

**Melissa Teles Santos**

**Consulpsi: Relato de experiência da implantação de uma Empresa Júnior de Psicologia**

**Uberlândia**

**2021**

**Melissa Teles Santos**

**Consulpsi: Relato de experiência da implantação de uma Empresa Júnior de Psicologia**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do Título de Bacharel em Psicologia.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Pricila de Sousa Zarife

**Uberlândia**

**2021**

**Melissa Teles Santos**

**Consulpsi: Relato de experiência da implantação de uma Empresa Júnior de Psicologia**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Instituto de Psicologia da Universidade Federal de Uberlândia, como requisito parcial à obtenção do Título de Bacharel em Psicologia.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Pricila de Sousa Zarife

Banca Examinadora

Uberlândia, 07 de junho de 2021

---

**Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Pricila de Sousa Zarife (Orientadora)**

Universidade Federal de Uberlândia (UFU)

---

**Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Áurea de Fátima Oliveira**

Universidade Federal de Uberlândia (UFU)

---

**Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Ligia Carolina Oliveira Silva**

Universidade Federal de Uberlândia (UFU)

**UBERLÂNDIA**

**2021**

## **Resumo**

Embora historicamente a Psicologia enquanto ciência e profissão seja pautada na pluralidade, tradicionalmente o ensino e a prática são marcados pelo viés clínico e individualista. Esse contexto tem impactado diretamente nos esforços em ampliar os métodos e espaços de aprendizagem dentro das Instituições de Ensino Superior (IES), sobretudo as públicas. A Empresa Junior (EJ) tem como característica marcante ser um espaço que possibilita aos discentes envolvidos o desenvolvimento de competências na prática, mas percebe-se uma forte resistência em implantação na Psicologia. O objetivo do trabalho consiste em relatar a experiência de implantação de uma EJ no curso de Psicologia de uma IES pública. O processo de criação da Consulpsi, EJ abordada neste relato, durou cerca de um ano e meio. Considerando as diretrizes institucionais, no caso desta EJ, foram seguidas três etapas para sua implantação: elaboração do projeto, fundação e regulamentação. Os resultados deste estudo convergem com a literatura, evidenciando que a Psicologia tende a suprimir iniciativas de aprendizagem que não são voltadas ao viés clínico, o que dificulta a implantação de projetos como a EJ. Para um desfecho positivo, é de suma importância que a iniciativa tenha origem nos discentes, bem como haja a participação de um professor tutor desde a concepção do projeto. Espera-se que esse relato de experiência seja útil no sentido de apresentar as bases para a criação de EJs, de modo a possibilitar e fomentar sua adoção em outras instituições e cursos.

**Palavras-chave:** Empresa Junior, aprendizagem prática, competência profissional, Psicologia.

## **Abstract**

Although historically, Psychology as a science and profession is guided by plurality, traditionally, its teaching and practice are marked by clinical and individualistic bias. This context has a direct impact on efforts to expand learning methods and spaces within Higher Education Institutions (HEIs), especially public ones. The Junior Enterprise (JE) has as a striking feature to be a space that allows the students to develop skills in practice, but there is strong resistance in its implementation in the Psychology field. The objective of this work is to report the experience of implementation of a JE in a Psychology course of a public HEI. The creation process of Consulpsi, which is the JE covered in this report, took about a year and a half. Considering the institutional guidelines, in the case of this JE, three stages were followed for its implementation: elaboration of the project, foundation, and regulation. The results of this study converge with the literature, showing Psychology tends to suppress learning initiatives that are not aimed at its clinical bias, which makes it difficult to implement projects such as the JE. For a positive outcome, it is of utmost importance that the initiative comes from the students, as well as the participation of a tutor teacher from the conception of the project. It is hoped this experience report will be useful in the sense of presenting the bases for the creation of JEs, to enable and encourage its adoption in other institutions and programs.

**Keywords:** Junior Enterprise, practical learning, professional competence, Psychology.

## Sumário

Introdução	7
Fundamentação teórica	8
Competências em POT	8
EJ e o desenvolvimento de competências em POT	11
Relato de experiência	14
Discussão e considerações finais	23
Referências	29

## Introdução

A Psicologia, enquanto ciência e profissão, tem sua história e formação pautadas na diversidade. Não propõe apenas um corpo de conhecimento, mas sim um conjunto de teorias e práticas que se interagem e a consolidam (Bock, Furtado, & Teixeira, 2018). Entretanto, tradicionalmente, a Psicologia é marcada por privilegiar o ensino e a prática de uma perspectiva voltada à clínica e ao individual (Gomes & Dimenstein, 2016), o que pode implicar no distanciamento de tal diversidade ao preterir outras formas de atuação.

Existem cerca de 397.364 psicólogos registrados nos conselhos regionais da profissão no Brasil (Conselho Federal de Psicologia [CFP], 2021). O número expressivo torna ainda mais importante a discussão acerca da qualidade da formação profissional, seus desdobramentos e relevância dos conhecimentos produzidos e aplicados (R. Cruz, 2016).

Atualmente, 18% dos profissionais que se formam em Psicologia têm como primeira área de atuação a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), o que destaca a importância desta área de atuação no país (Gusso et. al, 2019). A POT é uma área das ciências psicológicas, cuja literatura nacional tende a subdividi-la principalmente em ocupações relacionadas ao trabalho, às organizações, à gestão de pessoas e pesquisa/docência (Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho [SBPOT], 2020).

Nos cursos de graduação de Psicologia no Brasil, a POT é tradicionalmente ensinada por meio de aulas teóricas e estágios profissionalizantes supervisionados. Tais estágios estão frequentemente ligados à gestão organizacional e à promoção de saúde e qualidade de vida no trabalho. Entretanto, em grande parte dos cursos, as disciplinas e as práticas são voltadas primordialmente para a aquisição de conceitos, em detrimento do desenvolvimento de competências (SBPOT, 2020).

O movimento Empresa Júnior (EJ) tende a se caracterizar como um espaço de possibilidades para adquirir as competências necessárias ao futuro profissional (Peixoto, 2014).

Isto porque seu propósito é proporcionar aos estudantes a aplicação dos conhecimentos adquiridos em sala de aula, transformando-os em competências (Vale, Andrade, & Cândido, 2018). Na Psicologia, a atuação das EJs tendo a ocorrer no campo da POT.

Apesar do caráter explícito de aprendizagem que baliza as EJs, sua implantação tende a se deparar com disputas político-ideológicas, em especial nos cursos de graduação em Psicologia das universidades públicas. Isto porque este campo do saber ainda é marcado pelo domínio de um viés específico teórico-metodológico, que se situa no encontro de dois movimentos políticos e históricos diferentes: a ideologia predominante defende a luta contra o capitalismo e, por conseguinte, recusa qualquer elemento que evoque a ideia de mercado, tal qual as EJs, e o outro aspecto envolve o papel das universidades (Peixoto, 2014). Diante disso, este trabalho tem como objetivo relatar a experiência de implantação de uma Empresa Júnior no curso de Psicologia de uma IES pública.

