Então, com relação a minha carreira, eu sempre desde que eu entrei na faculdade a minha ideia era de trabalhar em instituição financeira.(...) mas eu sempre quis ser bancária, e tudo mais, e hoje eu tô em uma instituição financeira, tô fazendo o que eu gosto (...)ou seja, a empresa júnior não mudou a minha cabeça nesse sentido,(...) (Entrevista D)

No entanto, alguns entrevistados também elucidaram as mudanças que ocorreram em suas carreiras profissionais, e o fator que contribuiu com essas mudanças foi a experiência e participação na empresa júnior e sua entrada no mercado de trabalho.

Então quando eu entrei na empresa júnior, o meu foco mesmo era atuar numa grande multinacional, eu tinha isso em mente, cheguei focada, né, queria entender como que funcionava, é... os processos, esse era meu objetivo, (...) eu comecei a ingressar é... na parte publica, né, no setor de gestão pública e eu gostei bastante. (...) atualmente eu atuo no setor público né, mas, eu sempre, eu tenho um projeto, (...) eu fiz um projeto e nele está inserido também conseguir abrir um negócio próprio, então assim, eu migrei, mas

ainda há ainda aquela vontade né, de atuar no setor, nas empresas privadas, de repente ser dona do meu próprio negócio um dia(...) (Entrevista B)

eu entrei com uma cabeça ai fui mudando em questão de mercado de trabalho e no meio da empresa júnior (...) a minha cabeça no começo da faculdade era essa em fazer parte de trabalhar em um banco e logo foi mudando também (...) hoje eu tenho uma outra visão de vida, é, pelas oportunidades que eu tive, e por tudo que eu passei com a empresa júnior e com a faculdade, e no meu emprego também, que foi uma junção das 3 coisas ai (...) (Entrevista E)

Como apresentado no estudo de Luna, podemos entender que parte dos egressos entrevistados já visualizam a sua estadia na empresa júnior como uma estratégia para moldar a sua carreira profissional, entretanto parte dos egressos não tinha a consciência de que a sua participação na EJ poderia ser considerada de grande valia para a suas carreiras profissionais.

5. Considerações Finais

A questão que motivou esta pesquisa foi a compreensão do papel da empresa júnior e de seus impactos na carreira de alunos de graduação em Administração que dela fazem parte buscando participar desse espaço de desenvolvimento e aprendizado. Além do número expressivo de empresa juniores vinculadas as Faculdades e Universidade, públicas e privadas no Brasil.

Para cumprir com o objetivo da pesquisa buscou-se caracterizar o perfil dos egressos estudados, analisar a percepção e contribuição da EJ na formação dos mesmos enquanto estudantes, destacando competências, habilidade e atitudes advindas do seu período de participação na empresa, além de analisar a influência da EJ nos egressos com relação à sua a carreira profissional e compreender o desenvolvimento da carreira dos egressos após sua entrada no mercado de trabalho.

A pesquisa realizada nos permite afirmar que a EJ é uma ferramenta que potencializa a carreiras dos alunos que nela estão, uma vez que a partir dos dados empíricos identificamos que esse espaço de aprendizado é visto no mercado de trabalho como um diferencial, e visto que o mercado está em busca dos melhores profissionais, essa prerrogativa se reafirma. Por fim, podemos afirmar, de acordo com os resultados apresentados, que a empresa júnior em estudo é um ambiente de aprendizado que contribuiu tanto no processo de constituição de competências, habilidades e atitudes, quanto no desenvolvimento da carreira profissional de seus egressos.

A imaturidade e a inexperiência são aspectos apontados na literatura e que foram confirmados nesse estudo, pelos relatos dos entrevistados. Analisando os depoimentos dos alunos estudados nessa pesquisa, pode-se identificar que todos consideram o espaço da empresa júnior como um laboratório de aprendizado e experimentação prático do curso de Administração, consistindo assim em uma forma de suprir as lacunas que o ensino tradicional deixa nos graduandos, de tal modo que a trajetória na EJ se torne um diferencial na carreira profissional dos alunos.

No que tange as limitações do presente estudo, o primeiro deles é com relação a generalização uma vez que o estudo aborda apenas a realidade dos egressos de uma empresa júnior pertencente a um curso de graduação de uma Instituição Federal de Ensino Superior. Acredita-se que em futuras pesquisa pode-se procurar abranger um campo territorial maior. Tal fato, no entanto, não prejudicou a análise dos dados, uma vez que a pesquisa não busca generalizar suas conclusões. Além do que não podemos garantir a fidedignidade dos fatos apresentados ao longo das entrevistas, mas todas as análises e considerações foram feitas pelo pesquisador foram baseadas nos relatos dos egressos.

