

Vol 5 Issue 10 July 2016

ISSN No : 2249-894X

---

*Monthly Multidisciplinary  
Research Journal*

*Review Of  
Research Journal*

Chief Editors

---

**Ashok Yakkaldevi**  
A R Burla College, India

**Ecaterina Patrascu**  
Spiru Haret University, Bucharest

**Kamani Perera**  
Regional Centre For Strategic Studies,  
Sri Lanka

Review Of Research Journal is a multidisciplinary research journal, published monthly in English, Hindi & Marathi Language. All research papers submitted to the journal will be double - blind peer reviewed referred by members of the editorial Board readers will include investigator in universities, research institutes government and industry with research interest in the general subjects.

### Regional Editor

Manichander Thammishetty  
Ph.d Research Scholar, Faculty of Education IASE, Osmania University, Hyderabad.

### Advisory Board

Kamani Perera Regional Centre For Strategic Studies, Sri Lanka	Delia Serbescu Spiru Haret University, Bucharest, Romania	Mabel Miao Center for China and Globalization, China
Ecaterina Patrascu Spiru Haret University, Bucharest	Xiaohua Yang University of San Francisco, San Francisco	Ruth Wolf University Walla, Israel
Fabricio Moraes de Almeida Federal University of Rondonia, Brazil	Karina Xavier Massachusetts Institute of Technology (MIT), USA	Jie Hao University of Sydney, Australia
Anna Maria Constantinovici AL. I. Cuza University, Romania	May Hongmei Gao Kennesaw State University, USA	Pei-Shan Kao Andrea University of Essex, United Kingdom
Romona Mihaila Spiru Haret University, Romania	Marc Fetscherin Rollins College, USA	Loredana Bosca Spiru Haret University, Romania
	Liu Chen Beijing Foreign Studies University, China	Ilie Pinteau Spiru Haret University, Romania
Mahdi Moharrampour Islamic Azad University buinzahra Branch, Qazvin, Iran	Nimita Khanna Director, Isara Institute of Management, New Delhi	Govind P. Shinde Bharati Vidyapeeth School of Distance Education Center, Navi Mumbai
Titus Pop PhD, Partium Christian University, Oradea, Romania	Salve R. N. Department of Sociology, Shivaji University, Kolhapur	Sonal Singh Vikram University, Ujjain
J. K. VIJAYAKUMAR King Abdullah University of Science & Technology, Saudi Arabia.	P. Malyadri Government Degree College, Tandur, A.P.	Jayashree Patil-Dake MBA Department of Badruka College Commerce and Arts Post Graduate Centre (BCCAPGC), Kachiguda, Hyderabad
George - Calin SERITAN Postdoctoral Researcher Faculty of Philosophy and Socio-Political Sciences Al. I. Cuza University, Iasi	S. D. Sindkhedkar PSGVP Mandal's Arts, Science and Commerce College, Shahada [ M.S. ]	Maj. Dr. S. Bakhtiar Choudhary Director, Hyderabad AP India.
REZA KAFIPOUR Shiraz University of Medical Sciences Shiraz, Iran	Anurag Misra DBS College, Kanpur	AR. SARAVANAKUMARALAGAPPA UNIVERSITY, KARAIKUDI, TN
Rajendra Shendge Director, B.C.U.D. Solapur University, Solapur	C. D. Balaji Panimalar Engineering College, Chennai	V.MAHALAKSHMI Dean, Panimalar Engineering College
	Bhavana vivek patole PhD, Elphinstone college mumbai-32	S.KANNAN Ph.D , Annamalai University
	Awadhesh Kumar Shirotriya Secretary, Play India Play (Trust), Meerut (U.P.)	Kanwar Dinesh Singh Dept.English, Government Postgraduate College , solan

More.....



# Review Of Research



## EMPRESA JÚNIOR: UMA FONTE PARA ADQUIRIR HABILIDADES E COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS AO PROFISSIONAL DO SÉCULO XXI

M.s.c. d. Samara Castro da Silva<sup>1</sup> and Dr. Tristão Sócrates Baptista Cavalcante<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Master degree Student in Manufacturing Engineering by Federal University of Amazonas - UFAM (Brazil).

Professor at North's University Centre - UNINORTE / Laureat International Universities.

<sup>2</sup> Adjunct professor IV at Federal University of Amazonas - UFAM (Brazil).

Professor and Researcher of Master degree program of Manufacturing Engineering at UFAM (Brazil)

### RESUMO

*Os desafios da administração contemporânea estão relacionados às questões valiosas sociadas a pessoas, diversidade, qualidade, ética e ambiente global. Isto requer profissionais qualificados, preparadas para lidar com esse cenário dinâmico, que por sua vez necessitam de habilidades e competências*



*administrativas que se encontram nas fronteiras das disciplinas. A Empresa Júnior surge como possibilidade de contribuição no encontro do acadêmico com o universo profissional, proporcionando-lhe formação mais ampla, que permitam desenvolver e aprimorar o nível de conhecimento e aplicabilidade da vivência acadêmica,*

*associando a teoria à prática. É nesse contexto que surge a inquietação de analisar as competências e habilidades adquiridas pelos participantes de uma Empresa Júnior e se as mesmas contribuem para o desenvolvimento da carreira profissional. O trabalho é caracterizado por um estudo de caso, classificado como pesquisa quali-quantitativa com coleta de dados a partir de questionário semiestruturado. Os resultados permitiram afirmar que as IES que implantam uma Empresa Júnior facilita o processo de aprendizagem e contribui para posicionar os graduandos e graduados no*

*mercado de trabalho, suprindo uma lacuna entre o ensino acadêmico e a prática profissional.*

**PALAVRAS-CHAVE:** *Empresa Júnior, Habilidades, Competências do século XXI.*

## 1. INTRODUÇÃO

O mundo dos negócios trazem às empresas uma corrida acirrada em busca de mais qualificações e inovações. Devido à necessidade de mudança e de adaptação, destacar-se-ão as instituições que inovarem seu processo de ensino-aprendizagem. No processo de formação acadêmica, segundo Moretto Neto et al. (2004, p. 18) “transpor o conhecimento teórico adquirido, e procurar maneiras pelas quais ele possa ser aplicado na sociedade de forma prática, pode ser considerado um dos mais importantes desafios da vida universitária”.

Dentro e fora das organizações estão situações a enfrentar: são as exigências da sociedade, dos clientes, fornecedores, concorrentes, expectativas da alta administração, dos subordinados, acionistas etc. Por isso, no lugar de treinar os estudantes para dar respostas prontas aos problemas costumeiros, deve-se prepará-los para desafios maiores. Conforme Nicolini (2003, p.50) “O aluno precisa ser incentivado a romper paradigmas, a criar e a ousar em um mundo de complexidade crescente e que se transforma rapidamente”.