## **Fundamentação teórica**

### **Competências em POT**

As constantes mudanças no mundo do trabalho e das organizações exigem um perfil do psicólogo cada vez mais estratégico, que apresente capacidade de gestão de pessoas e alta performance, sem perder o foco na melhoria da qualidade de vida. Entretanto, pela fragilidade de sua formação, que culmina na não aquisição de determinadas competências, este profissional tem perdido espaço nas organizações para exercer um papel relevante, dentro de suas possibilidades de contribuição (Ramos, Costa, & Feitosa, 2017).

O perfil de competências de um profissional diz respeito a uma lista de capacidades fulcrais para a execução de uma profissão ou função. Ele envolve os conhecimentos (saber), as habilidades (saber fazer), as atitudes (querer fazer) e os comportamentos (fazer) necessários para executar um papel de forma eficiente (Rothmann & Cooper, 2017).



Conhecimentos se referem à compreensão das informações obtidas por meio do aprendizado, experiência e/ou introspecção. As habilidades envolvem as capacidades que o indivíduo tem de realizar uma atividade de forma efetiva. As atitudes são as crenças, os valores, sentimentos e a disposição para agir de uma determinada forma. Por fim, o comportamento faz referência ao modo de agir (Rothmann & Cooper, 2017).

Uma das possíveis estratégias para identificar as principais competências para o desempenho de um profissional em seu contexto de trabalho é o mapeamento de competências. O mapeamento tem como finalidade identificar a lacuna de competências, ou seja, a disparidade entre o que os membros de uma organização deveriam apresentar e o que efetivamente apresentam (Ramos et al., 2017).

As atividades identificadas em um mapeamento de competências não devem ser consideradas de forma isolada no que tange a cumprir apenas um objetivo, haja vista sua interligação para possibilitar a realização do trabalho nos diferentes níveis da organização. Ainda que em um campo próprio, essas tarefas se relacionam com outras ou impulsionam resultados de diferentes campos (Zanelli, Bastos, & Rodrigues, 2014).

Em se tratando da atuação em POT, são considerados diferentes campos e múltiplas funções e atividades a serem realizadas. A Psicologia Organizacional se interessa em estudar e intervir nos processos sociais estruturantes das organizações, assim como sua conexão com o comportamento humano. A Psicologia do Trabalho tem por objetivo explorar a temática do trabalho independente do contexto. Já a Gestão de Pessoas abarca práticas que desenvolvem o capital humano nas empresas com técnicas de atração, seleção, capacitação, retenção, entre outras, com a finalidade de potencializar a performance da organização (Gondim, Borges-Andrade, & Bastos, 2019). Todos estes campos costumam ser investigados por outro campo da POT: a pesquisa (SBPOT, 2020).

Esta característica diversa da área acaba por suscitar o desenvolvimento de diferentes competências profissionais. A SBPOT (2020) realizou um levantamento de competências para atuação em POT, as quais podem auxiliar não só os profissionais da área, mas também preconizar aos cursos de graduação o que precisam propiciar aos discentes.

Para atuação na Psicologia Organizacional, o profissional precisa, dentre outras competências, levantar e diagnosticar fenômenos psicossociais, realizar pesquisas e diagnósticos dos resultados organizacionais assim como os elementos que se relacionam aos dados, propor e executar programas que viabilizem diversidade e inclusão, desempenho, satisfação, bem-estar e qualidade de vida no trabalho. Na Psicologia do Trabalho, é esperado que o profissional apresente competências como identificar e mapear a qualidade de vida, bem-estar e a saúde do trabalhador, executar processos que auxiliem no enfrentamento dos riscos psicossociais encontrados no ambiente de trabalho, realizar análises que revelem as melhorias necessárias na interação do ambiente pessoa/tecnologia, entre outras competências (SBPOT, 2020).

Para o profissional que atua em Gestão de Pessoas, analisar e descrever fluxos e processos de trabalho, delinear um diagnóstico de cargos e salários, estruturar políticas de remuneração e benefícios, levantar diagnóstico de necessidade de pessoal, planejar, conduzir e monitorar processos seletivos, criar modelos e estratégias de avaliação de desempenho, mapear as necessidades de treinamento, desenvolvimento e educação são algumas competências importantes em seu trabalho. Por fim, para atuação em Ensino e Pesquisa o profissional deve manifestar competências como criar, proporcionar e executar pesquisas, apresentando-as para a comunidade científica e/ou ao público interessado, criar, conduzir e realizar processos de ensino nos diversos níveis (graduação, pós-graduação, etc.), dentre outras competências (SBPOT, 2020).

O psicólogo organizacional tende a atuar de forma tecnicista por não saber quais são de fato as suas atividades e competências necessárias para atuar de forma estratégica enquanto agente de transformação. A dificuldade de desenvolver tais competências na graduação intensifica essa lacuna na vida profissional, por isso a importância de buscar estratégias para desenvolvê-las (Ramos et al., 2017). Na graduação, a EJ é uma ferramenta vantajosa para a aquisição de competências.

### **EJ e o Desenvolvimento de Competências em POT**

Empresa Júnior (EJ) é uma associação civil sem fins lucrativos, criada e administrada exclusivamente por discentes de graduação (Vale et al., 2018). Na EJ, o estudante é agente ativo de sua formação e se desenvolve de modo a atuar no mercado de trabalho com competências mais concretas, desenvolvidas ao longo dessa experiência (Peixoto, 2014).

A primeira EJ no mundo teve origem em Paris, no ano de 1967, com a criação da Junior-Enterprise, concebida por graduandos de administração da *L'Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales*, com a finalidade de colocar em prática os conhecimentos adquiridos em aula. João Carlos Chaves introduziu tal iniciativa no Brasil, orientando os estudantes de Administração da Fundação Getúlio Vargas na criação da EJFGV, com o intuito de desenvolver os estudantes e incentivar o empreendedorismo (K. Cruz, 2016).

No Brasil, a criação e organização das EJs são amparadas pela Lei 13.267/16. Além de dispor todas as normas para o funcionamento de uma EJ dentro de uma Instituição de Ensino Superior, tal lei ainda prevê que compete às Universidades garantir e suportar por meio de resoluções internas as atividades de tais organizações (Lei n. 13.267, 2016).

As EJs se diferenciam de outras organizações no que diz respeito a algumas de suas normas de funcionamento, como precisar ser vinculada a uma Instituição de Ensino Superior (IES), ser gerida por estudantes sob a supervisão de um professor orientador que os apoia nos projetos, seus membros exercem trabalho voluntário e toda renda arrecadada por meio dos

serviços prestados é revertida para o incremento das atividades-fim da empresa (Moreira, Chiachio, & Simas, 2017).

A Lei n. 9.394 (1996) institui, no Artigo 52, que “as universidades são instituições pluridisciplinares de formação dos quadros profissionais de nível superior, de pesquisa, de extensão e de domínio e cultivo do saber humano”. Tal determinação aponta a relevância de três esferas para o desenvolvimento das atividades universitárias: ensino, pesquisa e extensão.

