



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA FRONTEIRA SUL
CAMPUS CHAPECÓ
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

MAIARA ZAMBAN

**INFLUÊNCIA DAS EMPRESAS JUNIORES NA FORMAÇÃO
EMPREENDEDORA DE PÓS-JUNIORES DO ESTADO DE SANTA CATARINA**

CHAPECÓ - SC

2016

MAIARA ZAMBAN

**INFLUÊNCIA DAS EMPRESAS JUNIORES NA FORMAÇÃO
EMPREENDEDORA DE PÓS-JUNIORES DO ESTADO DE SANTA CATARINA**

Trabalho de conclusão do curso de administração apresentado como requisito parcial para a obtenção de grau bacharel em administração da Universidade Federal da Fronteira Sul.

Orientador: Me. Humberto Tonani Tosta

CHAPECÓ - SC

2016

Zamban, Maiara

Influências das empresas juniores na formação empreendedora de pós-juniores do
Estado de Santa Catarina/ Maiara Zamban. -- 2016.

101 f. : il. Color.

Orientador: Humberto Tonani Tosta.

Trabalho de conclusão de curso (graduação) – Universidade Federal da Fronteira Sul,
Curso de Administração,

Chapecó, SC, 2016. 1.

Empresa Júnior. 2. Empreendedorismo. 3. Pós-júnior. 4. Santa Catarina. I.

Tosta, Humberto Tonani, orient. II. Universidade Federal da Fronteira Sul. III. Título.

Elaborada pelo sistema de Geração Automática de Ficha de Identificação da Obra pela
UFFS com os dados fornecidos pela autora.

MAIARA ZAMBAN

INFLUÊNCIA DAS EMPRESAS JUNIORES NA FORMAÇÃO
EMPREENDEDORA DE PÓS-JUNIORES DO ESTADO DE SANTA
CATARINA

Trabalho de conclusão do curso de graduação apresentado como requisito parcial para a obtenção de grau de Bacharel em Administração da Universidade Federal da Fronteira Sul.

Orientador: Prof. Me. Humberto Tonani Tosta

Este trabalho de conclusão de curso foi defendido e aprovado pela banca em:
13/06/2016.

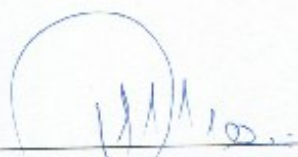
BANCA EXAMINADORA



Prof. Me. Humberto Tonani Tosta



Prof.ª Dra. Valéria De Bettio Mattos



Prof. Me. Paulo Sérgio Jordani

À minha mãe por ser forte e ter me ensinado a ser forte também.

Ao meu pai por toda a proteção.

Ao Clovis Linhares, meu porto seguro.

A Sem Fronteiras Consultoria Júnior e FEJESC pela oportunidade de aprendizado, paixão e inspiração que levarei sempre em meu coração.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por ter me proporcionado a vida, saúde e perseverança para ter chegado até aqui.

Aos meus pais por serem meu alicerce, pela força, pelo exemplo e incentivo.

Ao professor Me. Humberto pela paciência, pelos ensinamentos e principalmente por ter sido fonte de inspiração para a realização deste estudo.

Ao meu amor Clovis Linhares pelas incontáveis revisões ortográficas e apoio em todas as vezes que precisei me dedicar aos estudos.

Ao Grupo de Artes Abrindo Fronteiras - GAAF por ter se tornado minha família nesses seis anos de “danças e andanças” e simplesmente por terem me ensinado o verdadeiro sentido de ter “alma guerreira”.

Minha turma, principalmente aos meus queridos amigos (as) Karine, Alisson, Patricia, Juliana Capelezzo, Fabricio, Gisele e Adenilce (*in memorian*), pelos diversos trabalhos em equipe e, primordialmente, pela amizade tenho certeza que sem a força de vocês essa caminhada teria sido muito mais árdua.

As minhas queridas “dividendas de teto” Mônica e Ariana, pela amizade e companheirismo, vocês tornaram a vida fora da casa de meus pais muito mais fácil de enfrentar.

Agradeço também aos meus queridos amigos da Sem Fronteiras Consultoria Júnior todos foram especiais e contribuíram muito para minha formação profissional e, principalmente, pessoal.

À Federação das Empresas Juniores do Estado de Santa Catarina – FEJESC pelo apoio na realização deste estudo e mais do que isso por terem me ensinado que é preciso ter “Coragem de sonhar e ousadia de agir”, sem dúvidas foi o que me fez ter certeza que esta pesquisa era possível.

Finalmente agradeço a Universidade Federal da Fronteira Sul - UFFS, aos queridos amigos da Secretaria acadêmica do campus Chapecó -SC onde trabalhei por dois anos como estagiária, todos os meus professores, amigos e familiares que de uma forma ou outra contribuíram na minha jornada acadêmica.

À vocês meu muito obrigada!

“Se não for pra voar alto, nem saímos do chão!”

FEJESC

RESUMO

Atualmente, aliar a teoria à prática é item fundamental na formação de jovens e o modelo Empresa Júnior vem ao encontro dessa afirmação, complementando o ensino visto em sala de aula e proporcionando contato direto com o mercado de trabalho vai muito além do conhecimento técnico e profissional, ela faz com que os jovens desenvolvam uma série de competências, habilidades e atitudes que proporcionam um diferencial competitivo no campo de atuação. Cabe ressaltar que as Empresas Juniores vêm crescendo e ganhando cada vez mais espaço no Brasil, tanto que o país possui o maior número de empresas juniores do mundo, são mais de 300 EJr's distribuídas entre 18 federações. Frente ao exposto, este estudo teve como objetivo Analisar a influência que a participação nas empresas juniores exerce na formação empreendedora de pós-juniores do Estado de Santa Catarina. Para alcançá-lo resgataram-se os conceitos de empreendedorismo, competências empreendedoras e Empresa Júnior. Além disso, desenvolveu-se revisão sistemática frente ao tema proposto onde foi possível perceber que existem poucos estudos publicados sobre o tema estudado. Ainda, para alcançar o objetivo proposto desenvolveu-se um estudo de natureza qualitativa, classificada quanto aos fins, sendo descritiva e quanto aos meios, sendo bibliográfica e documental. A coleta de dados foi realizada com aplicação de questionário via *Google Docs* através de amostra probabilística aleatória simples da população aproximada de pós-juniores do Estado de Santa Catarina em que suas respectivas empresas juniores de origem são atualmente confederadas à FEJESC. Os resultados evidenciados demonstram que o perfil dos respondentes é caracterizado por ser representado por indivíduos do gênero masculino, faixa etária entre 22 à 25 anos, ensino superior incompleto, solteiros (as), média salarial de R\$ 789,00 à R\$ 2.365,00, residentes no Estado de Santa Catarina e cidade de Florianópolis. Além disso, identificou-se que 63% dos respondentes afirmaram que a Empresa Júnior influenciou na formação empreendedora e, bem como, a participação nesse tipo de laboratório influenciou na empregabilidade profissional dos respondentes. As principais competências elencadas que os pós-juniores adquiriram na participação em EJr's foram: trabalho em equipe, liderança, comunicação e, entre outras, que fazem parte do perfil do empreendedor contemporâneo. É importante destacar ainda, que 93% dos pós-juniores afirmam que as competências adquiridas dentro da Empresa Júnior contribuíram para a carreira profissional.

Palavras-chave: Empresa Júnior. Empreendedorismo. Pós-júnior. Santa Catarina.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Posição da Brasil Júnior no mapa conceitual.....	39
Figura 2 – Empresa Júnior e a formação empreendedora através da vivência empresarial	50
Figura 3 - Ecosistema Empreendedor do MEJ	51

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Faixa etária dos pós-juniores do estado de Santa Catarina	66
Gráfico 2 - Escolaridade dos pós-juniores de Santa Catarina	66
Gráfico 3 - Estado civil dos pós-juniores do estado de Santa Catarina.....	67
Gráfico 4 - Média salarial dos pós-juniores do estado de Santa Catarina	67
Gráfico 5 - Estado de residência atual dos pós-juniores do estado de Santa Catarina	68
Gráfico 6 - Cidade de residência atual dos pós-juniores do estado de Santa Catarina.....	69
Gráfico 7 – Pós-juniores participantes das empresas juniores Confederadas à FEJESC	70
Gráfico 8 - Cargos ocupados pelos pós-juniores do Estado de Santa Catarina.....	71
Gráfico 9 - Área de atuação nas Empresas Juniores dos pós-juniores do Estado de Santa Catarina.....	72
Gráfico 10 - Tempo de participação nas Empresas Juniores Confederadas à FEJESC	72
Gráfico 11 - Influência das Empresas Juniores na formação empreendedora dos pós-juniores do Estado de Santa Catarina	73
Gráfico 12 - Principais competências adquiridas na Empresa Júnior pelos pós-juniores do Estado de Santa Catarina	74
Gráfico 13 - Competências adquiridas contribuíram para a carreira profissional dos pós-juniores do Estado de Santa Catarina	78
Gráfico 14 - Segmento de atuação profissional dos pós-juniores do Estado de Santa Catarina	82
Gráfico 15 - Gostariam de estar atuando em segmento profissional diferente do atual	82
Gráfico 16 - Pós-juniores que se consideram empreendedores dentro de seu segmento de atuação	84

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Etapas realizadas para Revisão Sistemática de literatura na Plataforma Capes.....	19
Quadro 2 - Revisão Sistemática realizada no Portal de Periódicos da Capes	19
Quadro 3 - A evolução conceitual do termo empreendedorismo	24
Quadro 4 - Características do Perfil Empreendedor Contemporâneo	28
Quadro 5 - Evolução do conceito sobre Competência	31
Quadro 6 - Competências, habilidades e atitudes que envolvem as competências do empreendedor	33
Quadro 7 - Países com Confederações Nacionais e número de Empresas Juniores por país no ano de 2014.....	40
Quadro 8 - Grupo de atores do Movimento Empresa Júnior - MEJ.....	42
Quadro 9 – Perfil do jovem empreendedor brasileiro e empresários juniores	48
Quadro 10 – Vantagens e Desvantagens para o uso da técnica de coleta de dados: questionário	55
Quadro 11 - Identificação das Empresas Juniores Confederadas à FEJESC	64
Quadro 12 – Perfil dos pós-juniores do Estado de Santa Catarina.....	69
Quadro 13 - Indivíduos que participaram de mais de uma Empresa Júnior/Federação	71
Quadro 14 - Influência das atividades da Empresa Júnior para qualificação profissional	75
Quadro 15 – Características dos pós-juniores do Estado de Santa Catarina	86