As modernas correntes de pensamento em administração têm dado importância cada vez maior ao fator humano na composição das empresas. Entretanto verificam-se, ainda hoje, dificuldades na localização e no recrutamento de profissionais com sólida formação e elevado potencial. Diversos empecilhos em sua integração no mercado de trabalho, que, não raro, apresentam-se bastante diferentes da realidade com que tem contato dentro da Universidade. Nem mesmo o tradicional estágio tem se revelado uma maneira eficaz de antecipar ao formando os aspectos verdadeiros de sua futura carreira. Além disso, no pleito pelas vagas oferecidas pelo mercado de trabalho, bem como afirma Regnier (2007, p.74) “os diplomas são cada vez mais necessários, mas, ao mesmo tempo, cada vez menos suficientes”.

A Empresa Júnior vem diminuir esta defasagem. Os consultores juniores aprendem estratégias relacionadas à sustentabilidade empresarial, além de desenvolver o lado ensino/aprendizado, extensão, pesquisa e aprimoramento profissional. Isto tudo proporciona o conhecimento necessário e incentiva a vontade de transformar o ambiente em que estão inseridos e até mesmo o país em que vivem, conforme Oliveira (2003), muitas empresas juniores, cada vez mais se aproximam de ações que não só tem a função de qualificação profissional (teoria e prática) mas também acaba sendo também de extensão e de intervenção social, provocando mudanças criativas e inovadoras, formando líderes, empreendedores, responsáveis, desenvoltos e com noções técnicas e comerciais da realidade vigente. Desta forma, esta pesquisa propõe-se analisar a percepção dos alunos (consultores, diretores, presidentes e membros honorários) quanto à contribuição da Empresa Júnior para ajudá-los à adquirir as habilidades e competências necessárias ao seu sucesso profissional.

A pesquisa está dividida em: revisão da literatura, onde apresenta-se a contextualização geral e a particularização da questão da pesquisa, apoiada em resultados de pesquisas similares e dados, a justificativa e seu domínio cognitivo; metodologia e dados, detalhando as etapas da pesquisa, sua caracterização e dados que explicitam sua fonte, periodicidade e critérios amostrais; resultados e discussão que apontam às respostas aos objetivos específicos e; resumo e conclusões, resumindo os resultados e futuras pesquisas.

## 2. REVISÃO DA LITERATURA

O conceito de Empresa Júnior, uma inovação no currículo das universidades e no mundo dos negócios, não é recente, porém ao aprofundar a pesquisa bibliográfica, nota-se a escassez de literatura que aprofunde o tema, salvo de alguns artigos e publicações.

A primeira Empresa Júnior surgiu na França em 1967 com o objetivo de oferecer a alunos de curso superior uma opção em sua formação profissional. Largamente difundida na Europa, a experiência chegou ao Brasil em meados dos anos 80, conforme mostra o QUAD.1 a seguir.

**Quadro 1 - Histórico do Movimento Empresa Júnior (MEJ)**

Ano	Evento
1967	Em Paris, surge a primeira Empresa Júnior na França. Alunos da <i>ESSEC Business School</i> , conscientes de complementarem seus conhecimentos, através da aplicação prática dos mesmos, criaram a <i>Junior-Enterprise</i> .
1969	Depois de um mapeamento de mais de 20 empresas juniores, os empresários decidem se juntar e criam a confederação francesa de empresas juniores, a <i>Confédération Nationale des Junior-Enterprises</i> (CNJE), objetivando representatividade na França.
1986	Quando o movimento atingiu uma marca de mais de 100 empresas, países como Bélgica, Holanda, Alemanha, Portugal e Itália, já tinham empresas juniores nascendo.
1987	João Carlos Chaves, diretor da Câmara de Comércio Franco-Brasileira orienta os alunos de Administração da Fundação Getúlio Vargas.
1990	É criada a primeira Federação Estadual do Brasil, a FEJESP (São Paulo).
1990	Cria-se a Confederação Europeia de Empresas Juniores (JADE).
1993	Realização do primeiro Encontro Nacional de Empresas Juniores (ENEJ) em São Paulo.
2003	Durante a realização do XI ENEJ, é criada a Confederação Brasileira de Empresas Juniores, a Brasil Júnior, com a finalidade de propor e repassar diretrizes nacionais que devem ser adotadas pelas federações estaduais, de modo a regulamentar a atividade das EJs.

Fonte: Adaptado de Brasil Júnior, (2012)

### 2.1 Aspectos didáticos pedagógicos da Empresa Júnior

Uma "Empresa Júnior" é essencialmente uma associação civil sem fins lucrativos, gerida e formada exclusivamente por estudantes de graduação, que presta serviços de consultoria e desenvolve projetos para empresas, entidades e a sociedade em geral nas suas diversas especialidades ou campos de conhecimento, sob a supervisão de professores especializados nas suas áreas de atuação. Tem caráter de uma empresa real, com diretorias, conselho e estatuto, sendo um espaço aberto para os estudantes de graduação adquirirem experiência profissional e pessoal, já que uma vez atuando em uma Empresa Júnior (EJ) possuirá liberdade para elaboração e execução de projetos propostos pela própria comunidade acadêmica, ou mesmo pela necessidade do mercado. De acordo com a Brasil Júnior (2014) Pela finalidade ser educacional, por ser uma associação civil sem fins econômicos e, ainda, pela estrutura de baixos custos fixos, os preços praticados são consideravelmente abaixo do preço de mercado. Segundo Guimarães, Senhoras e Takeuchi (2002, p.16):

[...] partir desta experiência o futuro profissional é estimulado no processo de formação do caráter empreendedor prevendo a realidade e estimulando para a prática profissional ou até a criação de suas próprias empresas. As empresas juniores são, acima de tudo, um excelente lugar de grandes operações para o aluno de graduação fazer a complementação em sua formação para o mercado. Este aluno poderá testar sua capacidade de trabalhar em grupo, seu relacionamento interpessoal, sua visão de negócios e sua capacidade administrativa.

Segundo Oliveira (2003) os aspectos didáticos pedagógicos que podem ser observados na Empresa Júnior atinge as três áreas do ensino universitário, sendo: ensino, pesquisa e extensão, os

quais promovem experiência de mercado aos alunos graduandos da instituição à qual ela está vinculada, fomentando o crescimento pessoal e profissional do aluno membro. Além disso, contribui para a formação de um profissional cidadão, com uma visão mais ampla de sua formação, que não se restringe somente atender aos seus interesses pessoais e de carreira, mas a possibilidade de contribuir com suas ações, a construção de uma sociedade mais justa, solidária e digna de se viver para todos, conforme Oliveira (2005).

