



28 · 29 · 30  
de OUTUBRO

**XII SEGET**  
SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA  
TEMA 2015  
Otimização de Recursos e Desenvolvimento



# A EMPRESA JÚNIOR E SUA CONTRIBUIÇÃO PARA A FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR

**Juliana Gonçalves Rodrigues da Silva**  
**julianasilvainacio@hotmail.com**  
UNIRIO

**Antonio Rodrigues de Andrade D. Sc.**  
**antonio.andrade@unirio.br**  
UNIRIO

**Resumo:** A presente pesquisa aborda o conceito de empresa júnior, sua caracterização e sua aplicabilidade no enriquecimento da formação do administrador. Para tanto, teve como objetivo apresentar a contribuição que a empresa júnior proporciona, na experiência de gestão, na criação do perfil empreendedor e no desenvolvimento de consultores de organização. Deste modo, foi realizada uma pesquisa bibliográfica para a obtenção dos conceitos essenciais ao entendimento do assunto e também de conhecimentos pacificados na doutrina do tema em pauta. Foi desenvolvida, ainda, uma pesquisa de campo por meio da aplicação de um questionário a professores, egressos e alunos participantes/ex-participantes do Movimento Empresa Júnior. A aplicação desse instrumento de pesquisa visou à coleta dos seguintes dados: identificar as habilidades no âmbito da gestão, do empreendedorismo e da consultoria desenvolvidas pelos alunos participantes de empresas juniores e verificar a importância da empresa júnior no processo de desenvolvimento profissional e acadêmico. Concluímos, desta forma, que as empresas juniores constituem um espaço promissor de aprendizado. O aluno que participa de uma empresa júnior enriquece sua graduação e inicia a carreira profissional com uma valiosa experiência de gestão, empreendedorismo e consultoria, tudo isso ratificado nas opiniões de alunos, egressos e professores que responderam ao questionário aplicado.

**Palavras Chave:** Empresa Junior - Gestão - Empreendedorismo - Consultoria -



## 1 INTRODUÇÃO

Em tempos de globalização, ser um administrador não é tarefa fácil. A rapidez com que as mudanças acontecem exige profissionais cada vez mais capacitados. Adaptar-se a este ambiente de dinamicidade tem sido um constante desafio; a competitividade existente nas organizações gera uma incessante busca pelo melhor desempenho e por profissionais capazes de gerar resultados satisfatórios, já que o mercado de trabalho assim exige.

Nesse sentido, o papel da universidade é de grande importância no fornecimento dos pré-requisitos necessários para que o aluno, futuro administrador, aplique o conhecimento adquirido nos bancos escolares, aliando a experiência acadêmica teórica à prática. A evolução dos conhecimentos teóricos ocorre de forma lenta, por meio das experiências adquiridas com a prática, que quando se inicia apenas após a formação, pode causar transtornos iniciais na carreira do profissional.

A fim de enriquecer a formação do administrador, tornando-o mais preparado para suprir as exigências de um mercado em constante evolução e antecipar aspectos práticos da profissão, encontramos o movimento empresa júnior. Presente em muitas faculdades e universidades, as empresas juniores são organizações cujo objetivo é complementar a formação dos alunos de graduação e de formar profissionais capacitados e comprometidos. Suas atividades englobam a realização de projetos e serviços que contribuem para o desenvolvimento do país. (BRASIL JÚNIOR, 2013)

A empresa júnior favorece a experiência de gestão, algo que não se consegue rapidamente no mercado; o perfil empreendedor de seus participantes, uma vez que os empresários juniores aprendem a trabalhar em busca de resultados e tendem a levar a cultura do movimento para seus futuros negócios e a formação de consultores de organização, ao colocar o aluno em íntimo contato com as práticas de consultoria.

O ensino de administração sempre foi muito discutido, principalmente nos dias de hoje, em que a prática gerencial vem mostrando-se cada vez mais complexa. Nesse sentido, é de extrema importância o estudo de alternativas que contribuam para uma melhor formação acadêmica dos administradores, tornando-os mais bem preparados para vencer os desafios da atualidade.

É importante destacar que juntamente com esta constante necessidade de adequação do processo ensino-aprendizagem, cresce, também, o número de empresas juniores em todo mundo. As empresas juniores constituem um espaço promissor de aprendizado. Formadas por alunos supervisionados por professores, elas propiciam a aplicação e o aprimoramento dos conhecimentos teóricos adquiridos em sala de aula, capacitando o estudante de forma empreendedora.

O aluno que participa do movimento de empresa júnior enriquece sua graduação e inicia a carreira profissional com uma valiosa experiência de gestão, empreendedorismo e consultoria.

Sendo assim, desejamos por meio desta pesquisa responder ao seguinte questionamento: quais os benefícios profissionais adquiridos por graduandos de administração participantes de empresas juniores nos campos da gestão, do empreendedorismo e da consultoria?

Buscamos, portanto, apresentar a contribuição que a empresa júnior proporciona, na experiência de gestão, na criação do perfil empreendedor e no desenvolvimento de consultores de organização para os alunos participantes deste movimento.