A EJ possibilita o diálogo entre mercado, sociedade e IES, atuando como locais de experimentação do futuro profissional ou ainda laboratórios de aprendizagem que possibilitam ao aluno experiências diretas e práticas (Vale et al., 2018). Uma EJ colabora diretamente para o desenvolvimento de competências em áreas de gestão de pessoas, marketing, financeira, projetos e administrativa. Ela estabelece um espaço propício para o exercício da proatividade, tomada de decisão, criatividade e responsabilidade dos graduandos para o planejamento e a execução de um projeto (Moreira et al., 2017).

Além de competências comportamentais, as experiências de membros nas EJs de Psicologia ampliam a aquisição de competências específicas à área de POT. Ainda, propiciam ao estudante o aprendizado sobre como se posicionar nos espaços de trabalho, garantindo a contribuição da Psicologia em níveis que vão além do nível operacional (K. Cruz, 2016). Fortalecendo a ligação entre a teoria e a prática, ao fomentarem o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais fulcrais para uma atuação de qualidade no mercado de trabalho (Bieńkowska-Gołasa, 2019), as EJs são mundialmente reconhecidas como a estratégia mais assertiva para consolidação da educação prática (Almeida, Daniel, & Figueiredo, 2019).

Apesar das benesses que uma EJ pode proporcionar aos estudantes-membro, a literatura existente acerca das EJs se mostra muito incipiente (Bervanger & Visentini, 2016; Oliveira, 2003), bem como na prática é comum encontrar obstáculos para implementá-la em áreas como

a Psicologia. As dificuldades da implantação envolvem especialmente disputas que se situam na convergência de dois movimentos político-ideológicos. O primeiro, mais generalista, está relacionado ao papel da universidade e seu compromisso social, apontando para demandas exclusivas de movimentos populares e sociais. O outro obstáculo, específico da Psicologia, está associado a “uma visão reducionista, estereotipada e maniqueísta do campo da POT, advindo de suas raízes históricas” (Peixoto, 2014, p. 468).

Acerca do papel social da universidade e da suposta incompatibilidade com a criação e manutenção de EJs, alguns autores defendem que

(...) ao incluir as empresas juniores em seu rol de instrumentos pedagógicos, a universidade se dispersa de seu importante papel de questionar crítica e duramente o mercado de trabalho: ele demanda muito pouco dos trabalhadores, pois o tipo de mercado capitalista-dependente brasileiro não é capaz de oferecer projetos de vida que realmente envolvam um engajamento criativo, espontâneo e autônomo por parte dos trabalhadores (Seki & Simão, 2014, p. 479).

Esse tipo de discurso é frequentemente adotado por aqueles que se opõem à ideia do Movimento Empresa Junior (MEJ). Todavia, a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão dentro das universidades, aponta para o verdadeiro papel social das IES que é construir uma sociedade com mais igualdade e democracia. Em razão da forte interação com a comunidade, por meio da prestação de serviços com foco em pequenas e médias empresas, muitas universidades consideram as EJs como projetos de extensão. A integração entre a instituição de ensino e o ambiente externo, propiciam aplicar e compartilhar os conhecimentos produzidos e transmitidos na esfera acadêmica (Vale et al., 2018).

No que tange à Psicologia, esse tipo de manifestação contrária nega a constituição plural da profissão. Isto porque difunde que há apenas uma forma de ação social legítima e apenas o segmento que pensa e atua de uma certa forma, devido o referencial teórico, é habilitado para pensar e agir de forma crítica (Peixoto, 2014).

Os membros de uma EJ adquirem de forma prática uma ampla visão sobre o campo de atuação proposto por ela, bem como uma grande versatilidade frente às possibilidades de exercício profissional. A eles é estimulada a capacidade de refletir a técnica, a tecnologia e a atuação na sociedade de um modo integral e não apenas teórico (Fernandes & Silva, 2017), apesar de as atuações e reflexões estarem intimamente ligadas às teorias.

O presente relato de experiência tem como objetivo relatar a experiência de implantação de uma Empresa Júnior no curso de Psicologia de uma IES pública. Com isto, visa contribuir para a ampliação do conhecimento sobre as dificuldades vivenciadas e as competências adquiridas neste processo, de modo a fomentar e auxiliar a implantação de outras EJs na Psicologia.

### **Relato de Experiência**

A ideia inicial de criar a EJ no curso de Psicologia em questão surgiu dos próprios discentes, em meados de 2016, cientes da necessidade de colocar em prática os aprendizados teóricos obtidos nas disciplinas em POT. Mesmo com um robusto aporte teórico, os discentes sentiam dificuldade de encontrar espaço para exercitar as competências necessárias para uma atuação de qualidade na área.

A discente autora deste trabalho foi uma das que iniciou este movimento, contatando uma das docentes da área na instituição, pois tinha conhecimento que de sua experiência anterior com uma EJ. Concomitantemente, outros discentes, também interessados em introduzir uma EJ no curso de Psicologia na IES, contataram outros docentes da área em busca de suporte para tal.

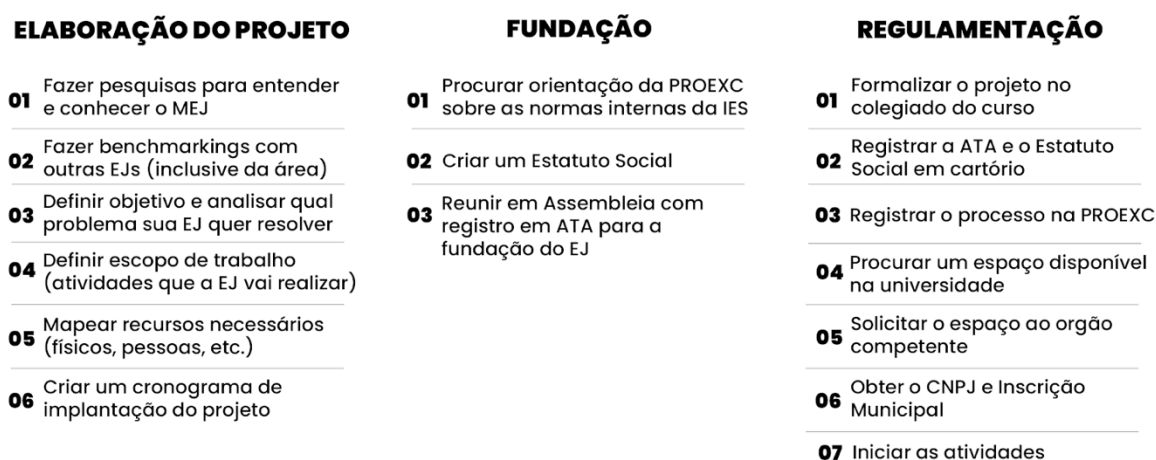
Ocorre que, anteriormente, houve três tentativas de implementar uma EJ no referido curso, porém sem sucesso em função de grande resistência encontrada por parte dos discentes e docentes. Por este motivo, os demais docentes não avançaram com a nova proposta. A docente que optou por apoiar e orientar a iniciativa era recém ingressa na IES e, conhecendo pouco

desse contexto, decidiu que poderia ajudar os discentes visto que já tinha experiência com o MEJ em outra instituição.