LISTA DE SIGLAS

ACC's	Atividades Curriculares Complementares
BJ	Brasil Júnior
BDSU	Confederação das Empresas Júniores da Alemanha
CNEJ	Conceito Nacional de Empresa Júnior
CNJE	Confederação Nacional de Empresas Júniores da França
CONAJE	Confederação Nacional dos Jovens Empresários
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
EJr	Empresa Júnior
EJr's	Empresas Júniores
ENEJ	Encontro Nacional de Empresas Júniores
ESSEC	<i>L'Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales</i>
FEJESC	Federação das Empresas Júniores do Estado de Santa Catarina
FEJESP	Federação de Empresas Júniores do Estado de São Paulo
FGV	Fundação Getúlio Vargas
GEIE	Confederação Européia de Empresas Júniores
GEM	<i>Global Entrepreneurship Monitor</i>
IBQP	Instituto Brasileiro da Qualidade e Produtividade
IES	Instituição de Ensino Superior
JADE	<i>European Confederation of Junior Enterprises</i>
JEN	Confederação das Empresas Júniores da Noruega
MEC	Ministério da Educação e Cultura
MEI's	Microempreendedores Individuais
MEJ	Movimento Empresa Júnior
PAAP	Programa de Apoio à Aquisição de Periódicos
PIB	Produto Interno Bruto
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio a Micro e Pequenas Empresas
SOFTEX	Sociedade Brasileira para Exportação de Software
TTE	Taxa Total de Empreendedorismo
UNIJR – BA	Federação de Empresas Júniores da Bahia
UDESC	Universidade do Estado de Santa Catarina
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina
UFU	Universidade Federal de Uberlândia

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
1.1	CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA.....	14
1.2	OBJETIVOS.....	14
1.2.1	Objetivo geral	14
1.2.2	Objetivos específicos	14
1.3	JUSTIFICATIVA	15
2	REVISÃO TEÓRICA	18
2.1	REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA	18
2.2	ORIGEM E EVOLUÇÃO DO EMPREENDEDORISMO.....	22
2.3	O EMPREENDEDORISMO	24
2.4	O PERFIL DO EMPREENDEDOR.....	26
2.5	COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS	30
2.6	EMPREENDEDORISMO ACADÊMICO	36
2.7	EMPRESAS JUNIORES E O EMPREENDEDORISMO	37
2.7.1	Origem e evolução das empresas juniores	37
2.7.2	Definição de empresas juniores	43
2.7.3	Empresa Júnior e a formação empreendedora	45
3	METODOLOGIA	52
3.1	CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA	52
3.2	UNIVERSO E AMOSTRA	53
3.3	COLETA DE DADOS	54
3.4	ANÁLISE DOS DADOS	57
4	ANÁLISES E DISCUSSÕES	59
4.1	HISTÓRICO DE EMPRESAS JUNIORES DO ESTADO DE SANTA CATARINA .	59
4.2	PERFIL DOS PÓS-JUNIORES	65
4.3	PARTICIPAÇÃO EM EMPRESAS JUNIORES DO ESTADO DE SANTA CATARINA	70
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	87
	REFERÊNCIAS	90
	APÊNDICE A – Questionário pós-juniores	97

1 INTRODUÇÃO

As alterações ocorridas no mercado de trabalho no decorrer dos anos têm gerado uma série de modificações acerca da formação empreendedora dos indivíduos. Hashimoto (2006, p. 4) afirma que uma “nova visão da Administração proporcionou novos enfoques ao ensino e desenvolvimento do empreendedorismo [...]”.

O empreendedorismo no Brasil começou a tomar forma na década de 1990, quando foram criadas as entidades como: Serviço Brasileiro de Apoio a Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE e Sociedade Brasileira para Exportação de Software (SOFTEX). Antes dessas organizações praticamente não se falava em empreendedorismo (DORNELAS, 2012).

Empreender continua sendo uma alternativa de fonte de renda a milhares de indivíduos. Atualmente, cerca de quarenta milhões de brasileiros, entre os 18 e 64 anos de idade estão envolvidos com a atividade empreendedora (GEM, 2014).

Segundo o *Global Entrepreneurship Monitor* - GEM (GEM, 2014) o Brasil ocupa o oitavo lugar no ranking dos 28 países impulsionados pela eficiência nos empreendimentos que corresponde a cerca de 17,3 %. Tal afirmação significa, estatisticamente, que a cada 100 brasileiros 17 pessoas estão envolvidas com atividades de empreendedorismo oportunas no Brasil. Na região Sul, os empreendimentos por oportunidade, que são caracterizadas pelas pessoas que identificam uma chance de negócio e decidem empreender mesmo tendo alternativas de fonte renda, aumentaram 4% em relação ao ano de 2012 para o ano 2013.

Porém, mesmo com todas essas iniciativas no país existe a necessidade de disseminação, por meio das universidades, conceitos sobre programas de educação empreendedora para que haja um maior fortalecimento da cultura empreendedora do país e que por consequência, com o desenvolvimento obtido, o indivíduo possa contribuir para a geração de valor financeiro, social e cultural para a sociedade (ANDRADE; TORKOMIAN, 2001).

Levando-se em consideração esse contexto é possível perceber que as empresas juniores – EJR's. exercem um importante papel no fomento de jovens universitários para o empreendedorismo, pois, ela reproduz a vivência empresarial dentro da própria universidade, além de interatuar com o ambiente externo (MORETTO NETO, 2004). Essa relação com o desenvolvimento de membros e *stakeholders* para o empreendedorismo pode ser percebida na visão do movimento Empresa Júnior para esse o ano de 2016 à 2018, disponível no planejamento estratégico em rede é: “Brasil em rede: **fortaleceremos a educação**

empreendedora do País, alcançando 27 federações, 600 empresas juniores sendo 330 de alto crescimento” (BRASIL JÚNIOR, p.14, 2016, grifo nosso).

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA

Atualmente aliar a teoria à prática é item fundamental na formação de jovens e o modelo Empresa Júnior (EJr.) vem ao encontro dessa afirmação, conforme Moretto Neto (2004) o complemento do ensino visto em sala de aula, aliado diretamente com o contato com o mercado de trabalho vai muito além do conhecimento técnico e profissional, ele faz com que os jovens desenvolvam uma série de competências, habilidades e atitudes que proporcionam um diferencial competitivo no campo de atuação.

A Empresa Júnior “é um potencial mecanismo capaz de propiciar condições, desenvolver e fortalecer aspectos empreendedores, além de motivar seus integrantes, mostrando-lhes a viabilidade da prática do empreendedorismo”. (MORETTO NETO, p.39, 2004).

Nesse sentido pergunta-se: **qual é a influência que as empresas juniores exercem na formação empreendedora de pós-juniores do Estado de Santa Catarina?**

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo geral

Analisar a influência que a participação nas empresas juniores exerce na formação empreendedora de pós-juniores do Estado de Santa Catarina.

1.2.2 Objetivos específicos

- Realizar revisão sistemática acerca de Empresas Juniores, em literatura já existente;
- Descrever o perfil de ex-membros de Empresas Juniores do estado de Santa Catarina;
- Identificar a influência da participação em Empresas Juniores na formação empreendedora dos pós-juniores do estado de Santa Catarina;

- Identificar a percepção dos respondentes quanto ao impacto da participação na Empresa Júnior para a empregabilidade profissional de pós-juniões do Estado de Santa Catarina.

1.3 JUSTIFICATIVA

Atualmente, o governo vem incentivando o desenvolvimento do empreendedorismo, onde os indivíduos são estimulados a abrir seu próprio negócio, com uma série de incentivos fiscais. Afinal, as empresas geram empregos, que por sua vez, geram renda e são capazes de movimentar a economia local e por consequência do país (HISRICH; PETERS; SHEPHERD, 2009).

Convém notar que o século XXI pode ser considerado a era do empreendedor, onde o empreendedorismo é defendido em instituições de ensino, governo, empresas e sociedade em geral. O número de universidades que ofertam cursos relacionados ao empreendedorismo aumenta a cada ano, assim como, disciplinas voltadas para o empreendedorismo, especializações, pesquisas acadêmicas e centros de atividade empresarial (HISRICH; PETERS; SHEPHERD, 2009).

É sobretudo importante assinalar que para Ipiranga, Freitas e Paiva (2010) as instituições de ensino não podem se restringir a apenas formar egressos qualificados para o mercado de trabalho, mas devem proporcionar a partir da criação de estruturas dentro da universidade, ambientes que permitam o desenvolvimento econômico, tecnológico e social da nação, pois como Régnier (2007, p. 74) completa: “os diplomas são cada vez mais necessários, mas ao mesmo tempo, cada vez menos suficientes”, ou seja, o mercado de trabalho exige toda uma bagagem de experiências além do simples diploma.

Assim, surge o modelo Empresa Júnior, constituindo-se como uma ferramenta capaz de proporcionar o desenvolvimento acadêmico, profissional e pessoal do indivíduo, aliando a teoria vista em sala de aula com a prática e por consequência proporcionando uma maior aproximação dos discentes com o mercado de trabalho (LEWINSKI et al., 2009).

Cabe ressaltar que as Empresas Juniores vêm crescendo e ganhando cada vez mais espaço no Brasil, tanto que o país possui o maior número de empresas juniores do mundo, são mais de 300 EJr's distribuídas entre 18 federações (BRASIL JÚNIOR, 2015).

E, além disso, oportuno se torna dizer que o primeiro compromisso da Confederação Brasileira de Empresas Júniores – Brasil Júnior, em seu Planejamento estratégico em rede para o ano 2016 – 2018, é com o País. A finalidade da Brasil Júnior (BJ) é representar as

empresas juniores em nível nacional e desenvolver o Movimento Empresa Júnior (MEJ) como agente de educação empresarial e gerador de novos negócios. Além disso, o compromisso assumido pela Brasil Júnior se justifica, pois o movimento acredita na construção de um Brasil empreendedor, (BRASIL JÚNIOR, 2016, p.4):

Mais competitivo, com empresas melhores, governos melhores e universidades melhores;
 Mais ético, íntegro e comprometido com a verdade;
 Mais educador, que empodera as pessoas a realizarem mudanças necessárias;
 Mais colaborativo, em que os atores integrados geram microevoluções em todo o País. Acreditamos que esse País será construído por meio da vontade de uma geração inconformada com sua realidade com a coragem de sonhar e a ousadia de agir. Acreditamos que o MEJ forma líderes para empreender essa mudança.