O trabalho contribui para a literatura ao agregar conhecimento sobre o tema, uma vez que foram identificadas poucas produções nacionais sobre empresa júnior, principalmente em relação à sua influência sobre aspectos como carreira e seus impactos em seus membros associados e mercado de trabalho, mesmo com o crescimento do número de empresas juniores em território brasileiro. É importante que esses estudos sejam realizados sobre os impactos e influência que as empresas juniores geram nos seus participantes, no mercado e na sociedade, assim colaborando para evidenciar debates acerca dos benefícios ou não das EJs. Desse modo, vale destacar que muitos estudos ainda são dentro do campo das engenharias e área de gestão, incluindo o presente estudo, e hoje compreendemos a necessidade de estudos advindos de outras áreas, havendo maior pluralidade de estudos relacionados.

Referências

- ADMINISTRAÇÃO DA ESPM. **Anais...** São Paulo, 14 e 15 de outubro de 2009.
- BERNARDES, THAYS DE REZENDE NEVES. Planejamento e desenvolvimento de carreira: um estudo da relação UNIMINAS e seus discentes. **Repositorio.ufu.br**, 2010. Disponível em: <<http://repositorio.ufu.br/handle/123456789/11945>>. Acesso em: 21 Nov. 2019.
- BORGES, J. F.; MEDEIROS, C. R. O. CASADO, T. Práticas de gestão e representações sociais do administrador: algum problema? **Cadernos EBAPE.BR**, v. 9, n. 1, p. 530-568, julho 2011.
- BRANDÃO, Hugo Pena; GUIMARÃES, Tomás de Aquino. Gestão de competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto?. **Revista de Administração de empresas**, v. 41, n. 1, p. 8-15, 2001.
- BRUM, M. A. C.; BARBOSA, R. R. Comportamento de busca e uso da informação: um estudo com alunos participantes de empresas juniores. **Perspectivas em Ciência da Informação**, v. 14, n. 2, p. 52-75, 2009.
- CAVALCANTI, M. M.; MORETTO NETO, L.; BENTO, M. V. T. C. A contribuição da CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A.; SILVA, R. Metodologia científica. 6. ed. São Paulo: Pearson, 2007.
- DA SILVA LOURENÇO, Cléria Donizete. Formação ou Instrução: reflexões sobre qualidade no ensino superior de Administração. **Race: revista de administração, contabilidade e economia**, v. 12, n. 3, p. 81-120, 2013.
- empresa júnior no processo de formação em Administração. In: IV SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO E MARKETING – VI CONGRESSO DE FERREIRA, E. R. A.; FREITAS, A. F. Propensão empreendedora entre estudantes participantes de empresas juniores. **Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas**, v.2, n.3, 2013.
- FERREIRA-DA-SILVA, R. C.; PINTO, S. R. DA R. Organização De Aprendizagem Em Uma Empresa Júnior. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 12, n. 1, p. 11-39, 31 mar. 2011.
- FONTENELLE, Isleide Arruda. A auto-gestão de carreira chega à escola de administração: o humano se tornou capital?. **Organizações & Sociedade**, v. 14, n. 43, p. 71-89, 2007.
- GIL, Antônio C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1991.
- GONDIM, S. M. G. Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários. **Estudos psicologia**. Natal.

vol.7, n.2, pp.299-309. 2002. Disponível em:<<http://dx.doi.org/10.1590/S1413-294X2002000200011>> Acesso em 06/05/2018.

LAUTENSCHLAGER, F. B. **Percepção dos Graduandos sobre o Desenvolvimento de Competências em uma Empresa Júnior de Psicologia**. 2009. 110f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2009.

LEMOS, A. H. C.; PINTO, M. C. S. Empregabilidade dos administradores: quais os perfis profissionais demandados pelas empresas?. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 6, n. 4, art. 9, p. 1-15, 2008.

LIMA, E.; LOPES, R. M. A.; NASSIF, V. M. J.; SILVA, D. Opportunities to Improve Entrepreneurship Education: Contributions Considering Brazilian Challenges. **Journal of Small Business Management**, v. 53, n. 4, p. 1033-1051, out. 2015.

LIMA, E.; LOPES, R. M. A.; NASSIF, V. M. J.; SILVA, D. Ser seu Próprio Patrão? Aperfeiçoando-se a Educação Superior em Empreendedorismo. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 19, n. 4, p. 419-439, ago. 2015.