## **2. A EMPRESA JÚNIOR: CONCEITOS, APLICAÇÕES E FORMAÇÃO ACADÊMICA**

O dinamismo do ambiente em que vivemos é um dos principais desafios atuais, por isso, necessitamos estar nos capacitando continuamente para que sejamos capazes de lidar com as constantes mudanças que nos são impostas. Esta necessidade de capacitação faz com que muitos busquem já na formação acadêmica um diferencial.

Na experiência acadêmica, transpor o conhecimento teórico adquirido, e procurar maneiras pelas quais ele possa ser aplicado na sociedade de forma prática, pode ser considerado um dos mais importantes desafios da vida universitária. Deve-se buscar o desenvolvimento profissional e acadêmico de forma incansável, sem deixar para um segundo plano o crescimento humano, que será o diferencial de cada um durante a busca por resultados na esfera profissional. (MORETTO NETO *et al.*, 2004, p.18).

Neste sentido, a empresa júnior surge como uma aliada à formação profissional, oferecendo um grande laboratório prático do conhecimento técnico e da gestão empresarial, proporcionando aos estudantes a oportunidade de aprender na prática o que realmente significa gerir um negócio. (BRASIL JÚNIOR, 2013).

Segundo Moretto Neto *et al.* (2004) a teoria deve caminhar junto com a prática, interagindo uma com a outra, de forma positiva e dinâmica, enfatizando um estreitamento nas relações Universidade-Empresa, uma explorando o potencial da outra, resultando em vantagens recíprocas e propiciando a formação de profissionais mais bem capacitados e qualificados. Essas relações são complementares, uma vez que, o ensino da teoria se dá na escola, e as ações práticas ocorrem nas empresas ou nas organizações em geral. Sendo assim, as empresas juniores, quando sincronizadas com a área de estudo, imprimem às atividades escolares a funcionalidade e o caráter operacional necessários para que os conceitos teóricos sejam aplicados, aumentando a motivação escolar e o rendimento global aspirado.

De acordo com Matos (1995, p. 3 *apud* MORETTO NETO *et al.*, 2004, p. 217) a empresa júnior é definida estatutariamente como

uma associação civil, sem fins lucrativos, constituída e gerida exclusivamente por estudantes da graduação da faculdade ou universidade onde ela se insere, tendo como objetivo principal propiciar aos estudantes a

oportunidade de aplicar e aprimorar os conhecimentos teóricos adquiridos durante seu curso (MATOS, 1995, p. 3 *apud* MORETTO NETO *et al.*, 2004, p. 217)

Composta apenas por alunos, a empresa júnior possui o objetivo de realizar consultorias nas suas áreas de atuação, contribuindo com o desenvolvimento do país e com a formação de profissionais capacitados e comprometidos. (BRASIL JÚNIOR, 2013).

Moretto Neto *et al.* (2004) afirma que as empresas juniores prestam serviços principalmente às micro-, pequenas e médias empresas pois estas geralmente não tem recursos para contratar serviços de consultoria de grandes empresas e acabam optando pelas empresas juniores, que oferecem serviços a um preço viável. As atividades desenvolvidas com essas empresas privilegiam o aperfeiçoamento técnico, o que acarreta uma redução nos seus índices de fracasso. No entanto, Moretto Neto *et al.* (2004) esclarece que o ponto mais importante ao prestar assessoria às empresas de micro-, pequeno e médio portes, é a oportunidade que os estudantes têm de desenvolver uma visão global do funcionamento empresarial, o que não seria possível em uma grande empresa, devido o seu alto grau de complexidade.

De acordo com o Conceito Nacional de Empresa Júnior a finalidade da empresa júnior é desenvolver profissionalmente os alunos por meio da vivência empresarial, realizando projetos e serviços na área de atuação do curso de graduação ao qual a empresa júnior for vinculada; realizar projetos e/ou serviços para micro e pequenas empresas, e terceiro setor, ou pessoas físicas, visando ao desenvolvimento da sociedade e; fomentar o empreendedorismo de seus associados. (BRASIL JÚNIOR, 2013).

A ideia do Movimento Empresa Júnior surgiu pela primeira vez em 1967 na França. Alunos da ESSEC – L'École Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales, em Paris, sentiram a necessidade de ter conhecimento das ferramentas utilizadas no mercado em que eles trabalhariam num futuro próximo. Assim, foi fundada a Junior ESSEC Conseil, uma associação de estudantes que colocaria em prática os conhecimentos acadêmicos adquiridos, proporcionando uma realidade empresarial antes da conclusão dos cursos que estavam realizando. (MEJ., 2013).

No Brasil, o Movimento surgiu em 1987, através do então diretor da Câmara de Comércio Franco-Brasileira, Sr. João Carlos Chaves, que convidou jovens empreendedores interessados em formar a primeira empresa júnior do país. Assim, nasceram as duas primeiras empresas juniores do Brasil: a Empresa Júnior – FGV na Fundação Getúlio Vargas e a Júnior FAAP na Fundação Amando Álvares Penteado. (BRASIL JÚNIOR, 2013).