A Confederação Brasileira das Empresas Juniores, Brasil Júnior (BJ), compartilha com todos os empresários juniores o objetivo de tornar o MEJ reconhecido por todos os atores da sociedade por contribuir para o desenvolvimento do país por meio da formação de profissionais diferenciados, a qual assume em sua missão não somente representar o movimento mas potencializá-lo como agente de formação de futuros empreendedores capazes de transformar o país. Inconformismo, visão para oportunidades, pensamento inovador e capacidade de realização, são alguns de seus valores disseminados.

## 2.2 Competências e habilidades do profissional em processo

Competência é a palavra utilizada para “designar pessoa qualificada para realizar algo”. Fleury e Fleury (2007, p. 28) em um conceito mais amplo de competência descrevem como um “conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que justificam um alto desempenho”, onde se espera que os melhores desempenhos profissionais sejam justificados no conhecimento e na personalidade das pessoas. Ainda seguindo a visão dos autores competência é “um estoque de recursos que o indivíduo detém”. O termo competência citado no dicionário da língua portuguesa, Ferreira (2004, p.249) traz o conceito: “capacidade para resolver qualquer assunto, aptidão, idoneidade”.

Os autores Carbone et al (2006) concordam com o conceito citado destacando que além dos conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para exercer determinada atividade é importante o real desempenho expresso pela pessoa em determinado contexto organizacional. Neste sentido os autores chamam a atenção que competência não é apenas saber o que fazer também é necessário ter a disposição e conseguir realizar as ações diferenciadas em relação ao desempenho nos ambientes que estão inseridas.

Sob este enfoque o autor Zarifian (2001, p. 66) define “competência profissional é uma combinação de conhecimentos, de saber-fazer, de experiências e comportamentos que se exerce em um contexto preciso. Ela é constatada quando de sua utilização em situação profissional, a partir da qual é passível de validação”. Nesta definição o autor, deixa evidente a relação entre competência individual e a situação a qual será empregada.

Para Santos (2003, p. 31) “Competência é o saber-agir diante de situações complexas e o saber mobilizar conhecimentos, habilidades, atitudes e recursos (tecnológicos, financeiros, mercadológicos e humanos)”, em que as pessoas agregar valor às organizações e aumentam seu valor social.

Segundo Katz (1955), o sucesso do administrador depende mais do seu desempenho e da maneira como lida com pessoas e situações do que de seus traços particulares de personalidade. Depende daquilo que ele consegue fazer e não daquilo que ele é. Esse desempenho é o resultado de certas habilidades que o administrador possui e utiliza, ou seja, uma habilidade é a capacidade de transformar conhecimento em ação e que resulta em um desempenho desejado. Para ele, existem três tipos de habilidades importantes para o desempenho administrativo bem-sucedido: as habilidades técnicas, humanas e conceituais.

Sob esta perspectiva, entende-se que o desdobramento das competências deve descrever quais as atitudes ou comportamentos desejáveis para os profissionais, quais os conhecimentos básicos

e habilidades requeridas para a função estudada. Neste sentido, Mintzberg (1973) identifica dez papéis que significam um conjunto de expectativas da organização a respeito do comportamento de uma pessoa. Cada papel representa atividades que conduzem para cumprir as funções de planejar, organizar, dirigir e controlar.

**Quadro 2 – Os dez papéis do Administrador**

Categoria	Papel do Administrador	Atividade
Interpessoal	Representação	Assume deveres cerimoniais e simbólicos, representa a organização, acompanha visitantes, assina documentos legais
	Liderança	Dirige e motiva pessoas, treina, aconselha, orienta e se comunica com os subordinados
	Ligação	Mantém redes de comunicação dentro e fora da organização, usa malotes, telefonemas e reuniões
Informacional	Monitoração	Manda e recebe informação, lê revistas e relatórios, mantém contatos pessoais
	Disseminação	Envia informação para os membros de outras organizações, envia memorandos e relatórios, telefonemas e contatos
	Porta-voz	Transmite informações para pessoas de fora, através de conversas, relatórios e memorandos
Decisória	Empreende	Inicia projetos, identifica novas ideias, assume riscos, delega responsabilidades de ideias para outros
	Resolve conflitos	Toma ação corretiva em disputas ou crises, resolve conflitos entre subordinados, adapta o grupo a crises e a mudanças
	Alocação de recursos	Decide a quem atribuir recursos. Programa, orça e estabelece prioridades
	Negociação	Representa os interesses da organização em negociações com sindicatos, em vendas, compras ou financiamentos

Fonte: Mintzberg (1973)

### 2.3 Descompasso de Habilidades e Instituições

A enorme produtividade das máquinas está levando um número cada vez maior de empresas a empregar mais computadores e menos pessoas em uma crescente gama de tarefas, o que traduz em altos níveis de desemprego e estagnação da receita de trabalhadores ativos. A constante geração de inovações, em diferentes áreas, vem transformando em desvantagens as habilidades humanas que até um dia antes pareciam indispensáveis. A era das tecnologias da informação (TICs) exige dos indivíduos o desenvolvimento de competências e habilidades que devem garantir um lugar nesse cenário. Pesquisadores do MIT, McAfee e Brynjolfsson (2013, p.40), afirmam que nem as habilidades humanas nem as instituições se mantiveram no compasso das mudanças tecnológicas. Por mais que os computadores estejam avançando rapidamente em territórios que se pensava exclusivos do ser humano, as pessoas continuam levando vantagem em tarefas que exigem intuição, criatividade e capacidade de resolução de problemas. Esse diferencial deve ser utilizado para reduzir a lacuna entre o crescimento exponencial da tecnologia e a estagnação das vendas e das habilidades dos trabalhadores, o que levará um progresso econômico real. Ainda para os pesquisadores, as organizações devem focar em duas grandes ações: Melhorar ritmo e qualidade da inovação organizacional, reinventando estruturas, processos organizacionais e modelos de negócio que fomentem o constante avanço da tecnologia e das habilidades das pessoas e; investir no capital humano, garantindo às pessoas ferramentas e habilidades necessárias para tirar o máximo proveito dos avanços tecnológicos.