Ciente dos contatos realizados pelos demais discentes, a autora deste relato entrou em contato com os interessados na iniciativa, visando unir esforços e aumentar as possibilidades de sucesso desta empreitada. Por sugestão da docente, foi planejada uma Roda de Conversa para reunir essas pessoas interessadas e discutir o tema. No evento do dia do psicólogo do mesmo ano, organizado pelo Instituto de Psicologia da universidade, os discentes interessados pela temática se reuniram na roda de conversa com o tema Empresa Júnior e Carreira. A partir das discussões acerca da importância de uma EJ para o curso de Psicologia, 17 deles se propuseram a iniciar o processo de implantação.

Mesmo não orientando diretamente o projeto, os demais integrantes do corpo docente do Núcleo de Psicologia Organizacional e do Trabalho se envolveram ao longo do processo. Esse envolvimento foi de suma importância, visto que os mesmos contribuíram com o levantamento de documentos e outros aspectos burocráticos exigidos pela IES.

Os passos para implantação de uma EJ estão intimamente ligados às diretrizes institucionais. No caso desta EJ, tal processo durou cerca de um ano e meio, considerando as seguintes etapas: elaboração do projeto, fundação e regulamentação (Figura 1).



**Figura 1.** Esquema da implantação da EJ

A etapa inicial de elaboração do projeto consistiu em delinear a rota necessária para implantar uma EJ no curso. Os 17 discentes se dividiram em grupos destinados a abordar diferentes atividades: pesquisas a respeito do MEJ, *benchmarking* com outras EJs de Psicologia, definição de objetivo, análise do problema que a EJ resolveria, mapeamento dos recursos necessários, definição do escopo de trabalho e definição do cronograma.

As pesquisas a respeito do MEJ auxiliaram os discentes na compreensão sobre o movimento, sobre o propósito e a finalidade de se ter uma EJ no curso. O *benchmarking* com outras EJs, principalmente as vinculadas a cursos de Psicologia, contribuíram para que os discentes analisassem as possibilidades de serviços a serem oferecidos, os passos que outras EJs seguiram para a implantação nas IES, e ainda para formarem parcerias de trabalho.

Foi definido um objetivo para a EJ visando promover em todos os envolvidos uma unidade de pensamento e ação. Isso levou à análise de qual problema a EJ buscaria resolver. Por exemplo, no âmbito institucional, uma das dores que seriam sanadas com a criação da EJ seria a falta de espaço para atuação prática em POT. A nível de mercado, a EJ poderia oferecer serviços de Psicologia de alta qualidade com um valor abaixo do praticado no mercado, disseminando então a prática da POT e contribuindo para o desenvolvimento empresarial e econômico na região.

Para definir o escopo de trabalho, foi realizada uma pesquisa com outras EJs de Psicologia a respeito de quais serviços relacionados à POT poderiam ser oferecidos. As informações coletadas de outras EJs foram analisadas considerando possíveis necessidades do mercado local, resultando na escolha das seguintes atividades: análise e descrição de cargos, construção de plano de cargos e salários, diagnóstico organizacional, avaliação de desempenho, orientação profissional e de carreira, pesquisa de clima organizacional, recrutamento e seleção, e treinamento, desenvolvimento e capacitação.



Em paralelo, foram mapeados os recursos necessários para a execução do projeto. Neste passo, foram considerados aspectos materiais (como papel, canetas e computadores) e de pessoal (como quantidade de diretorias, membros, docentes envolvidos e parceiros).

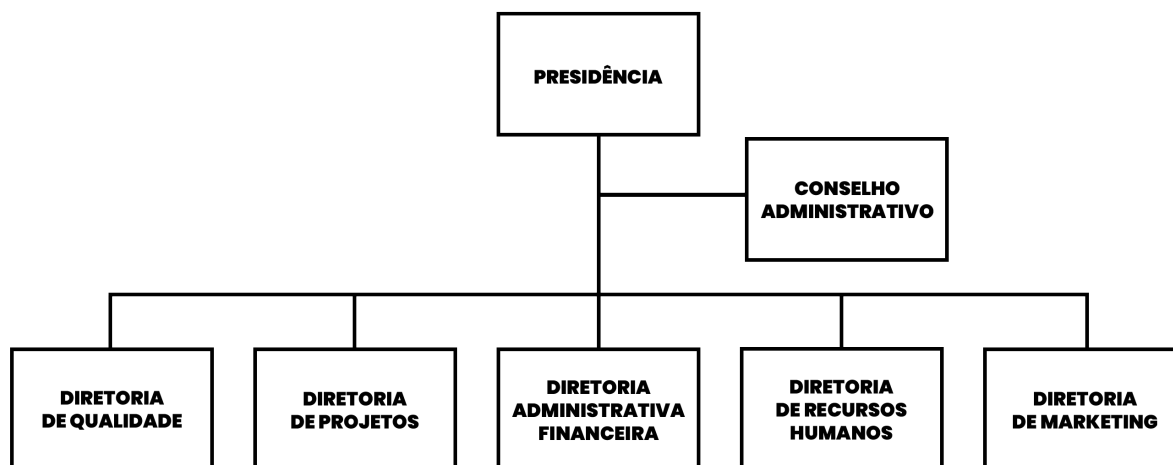
Para finalizar a etapa de elaboração do projeto, foi criado um cronograma para a execução do mesmo, de modo que os discentes pudessem visualizar os passos necessários para a realização das etapas seguintes. Tal documento continha as atividades e prazos previstos para a conclusão do projeto, importante para dar direcionamento e transparência às entregas.

A segunda etapa consistiu em fundar a EJ. O primeiro passo foi consultar a Pró-reitoria de Extensão e Cultura (PROEXC) da IES para buscar informações sobre como a EJ poderia ser cadastrada na instituição. A orientação foi que os discentes elaborassem um Estatuto Social e, em uma Assembleia Geral, o aprovassem para fundar a EJ. Ainda, foi informada a necessidade de submeter tal Estatuto ao Colegiado para que as atividades realizadas na EJ fossem aprovadas como extensão.

Os discentes iniciaram a elaboração do Estatuto Social, conforme orientação da PROEXC. O Estatuto Social elaborado continha desde aspectos básicos (como o nome e tipo de sociedade) até questões complexas relacionadas a sua constituição, seu funcionamento e posicionamento da empresa. Um exemplo do conteúdo do Estatuto Social é a elaboração do organograma da EJ (Figura 2). Tais aspectos foram elaborados de forma ampla, considerando que alterações nos termos não poderiam ser frequentemente realizadas. Os aspectos mais detalhados do Estatuto ficam dispostos no regimento interno da organização.

Com o Estatuto Social elaborado, em novembro de 2016, todos os 17 discentes envolvidos no projeto se reuniram na Assembleia Geral. A Assembleia Geral consistiu em uma reunião, registrada em Ata, na qual decisões importantes foram tomadas. Nela, os membros da EJ fundaram a pessoa jurídica, aprovaram o Estatuto Social, definiram e votaram os membros da EJ, as diretorias e diretores, e, por fim, votaram o nome da EJ: Consulpsi - Assessoria e

Consultoria Júnior. Os membros participantes dessa etapa são considerados membros fundadores. Ao final da reunião foi lida a Ata contendo todas as decisões.