Em seguida, em 1990, foi criada a primeira Federação estadual do Brasil, a FEJESP - Federação das Empresas Juniores do Estado de São Paulo, formada pelas sete empresas juniores existentes. E no ano de 2003, foi criada a Brasil Júnior - Confederação Brasileira de Empresas Juniores, com o objetivo de representar e dar suporte às empresas juniores em todo Brasil. A atuação da Brasil Júnior ocorre através da definição conjunta de planos e diretrizes do Movimento, como o Conceito Nacional de Empresa Júnior, e suas ações são desenvolvidas por sua diretoria e, em cada estado, por sua federação local. Atualmente, a Brasil Júnior é formada por 14 federações, representando 13 estados e o Distrito Federal. (BRASIL JÚNIOR, 2013).

A RioJunior – Federação das Empresas Júniores do Estado do Rio de Janeiro foi fundada em 1998, com a finalidade de auxiliar a qualificação e desenvolvimento das empresas júniores do Estado do Rio de Janeiro e promover o fortalecimento do Movimento Empresa Júnior no Estado. A Federação é responsável por difundir o ideal júnior, promover troca de experiências entre empresas júniores, disponibilizar insumos na criação de novas empresas júniores e gerar oportunidades para universitários. Atualmente, a RioJunior congrega dezessete empresas júniores de seis cidades diferentes e está presente em nove das principais Universidades do Rio de Janeiro, representando cerca de 800 empresários júniores que passam pelas empresas júniores fluminenses por ano. (RIOJUNIOR, 2013).

### 3 METODOLOGIA DA PESQUISA

O artigo tem como objetivo geral apresentar a contribuição que a empresa júnior proporciona, na experiência de gestão, na criação do perfil empreendedor e no desenvolvimento de consultores de organização. Valeu-se de pesquisa enquanto “um processo de investigação que se interessa em descobrir as relações existentes entre os aspectos que envolvem os fatos, fenômenos, situações ou coisas” (LEONEL & MOTTA, 2007, p. 98).

Com relação à abordagem do problema proposto, a pesquisa caracteriza-se como quantitativa. Quantitativa pois se buscou “traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las.” (SILVA & MENEZES, 2005, p. 20).

Quanto ao objetivo, nossa pesquisa é explicativa uma vez que:

visa identificar os fatores que determinam ou contribuem para a ocorrência dos fenômenos. Aprofunda o conhecimento da realidade porque explica a razão, o “porquê” das coisas. (GIL, 1991 *apud* SILVA & MENEZES, 2005, p. 21).

Para o levantamento dos dados, foram confeccionados três questionários para serem respondidos por alunos, egressos e professores. Esses questionários apresentam dez perguntas comuns, que foram respondidas pelos três grupos da amostra, e também cinco perguntas distintas para cada grupo, estas relacionadas ao perfil dos participantes de cada grupo. Os questionários foram remetidos via *e-mails* disponibilizados para resposta por meio do *site Online Pesquisa*.

Procurou-se estudar os benefícios proporcionados pela empresa júnior no âmbito da gestão, do empreendedorismo e da consultoria. Para isso, selecionou-se uma população composta por alunos e egressos de cursos de Administração envolvidos no Movimento Empresa Júnior além de professores de cursos de Administração de faculdades e universidades do estado do Rio de Janeiro.

Para alcançar a população acima citada os questionários foram remetidos para trinta alunos, sessenta egressos e sessenta professores. De tais quantitativos, obtivemos respostas de dez alunos, oito egressos e dezoito professores, totalizando uma amostra de trinta e seis pessoas.

### 4 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

A seguir serão apresentados e discutidos os dados coletados, buscando-se aliar tais resultados com a fundamentação teórica, para que se possa responder ao questionamento da

pesquisa bem como aos objetivos estabelecidos. Tais resultados serão apresentados em tópicos distintos. Primeiramente, será exposto o perfil de cada grupo de participantes para que se conheça a amostra pesquisada. Em seguida, serão apresentados os resultados no âmbito da gestão, do empreendedorismo e da consultoria.

#### 4.1 PERFIL DOS PARTICIPANTES

É importante verificar o perfil dos participantes para que se possa conhecer a amostra estudada. Primeiramente, apresentaremos o perfil dos alunos participantes, em seguida, dos egressos e por último, o perfil dos professores.

##### 4.1.1 Alunos

Perfil dos alunos				
Sexo:	Idade:	Ingresso na faculdade:	Tempo de empresa júnior:	Reprovação:
(30.0%) Feminino	(90.0%) De 18 a 21 anos	(30.0%) 2013	(40.0%) Até 6 meses	(60.0%) Sim
(70.0%) Masculino	(10.0%) De 21 a 24 anos	(60.0%) 2012	(20.0%) De 12 a 18 meses	(40.0%) Não
		(10.0%) 2011	(10.0%) De 18 a 24 meses	

Quadro 4 – Perfil dos alunos.

Os resultados mostraram que dos dez alunos que responderam a pesquisa, três são do sexo feminino, representando 30% da amostra, e sete são do sexo masculino, representando 70% da amostra de alunos.

Nove dos dez alunos participantes estão na faixa etária de dezoito a vinte um anos, representando 90% da amostra, enquanto que apenas um está na faixa etária de vinte e um a vinte e quatro anos, representando 10% dos resultados.

Três alunos ingressaram na faculdade neste ano, representando 30% da amostra, seis alunos ingressaram em 2012, representando 60% da amostra, e apenas um ingressou em 2011, representando 10% da amostra.