Finegold e Notabartolo (2013), patrocinados pela Fundação Hewlett, concentraram em 15 áreas de competências gerais. Estes são analisados sob cinco grandes categorias: habilidades analíticas, habilidades interpessoais, capacidade de execução, processamento de informações e capacidade de mudança / aprendizagem. Concluíram que possuí-las faz a diferença em resultados educacionais ou econômicos para os indivíduos e organizações. Encontraram ainda que todas essas cinco áreas de competências gerais são importantes para os profissionais do século 21; no entanto, há

surpreendentemente poucos indícios da relação entre estas competências e resultados individuais ou organizacionais. Em contraste com a vasta literatura sobre os retornos econômicos à educação, há poucos estudos que avaliam diretamente os efeitos das competências em resultados, em parte por causa da falta de medidas comuns dessas competências.

As instituições de ensino, por meio da Empresa Júnior, se transforma em um elemento crucial para criar valor à profissionais bem preparados. Nesse sentido, a Brasil Júnior. Acredita-se que essa necessidade da universidade em atender aos anseios dos jovens já não é o suficiente, por isso, cabe a ela buscar recursos e enfrentar mudanças radicais no meio-ambiente dos negócios. De acordo com Guimarães, Senhoras e Takeuchi (2002), essa grande pressão vem causando impactos no ensino universitário de graduação deixando, tanto docentes quanto discentes, extenuados, pois os professores precisam estar continuamente a par dessas tendências e transmiti-las por longos períodos e de maneira repetitiva; já os alunos precisam apreender esse conhecimento e reproduzi-lo, apesar de não perceberem nenhuma ligação com a prática. O descontentamento é geral e tem como principais fatos geradores o distanciamento entre teoria e prática no nosso ensino universitário e os papéis exercidos por professores, transmissores de conhecimento, e alunos, reprodutores de conhecimento.

#### 2.4 Competências do século XXI

O Institute for the Future (2011), realizou um estudo que teve por finalidade detectar novas competências necessárias para ser bem sucedido no cenário profissional futuro. O documento, intitulado Future Work Skills 2020, se baseou na elaboração de prognósticos em áreas como educação, tecnologia, demografia, trabalho e saúde, a partir de opiniões de especialistas de várias disciplinas. Os pesquisadores identificaram grandes impulsionadores de mudanças de ruptura que, em conjunto, reformularão o cenário do trabalho e selecionaram os seis mais relevantes para as futuras habilidades de profissionais e organizações: a longevidade externa em escala global, que muda a natureza das carreiras e do aprendizado; a ascensão das máquinas e sistemas inteligentes, que gera crescente automatização do local de trabalho; o mundo entendido como um sistema programável, em decorrência da disseminação de sensores e do poder de processamento; as novas ferramentas de comunicação, criadoras de um cenário que exige uma alfabetização multimídia; a emergência de organizações superestruturadas, nas quais as tecnologias sociais promovem novos meios de produzir e criar valor e; um mundo conectado globalmente, no qual a diversidade e a adaptabilidade estão no centro das operações organizacionais.

Identificaram ainda algumas habilidades vitais para o sucesso pessoal até 2020, como: a capacidade de entender conceitos de múltiplas disciplinas; a capacidade de trabalhar produtivamente e com comprometimento e em equipe; a inteligência social, que permite conectar-se com os outros de maneira profunda e direta, a fim de estimular reações e gerar as interações desejadas; a capacidade de operar em diferentes cenários culturais; a capacidade de discernir e filtrar informações segundo sua importância e; o pensamento original e adaptativo, que permite pensar e propor soluções e respostas que vão além das normas estabelecidas.

As empresas também devem estar alerta para o ambiente em mudança e adaptar as suas estratégias de planejamento e desenvolvimento da força de trabalho para garantir o alinhamento com os requisitos de habilidades futuras. Estrategicamente, profissionais de recursos humanos poderá reconsiderar tradicionais métodos para a identificação de competências críticas, bem como selecionar e desenvolvimento de talentos. Considerando-se as perturbações susceptíveis de remodelar o futuro vai aumentar a capacidade das empresas para assegurar talentos organizacionais continuamente renovando as habilidades necessárias para a sustentabilidade dos objetivos dos negócios. A estratégia



da força de trabalho para sustentar as metas de negócios deve ser um dos mais críticos resultados de profissionais de recursos humanos e deve envolver as universidades para abordar a aprendizagem de habilidades.

### 3. Metodologia e dados

O trabalho é caracterizado por um estudo de caso, classificado como pesquisa qualitativa por meio de coleta de dados primários e secundários. Os dados primários foram coletados a partir de questionário semiestruturado; relatórios dos últimos 4 anos de gestão e; registros de dados cadastrais, disponibilizados por uma Empresa Júnior com quase 14 anos de existência em uma IES do setor privado em Manaus. Os secundários foram os artigos científicos sobre o tema e; documentos da constituição de empresas juniores disponibilizados no site da Confederação Nacional de Empresas Juniores, Brasil Júnior.

Para fins de análise, adotou-se quatro parâmetros: o modelo proposto por Katz (1955); o modelo proposto por Mintzberg (1973); o modelo de Finegold & Norbatolo (2013) e; o modelo de análise teórico-conceitual proposto pelo Institute for the Future (2011), que além de elencar os seis mais relevantes impulsionadores do cenário do trabalho, identificou as habilidades vitais para o sucesso profissional do século XXI.

#### 3.1 Coleta e fonte dos dados

O levantamento dos dados foi realizado durante o período do mês de novembro de 2014, a partir de uma amostra pesquisada em uma Empresa Júnior. Os dados provêm de um questionário do tipo semiestruturado, no qual estão dispostas 30 questões: 30 fechadas, 01 dissertativa (aberta) elaborado pelo pesquisador e disponibilizado na plataforma do GoogleDocs para acesso e resposta dos entrevistados, cuja análise limitou-se à estatística descritiva, sendo que, no Bloco 1: Perfil do Consultor Júnior (nome, formação, etc.) questão 01 à 6; Bloco 2: Perfil profissional (salário, tipo de emprego, expectativa, etc.) questão 07 à 14; no Bloco 3: Relação com a Empresa Júnior (tempo, convivência, função, etc.) questão 15 à 24 e; no Bloco 4: Competências e habilidades questão 25 à 31.