Registre-se, ainda, que na pesquisa Identidade, realizada pela Brasil Júnior, onde visa traçar o perfil empresários juniores e pós-juniores do Brasil, cerca de 53,59% dos respondentes concordam totalmente ao afirmar: “Como pós-júnior, irei continuar trabalhando conectado com o propósito de fazer um Brasil empreendedor” (BRASIL JÚNIOR, 2014, p.76)

Em razão de tais observações, pelas empresas juniores serem organizações conhecidas pelo fomento ao empreendedorismo, (MATOS, 1997), torna-se importante conhecer o perfil dos pós-juniores que já fizeram parte desse tipo de organização no Estado de Santa Catarina e com tais subsídios identificar qual a real influência das EJr's na formação empreendedora e qual a percepção desses indivíduos em relação à empregabilidade profissional.

As contribuições deste estudo tornam-se relevantes partindo do pressuposto que não existe nenhum estudo publicado realizado apenas com egressos de Empresas Júniores no Estado de Santa Catarina. Ele poderá trazer subsídios importantes para as próprias Empresas Júniores do Estado, a Federação das Empresas Júniores do Estado de Santa Catarina (FEJESC) e, bem como, a Confederação Brasileira de Empresas Júniores - Brasil Júnior. Cabe observar ainda, que esse estudo poderá contribuir para estudos na área do empreendedorismo como formação de discentes em Instituições de ensino que possuem empresas juniores.

Dessa forma apresenta-se a seguir o referencial teórico abordando primeiramente uma revisão sistemática acerca do assunto pesquisado. Posteriormente apresentam-se os principais conceitos relacionados à origem e evolução do empreendedorismo, definição de empreendedorismo, perfil do empreendedor, competências empreendedoras, empreendedorismo acadêmico e em seguida, é apresentado o tópico sobre as empresas

juniores e empreendedorismo, contendo sua origem, definição e principalmente aspectos relacionados sobre Empresa Júnior e formação empreendedora através de pesquisas realizadas sobre o tema.

2 REVISÃO TEÓRICA

Nesta seção, primeiramente é destacada a revisão sistemática da literatura que apresenta os artigos já publicados sobre o tema pesquisado. A seguir, são apresentados os principais conceitos relacionados à origem e evolução do empreendedorismo no mundo e no Brasil, o perfil de um empreendedor, bem como as competências empreendedoras. Também pode ser observada nessa seção a relação das empresas juniores com o empreendedorismo, a origem e evolução de empresas juniores e qual a sua contribuição para a formação empreendedora dos participantes, esse último, através de pesquisas já realizadas sobre o tema.

2.1 REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA

A Revisão Sistemática, assim como, outras formas de revisão, é uma maneira de análise que usa como fonte de dados a bibliografia disponível sobre determinado tema proposto. Ela é vantajosa quando o pesquisador tem a expectativa de unificar estudos realizados separadamente sobre determinada temática (SAMPAIO; MANCINI, 2007).

Neste sentido, deve-se dizer que as etapas para realização da revisão sistemática, conforme Jackson et al. (2004 apud TOSTA, 2012), são as seguintes: (1) Formulação da pergunta, (2) Localização e seleção de estudos, (3) Avaliação crítica dos estudos, (4) Coleta de dados, (5) Análise e apresentação dos dados, (6) Interpretação dos dados e (7) Aprimoramento e atualização da revisão.

Assim sendo, buscaram-se publicações de artigos sobre a temática desse estudo no Portal de Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). O Portal de Periódicos foi criado no ano de 1990, segundo Capes (2016) quando o Ministério da Educação (MEC) criou um programa para Instituições de Ensino Superior (IES) com o objetivo principal de fortalecer a pós-graduação no País, tendo em vista a carência do acesso das bibliotecas do Brasil, em relação ao acesso à obras científicas internacionais. A partir dessa iniciativa, foi criado Programa de Apoio à Aquisição de Periódicos (PAAP), no ano de 1995.

Porém, o Portal de Periódicos, da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), só teve seu início atual em 11 de novembro de 2000, e é uma biblioteca virtual que agrupa e disponibiliza o melhor da produção científica nacional e internacional (CAPES, 2016).

Dessa forma, o uso do Portal de Periódicos da CAPES, se justifica, pelo gigantesco acervo de mais de 38 mil títulos com textos completos, cerca de 123 bases de referências, outras 11 bases destinadas apenas para patentes, e entre outros trabalhos como: livros, enciclopédias, normas de referência, normas técnicas, estatísticas e conteúdo audiovisual (CAPES, 2016).

Em razão dessas considerações os critérios de busca para esse estudo foram divididos nas seguintes etapas:

Quadro 1 - Etapas realizadas para Revisão Sistemática de literatura na Plataforma Capes

Etapas	Características
Etapa 1	Foram realizadas buscas indexadas às palavras-chave: Empresa Júnior; empreendedorismo; competência empreendedora e Empresa Júnior e empreendedorismo.
Etapa 2	Busca avançada pelas palavras sem nenhum critério de seleção.
Etapa 3	Artigos em português, disponíveis na íntegra e eletronicamente no site, e publicados nos últimos 10 anos.
Etapa 4	Artigos publicados nos últimos 5 anos.
Etapa 5	Artigos revisados por pares.
Etapa 6	Artigos que abordassem em seu título e resumo pelo menos um aspecto relacionado ao tema que não fossem repetidos.
Etapa 7	Artigos que abordassem claramente o tema pesquisado.

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Assim sendo, após a realização das etapas descritas no Quadro 1, foi possível chegar ao número de 4 artigos como pode ser visualizado no quadro a seguir:

Quadro 2 - Revisão Sistemática realizada no Portal de Periódicos da Capes

Descritor (Etapa 1)*	Empresa Júnior	Empreendedorismo	Competência Empreendedora	Empreendedorismo e empresa júnior	TOTAL
Total segundo o portal de artigos sem critério de inclusão (Etapa 2)*	29	1891	06	14	1940
Total de artigos após a inclusão dos seguintes critérios: 1) artigos em português; 2) disponível eletronicamente no portal; 3) publicados nos últimos 10 anos. (Etapa 3)*	16	352	02	06	376
Total de artigos após os seguintes critérios:	14	244	02	06	266

1) Nos últimos 5 anos. (Etapa 4)*					
Total de artigos após os seguintes critérios: 1) Artigos revisados por pares (Etapa 5)*	11	163	02	06	182
Total de artigos após os seguintes critérios: 1) Artigos que abordassem em seu título e resumo pelo menos um aspecto relacionado ao tema que não fossem repetidos (Etapa 6)*	09	14	02	04	31
Total de artigos após os seguintes critérios: 1) Artigos que abordassem claramente o tema pesquisado. (Etapa 7)*	01	02	0	01	04

Fonte: Elaborado pela autora, com base nos periódicos avaliados na plataforma Capes, 2016.

*Etapas 1, 2, 3, 4, 5 realizadas em 15 e 16 de fevereiro de 2016.

A partir disso, 1 artigo foi selecionado com a palavra-chave “Empresa Júnior”, tendo como autores Feldhaus, Pereira e Moraes Neto (2012) e título “Gestão estratégica em redes: desenvolvimento e aplicação de um modelo na Brasil Júnior”, ele foi publicado na Revista de Gestão e Projetos – GeP, e fala sobre desenvolvimento e aplicação de um modelo de formulação de estratégia capaz de alinhar as empresas juniores e federações vinculadas a Brasil Júnior em torno de referenciais estratégicos compartilhados.

Já outros dois artigos, foram selecionados com a palavra-chave “empreendedorismo”. O primeiro tem como autores Filard, Barros e Fischmann (2014) e título “Do homo empreendedor ao empreendedor contemporâneo: evolução das características empreendedoras de 1848 a 2014”, ele foi publicado na Revista Ibero Americana de Estratégia, e fala sobre a evolução das características empreendedoras partido dos estudos de Kuratko e Hodgetts (1995) sobre estas características de 1848 até 1982, buscando responder às questões sobre como essas características evoluíram com o tempo, quais características se mantiveram, quais características desapareceram e, além disso, quais características surgiram.

Em seguida, o segundo artigo analisado sobre “empreendedorismo”, foi realizado por Zampier (2010) em sua dissertação de mestrado e teve como título “Desenvolvimento de competências empreendedoras e processos de aprendizagem empreendedora: estudo de casos de MPE’s do setor educacional”, e fala sobre o desenvolvimento de competências empreendedoras, de oportunidade e administrativas, por meio do processo de aprendizagem empreendedora de proprietários/dirigentes de MPE’s do setor educacional privado do município de Curitiba – PR.

No que tange, a palavra-chave competências empreendedoras, nenhum artigo foi encontrado que abordasse claramente o tema estudado nessa pesquisa como foi definida na Etapa 7 da elaboração da revisão sistemática da literatura.

Por sua vez, relacionado à palavra-chave “Empreendedorismo e Empresa Júnior”, foi encontrado apenas 1 artigo com relevância para este estudo, tendo ele autoria de Júnior e Marques (2012), e título: “Empresa Júnior: espaço para construção de competências”, foi publicado no XXXVI Encontro da ENANPAD, no Rio de Janeiro, e o seu principal tema abordado foi relacionado à análises das competências desenvolvidas pelos egressos da Empresa Júnior Apoio Consultoria e quais dessas competências contribuíram para o desenvolvimento da carreira profissional dos entrevistados.

Diante do exposto, cumpre ressaltar que os 4 artigos foram utilizados para dar embasamento ao referencial teórico. E o artigo: “Empresa Júnior: Espaço para Construção de Competências” foi utilizado também para a análise de dados, por possuir conceitos e dados que vão ao encontro dos objetivos dessa pesquisa, haja vista, que o objetivo do artigo estudado foi identificar e analisar as competências adquiridas por egressos de uma Empresa Júnior do Estado de Minas Gerais.