Quatro alunos estão frequentando a empresa júnior há no máximo seis meses, representando 40% da amostra, três participam de seis a doze meses, representando 30% da amostra, e um participa de 18 a 24 meses, representando 10% da amostra.

A pesquisa também revelou que dos dez alunos que responderam o questionário, seis já repetiram alguma disciplina enquanto participante da empresa júnior, representando 60% da amostra, e quatro alunos nunca repetiram disciplinas, representando 40% da amostra.

#### 4.1.2 Egressos

Perfil dos egressos					
Sexo:	Idade:	Conclusão de curso:	Tempo de empresa júnior:	Reprovação:	
(50.0%) Feminino	(50.0%) De 21 a 24 anos	(50.0%) 2013	(12.5%) De 6 a 12 meses	(62.5%) Sim	
	(25.0%) De 24 a 27 anos	(25.0%) 2011	(12.5%) De 12 a 18 meses		
(50.0%) Masculino	(12.5%) De 27 a 30 anos	(12.5%) 2010	(37.5%) De 18 a 24 meses		(37.5%) Não
	(12.5%) Acima de 30 anos	(12.5%) 2009	(37.5%) Acima de 24 meses		

Quadro 5 – Perfil dos egressos.

Os resultados revelaram que dos oito egressos que participaram da pesquisa, quatro são do sexo feminino, representando 50% da amostra, e 4 são do sexo masculino, representando os 50% restantes da amostra.

Quatro estão na faixa etária de vinte e um a vinte e quatro anos, representando 50% da amostra, dois estão na faixa etária de vinte e quatro a vinte e sete anos, representando 25% da amostra, um está na faixa etária de vinte e sete a trinta anos, representando 12.5%, e um está acima dos trinta anos, representando, 12.5% da amostra.

Quatro concluíram o curso de administração em 2013, representando 50% da amostra, dois concluíram em 2011, representando 25% da amostra, um concluiu em 2010 e um concluiu em 2009, representando cada um 12.5% da amostra.

Um egresso participou de seis a doze meses da empresa júnior e um participou de doze a dezoito meses, representando cada um 12.5% da amostra. Três participaram de dezoito a vinte e quatro meses e outros três participaram acima de 24 meses, representando cada um 37.5% da amostra.

Cinco egressos repetiram disciplinas enquanto participantes da empresa júnior, representando 62.5% da amostra, e três alunos não repetiram disciplinas enquanto atuavam na empresa júnior, representando 37.5% da amostra.

#### 4.1.3 Professores

<b>Perfil dos professores</b>						
Formação acadêmica:	Experiência:	Quanto tempo leciona:	IES:	Município da IES:		
(5.6%) Graduação	(22.2%) Financeiro	(27.8%) De 5 a 10 anos	(50.0%) Pública	(72.2%) Rio de Janeiro		
(5.6%) Especialização	(16.7%) Mercadológico	(22.2%) De 10 a 15 anos				
(27.8%) Mestrado	(27.8%) Recursos Humanos	(16.7%) De 15 a 20 anos				
(50.0%) Doutorado	(5.6%) Operacional	(11.1%) De 20 a 25 anos			(50.0%) Particular	(27.8%) Outros
(11.1%) Pós-Doutorado	(27.8%) Outros	(22.2%) Acima de 30 anos				

Quadro 6 – Perfil dos professores.

A pesquisa revelou que dos dezoito professores participantes da pesquisa, dois são pós-doutores, representando 11.1% da amostra, nove são doutores, representando 50% da amostra, cinco possuem mestrado, representando 27.8% da amostra, um possui especialização e um possui apenas graduação, representando cada um 5.6% da amostra.

Quanto ao setor que os professores possuem experiência, a pesquisa revelou que quatro (22.2%) possuem experiência no setor financeiro, três (16.7%) no mercadológico, cinco (27.8%) em recursos humanos, um (5.6%) no setor operacional, um (5.6%) em consultoria de organização, um (5.6%) em estratégia tecnológica, um (5.6%) em direito e dois (11.1%) em gestão pública.



Quatro professores (22.2%) lecionam há mais de trinta anos, dois (11.1%) lecionam de vinte a vinte e cinco anos, três (16.7%) lecionam de quinze a vinte anos, quatro (22.2%) lecionam de dez a quinze anos, e cinco (27.8%) lecionam de cinco a dez anos.

Nove professores (50%) lecionam em instituição de ensino pública e nove (50%) em instituição de ensino particular.

Treze professores (72.2%) lecionam em instituições localizadas no município do Rio de Janeiro e cinco professores (27.8%) lecionam em instituições de outros municípios, como Niterói e Seropédica.

A pesquisa também revelou que dos dezoito professores da amostra, nove (50%) nunca participaram do Movimento Empresa Júnior, seis (33.3%) participaram enquanto docentes, um (5.6%) enquanto discente e dois (11.1%) enquanto docente e discente.

#### 4.2 GESTÃO, EMPREENDEDORISMO E CONSULTORIA NA EMPRESA JÚNIOR

Neste tópico apresentaremos os resultados dos questionários aplicados nos alunos, nos egressos e nos professores acerca da contribuição da empresa júnior no âmbito da gestão, do empreendedorismo e da consultoria.

Para uma melhor visualização dos resultados, iremos apresentá-los em forma de tabelas. Vale ressaltar que os questionários foram respondidos por dez alunos, oito egressos e dezoito professores.