#### 3.2 Critérios amostrais e periodicidades dos dados

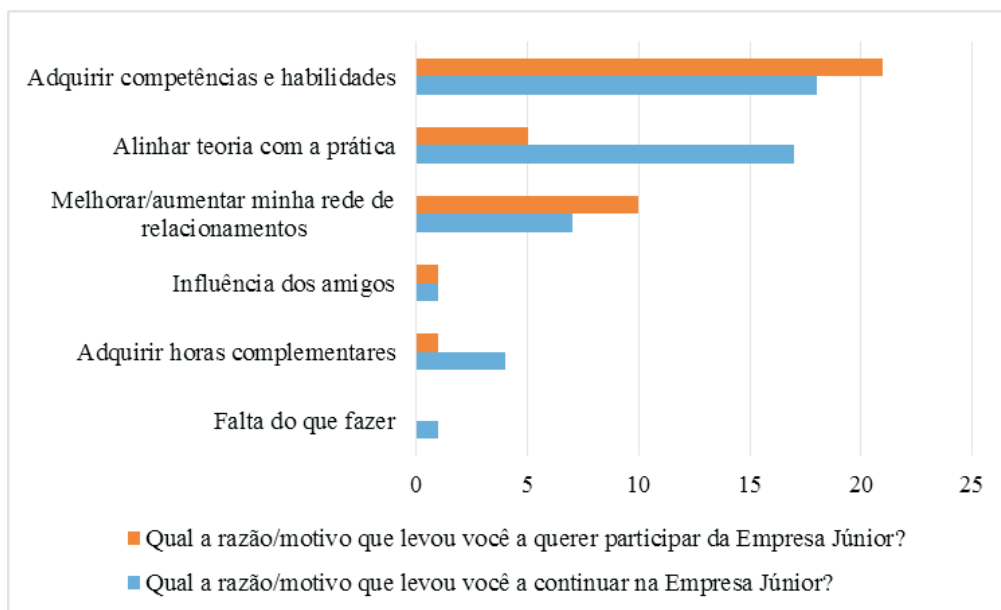
O levantamento dos dados foi realizado durante o período do mês de novembro de 2014. O universo amostral, segundo dados primários disponibilizados pela EJ, corresponde a 100 consultores anual, e para os fins dessa pesquisa, foram utilizados como critérios amostrais as três últimas gestões da Empresa Júnior pesquisada, bem como os consultores e membros-honorários que desenvolvem práticas efetivas, tendo como base os últimos quatro anos, ou seja, 1º semestre de 2011 ao 2º semestre de 2014. Foram convidados 57 participantes, entretanto, responderam à pesquisa 38 alunos, sendo 20 do sexo masculino e 18 do sexo feminino. Participaram da pesquisa 24 alunos consultores, 04 diretores administrativos, 01 diretor de projetos, 03 diretores financeiros, 03 presidentes e 03 membros honorários da Empresa Júnior.

## 4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Foram convidados 57 participantes, entretanto responderam à pesquisa 38, sendo 20 do sexo masculino e 18 do sexo feminino. Participaram 24 consultores, 04 diretores administrativos, 01 diretor de projetos, 03 diretores financeiros, 03 presidentes e 03 membros honorários. Destes, 69% são do curso de administração e 31% dividiu-se nas áreas de Comunicação, Contabilidade, Economia, Jornalismo, Marketing, Publicidade e Propaganda, Relações Internacionais e Turismo, o que demonstra

a área de Negócios e Comunicação e Direito ser a mais procurada na Empresa Júnior. Quando perguntado o porquê procurar a Empresa Júnior, percebe-se conforme mostra a FIG. 1 que a prática acadêmica na Empresa Júnior apresenta-se como uma alternativa criativa e inovadora para o desenvolvimento discente e para ligação destes com o mercado profissional. A Empresa Júnior permite o melhor aproveitamento dos discentes, ou seja, é uma forma de qualificação diferenciada, uma vez que fornece aos participantes a experiência da realização de projetos de prestação de serviços, diferenciando-se em relação aos demais que ainda não vivenciaram esta situação.

**Figura 1 – Por quê participar/continuar na Empresa Júnior**



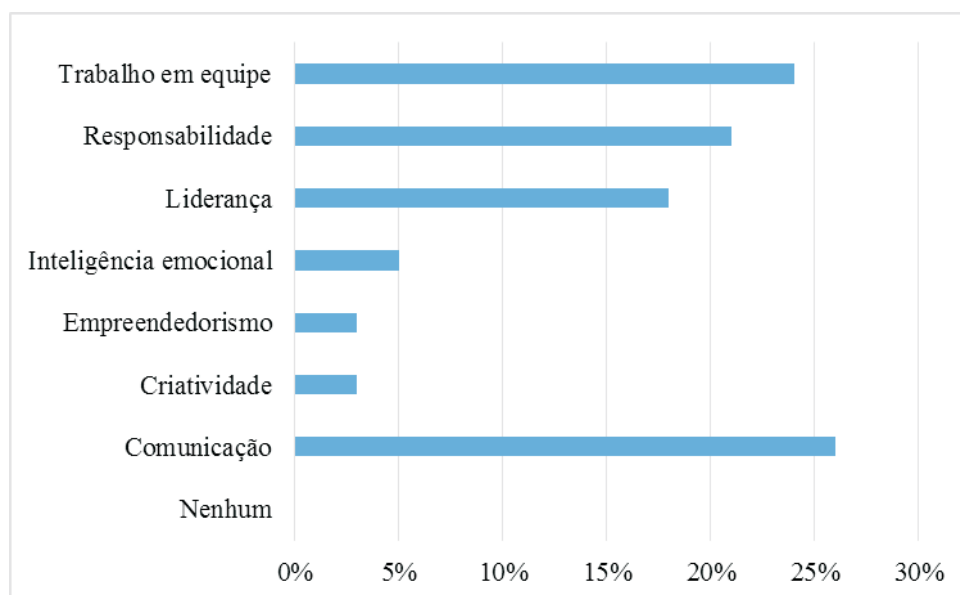
Fonte: Dados da pesquisa (2014)

Outro motivo percebeu-se no resultado da pergunta: “Como você ficou sabendo da Empresa Júnior?” Os professores são os maiores incentivadores com 63%, seguido de 21% convite de amigos, os quais repassam o convite e provavelmente a experiência vivida e 16% que disseram ser por meio de cartazes. A maior procura é de alunos que ainda estão cursando, os quais representam 68% e mesmo os que já concluíram, a procura é significativa, representada por 32%. Dos que ainda estão vivendo a vida acadêmica, percebeu-se que 48% dos alunos que participam da Empresa Júnior são alunos dos períodos iniciais (2º ao 5º), isso se dá porque são os períodos onde o aluno começa a ver as disciplinas específicas e sente a necessidade de praticar o conhecimento teórico; a se identificar com o curso escolhido e também a perceber que o mercado de trabalho lhe exige competências e habilidades, o que está de acordo com o que mostrou a FIG.1. Significativamente, 39% participaram 1 semestre da Empresa Júnior, 21% 2 semestres e 13% 3 semestres. Dos que mantêm contato com a Empresa Júnior somam 61% e quanto ao conceito à Empresa Júnior, 47% atribuíram bom e 53% conceito ótimo.