**Figura 2.** Organograma da EJ

Após a fundação, três discentes solicitaram desligamento da EJ, em decorrência especialmente da dificuldade de conciliar as atividades solicitadas pela EJ com a realização de estágios. Com isso, surgiu a necessidade de envolver outros discentes para a obtenção de espaço físico, visto que outros membros também comprometeriam seu tempo em decorrência de estágios.

Para que outros discentes do curso ainda tivessem oportunidade de participar desse momento de construção da EJ, os membros solicitaram aos docentes a oportunidade de se pronunciarem durante aulas de diferentes turmas do curso de Psicologia da IES, de modo a tornar a iniciativa ainda mais conhecida pelos discentes e prospectar novos membros. Para aqueles que não tinham disponibilidade, mas gostariam de demonstrar apoio à iniciativa, foi disponibilizada uma lista para que assinassem em demonstração de assentimento em relação ao projeto. Essa lista obteve 230 assinaturas de discentes matriculados no curso.

A terceira etapa consistiu na regulamentação da EJ, de modo a torná-la reconhecida e registrada perante as instituições cabíveis. Conforme orientação da PROEXC, os discentes

submeteram o Estatuto Social da EJ ao colegiado do curso de Psicologia, formado por docentes e discentes, iniciando o processo de regulamentação frente à IES.

Após a aprovação, o Estatuto foi registrado em cartório, indicando a regulamentação da desta EJ. Em seguida, o Estatuto foi submetido e aprovado pela PROEXC como uma atividade de extensão.

O próximo passo envolveu a obtenção do espaço físico, aspecto de suma importância para o funcionamento de uma EJ, visto que somente após a obtenção do mesmo é possível adquirir o Cadastro de Pessoa Jurídica (CNPJ) e a Inscrição Municipal. Tais documentos também fazem parte da regulamentação da EJ, permitindo que a mesma faça a emissão de nota fiscal, abertura de uma conta no banco, prestação de serviços de forma regular, entre outros aspectos legais.

Os discentes envolvidos consultaram os docentes do Instituto de Psicologia sobre possíveis locais na universidade para a realização das atividades da EJ, tendo sido sugerido o Centro de Psicologia (CENPS). O espaço foi considerado e escolhido pelos membros da EJ por possuir salas que são disponibilizadas para atividades relacionadas ao curso. Até então, a principal atividade realizada no CENPS envolvia os atendimentos psicoterápicos.

Após obter o consentimento da direção do CENPS, foi necessário submeter a solicitação ao Conselho do Instituto de Psicologia (CONSIP), para a aprovação final e obtenção do espaço. Os membros da EJ apresentaram o Estatuto Social aprovado pela PROEXC, indicando-a como uma atividade de extensão. A partir deste momento, foi iniciada a parte mais desafiadora de todo o processo, porque foi identificada uma forte resistência ao projeto, por parte de docentes e discentes.

Os membros da EJ organizaram um encontro aberto à toda comunidade acadêmica, sobretudo os professores e estudantes do curso de Psicologia, para difundir os avanços obtidos

até o momento e angariar apoio. Foram apresentados os progressos da iniciativa, sanadas dúvidas e levantadas sugestões da comunidade.

Neste ínterim, foram agendadas diversas reuniões com o CONSIP, com a finalidade de esclarecer todo o projeto, mas tendo como pauta principal a solicitação do espaço físico. Ocorre que esta pauta claramente delimitada foi dando lugar a outras pautas sem a solicitação dos requerentes, como necessidade/importância da existência (ou não) de um EJ no curso, o que estendeu ainda mais todo o processo de implantação.

Essa movimentação relacionada ao CONSIP foi disseminada em todo o Instituto de Psicologia, acarretando uma polarização: de um lado os que apoiavam o MEJ e, de outro, aqueles que se opunham. Para a oposição, as razões eram embasadas principalmente em uma ideologia pautada na lógica político-social, anticapitalista ou aspectos gerais associados ao mercado. Assim, as reuniões foram bastante tensas, com ambas as partes defendendo fortemente seus posicionamentos.

Em meio a questões burocráticas, os membros fundadores trabalharam em atividades paralelas com o objetivo de fortalecer o grupo e disseminar a iniciativa. Tais atividades envolviam o planejamento de eventos sobre carreira, participação na Semana de Psicologia da IES, organização de momentos de desconpressão para os membros da EJ, entre outras atividades. As ações de desconpressão envolveram momentos de lazer e foram essenciais para fortalecer o grupo e tornar o clima organizacional mais ameno, mesmo em meio aos acontecimentos turbulentos.

Tal discussão sobre esta EJ ultrapassou as fronteiras da IES, gerando uma mobilização nacional para que a EJ pudesse ter espaço para atuação. Os membros da referida EJ buscaram apoio de EJs de diversas IES, por meio de redes sociais e do contato com o Núcleo de Empresas Juniores (NEJ). O NEJ é uma instância da IES em questão, ligado a PROEXC, que tem como

finalidade acompanhar e representar todas as EJs frente à universidade e ao MEJ. O NEJ é composto por discentes vinculados à IES que foram ou são participantes de EJs.

Ainda, por meio da professora tutora, contataram docentes de renome na área de POT vinculados a várias IES, que se disponibilizaram a prestar o auxílio necessário e gravaram vídeos manifestando apoio. A SBPOT tomou conhecimento da situação por meio dos docentes da área e se manifestou favorável à iniciativa desta EJ de Psicologia por meio de uma nota oficial. Outras EJs do Brasil tomaram conhecimento do movimento na referida IES e buscaram o NEJ e a presidente da EJ para manifestarem seu apoio por meio de vídeos e publicações nas redes sociais.

As redes sociais foram um importante canal para disseminação desse movimento. Conforme as EJs, docentes e organizações foram demonstrando o apoio por meio de vídeos postados e notas oficiais emitidas, outros se interessavam e conheciam a história da Consulpsi. Os vídeos foram compilados de modo a criar um material audiovisual com essas manifestações, sendo divulgado em uma reunião do CONSIP e nas redes sociais. Como desdobramento de toda essa mobilização, em dezembro de 2017, o CONSIP aprovou o espaço físico para os membros da EJ. Apesar de todos os desafios enfrentados nesse período, os membros resistiram com muita resiliência e muito suporte, principalmente emocional, por parte dos docentes que acreditavam na iniciativa.

Em seguida, com a ajuda e o direcionamento da mãe de um dos membros da EJ, a qual possuía formação em Ciências Contábeis, a diretoria administrativa financeira obteve o CNPJ e a Inscrição Municipal nas instâncias cabíveis. O CNPJ tem um custo, e para obter o valor, os membros da referida EJ adotaram as seguintes estratégias: a venda de rifas, a realização de bazares com a venda de roupas, acessórios e calçados, a realização de feiras de livros e, até mesmo, recebimento de doações. Os discentes envolvidos e a professora tutora redobram os

esforços para a obtenção do dinheiro necessário e assim conseguiram avançar na etapa de regulamentação.