<b>A empresa júnior possibilita ao aluno reconhecer problemas, pensar estrategicamente e exercer o processo de tomada de decisões?</b>			
<b>Respostas</b>	<b>Alunos</b>	<b>Egressos</b>	<b>Professores</b>
Sim, plenamente.	10 (100%)	4 (50%)	7 (38.9%)
Sim, muito.	0	2 (25%)	10 (55.6%)
Sim, moderadamente.	0	2 (25%)	1 (5.6%)
Sim, pouco.	0	0	0
Não.	0	0	0

Quadro 7 – A tomada de decisão na empresa júnior.

De acordo com Sobral & Peci (2008) os administradores devem saber avaliar corretamente o progresso da organização, bem como monitorar as tendências do ambiente ao seu redor, para conseguir identificar as situações críticas que podem necessitar uma tomada de decisão. Sendo assim, saber identificar um problema é o primeiro e passo para o bom desempenho dos gestores. Nesse sentido, observamos por meio dos resultados apresentados no quadro 7 que a empresa júnior facilita o desenvolvimento dessas habilidades, uma vez que todos os participantes da pesquisa concordaram que a empresa júnior possibilita ao aluno reconhecer problemas, pensar estrategicamente e exercer o processo de tomada de decisões. Mais especificamente, vemos que 100% dos alunos, 50% dos egressos e 38.9% dos professores concordam plenamente; 25% dos egressos e 55.6% dos professores concordam

muito e apenas 25% dos egressos e 5.6% dos professores concordam moderadamente; não sendo observada nenhuma resposta pouco favorável, tampouco negativa.

<b>A empresa júnior propicia o desenvolvimento da expressão e da comunicação necessárias ao administrador?</b>			
<b>Respostas</b>	<b>Alunos</b>	<b>Egressos</b>	<b>Professores</b>
Sim, plenamente.	9 (90%)	4 (50%)	2 (11.1%)
Sim, muito.	1 (10%)	4 (50%)	14 (77.8%)
Sim, moderadamente.	0	0	2 (11.1%)
Sim, pouco.	0	0	0
Não.	0	0	0

Quadro 8 – A comunicação na empresa júnior.

Para Mintzberg (*apud* MAXIMIANO, 2010a) os gerentes desempenham dez papéis, divididos em três categorias, quais sejam: papéis interpessoais, papéis de processamento de informação e papéis de decisão. Os papéis interpessoais abrangem as relações do gerente com pessoas de dentro e fora da organização: funcionários, chefes, clientes, autoridades, etc. Assim, torna-se fundamental para o administrador saber expressar-se e comunicar-se de forma correta. Deste modo, observamos nos resultados apresentados no quadro 8, que a empresa júnior propicia o desenvolvimento dessa capacidade de relacionamento interpessoal necessária para o bom desempenho do gestor, visto que 90% dos alunos, 50% dos egressos e 11.1% dos professores concordam plenamente; 10% dos alunos, 50% dos egressos e 77.8% dos professores concordam muito e apenas 11.1% dos professores concordam moderadamente; não sendo observada nenhuma resposta pouco favorável, tampouco negativa. Portanto, todos os participantes foram unânimes ao afirmar que a empresa júnior é um ambiente que contribui no fortalecimento dessas características.

<b>A empresa júnior desenvolve iniciativa, determinação e vontade de aprender nos alunos?</b>			
<b>Respostas</b>	<b>Alunos</b>	<b>Egressos</b>	<b>Professores</b>
Sim, plenamente.	5 (50%)	4 (50%)	9 (50%)
Sim, muito.	3 (30%)	1 (12.5%)	7 (38.9%)
Sim, moderadamente.	2 (20%)	3 (37.5%)	2 (11.1%)
Sim, pouco.	0	0	0
Não.	0	0	0

Quadro 9 – O auto-aperfeiçoamento na empresa júnior.

O auto-aperfeiçoamento deve ser perseguido pelo administrador, pois as informações são dinâmicas e requerem um nível constante de domínio destas. Por isso atributos como iniciativa, determinação e vontade de aprender crescem de importância e são desenvolvidos na empresa júnior, conforme se observa no quadro acima em que 50% dos

alunos, 50% dos egressos e 50% dos professores concordam plenamente com a contribuição da empresa júnior neste caso; 30% dos alunos, 12.5% dos egressos e 38.9% dos professores concordam muito e 20% dos alunos, 37.5% dos egressos e 11.1% dos professores concordam moderadamente; não sendo observada nenhuma resposta pouco favorável, tampouco negativa.

<b>A empresa júnior contribui com a formação de líderes e o trabalho em equipe?</b>			
<b>Respostas</b>	<b>Alunos</b>	<b>Egressos</b>	<b>Professores</b>
Sim, plenamente.	8 (80%)	6 (75%)	5 (27.8%)
Sim, muito.	1 (10%)	2 (25%)	11 (61.1%)
Sim, moderadamente.	1 (10%)	0	2 (11.1%)
Sim, pouco.	0	0	0
Não.	0	0	0

Quadro 10 – A liderança na empresa júnior.