No bloco das questões sobre a vida profissional, 79% dos entrevistados afirmaram estar trabalhando, 50% no setor privado, 21% no setor público e 11% afirmam possuir sua própria empresa ou desenvolvem algum serviço autônomo, sendo que 68% afirmam estar trabalhando em sua área de formação e 32% afirmam não estar por falta de oportunidade. Quando perguntado como obteve o emprego atual, 34% afirmaram ser por meio de seleção de currículo, 16% por indicação de pessoas

influentes e 18% por indicação da Empresa Júnior, o que demonstra que a Empresa Júnior não somente contribui na preparação do aluno para o mercado de trabalho como também acredita em seus consultores. Isso pode ser evidenciado quando 53% afirmaram que estavam desempregados ao entrar na Empresa Júnior, 34% empregados e 13% estagiando. Quanto à salário, 37% recebem entre 1 a 2 salários mínimos, 18% os que recebem 1 e 2 a 3 salários mínimos e 8% recebem acima de 3. Isto precisa ser levado em consideração que 68% ainda não concluíram seus estudos e dos quais concluíram, a maioria formou há 2 anos. Quando perguntado sobre a perspectiva em sua área de formação, 58% afirmaram ser boa e 37% ser ótima, o que demonstrou estarem felizes pela opção de curso que fizeram. Mesmo os que não estão trabalhando no momento, 50% afirmam estar razoavelmente preparados para o mercado, 32% afirmam estar muito preparados e 19% pouco ou nada preparados. Quando perguntado quanto ao maior legado da Empresa Júnior, comunicação, trabalho em equipe, responsabilidade e liderança, apresentaram índices elevados, conforme mostra a FIG.2 a seguir.

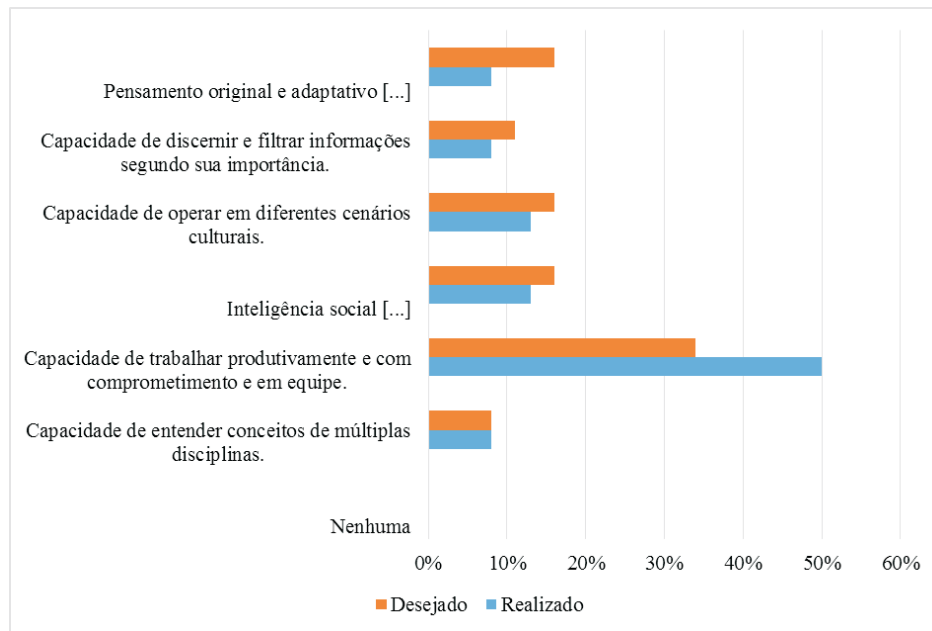
**Figura 2 – Maior legado da Empresa Júnior**



Fonte: Dados da pesquisa (2014)

No modelo de análise teórico-conceitual proposto pelo Institute for the Future (2011), que além de elencar os seis mais relevantes impulsionadores do cenário do trabalho, identificou as habilidades vitais para o sucesso profissional do século XXI. A FIG. 3 mostra que a grande contribuição da Empresa Júnior é na capacidade de trabalhar produtivamente e com comprometimento em equipe:

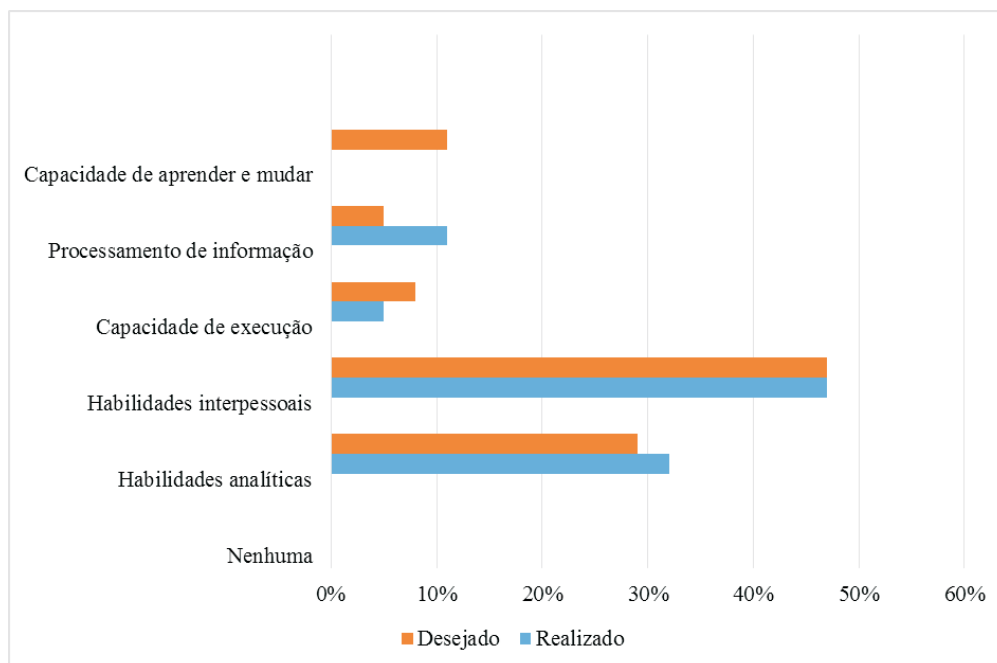
**Figura 3 – Habilidades desejadas e adquiridas no modelo do Institut for the Future**



Fonte: Dados da pesquisa (2014)

A FIG. 4 mostra que Finegold & Norbatolo (2013), a Empresa Júnior pesquisada atende principalmente às habilidades interpessoais e habilidades analíticas, o que entra de acordo com a FIG.1 onde nota-se que um dos maiores legados da empresa Júnior é o trabalho em equipe.