2.2 ORIGEM E EVOLUÇÃO DO EMPREENDEDORISMO

A primeira definição de empreendedorismo é determinada conforme Hisrich, Peters e Shepherd (2009), quando Marco Polo tentou estabelecer novas rotas marítimas para o oriente por volta do ano de 1755. Ele foi considerado um empreendedor intermediário, pois assinava um contrato com um capitalista para poder vender seus produtos.

Por sua vez, na idade média, o termo empreendedor era utilizado para definir o indivíduo que gerenciava grandes projetos de produção. E vale ressaltar que tais projetos eram gerenciados apenas com recursos disponíveis (DORNELAS, 2012).

Em seguida, já no século XVII, conforme destaca Hisrich, Peters e Shepherd (2009), o empreendedor passou a estabelecer um contrato com o governo para realizar algum tipo de serviço ou fornecer produtos. Dessa maneira, o empreendedor assumia todos os riscos e tanto o lucro, quanto o prejuízo era de sua posse.

Já no século XVIII, conforme afirma Dornelas (2012) surgiu à era da industrialização e a definição de capitalista e empreendedor foi diferenciada.

E entre o final do século XIX e início do século XX, os empreendedores foram confundidos com administradores ou gerentes de organizações sendo analisados meramente de um ponto de vista econômico, como aqueles que organizam empresas, pagam os empregados, planejam, dirigem e controlam as ações desenvolvidas na organização, porém sempre a serviço do capitalista (DORNELAS, 2012).

Em linhas gerais, as percepções sobre o empreendedorismo foram evoluindo com o passar do tempo, e no campo de pesquisa acadêmica foram dividindo-se entre quatro grandes áreas do conhecimento, conforme os tipos de abordagens trazidos por Schmitz (2012):

- Área do conhecimento da Psicologia: estudiosos dessa área apresentam características pessoais do empreendedor, bem como, trazem uma abordagem comportamental;
- Área do conhecimento da Economia: os autores que falam sobre esse tema retratam a função desenvolvida pelo empreendedor no sistema econômico;
- Área do conhecimento das Ciências Sociais: distinguem o produto da sociedade e o ambiente em que vive o empreendedor;
- Área do conhecimento da Administração: estudiosos dessa área retratam aspectos em relação ao comportamento e procedimentos do empreendedor individual e organizacional.

É importante observar que no Brasil, o conceito sobre o empreendedorismo conforme Dornelas (2012) vem se intensificando desde a década de 1990, porém, a consolidação do tema só acontece no período de 2000 a 2010.

Não se pode perder de vista que os motivos para a disseminação do empreendedorismo no país, de acordo com Dornelas (2012), podem ser caracterizados pela preocupação com o surgimento de pequenos empreendimentos e a necessidade de redução das taxas de mortalidade de tais negócios.

À guisa de exemplo, pode-se citar a pesquisa realizada pelo projeto *Global Entrepreneurship Monitor* – GEM traz dados relacionados ao empreendedorismo no Brasil. Ela teve início no ano de 1999 pesquisando 10 países em parceria com *London Business School* e o *Babson College*. A partir daí outros 100 países se associaram ao projeto, fazendo com que ele se tornasse a maior pesquisa sobre o empreendedorismo no mundo inteiro. Atualmente ela cobre cerca de 75% da população global e 90% do produto Interno Bruto (PIB) mundial (GEM, 2014).

Registre-se, ainda que o Brasil desde o ano 2000 faz parte desse projeto, conforme (GEM, 2014), onde a pesquisa é conduzida pelo Instituto Brasileiro da Qualidade e Produtividade (IBQP) com o apoio do SEBRAE e do Centro de Empreendedorismo e Novos Negócios da Fundação Getúlio Vargas.

Nesse sentido deve-se dizer que, conforme o Relatório Executivo do GEM (2014) a Taxa Total de Empreendedorismo (TTE) no ano de 2014 foi de 34,5 % que comparada com o ano de 2013, foi de 32,3%, indicando um aumento de 2,2 pontos percentuais.

Além disso, cabe assinalar que existem no Brasil (considerando indivíduos entre 18 e 64 anos), conforme GEM (2014) cerca de 46 milhões empreendedores, divididos entre empreendedores **iniciais** e **estabelecidos**. Os empreendedores **iniciais** são divididos em empreendedores nascentes e empreendedores novos. Os empreendedores nascentes são os indivíduos que criaram o próprio negócio, porém ainda não receberam remuneração por mais de três meses e já os empreendedores novos possuem o próprio negócio, todavia receberam remuneração por mais de 3 meses e menos de 42 meses. Os empreendedores **estabelecidos**, por sua vez, são os possuem o próprio negócio e já receberam remuneração por mais de 42 meses (GEM, 2014, grifo nosso).

Diante do exposto, é possível perceber que o empreendedorismo foi evoluindo com o passar do tempo, se disseminando por vários países, onde é possível perceber que os empreendedores iniciais representam o total de 22,9 empreendedores e são classificados em

empreendedores nascentes, com 4,8 milhões de indivíduos e empreendedores novos, com total de 18,0 milhões. Já os empreendedores estabelecidos, somam o total de 22, 9 milhões de pessoas (GEM, 2014).

2.3 O EMPREENDEDORISMO

A palavra empreendedorismo provém do francês “entre” e “prende” e significa encontrar-se no comércio entre o fornecedor e o cliente (SARKAR, 2008).

No caso presente cabe dizer que o primeiro uso da palavra empreendedorismo foi utilizado, de acordo com Hashimoto (2006), por Richard Cantillon no ano de 1755 onde explicou no seu ensaio *Essaisur la nature du commerce en general*, sobre o risco de comprar um produto por determinado preço e vendê-lo de forma incerta. O autor Adan Smith em sua publicação “A riqueza das nações”, de acordo com Sarkar (2008), também traz a definição de empreendedores como sendo indivíduos que transformam a procura em oferta diante de transformações econômicas.

Em seguida, já no ano de 1803 a definição sobre empreendedorismo foi abordada por Jean Baptiste Say, ampliando a definição de Cantillon, e descrevendo que quem abre seu próprio negócio é um empreendedor (HASHIMOTO, 2006).

Cumprir observar preliminarmente que o empreendedorismo pode ser definido como a técnica de desenvolver algo inédito com valor, destinado o período e empenho necessários, assumindo riscos e adquirindo possíveis recompensas (HISRICH, PETERS e SHEPHERD, 2009).

É preciso insistir também no fato de que a abordagem conceitual do empreendedorismo foi retratada por diversos pesquisadores ao longo dos anos, onde sua evolução pode ser percebida no quadro a seguir elaborado por Carvalho e Sarkar.

Quadro 3 - A evolução conceitual do termo empreendedorismo

Autor	Abordagem conceitual	Nota sobre as tendências de cada autor
Knight (1921)	Analisou os fatores subjacentes ao lucro do empreendedor;	Lucro
Schumpeter (1936)	Enfatizou o papel do empreendedor como impulsionador na inovação e, por seguinte, do crescimento econômico;	Inovação
McClelland (1961)	Estudou as motivações dos empreendedores quando começam um novo negócio ou desenvolvem negócios existentes. Conclui que os empreendedores se caracterizam por ter altos níveis de realização;	Motivação e perfil psicológico. Pesquisa baseada nas características
Mayer e	Analisaram a performance de 81 empresas durante	Performance/ ambiente externo

Goldstein (1961)	os primeiros dois anos de vida;	
Collins e Moore (1964)	Estudaram histórias pessoais e o perfil psicológico dos empreendedores que criaram pequenas empresas na região de Detroit. Nem todos os estudos provaram que os empreendedores tinham características distintivas;	Podem não nascer empreendedores, pode haver um objetivo a perseguir que os torne empreendedores. Pesquisa baseada nas características
Kirzner (1973)	Alerta para um conjunto de pessoas que conseguem identificar oportunidades, persegui-las e obter lucros;	Identificação de oportunidades
Fast (1978)	Como novos empreendimentos (empreendimentos/empresas) podem ser desenvolvidos em empresas já existentes ou, de uma forma mais ampla, como essas empresas podem se tornar mais inovadoras;	Empreendedorismo empresarial
Brockhaus (1980)	A propensão para a “tomada de risco” é igual entre empreendedores, gestores e população em geral;	Não se nasce empreendedor... Pesquisa baseada em características
Gartner (1988)	Deve-se colocar o foco no comportamento não nas características;	Comportamento
Kanter (1983)	Estudos que analisam as estruturas organizacionais e administrativas como essas geram empreendedorismo interno;	Intra-empendedorismo Empreendedorismo empresarial
Burgelman (1983)	Processo como as novas ideias são desenvolvidas e sua experimentação e desenvolvimento dentro das grandes empresas;	Intra-empendedorismo Empreendedorismo empresarial
Covin e Slevin (1989)	Encontraram uma postura empresarial que relaciona a alta performance de pequenas empresas que operam em ambientes hostis;	Empreendedorismo empresarial
Birch (1987)	Empresas orientadas para o crescimento, que chamou de gazelas, dão grande contribuição para a criação de emprego nos Estados Unidos;	Empreendedorismo/ criação de emprego
Hannan e Freeman (1984); Aldrich (1999)	Algumas organizações estão mais preparadas para competir;	Sociólogos organizacionais Nascimento e morte de empresas/competição
Acs e Audretsch (1990)	As pequenas empresas contribuem com porcentagem substancial para a inovação;	Inovações tecnológicas e pequenas empresas
MacMillan et al. (1987); Sahlman (1992)	Analisaram a estrutura e os investimentos das empresas;	Recursos/ estrutura
Larson (1992)	Como os empreendedores desenvolvem e utilizam networks para acessarem a informação, para aumentar o capital e para aumentarem sua credibilidade;	Redes e capital social
Bruderl et al. (1992)	Estudaram 1.849 start-ups, recorrendo a uma análise multivariada, verificaram que a probabilidade de sobrevivência era maior se tivessem mais empregados, mais capital inicial, mais capital humano e estratégias dirigidas ao mercado nacional;	Performance
Bygrave e Timmons (1992)	Analisaram, em detalhe, as operações de aplicação e retorno de capital de risco;	Análise de fatores d criação das empresas, identificação da oportunidade, procura de informação, formação de equipe, acesso aos recursos e formação de estratégias Nesse caso, o principal enfoque é no acesso aos recursos
Palich e	Comparam os empreendedores aos gestores,	Empreendedor diferente de gestor na

Bagby (1995)	atendendo à forma como ambos reagem a situações ambíguas de negocio, e concluem que os empreendedores percebem mais as oportunidades do que os problemas;	percepção de oportunidades
Gimeno, Folta, Cooper e Woo (1997)	O nível de threshold (começo) é função dos custos de oportunidade, custos de encerramento e dos valores pessoais;	Performace/ permanência no negócio
Shane e Venkataraman (2000)	Exploração de oportunidades;	Explorar oportunidades
Stauart (2000)	As redes de ligações com entidades reputadas podem aumentar a legitimidade e conduzir a um aumento das vendas;	Redes e capital social

Fonte: Carvalho e Sarkar (2003 apud SARKAR, 2008, p. 43-45).