Filion (2000) analisa as consequências, sobre as abordagens educacionais, das diferenças entre gerentes e empreendedores. Para o autor, a formação empreendedora é baseada na cultura de liderança. Dessa forma, ao observarmos os resultados contidos no quadro 10, verificamos que os participantes concordam que a empresa júnior contribui com a formação do líder e com o trabalho em equipe. Mais especificamente, vemos que 80% dos alunos, 75% dos egressos e 27.8% dos professores concordam plenamente; 10% dos alunos, 25% dos egressos e 61.1% dos professores concordam muito e apenas 10% dos alunos e 11.1% dos professores concordam moderadamente; não sendo observada nenhuma resposta pouco favorável, tampouco negativa. Constatamos desta forma, que a empresa júnior é um espaço que contribui com a educação empreendedora, haja vista a importância do papel da liderança e do trabalho em equipe para a formação do perfil empreendedor.

<b>A empresa júnior contribui com a capacidade de solucionar conflitos?</b>			
<b>Respostas</b>	<b>Alunos</b>	<b>Egressos</b>	<b>Professores</b>
Sim, plenamente.	5 (50%)	1 (12.5%)	1 (5.6%)
Sim, muito.	3 (30%)	4 (50%)	9 (50%)
Sim, moderadamente.	1 (10%)	1 (12.5%)	7 (38.9%)
Sim, pouco.	1 (10%)	2 (25%)	1 (5.6%)
Não.	0	0	0

Quadro 11 – A empresa júnior e a capacidade de solucionar conflitos.

Segundo Mintzberg (*apud* MAXIMIANO, 2010a), o administrador deve desempenhar o papel de controlador de distúrbios, onde o administrador desenvolve atividades que buscam controlar as situações que fogem parcialmente do controle gerencial, corrigindo crises ou conflitos. Observamos no quadro 11, que 50% dos alunos, 12.5% dos egressos e 5.6% dos professores concordam plenamente; 30% dos alunos, 50% dos egressos e

50% dos professores concordam muito; 10% dos alunos, 12.5% dos egressos e 38.9% dos professores concordam moderadamente e apenas 10% dos alunos, 25% dos egressos e 5.6% dos professores concordam pouco, não sendo observada nenhuma resposta negativa. Sendo assim, podemos concluir que a empresa júnior é um ambiente favorável para o desenvolvimento da capacidade de solucionar conflitos e, dessa forma, um espaço que traz benefícios para a formação do gestor.

<b>A experiência na empresa júnior desenvolve nos alunos a capacidade de apresentar ideias criativas?</b>			
<b>Respostas</b>	<b>Alunos</b>	<b>Egressos</b>	<b>Professores</b>
Sim, plenamente.	5 (50%)	1 (12.5%)	4 (22.2%)
Sim, muito.	4 (40%)	5 (62.5%)	10 (55.6%)
Sim, moderadamente.	1 (10%)	2 (25%)	3 (16.7%)
Sim, pouco.	0	0	1 (5.6%)
Não.	0	0	0

Quadro 12 – A empresa júnior e a criatividade.

Observamos nos resultados apresentados no quadro 12, que 50% dos alunos, 12.5% dos egressos e 22.2% dos professores concordam plenamente; 40% dos alunos, 62.5% dos egressos e 55.6% dos professores concordam muito; 10% dos alunos, 25% dos egressos e 16.7% dos professores concordam moderadamente e apenas 5.6% dos participantes responderam que a empresa júnior desenvolve pouco a capacidade de apresentar ideias criativas, não sendo registrada nenhuma resposta negativa neste questionamento. Portanto, verificamos que ao participar de uma empresa júnior o aluno tem a oportunidade de desenvolver sua criatividade. De acordo com Toledo (1986), essa criatividade é uma característica desejável ao empreendedor. Dessa forma, podemos afirmar que a empresa júnior também coopera com a criação de traços que devem ser características dos empreendedores.

<b>A empresa júnior contribui com o desenvolvimento da capacidade de elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações?</b>			
<b>Respostas</b>	<b>Alunos</b>	<b>Egressos</b>	<b>Professores</b>
Sim, plenamente.	6 (60%)	2 (25%)	4 (22.2%)
Sim, muito.	2 (20%)	6 (75%)	8 (44.4%)
Sim, moderadamente.	2 (20%)	0	5 (27.8%)
Sim, pouco.	0	0	1 (5.6%)
Não.	0	0	0

Quadro 13 – A implementação de projetos na empresa júnior.

Filion (1999, p. 19) afirma que “Um empreendedor é uma pessoa que imagina, desenvolve e realiza visões”. E ao observarmos os resultados contidos no quadro 13, percebemos que 60% dos alunos, 25% dos egressos e 22.2% dos professores afirmam que a empresa júnior contribui plenamente com a capacidade de elaborar, implementar e consolidar projetos. Verificamos, também, que nenhum participante apontou resposta negativa. Com isso, podemos constatar a importância da empresa júnior no sentido de cooperar com o desenvolvimento do empreendedorismo nos alunos do curso de administração.

<b>A empresa júnior fornece os subsídios necessários para a formação de consultores de organização?</b>			
<b>Respostas</b>	<b>Alunos</b>	<b>Egressos</b>	<b>Professores</b>
Sim, plenamente.	4 (40%)	1 (12.5%)	3 (16.7%)
Sim, muito.	4 (40%)	3 (37.5%)	7 (38.9%)
Sim, moderadamente.	2 (20%)	4 (50%)	6 (33.3%)
Sim, pouco.	0	0	1 (5.6%)
Não.	0	0	1 (5.6%)

Quadro 14 – A empresa júnior e a formação de consultores de organização.