A partir de então, os discentes puderam iniciar a disponibilização de serviços e o trabalho de captação de clientes. Nesse contexto, algumas EJs da universidade que acompanharam o processo já haviam acionado os membros para solicitar serviços, como recrutamento e seleção e descrição de cargos. Sendo assim, essas foram as primeiras atividades realizadas pela EJ.

Todo esse caminho causou nos discentes e docentes envolvidos um grande desgaste emocional. Em especial, a discente autora deste trabalho, enquanto presidente da EJ, juntamente com a professora tutora sofreram retaliações (inclusive no âmbito legal) de alguns docentes e discentes de forma mais direta, por estarem a frente do projeto, o que ocasionou em uma estafa mental e até mesmo física.

Assim, a trajetória de criação e implantação da EJ fomentou em seus membros fundadores o desenvolvimento competências essenciais para o mercado de trabalho. Competências como empreendedorismo, elaboração de documentos oficiais, criatividade, inovação, elaboração e execução projetos, negociação, conciliação de conflitos e resiliência, foram fundamentais para enfrentar os desafios aqui relatados e consolidar a EJ. Ainda, a referida EJ possibilitou entre os membros a construção de uma rede de contatos (*networking*) muito forte. Desde a fundação até os dias atuais, os membros e ex-membros que se inserem no mercado de trabalho têm como cultura indicar pessoas da EJ para se tornarem efetivos em suas organizações.

Esse relato tratou da implantação da EJ perante a IES e a legislação. Entretanto, a federação, que diz respeito à filiação à Federação de Empresas Juniores de Minas Gerais (FEJEMG), foi executada pelas gestões subsequentes, ocorrendo em 2020.

## **Discussão e Considerações Finais**

O trabalho teve como objetivo relatar a experiência de implantação de uma EJ no curso de Psicologia de uma IES pública. O relato apresentado destaca a importância de a iniciativa se originar dos discentes e os desdobramentos positivos do processo de implantação da EJ. Partiu dos discentes da referida IES a necessidade de proporcionar um espaço para a prática profissional.

Tal protagonismo potencializa a formação discente, visto que o mesmo abdica de um lugar tradicionalmente passivo de aprendizagem e se torna agente autoral desse processo, estimulando a criatividade e inovação no ambiente acadêmico (Demo & Silva, 2020). A criatividade e inovação são competências essenciais para o psicólogo no mercado de trabalho (SBPOT, 2020) e as EJs são organizações que colaboram para a aquisição dessas habilidades (Lautenschlager, 2009).

A proposta da EJ surge por meio dos discentes como um espaço para uma aprendizagem durante a prática, com a finalidade de transformar o conhecimento tácito em conhecimento explícito. Uma EJ como atividade extracurricular potencializa e gera inovação na aprendizagem (Almeida et al., 2019), o que não exclui ou minimiza a importância da aprendizagem na sala de aula, mas a complementa. Isto porque a aprendizagem pode ocorrer por diferentes formas, sendo imprescindível a análise de contexto para proporcionar aos discentes as melhores propostas (Franco & Seibert, 2017).

Apesar de a iniciativa ter partido dos discentes, vale destacar a importância do apoio e auxílio prestados pelos docentes da área de POT para concretização do processo de fundação da EJ. A professora tutora forneceu suporte técnico, relacionado às possibilidades de atuação da EJ, auxiliou os discentes nos aspectos burocráticos que envolviam IES e implantação de uma EJ, e ainda deu grande assistência aos membros no que tange aos aspectos emocionais. Essa abordagem dos professores atuarem como facilitadores nas EJs contribui para que o discente

amplie as possibilidades frente aos problemas, trazendo o ponto de vista como profissional da área de atuação (Franco & Seibert, 2017). O professor tutor pode também direcionar os discentes na atuação prática para que não aconteçam situações em que eles descumpram o código de ética de sua área de atuação e ainda realizem atividades sem os devidos conhecimentos.

O relato aqui exposto aponta a professora tutora como uma figura muito próxima dos discentes envolvidos, além de ser uma agente de expansão de *networking* dos membros, ao colocá-los em contato com pessoas estratégicas dentro da IES e SBPOT. Franco e Seibert (2017) sugerem que esse vínculo gera um espaço de troca de conhecimentos com uma profundidade maior do que é encontrado em sala de aula, provocando uma aprendizagem com maior qualidade.

Além da importância da relação com os tutores, o vínculo entre os próprios membros da EJ implica na formação de importante *networking*, haja vista que na EJ abordada no presente relato se tornou parte da cultura organizacional a indicação de alguns de seus membros para vagas em empresas por parte de seus membros e ex-membros. A ampliação no *networking* dos membros envolvidos, por meio dos professores tutores e discentes, é algo comumente visto em EJs, o que pode acarretar mais oportunidades aos discentes na busca pela inserção no mercado de trabalho (Campos, 2012).

No contexto de criação desta EJ, havia poucos relatos que abordassem de forma didática os passos necessários para a criação de uma EJ. Consequentemente, a relação com a referida IES se deu de forma gradual à proporção que os discentes tiveram dificuldades em encontrar as instâncias que poderiam direcioná-los sobre as questões legais da IES, a concessão de espaço físico e outros aspectos burocráticos. Isto se deve, possivelmente, ao fato de, conforme previsto em Lei, a fundação de uma EJ estar sujeita em grande parte aos aspectos institucionais (Lei n. 13.267, 2016). Assim, é essencial que os discentes interessados em abrir uma EJ estreitem as



relações com as instâncias de ensino, pesquisa e extensão da IES e busquem informações nas instâncias cabíveis da instituição a qual estão vinculados, de modo a atender às demandas institucionais (Brasil Júnior, 2015a).

A fim de propiciar a outros discentes uma referência de implantação de EJ em Psicologia, no relato apresentado neste trabalho, a implantação foi seccionada em três etapas principais: a elaboração do projeto, a fundação da EJ e a regulamentação. Na etapa de elaboração do projeto, os principais aspectos apresentados foram: pesquisas para entender e conhecer o MEJ, *benchmarkings* com outras EJs, definição de objetivos e análise do problema de mercado que a EJ resolveria, definição do escopo de trabalho, mapeamento de recursos necessários e criação do cronograma de implantação do projeto. Oliveira e Batista (2017) afirmam que essa etapa de planejamento é de suma importância para abertura de uma empresa, caracterizando-se como estratégica por possibilitar aos envolvidos uma visão clara de objetivos e metas e da forma de viabilizar esse processo, além de proporcionar ao empreendedor estabilidade e competitividade no mercado.