Assim, é possível visualizar que existem inúmeras abordagens relacionadas ao tema empreendedorismo e por diversos autores, o tema vem sendo adaptado ao longo dos anos tendo interpretações distintas de acordo com a área do conhecimento em que é retratado.

Posta assim a questão, é de se dizer que Schmitz (2012) corrobora com essa afirmação e destaca que na área do empreendedorismo muitas pesquisas vêm sendo realizadas com o intuito de facilitar a compreensão das transformações que estão acontecendo em virtude da evolução de empreendimentos e por consequência de empreendedores. O empreendedor apresenta características diferenciadas que podem ser classificadas como o perfil empreendedor.

2.4 O PERFIL DO EMPREENDEDOR

O empreendedor é capaz de perceber uma oportunidade e desenvolver um negócio para ganhar sobre ela, assumindo assim, riscos calculados (DORNELAS, 2012).

Posta assim a questão, é de se dizer que existem algumas características que são comuns a todos os empreendedores, dentre elas conforme Reginato et al. (1995) estão: assumir riscos, inovador, alto grau de independência, realização pessoal, elevada capacidade de trabalho, otimista, confia em si mesmo.

À guisa de exemplo, pode-se citar os resultados de estudos realizados por Roddick (2003, apud ORTIGARA, 2008), as principais características de um empreendedor são: ter visão e acreditar nela, ter certo tipo de loucura em relação aos seus sonhos, se destacar no meio da multidão, ideias novas até conseguir uma solução para seus problemas, ter otimismo, conhecimento, experiência, criatividade, além disso, articula todas as características anteriormente citadas de forma eficiente e ainda ser um grande contador de histórias.

Convém notar, outrossim, que para Hashimoto (2006) as principais características de um empreendedor são descritas segundo alguns critérios, sendo eles: motivação, contexto, sonho, risco, inovação, atenção e ação, liderança, fracasso, relacionamentos e atrativos. E dentre esses critérios algumas definições para empreendedor sendo: alto grau de motivação, é flexível, não possui regras, é independente de uma corporação, tem visão própria, foca atenção nas oportunidades, é inovador, é líder, o fracasso e erros fazem parte do aprendizado, é um negociador, é o próprio patrão, não existem limites ao seu crescimento, toma decisões sozinho.

Registre-se, ainda que Bernardi (2012) faz uma correlação sobre o perfil do empreendedor a partir da visão de inúmeros autores chegando ao perfil característico e típico em que é possível se destacar: senso de oportunidade, dominância, agressividade e vitalidade para realizar, autoconfiança, otimismo, dinamismo, independência, persistência, flexibilidade e resiliência, criatividade, gosta de correr riscos, liderança carismática, habilidade de equilibrar os sonhos e a realização e habilidade de relacionamento.

Dornelas (2012) apresenta algumas características de um empreendedor de sucesso: são visionários, sabem tomar decisões, indivíduos que fazem a diferença, sabem explorar ao máximo as oportunidades, são determinados e dinâmicos, são dedicados, são otimistas e apaixonados pelo que fazem independentes, ficam ricos, líderes e formadores de equipes, possuem muito networking, são organizados, planejam, assumem riscos calculados, criam valor para a sociedade.

Em consonância com o acatado outro autor que define as características dos empreendedores é o Filion (2000), que destaca: valores e cultura de empreendedorismo adquiridos, experiência em negócios, diferenciação, intuição, envolvimento, trabalhos incansáveis, visionários, líderes, trabalham em rede, possuem o próprio sistema de relação com empregados, controlam o comportamento das pessoas ao seu redor e aprendizagem pelos seus próprios padrões.

É sobretudo importante assinalar que, a partir das principais características abordadas pelos autores pesquisados: Bernardi (2012), Dornelas (2012), Filion (2000), Hashimoto (2006), Reginato et al. (1995), Roddick (2003, apud ORTIGARA, 2008) é possível destacar as principais características que formam o perfil do empreendedor, sendo elas: gostam de correr riscos calculados, inovadores, independentes, são otimistas, liderança e tem visão de futuro.

Os autores Filard, Barros e Fishmann (2014, p. 131) em estudo realizado com o objetivo de analisar a evolução das características empreendedoras partindo dos estudos de

Kuratko e Hodgetts (1995) sobre estas características de 1848 até 1982, chegam ao seguinte quadro, com o perfil dos empreendedores contemporâneos:

Quadro 4 - Características do Perfil Empreendedor Contemporâneo

ANO	AUTOR	CARACTERÍSTICAS
1983	Long	Inovador e Tolerante à Risco
1984	J. W. Carland, J. A. Carland, Hoy e Boulton	Inovador
1985	Marshall e Gartner	Pró-ativo
1986	Aldrich, Auster, Bowen e Hisrich	Interpessoal e Autoconfiante
1987	Neider e Drucker	Pró-ativo, Determinado, Ambicioso, Perseverante e Inovador
1988	Dimaggio	Inovador e Pró-ativo
1989	Degen	Inovador e Pró-ativo
1990	Bowman-Upton	Inovador e Independente
1991	Filion	Criativo, Visionário e Pró-ativo
1992	Macmillian	Tolerante à Risco
1993	Amit	Inovador e Tolerante à Risco
1994	Timmons	Pró-ativo, Visionário, Tolerante à Risco e Flexível
1995	Pati	Pró-ativo, Visionário, Estrategista, Interpessoal, Corajoso, Motivado, Intuitivo, Independente, Organizado, Líder e Criativo
1996	Lumpkin, Dess, Brush e Bird	Pró-ativo, Inovador, Flexível, Tolerante à Risco, Criativo, Visionário
1997	C. Cunha e Ferla	Pró-ativo
1998	Drucker, Amabile, Echeveste, Vieira, Viana, Trez e Panosso	Inovador, Motivado, Líder, Interpessoal, Flexível, Qualificado, Experiente e Criativo
1999	Dolabela, Daft e Machado	Pró-ativo, Corajoso, Intuitivo e Determinado
2000	Morais, Bruyat, Julien, Sexton e Landstöm	Tolerante à Risco, Pró-ativo, Inovador e Ambicioso
2001	Kets de Vries, Dornelas, Pelisson, L. A. Aligleri, Gimenez, V. Gomes e L. M. Aligleri	Tolerante à Risco, Perseverante, Motivado, Líder, Comprometido (Criar Valor à Sociedade), Otimista, Independente, Habilidade, Planejador, Flexível e Criativo
2002	Guimarães, Cardoza, Inácio Jr.	Inovador, Determinado, Perseverante, Criativo, Tolerante à Risco, Flexível, Ambicioso, Autoconfiante e Pró-ativo
2003	Diaz, Rodriguez, Bernardes, Marcondes, Zilber, Almeida, Castilho, Vidal, Filho, Ferreira, Mattos, Ayres, Meurer, Previdelli e Dutra	Tolerante à Risco, Criativo, Organizado, Habilidade, Experiente, Qualificado, Visionário, Motivado, Interpessoal, Líder, Perseverante, Comprometido (Criar Valor à Sociedade), Comunicativo, Autônomo, Determinado, Intuitivo, Objetivo e Ambicioso
2004	Gerber, Sohn, Kiesel, R. Cunha, Nassif, Ghobril, Costa, Lenzi, N. Silva, Guardani, Leão, Cordeiro, Mello, Espejo e Greatti	Estrategista, Inovador; Criativo; Pró-ativo, Qualificado, Otimista, Líder, Flexível, Independente, Tolerante à Risco, Habilidade, Perseverante, Corajoso, Autônomo, Comunicativo, Ambicioso, Comprometido (Criar Valor à Sociedade), Experiente e Intuitivo
2005	Lambooy, Reyes, Vale, Benedetti, Rebello, Borba, Amâncio, E. Souza, Daros, Dantas, Lopez Jr., P. Santos, Wilkinson, Mallmann, Ruppenthal, Nascimento Jr., Carvalho, Bizzarri e Venturi	Tolerante à Risco, Inovador, Visionário, Otimista, Ambicioso, Estrategista, Planejador, Objetivo, Pró-ativo, Perseverante, Comprometido (Criar Valor à Sociedade), Organizado, Interpessoal, Líder, Independente, Autoconfiante, Criativo, Habilidade, Flexível, Determinado e Autônomo
2006	Paiva Jr., Leite, C. Souza, Christopoulos, Fontanelle, Hoeltgebaum, Silveira, Corrêa, M. Oliveira, Lima, Grisci, Gouveia, J. Dias, Castanhar, Esperança, Gonçalves, D. Oliveira, S. Santos, Gosling,	Tolerante à Risco, Inovador, Visionário, Pró-ativo, Interpessoal, Ambicioso, Planejador, Organizado, Criativo, Perseverante, Líder, Comprometido (Criar Valor à Sociedade), Independente, Autoconfiante, Determinado, Flexível, Autônomo, Objetivo, Qualificado e Otimista