Segundo Andrade (2007) a qualificação do profissional em consultoria deve somar-se com a prática e com a experiência na execução e condução de processos. E, de acordo com os resultados da pesquisa contidos no quadro 14, observamos que 40% dos alunos, 12.5% dos egressos e 16.7% dos professores concordam plenamente que a empresa júnior fornece os subsídios necessários para a formação de consultores de organização; 40% dos alunos, 37.5% dos egressos e 38.9% dos professores concordam muito; 20% dos alunos, 50% dos egressos e 33.3% dos professores concordam moderadamente. Verificamos, também, que houve apenas uma resposta negativa. Nesse sentido, percebemos que os participantes da pesquisa consideram a empresa júnior um ambiente fortemente colaborador com formação de consultores, uma vez que fornece os subsídios necessários para a formação de consultores de organização.

<b>A empresa júnior estimula a formação de um perfil empreendedor nos futuros administradores?</b>			
<b>Respostas</b>	<b>Alunos</b>	<b>Egressos</b>	<b>Professores</b>
Sim, plenamente.	5 (50%)	3 (37.5%)	4 (22.2%)
Sim, muito.	5 (50%)	4 (50%)	9 (50%)
Sim, moderadamente.	0	1 (12.5%)	4 (22.2%)
Sim, pouco.	0	0	0
Não.	0	0	1 (5.6%)

Quadro 15 – O empreendedorismo na empresa júnior.

Os alunos que participam das empresas juniores possuem a oportunidade de se relacionar com diversos empreendedores e segundo Filion (2000, p.6) “empreendedores em potencial tem claramente muito a aprender ouvindo empreendedores experientes descreverem como foram bem-sucedidos imaginando algo novo”. Nesse sentido, podemos observar, por meio do quadro 15, que 50% dos alunos, 37.5% dos egressos e 22.2% dos professores concordam plenamente que a empresa júnior estimula a formação de um perfil empreendedor; 50% dos alunos, 50% dos egressos e 50% dos professores concordam muito; 12.5% dos egressos e 22.2% dos professores concordam moderadamente; não sendo observada nenhuma resposta pouco favorável e apenas uma resposta negativa, a qual pode ser considerada exceção. Portanto, podemos concluir que a empresa júnior estimula a formação de um perfil empreendedor nos futuros administradores.

<b>Participar de empresa júnior torna o aluno mais apto a ingressar no mercado de trabalho?</b>			
<b>Respostas</b>	<b>Alunos</b>	<b>Egressos</b>	<b>Professores</b>
Sim, plenamente.	8 (80%)	6 (75%)	7 (38.9%)
Sim, muito.	2 (20%)	2 (25%)	4 (22.2%)
Sim, moderadamente.	0	0	4 (22.2%)
Sim, pouco.	0	0	2 (11.1%)
Não.	0	0	1 (5.6%)

Quadro 16 – A empresa júnior e o mercado de trabalho.

Por último, indagamos aos participantes se a empresa júnior é um espaço de aprendizagem que torna o aluno mais apto a ingressar no mercado de trabalho. E, conforme visualizado no quadro 16, podemos dizer que sim, uma vez que 80% dos alunos, 75% dos egressos e 38.9% dos professores concordam plenamente; 20% dos alunos, 25% dos egressos e 22.2% dos professores concordam muito; 22.2% dos professores concordam moderadamente; 11.1% dos professores acreditam que a empresa júnior contribui pouco e apenas 5.6% não acreditam na contribuição da empresa júnior neste caso. Fica, portanto, evidente que a empresa júnior é um espaço altamente favorável ao desenvolvimento profissional e acadêmico.

## **5 CONCLUSÃO**

Nossa pesquisa elencou como objetivo geral apresentar a contribuição que a empresa júnior proporciona, na experiência de gestão, na criação do perfil empreendedor e no desenvolvimento de consultores de organização. Com a finalidade de atingir o objetivo geral, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos: caracterizar a empresa júnior; identificar as habilidades no âmbito da gestão, do empreendedorismo e da consultoria desenvolvidas pelos alunos participantes de empresa juniores e verificar a importância da empresa júnior no processo de desenvolvimento profissional e acadêmico.

Esses objetivos sucederam-se ao questionamento acerca de que benefícios profissionais podem ser adquiridos por graduandos de administração participantes de empresas juniores nos campos da gestão, do empreendedorismo e da consultoria. A atuação

nesses campos é de suma importância ao administrador, haja vista sua inserção em um mercado em constante transformação e inovador.

Por isso, desde os bancos escolares, o futuro administrador deve ir ao encontro de soluções que possam capacitá-lo a atuar cada vez mais em alto nível a fim de superar os desafios que se apresentarão. Daí resulta a importância da empresa júnior, que pode consolidar a teoria adquirida durante a graduação aliando-a à prática nos campos da gestão, do empreendedorismo e da consultoria.