LUNA, I. N.; BARDAGI, M. P.; GAIKOSKI, M. M. e MELO, F. de S. Empresas juniores como espaço de desenvolvimento de carreira na graduação: reflexões a partir de uma experiência de estágio. **Rev. Psicol., Organ. Trab., Florianópolis**, v. 14, n. 4, p. 441-451, dez. 2014.

MORAES, Roque. Análise de conteúdo. **Revista Educação**, Porto Alegre, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999.

MORETTO NETO, L.; JUNKES, P. N.; ROSAURO, D. Z.; BENKO, F. **Empresa Júnior: Espaço de aprendizagem**. Florianópolis: Gráfica Editora Pallotti, 2004.

MOZZATO, A. R.; GRZYBOVSKI, D.. Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da administração: potencial e desafios. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 15, n. 4, 731-747, 2011.

PFEFFER, J.; FONG, C. O fim das escolas de negócio? **Revista de Administração de Empresas**, v. 43, n. 2, p. 11-28, 2003.

PICCHIALI, D. Empresa júnior: um exemplo de pequena empresa. **Revista Administração em Diálogo**, n. 11, v. 2, p. 35-52, 2008.

RAMOS, N. M.; Planejamento de carreira e currículo: estudo sobre a visão de alunos do curso de Administração frente à gestão do ILES/ULBRA Itumbiara em relação à carreira proteana. 2007. 178 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia/MG, 2007.

RAUPP, Fabiano Maury; BEUREN, Ilse Maria. Metodologia da Pesquisa Aplicável às Ciências. **Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática**. São Paulo: Atlas, p. 76-97, 2006.

REIS, F. C. Preparação dos alunos de administração participantes de empresas juniores para o mercado de trabalho. **Ufrgs.br**, 2013. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/96998>>. Acesso em: 18 Dec. 2018.

ROCHA, E. L. C.; FREITAS, A. A. F. Avaliação do ensino de empreendedorismo entre estudantes universitários por meio do perfil empreendedor. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 18, n. 4, p. 465-486, 2014.

RODRIGUES, C. M. C.; DE ARRUDA, G. S.; RIBAS, F. T. T.; SANTA CATARINA, G. M. F.(2009). Relação entre Valores Pessoais e Comprometimento Organizacional: O Caso das Empresas Juniores de Santa Maria. In: XXXIII ENCONTRODA ANPAD, 2009, São Paulo. **Anais**. São Paulo: ENANPAD

SANTOS, M. G. D.; JESUS, K. C. B.; SOUZA-SILVA, J.; SILVA, V. A.; FRANCO, A. P. Como aprendem os empresários juniores no Brasil: um estudo quantitativo sobre as

modalidades de aprendizagem organizacional. **Revista Gestão & Planejamento**, v. 14, n. 3, p. 372-388, 2013.

SOUZA, G. C. Empresa Júnior: uma ferramenta facilitadora do processo de aprendizagem através da aplicação imediata de conceitos e teorias à realidade empresarial no ensino de administração no Brasil. **Revista ANGRAD**, Rio de Janeiro: Associação Nacional dos cursos de graduação em Administração, v.3, n.4, p.98-111, out/dez. 2002.

TOLFO, S. R. A carreira profissional e seus movimentos. **Revista de Psicologia Organizacional e do Trabalho**, v. 2, n. 2, p. 39-63, 2002.

TREVISAN, G. C.; **A noção de competências na educação profissional**: o processo de ensino nos cursos de aprendizagem industrial da unidade do SENAI de Campo Grande-MS. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Católica Dom Bosco Campo Grande-MS, 2009. 271 p.

TSCHÁ, E. R.; CRUZ NETO, G.G. Empreendendo colaborativamente ideias, sonhos, vidas e carreiras: o caso das células empreendedoras. In: GIMENEZ, F. A. P. et. al. (org.) **Educação para o empreendedorismo**. Curitiba: Agência de Inovação da UFPR, 2014.

VALADÃO JÚNIOR, V. M.; ALMEIDA, R. C.; MEDEIROS, C. R. O. Empresa Júnior: espaço para construção de competências. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 15, n. 4, p. 693-693, 2014

VERGARA, S. C.; **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

VIRIGUINE, N. R.; KRAWULSKI, E.; D'AvilaG. T.; SOARES, D. H. P. Da formação superior ao mercado de trabalho: percepções de alunos sobre a disciplina orientação e planejamento de carreira em uma universidade federal. **Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)**, n. 4, 11.

VISENTINI, M. S.; BERVANGER, E. Publicações científicas brasileiras sobre empresas juniores na área de administração: um estudo bibliométrico. **Revista de Gestão**, v. 23, n. 3, p. 197-210, 2016.