A etapa de fundação consistiu em procurar orientação da PROEXC sobre as normas internas da IES, criar um Estatuto Social e se reunir em Assembleia Geral com registro em ATA para a fundação da EJ. Cada IES dispõe de normas internas referente ao MEJ (Brasil Júnior, 2015a; Lei n. 13.267, 2016) e cabe aos discentes buscarem informações para que possam desenvolver o projeto de uma EJ no curso. Essa etapa burocrática é imprescindível, pois todos os documentos levantados são provas de que tal ato ocorreu e servem para que no momento de regulamentação, devidamente registrados, esses documentos possibilitem o funcionamento da EJ e futuramente a inclusão na federação (Brasil Júnior, 2015b).

Por fim, na etapa de regulamentação foram atendidos os seguintes passos: formalizar o projeto no colegiado do curso, registrar a ATA e o Estatuto Social em cartório, registrar o processo na PROEXC, procurar um espaço disponível na universidade, solicitar o espaço ao

órgão competente, obter CNPJ e inscrição municipal e iniciar as atividades. Esses processos são fundamentais não apenas em função das exigências da Brasil Júnior e do Governo, mas por possibilitar que os membros da EJ desenvolvam competências relacionadas à gestão e aos processos necessários para a abertura de uma empresa de modo geral (Brasil Júnior, 2015b).

A maior dificuldade na criação da referida EJ foi a grande resistência por parte de alguns membros do Instituto de Psicologia, culminando na imposição de barreiras por se mostrarem contrários às ideias de uma EJ na Psicologia. Diante de tal resistência, os discentes e sua tutora buscaram apoio de outras EJs de diversos cursos, de todo o país e também entidades como a SBPOT para sustentar a iniciativa.

Ocorre que tal dificuldade não está restrita à referida EJ, sendo encontrada principalmente nas IES públicas, em função da falta de conhecimento em profundidade sobre o MEJ, sendo que o contexto cultural, político e ideológico da IES também pode interferir diretamente na criação de uma EJ (Brasil Júnior, 2015a; Peixoto, 2014). Este impasse dentro da Psicologia é ainda maior, pois tal resistência decorre de disputas político-ideológicas tanto no que tange às raízes históricas da Psicologia, grifada sobretudo na clínica, e a visão estereotipada da POT como uma área que visa atender apenas aos interesses capitalistas (Peixoto, 2014).

O relato aponta para o forte viés clínico na formação profissional e a dificuldade de avançar em outras direções na referida IES. Todavia é essencial transpor tais barreiras, de modo a ampliar a visão de discentes e docentes sobre outras possibilidades de atuação. Historicamente, a Psicologia prioriza o ensino e a prática clínica o que provoca um espaço reduzido para a aprendizagem prática em outras áreas de atuação (Gomes & Dimenstein, 2016). Tendo em vista a multiplicidade de teorias e práticas da Psicologia (Bock et al., 2018), é importante que os discentes tenham suas possibilidades de aprendizagem ampliadas durante o percurso de formação.

A Consulpsi se consolidou como vetor de mudança na IES ao desafiar o *status quo*, fomentando alterações em procedimentos e documentos institucionais, de modo a evitar que tal situação ocorresse novamente em outras oportunidades. Policarpo, Borges e Almada (2018) apontam que um dos grandes desafios para o sucesso de mudanças organizacionais está na reação dos envolvidos na mudança, podendo ser positivas (como colaboração e engajamento) ou negativas (como indiferença e resistências). Isso implica em um manejo, por parte dos que acreditam nos benefícios da mudança, para esclarecer ao máximo os motivos, a conscientização da mudança e quais os possíveis resultados para que seja um processo que acarrete mudanças sólidas.

A trajetória de implantação da EJ fomentou nos membros fundadores o desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais essenciais para o mercado de trabalho, mesmo que nem todos tenham permanecido após os momentos de sua implantação. Dentre tais competências, destaca-se o empreendedorismo, o trabalho em equipe, a comunicação verbal, a criatividade, a iniciativa, a elaboração de documentos oficiais, a elaboração e execução de projetos, a negociação, a conciliação de conflitos e a resiliência, aspectos fundamentais para enfrentar os desafios aqui relatados e consolidar a EJ. A literatura aponta o desenvolvimento dessas competências em grande parte dos discentes que vivenciam a realidade de uma EJ, o que tende a beneficiá-los no momento de buscar oportunidades no mercado de trabalho (Campos, 2012; Lautenschlager, 2009). Tais competências adquiridas são fundamentais para a atuação do psicólogo em POT (SBPOT, 2020), pois tornam os discentes capazes de atuar em um contexto no qual conseguem analisar e compreender os processos organizacionais ou as complexidades relacionadas ao campo de atuação, permitindo com que a Psicologia contribua em um nível que ascenda o operacional (Gusso et. al, 2019).

O relato apresentado neste trabalho evidencia a contribuição do envolvimento na construção de uma EJ para o desenvolvimento dos discentes, além das possibilidades de

contribuir como uma importante estratégia de aprendizagem prática no ensino superior. Como limitação deste trabalho, pode-se destacar o fato de apresentar a experiência em um contexto referente a uma IES específica, haja vista que as regras e normas institucionais variam de acordo com cada IES, o que deve ser considerado em outras implantações de EJs. Todavia, relatos de experiência, como o realizado neste trabalho, constituem uma relevante estratégia para o desenvolvimento e a comunicação de conhecimentos teóricos e práticos de suma importância para atuação profissional (Tosta, Silva, & Scorsolini-Comin, 2016).

Outra possível limitação envolve a não aplicação de ferramentas para medir a aquisição das competências citadas durante o relato. Em novas pesquisas acerca da fundação de EJs, sugere-se a realização de avaliações formais acerca dos impactos da experiência na aquisição de competências dos discentes envolvidos.

Frente à escassez de literatura acerca das EJs (Bervanger & Visentini, 2016; Oliveira, 2003), apesar de sua destacada contribuição para a formação prática dos discentes (Almeida et al., 2019), espera-se que esse trabalho seja útil no sentido de apresentar as bases para a implantação desta estratégia, de modo a possibilitar e fomentar sua adoção em outras instituições e cursos. Assim, possibilitar a outros discentes, sobretudo de Psicologia, uma referência para ampliar as possibilidades de espaços da prática em POT durante a graduação. Por fim, espera-se que este trabalho também fomente a realização de novos estudos sobre as EJs, por meio de novos relatos de experiência de fundação e atuação em outros contextos e cursos, apresentação do processo de federação das EJs e mensuração das competências adquiridas nos processos de criação e atuação.