	Callado, J. Gomes e Tavares	
2007	Bingham, Eisenhardt, Furr, Miller, Baron, Hitt, Snow, Wadson, Castro- Lucas, Cassol, Viet, Gonçalvez Filho, Bohnenberger, Freitas, Schmidt, V. Dias, Secco, Pessoa, Wetzell, Paixão, Bruni, Carvalho Jr., Amaral, Pinto, M. Soares, Godoi, Cosenza, Feuerschütte, J. Oliveira, Veiga e Villela	Tolerante à Risco, Inovador, Visionário, Pró-ativo, Flexível, Otimista, Determinado, Líder, Ambicioso, Criativo, Perseverante, Corajoso, Interpessoal, Planejador, Comunicativo, Autônomo, Motivado, Independente, Experiente, Habilidoso, Estrategista, Objetivo, Intuitivo, Autoconfiante, Comprometido (Criar Valor à Sociedade) e Organizado.
2008	Cavusgil, Ciuchta, Villanueva, De Toni, Milan, Schuler, Dorion, Gouvea, E. Gomes, Forte, Melo, Fontenele e Pedrosa	Tolerante à Risco, Inovador, Pró-ativo, Ambicioso, Experiente, Autoconfiante, Organizado, Planejador, Líder, Interpessoal, Comunicativo, Visionário, Intuitivo, Estrategista, Perseverante, Objetivo, Criativo, Corajoso, Independente, Autônomo e Otimista
2009	A. Gomes, Borges, Casado, Santanta, Araújo, A. Santos e Alves	Tolerante à Risco, Flexível, Otimista, Determinado, Visionário, Líder, Ambicioso, Planejador, Inovador, Criativo, Pró-ativo, Comunicativo, Interpessoal, Autoconfiante, Organizado, Corajoso, Intuitivo, Estrategista, Experiente, Comprometido (Criar Valor à Sociedade), Perseverante e Autônomo
2010	Henry, Valadares, Emmendoerfer, G.Silva, E. Soares, Leal, Guedes e Fabricio.	Tolerante à Risco, Pró-ativo, Otimista, Inovador, Criativo, Líder, Visionário, Qualificado, Experiente e Interpessoal
2011	Vale, Serafim, Teodósio, Elias, Oliveira Filho, Oliveira, Pelogio, Rocha, Machado, Añez, Minello, Gomes, Scherer, Lopes, Scherer, Alves, Perlin, Huevo, Fontenele, Pereira, Sousa, Mariano, Moraes, Medeiros, D. Urbano, Toledano, Ribeiro-Soriano e Xu	Inovador, Tolerante à Risco, Pró-ativo, Interpessoal, Autoconfiante, Determinado, Perseverante, Ambicioso, Independente, Criativo, Visionário, Flexível, Estrategista, Motivado, Líder, Qualificado, Experiente, Comprometido (Criar Valor à Sociedade), Planejador, Organizado, Objetivo, Autônomo.
2012	Serafim, Martes, Rodriguez, S. Rodrigues, Child, Ribeiro, Oliveira Jr., Borini, Zampier, Takahash, A. Vasconcelos, Lezana, Ésther, I. Rodrigues, Freire, Minello, Alves, Scherer; Gomes, Lopes, La Falce, Muylder, Sarruf, Freitas, V. Andrade, J. Queiroz, F. C. Queiroz, Jacober, Hashimoto, Albertini, R. Oliveira, Sbaraini, Rezende, Furquim, M. Oliveira, M. Araujo, Prado, E. Machado, Braga, Lapolli, Bolsson, Boeira, Medeiros, F. Machado, Silva, Noro, Munhoz, Nassif, Oliveira Filho, Bueno, L. Oliveira, Peghini, Portes, Andrade, Pereira, Guimarães, Ferreira, Hoeltgebaum, Lorenzi, Klemz, J. Oliveira, Pires, Patias, V. Vasconcelos, Matos, Gomes Neto, Melo, Paiva Junior, Fernandes, Premoli, Souza, Noronha, D. Andrade, Ribeiro, Babosa, Castro, Matias, Martins, Amaro, Brunstein, Moraes,	Inovador, Tolerante à Risco, Pró-ativo, Interpessoal, Autoconfiante, Determinado, Perseverante, Ambicioso, Independente, Criativo, Visionário, Flexível, Estrategista, Corajoso, Líder, Qualificado, Experiente, Comprometido (Criar Valor à Sociedade), Otimista, Planejador, Organizado, Comunicativo, Autônomo.

	Lizote, Lana, Camargo, Branco, Lenzi, J. R. Oliveira, Castro Silva, E. Araujo, Arribas, Hernández, A. Urbano, Vila, Lin, Tao, Akehursta, Simarro, Mas-Tur, Zhao, Erikson, Wang, Michael Song, Morris, Kuratko, Schindehutte e Spivack	
2013	Ferreira, Nogueira, Amaro, Brunstein, Lizote, Veiga, Terres, Godói-de-Sousa, Buen, Sousa, dos Santos, Estay, Durrieu, Santandreu-Mascarell, Garzon, Knorr, Wang, Ellinger e Wu	Inovador, Tolerante à Risco, Pró-ativo, Interpessoal, Autoconfiante, Determinado, Perseverante, Ambicioso, Independente, Criativo, Visionário, Corajoso, Líder, Qualificado, Experiente, Comprometido (Criar Valor à Sociedade), Planejador, Comunicativo, Objetivo, Autônomo.
2014	Vale, Lima Filho, Bruni, Leite, Salazar, Bracht, Werlang, Obeng, Robson, Haugh, Semrau, Werner, Kim e Vonortas	Inovador, Tolerante à Risco, Pró-ativo, Interpessoal, Autoconfiante, Determinado, Perseverante, Ambicioso, Independente, Criativo, Qualificado, Experiente, Planejador, Organizado.

Fonte: Filard, Barros e Fishmann (2014, p. 131, grifo nosso).

Além disso, com o estudo realizado foi possível perceber que as características que compõem o perfil empreendedor contemporâneo são de caráter mais prático que subjetivo. Ainda, através da pesquisa, os autores Filard, Barros e Fishmann (2014), perceberam que o perfil do empreendedor moderno evoluiu juntamente com o mundo, e está mais dinâmico e intrincado, determinando uma série de características, conforme o tipo de situação. Cabe ressaltar ainda, que muitas características usadas para definir o perfil do empreendedor tornaram-se obsoletas com o passar do tempo e outras permaneceram e se tornaram fundamentais para o perfil empreendedor contemporâneo, ratificando a mutação constante em busca de adequação.

Em razão dessas considerações, é possível perceber que os empreendedores possuem características próprias que evoluíram com o passar dos anos e que podem ser descritas por seus atos que os tornam indivíduos diferenciados por comportamentos, habilidades e atitudes e que por sua vez formam o que se denomina de competências empreendedoras (SCHMITZ, 2003; FILARD; BARROS; FISHMANN, 2014).

2.5 COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS

A expressão competência era utilizada desde a idade média e dizia respeito simplesmente à elocução jurídica, ela significava a atribuição de um indivíduo de contemplar e avaliar certos assuntos (BITENCOURT et al., 2010).

O conceito da competência, segundo Bitencourt et al. (2010) começou a ser construído, em termos gerenciais, pelo pesquisador Richard Boyatzis quando este lançou o

livro *The Competent Manager: a Model for Effective Performance*. Esse mesmo pesquisador também definiu as 21 competências, sendo elas: orientação eficiente, produtividade, diagnóstico e uso de conceitos, preocupação com impactos (proativo), autoconfiança, uso de apresentações orais, pensamento lógico, conceitualização, uso de poder socializado, otimismo, gestão de grupo, autoavaliação e senso crítico, desenvolvimento de outras pessoas, uso de poder unilateral, espontaneidade, autocontrole, objetividade perceptual, adaptabilidade, preocupação com relacionamentos próximos, memória e conhecimento especializado.

Em seguida, a partir do ano de 1970, de acordo com Carbone (2009) a nomenclatura competência foi congregada ao trabalho organizacional, representando o indivíduo que realiza de forma satisfatória as suas atividades.

Porém, foi apenas em 1980 que se percebeu a importância dos estudos acerca de competência para as empresas, tal percepção está relacionada ao fato de um maior entendimento sobre as mudanças produtivas e sociais que alcançaram a economia industrializada desse período (BITENCOURT et al., 2010).

Assim sendo, a definição de competência, compreendida por alguns teóricos da área de administração, conforme afirma Dutra et al. (2001) é caracterizada pelo conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que são indispensáveis para que um indivíduo execute suas atividades.

O autor Carbone (2009) corrobora com tal afirmação e complementa que além de ser compreendida pelo conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes indispensáveis para exercer determinada tarefa, a competência também deve ser entendida como o desempenho demonstrado por um indivíduo em um determinado cenário.

Com base em tais informações é possível perceber que em relação à contextualização sobre competência existem diferentes visões teóricas a respeito, o quadro a seguir desenvolvido por Bitencourt (2000) sistematiza os diferentes conceitos elaborados sobre a temática.

Quadro 5 - Evolução do conceito sobre Competência

Autor	Conceito	Ênfase
Boyatzis (1982, p.23)	“Competências são aspectos verdadeiros ligados a natureza humana. São comportamentos observáveis que determinam, em grande parte, o retorno da organização.”	Formação, comportamento, resultado.
Boog (1991, p.16)	“Competência é a qualidade de quem é capaz de apreciar e resolver certo assunto, fazer determinada coisa; significa capacidade, habilidade, aptidão e idoneidade.”	Aptidão, valores e formação.
Spencer Junior e Spencer (1993, p.9)	“A competência refere-se a características intrínsecas do indivíduo que influencia e serve de referencial para seu desempenho no ambiente de trabalho.”	Formação e resultado.