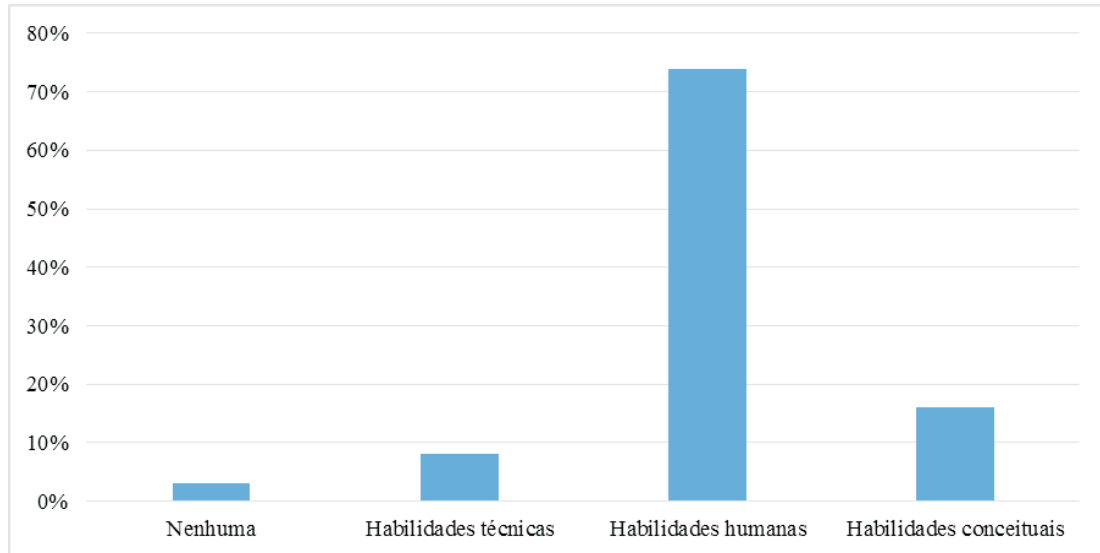
**Figura 4 – Habilidades desejadas e adquiridas no modelo de Finegold & Norbatolo**



Fonte: Dados da pesquisa (2014)

Já no modelo proposto por Katz (1955), que envolve as habilidades necessárias ao administrador, notou-se que a maioria dos 74% dos participantes da pesquisa afirmaram adquirir a habilidade humana, na qual refere-se às aptidões para trabalhar com pessoas e para obter resultados por meio dessas pessoas. Grande parte do sucesso do administrador está em saber se relacionar, uma vez que interagem dentro e fora da organização.

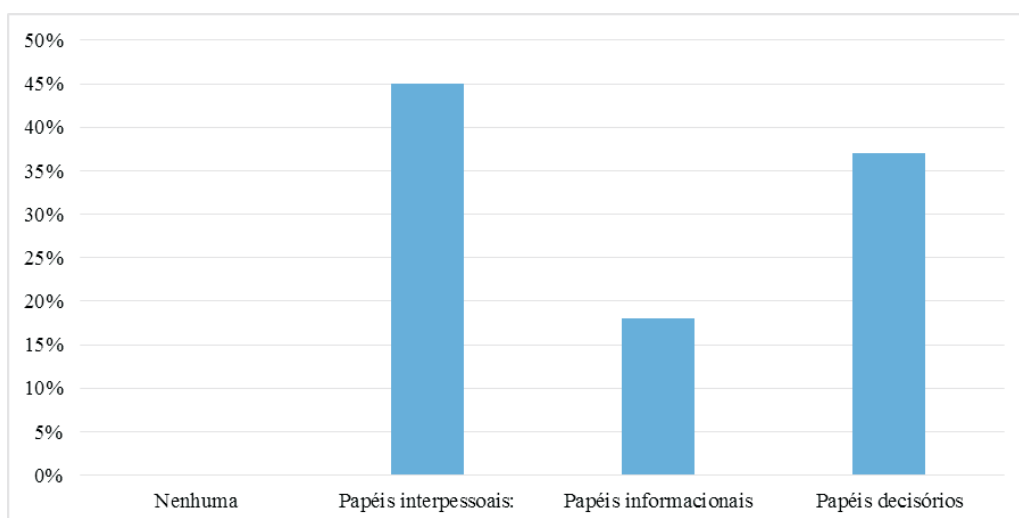
**Figura 5 – Habilidades desejadas e adquiridas no modelo de Katz**



Fonte: Dados da pesquisa (2014)

No modelo proposto por Mintzberg (1973), novamente as habilidades humanas, aqui representadas por 45% dos papéis interpessoais, e que se sobrepõem, juntamente com 37% dos papéis decisórios.

**Figura 5 – Habilidades desejadas e adquiridas no modelo de Mintzberg**



Fonte: Dados da pesquisa (2014)

E, ainda, quando indagados quanto às competências duráveis do administrador, 29% afirmaram que a EJ ajudaram-lhe a “Saber”, aprender a aprender, aprender continuamente, aprender continuamente, ampliar conhecimento e a compartilhar conhecimento, 29% disseram que aprenderam a “saber analisar”, avaliar a situação, obter dados e informação, ter espírito crítico, julgar os fatos, ponderar com equilíbrio e definir prioridades; 21% a “saber fazer”, ou seja, aplicar o conhecimento, ter visão global e sistêmica e a resolver problemas e; 24% a “saber fazer bem”, como trabalhar com os outros e proporcionar soluções e; 26% a “saber fazer acontecer, com atitude empreendedora, criatividade e inovação, sendo agente de mudança, e iniciativa e riscos, foco em resultados e autorrealização.

Por meio dos relatos, verificou-se, portanto, que as experiências e as competências desenvolvidas por membros das quatro categorias, foram muito similares e satisfatórias.