Os resultados encontrados por meio de nosso estudo ratificam o que foi dito, já que os participantes da pesquisa evidenciaram por meio de suas respostas ao nosso questionário que a empresa júnior: possibilita ao aluno reconhecer problemas, pensar estrategicamente e exercer o processo de tomada de decisões; propicia o desenvolvimento da expressão e da comunicação necessárias ao administrador; desenvolve iniciativa, determinação e vontade de aprender nos alunos; contribui com a formação de líderes e o trabalho em equipe; contribui com a capacidade de solucionar conflitos; desenvolve nos alunos a capacidade de apresentar ideias criativas; contribui com o desenvolvimento da capacidade de elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações; fornece os subsídios necessários para a formação de consultores de organização; estimula a formação de um perfil empreendedor nos futuros administradores e torna o aluno mais apto a ingressar no mercado de trabalho. Assim, podemos afirmar que é benéfico ao estudante de administração integrar uma empresa júnior.

Comparando os resultados encontrados com a base teórica que alicerçou a pesquisa, podemos observar a consonância entre os conceitos firmados por estudiosos do tema com a vivência prática daqueles que se relacionam com o movimento empresa júnior, corroborando assim com o nosso posicionamento de que o aluno daquele movimento enriquece sua graduação e inicia a carreira profissional com uma valiosa experiência de gestão, empreendedorismo e consultoria.

Os resultados alcançados neste trabalho podem ser generalizados porque se apoiaram na teoria relacionada ao tema, por meio do embasamento bibliográfico disponível, bem como na coleta de dados concretos baseados na opinião de alunos, egressos e professores de diversas instituições de ensino do estado do Rio de Janeiro.

Concluimos, desta forma, que as empresas juniores constituem um espaço promissor de aprendizado. Elas propiciam a aplicação e o aprimoramento dos conhecimentos teóricos adquiridos em sala de aula, capacitando o estudante de forma empreendedora. O aluno que participa do movimento de empresa júnior enriquece sua graduação e inicia a carreira profissional com uma valiosa experiência de gestão, empreendedorismo e consultoria.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, A. R. Consultores e Consultoria: o que fazer para essa relação dar certo. **Revista Eletrônica de Administração**. Rio de Janeiro, v. 1, n. 1, jan./fev./mar. 2007.

ANDRADE, A. R. O curso de administração, a empresa júnior e a formação de consultores de organização. Rio de Janeiro, 2009.

BRASIL JÚNIOR. **Confederação Brasileira de Empresas Juniores**. Disponível em: <<http://www.brasiljunior.org.br/>>. Acesso em: 08 nov. 2013.

DOLABELA, Fernando. **Oficina do empreendedor**. Rio de Janeiro: Sextante, 2008.

DORNELAS, José Carlos Assis. **Empreendedorismo corporativo**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

FILION, Louis Jacques. Empreendedorismo: empreendedores e proprietários-gerentes de pequenos negócios. **Revista de Administração da Universidade de São Paulo**. São Paulo, v. 34, n. 2, p. 05-28, Abr./Jun. 1999.

\_\_\_\_\_. Empreendedorismo e gerenciamento: processos distintos, porém complementares. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v.7, n. 3, p. 02-07, Jul./Set. 2000.

IBCO. **Instituto Brasileiro dos Consultores de Organização**. São Paulo, 2007. Disponível em: <<http://www.ibco.org.br/quem-somos/conceito.html>> Acesso em: 20 nov. 2013.

MAXIMIANO, Antonio C. A. **Introdução à administração**. 7. ed. rev. ampl. São Paulo: Atlas, 2010a.

\_\_\_\_\_. **Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital**. 6. ed. rev. atu. São Paulo: Atlas, 2010b.

MEJ, Movimento Empresa Júnior. **Fundação Getúlio Vargas**, 2013. Disponível em: <<http://ejfgv.com/mej/>>. Acesso em: 20 nov. 2013.

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

RIOJUNIOR. **Federação das Empresas Juniores do Estado do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro, 2013. Disponível em: <<http://www.riojunior.com.br/index.php>>. Acesso em: 20 nov. 2013.

SCHERMERHORN JR, John R. **Administração**. 8. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2011.

SCHMIDT, Serje; BOHNENBERGER, Maria Cristina. Perfil empreendedor e desempenho organizacional. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 13, n. 3, art. 6, p.450-467, Jul./Ago. 2009.

SOBRAL, Felipe; PECI, Alketa. **Administração: teoria e prática no contexto brasileiro**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008.

TOLEDO, Estevam de. A formação de consultores de organização. **Revista de Administração de Empresas**. Rio de Janeiro, v. 26, n. 1, p. 99-102, jan./mar. 1986.



WANDICK, Karina. A atuação do consultor e da consultoria em uma organização. **Core RH**. Campinas, 2009. Disponível em: <[http://www.corerh.com.br/arquivos/Artigos/A%20atua%C3%A7%C3%A3o%20do%20consultor%20e%20da%20consultoria%20em%20uma%20organiza%C3%A7%C3%A3o\(2\).pdf](http://www.corerh.com.br/arquivos/Artigos/A%20atua%C3%A7%C3%A3o%20do%20consultor%20e%20da%20consultoria%20em%20uma%20organiza%C3%A7%C3%A3o(2).pdf)>. Acesso em: 20 nov. 2013.