Sparrow e Bognanno (1994, p.3)	“Competências representam atitudes identificadas como relevantes para a obtenção de alto desempenho em um trabalho específico, ao longo de uma carreira profissional ou no contexto de uma estratégia corporativa.”	Estratégias, ação e resultado.
Moscovici (1994, p.26)	“O desenvolvimento de competências compreende os aspectos intelectuais inatos e adquiridos, conhecimentos, capacidades, experiência, maturidade. Uma pessoa competente executa ações adequadas e hábeis em seus afazeres, em sua área de atividade.”	Aptidão e ação.
Cravino (1997, p.161)	“As competências se definem mediante padrões de comportamento observáveis. São as causas dos comportamentos, e estes, por sua vez, são a causa dos resultados. É um fator fundamental para o desempenho.”	Ação e resultado.
Parry (1996, p. 48)	“Um agrupamento de conhecimentos, habilidades e atitudes correlacionados que afeta parte considerável da atividade de alguém, que se relaciona com o desempenho, que pode ser medido segundo padrões preestabelecidos e que pode ser melhorado por meio de treinamento e desenvolvimento.”	Resultado, formação.
Sandberg (1996, p. 411)	“A noção de competência é construída a partir do significado do trabalho. Portanto, não implica exclusivamente a aquisição de atributos.”	Formação e interação.
Bruce (1996, p. 6)	“Competência é o resultado final da aprendizagem.”	Aprendizagem individual e autodesenvolvimento.
Boterf (1997, p. 267)	“Competência é assumir responsabilidades em face das situações de trabalho complexas, buscando lidar com eventos inéditos, surpreendentes, de natureza singular.”	Mobilização e ação.
Magalhães e Rocha (1997, p.14)	“Conjunto de conhecimentos, habilidades e experiências que credenciam um profissional a exercer determinada função.”	Aptidão e Formação.
Perrenoud (1998, p. 1)	“A noção de competência refere-se a práticas do cotidiano que se mobilizam através do saber baseado no senso comum e do saber a partir de experiências.”	Formação e ação.
Durand (1998, p.3)	“Conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes interdependentes e necessárias à consecução de determinado propósito.”	Formação e resultado.
Dutra e Silva (1998, p. 3)	“Capacidade da pessoa de gerar resultados dentro dos objetivos estratégicos e organizacionais da empresa, traduzindo-se pelo mapeamento do resultado esperado (<i>output</i>) e do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários para seu alcance (<i>input</i>).”	Aptidão, resultado, formação.
Ruas (1999, p.10)	“É a capacidade de mobilizar, integrar e colocar em ação conhecimentos, habilidades e formas de atuar (recursos de competências), a fim de atingir/superar desempenhos configurados na missão da empresa e da área.”	Ação e resultado.
Fleury e Fleury (2000, p. 21)	“Competência: um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agreguem valor econômico a organização e valor social ao indivíduo.”	Ação e resultado.
Hipólito (2000, p. 7)	“O conceito de competência sintetiza a mobilização, a integração e a transferência de conhecimentos e capacidades em estoque, deve adicionar o valor ao negócio, estimular um contínuo questionamento do trabalho e a aquisição de responsabilidades por parte dos profissionais e agregar valor em duas dimensões: valor econômico para a organização e valor social para o indivíduo.”	Formação, resultado, perspectiva dinâmica.
Davis (2000, p. 1 e 15)	“As competências descrevem d forma holística a aplicação de habilidades, conhecimentos, habilidades de	Ação e resultado.

	comunicação no ambiente de trabalho [...]. São essenciais para uma participação mais efetiva para incrementar padrões competitivos. Focaliza-se na capacitação e aplicação de conhecimentos e habilidades de forma integrada no ambiente de trabalho.”	
Zarifian (2001, p.66)	“A 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 avaliação. Compete, então, à empresa identificá-la, avalia-la, validá-la e fazê-la evoluir.”	Aptidão, ação, resultado.
Becker, Huselid e Ulrich (2001, p.156)	“Competências referem-se a conhecimentos individuais, habilidades ou características de personalidade que influenciam diretamente o desempenho das pessoas.”	Formação e desempenho.

Fonte: Bitencourt (2000, p. 27-20).

Em síntese, conforme Zampier (2010) foi à união dessas competências a partir de sua evolução que levou a criação do termo competência empreendedora. Ainda, ela pode ser caracterizada, de acordo com Mamede e Moreira (2005, p.4) “tanto como competência do indivíduo quanto relacionada à prática administrativa, devido às diferentes tarefas que desempenha”.

Por sua vez, o conceito de competência empreendedora é adotado pela autora Schmitz (2012, p. 73) “comportamento, habilidade e atitude de um indivíduo que, diante de situações críticas de trabalho, motiva-se à busca de soluções, que irão resultar em um benefício institucional e satisfação da necessidade de realização do indivíduo”.

Além disso, a competência empreendedora pode ser caracterizada, segundo Mamede e Moreira (2005), como uma particularidade que se destaca no indivíduo perante a sociedade, pelo meio de distintos traços de individualidade, habilidades e conhecimentos.

Neste sentido, deve-se dizer que Zampier (2010) destaca que diversos autores tem se preocupado em criar tipologias que permitam a caracterização de conhecimentos, habilidades e atitudes que são competências necessárias para o desempenho de funções, o quadro a seguir evidencia comportamentos, atitudes e habilidades que compreendem as dimensões das competências do empreendedor criado por Schimitz (2012) em sua pesquisa.

Quadro 6 - Competências, habilidades e atitudes que envolvem as competências do empreendedor

Comportamentos	Habilidades	Atitudes
Realização	Condução de situações	Buscar oportunidades
		Tomar iniciativa
		Ter comprometimento
		Ter persistência
		Correr riscos calculados
		Ser rápido

	Identificação de oportunidades	Ser tolerante à ambiguidade
		Ter visão
		Ter sonhos
		Inovar
		Enxergar tendências
		Ser criativo
		Orientar-se para o futuro
	Disposição para o trabalho	Estar na zona de desconforto
		Orientar-se para resultados
		Ter organização
		Ser otimista
		Ser tolerante
		Ter motivação
		Buscar desafio
Planejamento	Gerenciamento	Ter locus de controle interno
		Ser pro-ativo
		Estabelecer metas
		Buscar informações
		Planejar e monitorar
	Liderança	Utilizar recursos
		Pensar, planejar, executar, controlar estrategicamente
		Tomar decisões
		Identificar oportunidade
		Assumir responsabilidades
	Sentido de obrigação com os outros	Ter dedicação
		Ter capacidade de adaptação à mudança
		Trabalhar em equipe
		Partilhar
Afiliação	Rede de relacionamento	Ter integridade
		Ter convencimento
		Criar valor
		Conduzir situação
		Buscar parcerias
		Produzir valores éticos e morais
		Ter comunicabilidade
		Gerir conflitos
Poder	Persuasão	Saber negociar
		Conseguir convencer
	Rede de contato	Controlar gestão
		Comunicar
	Autoconfiança	Motivar colaboradores
		Ser independente
Cognitivo	Conhecimento	Negociar
		Prover recursos
		Adquirir conhecimentos
		Adquirir capacitações
		Ter autoconhecimento
		Dominar o processo
		Ter capacidade de pesquisa
		Apresentar ideias
Ter expertise		
Filantrópico	Voluntariado	Ter feedback
		Doar-se
		Ouvir
		Ter empatia
		Gostar de gente
		Compreender estado de espírito

		Ter olhar holístico e ser imparcial
--	--	-------------------------------------

Fonte: Schmitz (2012, p. 64).

Em consonância com o acatado Man e Lau (2000, apud MAMEDE; MOREIRA, 2005, grifo nosso) descrevem as seis áreas de competências empreendedoras, sendo:

- **Competência de oportunidade:** está relacionado à assimilação, ponderação e investigação de oportunidades de empreendimento;
- **Competência de relacionamento:** diz respeito à interação entre o empreendedor outros indivíduos;
- **Competência conceitual:** capacidade de reconhecer oportunidades, tanto do ambiente externo, quanto do ambiente interno;
- **Competência de organização ou administrativa:** está relacionada à alocação de todos os tipos de recursos dentro da empresa;
- **Competência de estratégica:** refere-se à implementação de estratégias dentro do empreendimento;
- **Competência de comprometimento:** é a competência que determina a capacidade de resiliência do empreendedor, de manter a sua dedicação na empresa.

Não se pode perder de vista que, de acordo com Zampier (2010), o desenvolvimento de competências empreendedoras está ligado diretamente ao processo de aprendizagem, pois não existe aquisição de competências sem desenvolvimento e para que haja desenvolvimento é necessário que haja aprendizagem.

Nesse sentido, é importante dizer que a aprendizagem empreendedora consiste em um método consecutivo de aprendizagem individual em que os indivíduos aprendem na prática com suas próprias experiências e que com as experiências vivenciadas por outras pessoas, onde acabam desenvolvendo teorias individuais (RAE; CARSWELL, 2000, apud, ZAMPIER; TAKAHASHI, 2011).

Em razão dessas considerações, cabe destacar que a Empresa Júnior é um importante laboratório para que os discentes desenvolvam suas competências e, as instituições de ensino também possuem um importante papel no desenvolvimento de competências empreendedoras aos acadêmicos, assim, elas não devem apenas repassar o conhecimento, mas devem exercitar através das aptidões e instigar as atitudes (LEWINSKI et al., 2009).

Torna-se oportuno salientar que conforme Etzkowitz (2005, apud MUNIZ e PEREIRA, 2005) que o empreendedorismo acadêmico se estabelece como uma expansão das atividades de aprendizagem e pesquisa, promovendo o desenvolvimento de competências que

poderão ser utilizadas na concepção de novas empresas, mais empregos, desenvolvimento e sustentabilidade.

2.6 EMPREENDEDORISMO ACADÊMICO

Antigamente, as universidades eram responsáveis apenas pelo ensino e pesquisa, tal ideal se modificou com o passar do tempo onde novos aspectos foram sendo adotados pelas instituições para a produção do saber, como a integração do ambiente acadêmico com o universo empresarial (MUNIZ; PEREIRA, 2005; DAL PIVA et al., 2006).

Assim, surge o empreendedorismo acadêmico, onde a instituição de ensino não se restringe a apenas formar egressos qualificados para o mercado de trabalho, mas de proporcionar, a partir da criação de estruturas dentro da universidade, ambientes que permitam o desenvolvimento econômico, tecnológico e social da nação (IPIRANGA; FREITAS; PAIVA, 2010).

A par disso, o empreendedorismo acadêmico, de acordo com Louis et al. (1989, apud SARKAR, 2008), pode ser compreendido como uma experiência de crescer os resultados financeiros individuais ou da instituição, por meio de influência ou prestígio no desenvolvimento de produtos com apoio na averiguação ou com ideias.

Convém ressaltar que as empresas juniores são consideradas ambientes onde se transfere e difunde conhecimento que auxilia no desenvolvimento de toda a sociedade, como pode ser comprovada pela pesquisa realizada por Oliveira (2003) que descreve quais são as principais tendências das empresas juniores, entre elas está o conceito de que elas podem ser vistas não apenas como um ambiente para prestação de serviços de consultoria e qualificação profissional, ela deve ser vista como um espaço multi-didático-pedagógico, ou seja, um ambiente ensino, pesquisa, extensão e qualificação profissional.