#### 4. RESUMO E CONCLUSÕES

Evidências obtidas neste estudo, suportadas pela revisão da literatura, podem ser consideradas satisfatórias ao permitir a compreensão e interpretação sobre as informações. O dinamismo do ambiente em que vivemos e atuamos é um dos maiores desafios atuais, tanto para as empresas como para os profissionais. Com isso, buscamos incessantemente nos capacitar para que estejamos aptos a lidar com as constantes mudanças que nos são impostas. Esta necessidade de capacitação faz com que muitos busquem já na formação acadêmica um diferencial, tornando a universidade um estágio de extrema importância. Formar profissionais mais qualificados tecnicamente e preparados para liderar é a essência, e principal contribuição de uma Empresa Júnior. Além disto, outra grande contribuição é formar profissionais mais entusiasmados com sua profissão, com uma vivência em equipe e multidisciplinar, visão holística e conectados com os anseios da sociedade moderna. No Brasil, os ensinamentos recebidos nas unidades de ensino superior e a realidade empresarial vigente já não são distantes e as barreiras hoje já não representam obstáculos intransponíveis. Tais "Empresas Juniores" têm, na realidade, proporcionado uma contribuição à sociedade ao prestar serviços especializados, constituindo-se em reais opções, colaborando também para que as pequenas e médias empresas em ascensão tenham melhores chances de sobrevivência no complicado mercado econômico brasileiro. Os resultados permitiram afirmar que as IES que implantam uma Empresa Júnior facilita o processo de aprendizagem na graduação e que além disso, contribui para posicionar os graduandos e graduados no mercado de trabalho, pois a mesma possui um papel relevante no processo de formação por suprir uma lacuna entre o ensino acadêmico e a prática gerencial.

Para efeito de futuras pesquisas, sugere-se a realização de um comparativo entre o desenvolvimento da profissão, a contribuição do curso e a contribuição da Empresa Júnior.

#### REFERÊNCIAS

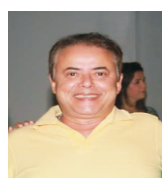
1. BRASIL JUNIOR, Confederação Brasileira de Empresas Juniores. In: Empresa Júnior; Histórico do MEJ, Brasil Junior, distribuição. Disponível em: <<http://www.brasiljunior.org.br/arquivos/download/>> Acesso em: nov 2014.
2. \_\_\_\_\_. In: DNA Jr. Disponível em <<http://www.brasiljunior.org.br/arquivos/download/>> Versão 2.4 Acesso em: nov 2012.
3. CARBONE, P. P. et. al. Gestão por competências e gestão do conhecimento. 2. ed. Rio de Janeiro, Editora FGV, 2006.
4. FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Novo dicionário Aurélio da língua portuguesa. 2. ed. 2. tir. Curitiba: Positivo, 2004. p. 1354.

5. FINEGOLD, David; NOTABARTOLO, Alexis Spencer (2013) 21 century competencies and their impact: An interdisciplinary literature review. Paper commissioned for the NRC Project on Research on 21st Century Competencies: A Planning Process on behalf of the Hewlett Foundation. Disponível em: <[http://www7.nationalacademies.org/bota/Finegold\\_Notabartolo\\_Impact\\_Paper.pdf](http://www7.nationalacademies.org/bota/Finegold_Notabartolo_Impact_Paper.pdf)>. Acesso em nov 2014.
6. FONSECA, Luiz Almir Menezes. Metodologia científica ao alcance de todos. 4ª ed. Manaus: Valer, 2010.
7. INSTITUTE FOR THE FUTURE. Future Work Skills 2020. Paper commissioned for the Apollo Research Institute. Palo Alto, Califórnia, 2011. Disponível em: <<http://www.iftf.org/futureworkskills/>>. Acesso em nov 2014.
8. FLEURY, M. T. L. e FLEURY, A. Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2007.
9. GUIMARÃES, C. L.; SENHORAS, E. M.; TAKEUCHI, K. P. Empresa júnior e incubadora tecnológica: duas facetas de um novo paradigma de interação empresa universidade. 2002 In: Simpósio de Engenharia de Produção. 2003.
10. KATZ, Robert L. Skills of an Effective Administrator. Harvard Business Review, jan./fev. 1955, pp.33-42.
11. LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. São Paulo: Atlas, 2011.
12. MCAFEE, Andrew; BRYNJOLFSSON, Erik. Big Data: The Management Revolution. Harvard Business Review. October 2012.
13. MINTZBERG, Henry. The Nature of Managerial Work, Nova York, Harper & Row, 1973, pp.99-93.
14. MORETTO, L. N., et al. Empresa Júnior: Espaço de aprendizagem. Florianópolis: Ed. Gráfica Pallotti, 2004.
15. NICOLINI, Alexandre. Qual será o futuro das fábricas de administradores? Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 43, n. 2, p. 44-54, abr./maio/jun., 2003.
16. OLIVEIRA, Edson Marques. Empreendedorismo social e empresa júnior no Brasil: O emergir de novas estratégias para formação profissional. Toledo-Pr: Unioeste, 2003.
17. SANTOS, F.C.A. Potencialidades de mudanças na graduação em Engenharia de Produção geradas pelas diretrizes curriculares. Revista Produção. V. 13, n. 1, 2003.
18. RÉGNIER, Karla von Dollinger. O que conta como mérito no processo de pré-seleção de gerentes e executivos no Brasil. Caderno CRH, Salvador, v. 20, n. 49, p. 57 - 76, jan/abr 2007.
19. ZARIFIAN, P. Objetivo competência: por uma nova lógica. São Paulo: Atlas, 2001.
20. YAN. Metodologia do estudo de caso, 2011.



**M.s.c. d. Samara Castro da Silva**

**Master degree Student in Manufacturing Engineering by Federal University of Amazonas - UFAM (Brazil). Professor at North's University Centre - UNINORTE / Laureat International Universities.**



**Dr. Tristão Sócrates Baptista Cavalcante**

**Adjunct professor IV at Federal University of Amazonas - UFAM (Brazil). Professor and Researcher of Master degree program of Manufacturing Engineering at UFAM (Brazil)**

# Publish Research Article

## International Level Multidisciplinary Research Journal

### For All Subjects

Dear Sir/Mam,

We invite unpublished Research Paper, Summary of Research Project, Theses, Books and Books Review for publication, you will be pleased to know that our journals are

### Associated and Indexed, India

- ★ Directory Of Research Journal Indexing
- ★ International Scientific Journal Consortium Scientific
- ★ OPEN J-GATE

### Associated and Indexed, USA

- DOAJ
- EBSCO
- Crossref DOI
- Index Copernicus
- Publication Index
- Academic Journal Database
- Contemporary Research Index
- Academic Paper Database
- Digital Journals Database
- Current Index to Scholarly Journals
- Elite Scientific Journal Archive
- Directory Of Academic Resources
- Scholar Journal Index
- Recent Science Index
- Scientific Resources Database

Review Of Research Journal  
258/34 Raviwar Peth Solapur-413005, Maharashtra  
Contact-9595359435  
E-Mail-ayisrj@yahoo.in/ayisrj2011@gmail.com  
Website : www.ror.isrj.org