## Referências

- Almeida, J., Daniel, A. D., & Figueiredo, C. (2019). The future of management education: The role of entrepreneurship education and junior enterprises. *The International Journal of Management Education*, 19(1), 100318. doi:10.1016/j.ijme.2019.100318
- Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (2020). *Competências para a atuação em psicologia organizacional e do trabalho: Um referencial para a formação e qualificação profissional no Brasil*. Brasília, DF: UniCEUB.
- Bieńkowska-Gołasa, W. (2019). Inclinations for entrepreneurial attitudes from a regional perspective. *Roczniki (Annals PAAE)*, 21(4), 36-42. doi:10.5604/01.3001.0013.5922.
- Bervanger, E., & Visentini, M. S. (2016). Publicações científicas brasileiras sobre empresas juniores na área de Administração: Um estudo bibliométrico. *REGE - Revista de Gestão*, 23(3), 197-210. doi:10.1016/j.rege.2016.06.002
- Bock, A. M. B., Furtado, O., & Teixeira, M. L.T. (2018). *Psicologias: Uma introdução ao estudo da psicologia* (15a ed.). São Paulo, SP: Editora Saraiva.
- Brasil Júnior (2015a). *DNA Júnior: Primeiros passos - Livro II*. (Coleção DNA Júnior). Recuperado de <https://wp.ufpel.edu.br/crej/files/2012/09/DNAJu%CC%81nior-Livro-II-Primeiros-Passos.pdf>
- Brasil Júnior. (2015b). *DNA Júnior: Regulamentação - Livro III*. (Coleção DNA Júnior). Recuperado de <https://wp.ufpel.edu.br/crej/files/2012/09/DNAJu%CC%81nior-Livro-III-Regulamentac%CC%A7a%CC%83o.pdf>
- Campos, E. B. D. (2012). *Avaliação de necessidades de treinamento de empresários juniores brasileiros* (Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília). Recuperado de [https://repositorio.unb.br/handle/10482/10547?locale=pt\\_BR](https://repositorio.unb.br/handle/10482/10547?locale=pt_BR)

- Conselho Federal de Psicologia. (2021, Maio 10). *Infográfico quantos somos*. Recuperado de <http://www2.cfp.org.br/infografico/quantos-somos/>
- Cruz, K. O. (2016). *Estágio em Empresa Júnior e carreiras de estudantes de Psicologia: Das práticas do psicólogo às expectativas para o futuro profissional*. (Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina). Recuperado de <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/168027>
- Cruz, R. M. (2016). Presente e futuro da Psicologia. *Psicologia: Ciência e profissão*, 36(4), 783-786. doi:10.1590/1982-3703003642016
- Demo, P., & Silva, R. A. (2020). Protagonismo estudantil. *Revista Organizações e Democracia*, 21(1), 71-92. doi:10.36311/1519-0110.2020.v21n1.p71-92
- Fernandes, N., & Silva, F. (2017). O papel da empresa jr no desenvolvimento de competências de seus integrantes: Um estudo com ex-membros da EMAD JR. *Perspectivas em Gestão & Conhecimento*, 7(1), 48-69. doi:10.21714/2236-417X2017v7n1
- Franco, D., & Seibert, A. (2017). A importância da Empresa Júnior para uma aprendizagem andragógica. *Revista Brasileira de Ensino Superior*, 3(4), 59-78. doi:10.18256/2447-3944.2017.v3i4.2113
- Gomes, M. A. F., & Dimenstein, M. (2016). Serviço escola de psicologia e as políticas de saúde e de assistência social. *Temas em Psicologia*, 24(4), 1217-1231. doi:10.9788/TP2016.4-03Pt
- Gondim, S. M. G., Borges-Andrade, J. E., & Bastos, A. V. B. (2019). Desenvolvimento científico e desafios da psicologia do trabalho e das organizações no Brasil. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 18(4), 1087-1105. doi:10.12957/epp.2018.42224
- Gusso, H. L., Alvarenga, A. S., Nunes, P. P., Nunes, M. F. O., Luca, G. G., & Oliveira, M. Z. (2019). Psicologia organizacional e do trabalho no sul do Brasil: Características dos

- profissionais, da atuação e dos contextos de trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(3), 644-652. doi:10.17652/rpot/2019.3.16131
- Lautenschlager, F. B. (2009). *Percepção dos graduandos sobre o desenvolvimento de competências em uma Empresa Júnior de Psicologia* (Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina). Recuperado de <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/92411>
- Lei n. 13.267, de 06 de abril de 2016. (2016). Regulamenta a criação e a organização das associações denominadas empresas juniores, com funcionamento perante instituições de ensino superior. Recuperado de <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=1&data=07/04/2016>
- Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996. (1996). Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Recuperado de [http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/529732/lei\\_de\\_diretrizes\\_e\\_bases\\_1e\\_d.pdf](http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/529732/lei_de_diretrizes_e_bases_1e_d.pdf)
- Moreira Jr., H., Chiachio, E., & Simas, R. (2017). A Ínteri Jr. e o movimento Empresa Júnior como instrumentos do ecossistema empreendedor do Mato Grosso do Sul. *Revista Online de Extensão e Cultura RealizAção*, 4(8), 98-112. doi:10.30612/re-ufgd.v4i8.7664
- Oliveira, E. M. (2003). *Empreendedorismo social e empresa júnior no Brasil: O emergir de novas estratégias para formação profissional*. Franca, SP: Unesp.
- Oliveira, I. B., & Batista, J. L. P. (2017). A utilização da análise SWOT como ferramenta de planejamento estratégico em micro e pequenas empresas: Estudo de caso na empresa Ourióticas de Ourinhos-SP. *Revista Hórus*, 12(1), 1-31. Recuperado de <http://revistaadmmade.estacio.br/index.php/revistahorus/article/viewFile/4137/1937>

- Peixoto, A. L. A. (2014). Empresas juniores de Psicologia: Capacitar, desenvolver e transformar. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(4), 464-474. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572014000400012&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000400012&lng=pt&tlng=pt)
- Policarpo, R. V. S., Borges, R. S. G., & Almada, L. (2018). Liderança e reações individuais à mudança organizacional. *Revista Ciências Administrativas*, 24(2), 1-19. doi: 10.5020/2318-0722.2018.7197
- Ramos, C. C., Costa, T. D., & Feitosa, I. O. (2017). Mapeamento de incoerências entre competências estabelecidas na formação do psicólogo organizacional e as requeridas pelo mercado de trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 17(2), 114-120. doi: 10.17652/rpot/2017.2.12866
- Rothmann, I., & Cooper, C. (2017). *Fundamentos de psicologia organizacional e do trabalho*. (2a ed.). (L. C. Queiroz, & C. Simyys, Trads.). Rio de Janeiro, RJ. Editora Gen Atlas.
- Seki, A. K., & Simão, C. R. P. (2014). Por que "não" a uma EJ: O que é inconciliável entre a universidade pública e as empresas juniores? *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(4), 475-480. Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572014000400013&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000400013&lng=pt&tlng=pt)
- Tosta, L., Silva, T., & Scorsolini-Comin, F. (2016). O relato de experiência profissional e sua veiculação na ciência psicológica. *Clínica & Cultura*, 2(1), 62-73. Recuperado de <https://seer.ufs.br/index.php/clinicaecultura/article/view/6016>
- Vale, M. A. do, Andrade, A. R. de, & Cândido, A. C. (2018). *Atuação de empresas juniores fluminenses na tríade universitária*. Anais do XV Simpósio de Excelência e Gestão em



Tecnologia, Resende, RJ. Recuperado de

<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos18/262643.pdf>

Zanelli, J. C., Bastos, A. V. B., & Rodrigues, A. C. A. (2014). Campo profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Eds.), *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (2a ed., pp. 549-582). Porto Alegre, RS: Artmed.