Ainda segundo Oliveira (2003) as características relacionados às empresas juniores atingem as três áreas do ensino universitário: ensino, pesquisa e extensão. Em relação ao ensino, tal atribuição é atingida a partir da orientação de atividades que são controladas por docentes, estabelecendo uma relação entre a teoria e a prática constante. A Pesquisa é contemplada quando os acadêmicos desenvolvem pesquisas sobre quais especialidades a empresa deverá cumprir para sua construção e desenvolvimento. Em relação à extensão, tal aspecto é atendido justamente na missão das empresas juniores, que consiste em contribuir para a sociedade buscando resultados efetivos.

2.7 EMPRESAS JUNIORES E O EMPREENDEDORISMO

2.7.1 Origem e evolução das empresas juniores

O conceito sobre Empresa Júnior surgiu na França no ano de 1976, de acordo com Moretto Neto et al. (2004), o modelo Empresa Júnior foi idealizado por Bernard Caioso, pertencente a *L'Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales – ESSEC*, ele planejou uma empresa formada exclusivamente por estudantes e que pudessem atender a tradicionais empresas de forma ágil e com baixo custo, facilitando assim a aplicação na prática as teorias estudadas. A primeira Empresa Júnior teve como nome: *Júnior-Entreprise*, e conforme Lautenschlager (2009) gerou aos acadêmicos o inicial contato com o mercado de trabalho e também proporcionou a ampla disseminação desse novo conceito.

Em seguida, no ano de 1969, surgiu a Confederação Nacional de Empresas Juniores da França (CNJE), com o principal objetivo de estimular a troca de vivência entre as empresas juniores já existentes. A CNJE aglomerou e coordenou 114 empresas juniores na França (MORETTO NETO et al., 2004).

Por sua vez, a partir dos anos 90, conforme Lautenschlager (2009), muitas outras confederações foram surgindo e se difundindo bastante inicialmente com a criação da Confederação Europeia de Empresas Juniores (GEIE) e mais tarde com as já existentes Confederações da Alemanha (BDSU) e da Noruega (JEN), que fundam a JADE, conhecida hoje como Confederação Europeia de Empresas Juniores.

A *European Confederation of Junior Enterprises - JADE* (Confederação Europeia de Empresas Juniores) foi fundada no ano de 1992, sendo ela sem fins lucrativos e com fins de prover o ambiente empreendedor para jovens europeus. Atualmente, de acordo com o site da JADE (2015) ela tem sua sede na cidade de Bruxelas, na Bélgica, em uma casa onde residem os membros da diretoria e outros membros sênior. Ela conta ainda com 14 confederações, totalizando cerca de 280 empresas juniores e 20 mil empresários juniores.

Já no Brasil, o modelo foi trazido no ano de 1987 pela Câmara de Comércio França-Brasil, que de acordo com Moretto Neto et al. (2004), publicou um anúncio no jornal convocando jovens interessados em implantar uma Empresa Júnior em suas instituições de ensino. Anos mais tarde o anúncio deu retorno e surgiram as três primeiras empresas juniores do Brasil: a FGV Jr, pertencente à Fundação Getúlio Vargas; a Júnior FAAP, da Fundação Armando Álvares Penteado e também a Póli Júnior proveniente da Escola Politécnica da

Universidade de São Paulo. Entre os anos de 1988 a 1995, segundo Silva (2015) surgiram no país cerca de 100 empresas juniores.

Registre-se, ainda que a Confederação Brasileira de Empresas Juniores – Brasil Júnior foi fundada no dia primeiro de agosto do ano de 2003 conforme seu estatuto ela possui como finalidade de acordo com seu artigo 2º:

fomentar, desenvolver e regular as Empresas Juniores brasileiras, de forma integrada com as Federações de Empresas Juniores e articulada com outras entidades de âmbito nacional e internacional, promovendo e apoiando o desenvolvimento do País, nas suas dimensões econômica, social, educacional, cultural e especialmente:

I – promover e divulgar o Conceito Nacional Empresa Júnior como elo entre as comunidades acadêmicas e a sociedade em geral;

II – promover gratuitamente e educação em negócios por meio da Empresas Juniores, criando assim uma ligação entre a Universidade e o mercado de trabalho, por meio de fomento ao empreendedorismo;

III – colocar-se, como órgão técnico, consultivo e regulador, no estudo e solução dos problemas que envolvam Empresas Juniores e Federações de Empresas Juniores brasileiras.

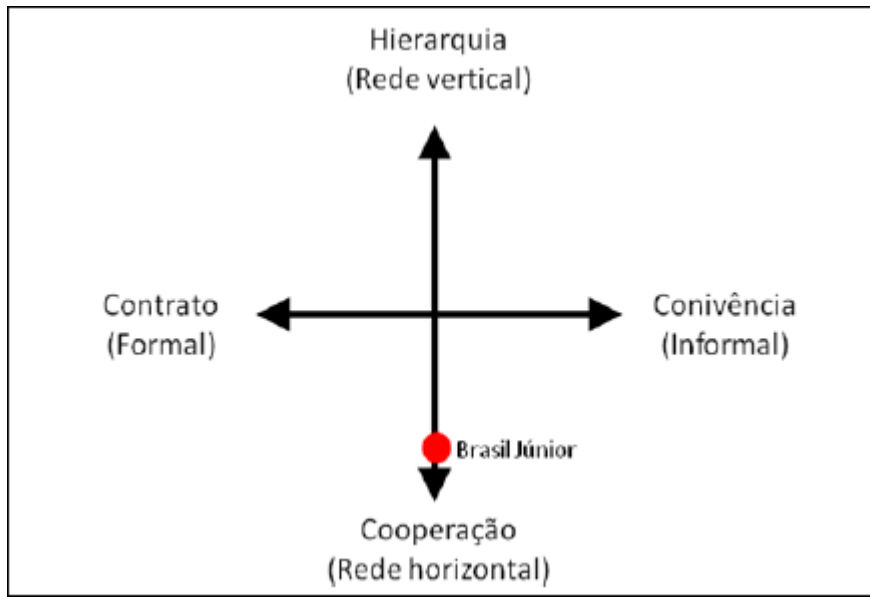
Cumpra examinar, neste passo que a Brasil Júnior possui como missão, conforme seu regimento interno, de representar o Movimento Empresa Júnior brasileiro e potencializá-lo como agente de formação de empreendedores capazes de transformar o país. E seus princípios são: obrigação com resultados, orgulho de ser MEJ, sinergia, transparência e postura empreendedora.

É sobretudo importante assinalar que a Brasil Júnior criou um documento chamado Conceito Nacional de Empresa Júnior (CNEJ) com a finalidade de estimar o mínimo capaz de assegurar a confiabilidade dos serviços prestados pelas EJr's e torná-las alinhadas com seu compromisso com o Movimento Empresa Júnior. Além disso, o CNEJ tem o objetivo de: determinar os critérios a serem seguidos para que uma organização seja considerada uma Empresa Júnior, quais as finalidades das empresas juniores, aspectos relacionados ao quadro social, jurídicos e projetos e serviços (BRASIL JÚNIOR, 2015).

Atualmente, a Brasil Júnior é formada e composta por dezessete federações, representando dezesseis estados brasileiros e o Distrito federal (BRASIL JÚNIOR, 2015).

A Brasil Júnior, conforme o estudo realizado por Feldhaus, Pereira e Morais Neto (2012), atua em rede, nas seguintes dimensões: (i) do grau de horizontalidade de rede e (ii) do grau de formalização, como é possível exemplificar na figura a seguir.

Figura 1 - Posição da Brasil Júnior no mapa conceitual



Fonte: Feldhaus, Pereira e Moraes Neto (2012, p. 147).

Dessa maneira, os autores explicam a definição das dimensões para a atuação da Brasil Júnior, da seguinte forma, (FELDHAUS, PEREIRA e MORAIS NETO, 2012, p. 147, grifo do autor):

Rede Brasil Júnior é horizontal. A forma de organização da Rede Brasil Júnior reconhece a independência enquanto apóia a interdependência. A Brasil Júnior não tem poder autocrático formal sobre as ações das federações, e estas não têm poder similar sobre as empresas juniores. Todos têm o mesmo nível de responsabilidade na realização dos objetivos da rede, ainda que com papéis diferentes.

A Rede Brasil Júnior é semi-formalizada. A formalização da rede ocorre principalmente com relação a condições de participação, que podem ir da exigência de requisitos qualificadorios para entrada (como cumprimento dos critérios do processo de federação) ou de continuidade (como pagamento de anuidade). Contudo, no que se refere à maneira de operação da rede em si, ela é informal, desburocratizada e espontânea, havendo fluxos de informação em diversos sentidos e interações não controladas.

O estudo realizado por Feldhaus, Pereira e Moraes Neto (2012) concluiu, como foi possível verificar nas considerações elencadas, que o MEJ (no que tange Empresa Júnior e Federação), vinculado à Brasil Júnior é uma rede interorganizacional. Ela é horizontal, pois não existe nenhuma relação hierárquica entre os atores participantes – Empresa Júnior, Federação e Brasil Júnior – e também, a relação foi classificada como semiformalizada, pois existem alguns atores que exercem grande influência sobre a rede.

Dessa forma, torna-se imprescindível ressaltar que o Movimento Empresa Júnior atua em rede para atingir objetivos de forma integrada, como percebe-se no Guia da EJ Federada da FEJESC (2016, p. 13):

Mais do que um aglomerado de pessoas e organizações com ideias similares, o Movimento age em conjunto para atingir o seu propósito – ou seja, as práticas e ações também são compartilhadas. Assim, para atingir o que todos os integrantes pretendem em conjunto, é preciso alinhar as ações de todos os envolvidos: empresas juniores, federações e confederação. Desta maneira, ao compartilhar diretrizes, metas, visões e adotá-los para a tomada de ações em cada uma das instâncias, é possível dinamizar o Movimento Empresa Júnior, para que ele consiga, de fato, causar impacto positivo na sociedade, obter visibilidade e reconhecimento por isso e, finalmente, transformar o Brasil.

É indubitável que o modelo Empresa Júnior cresceu muito no país, reconhecido como o país com o maior número de empresas juniores no mundo com 11 mil empresários juniores por ano e divididos em cerca de 236 empresas juniores confederadas, Brasil Júnior (2015), como pode ser visto no quadro abaixo:

Quadro 7 - Países com Confederações Nacionais e número de Empresas Juniores por país no ano de 2014

País	Número de Empresas Juniores
Alemanha	32
Áustria	6
Bélgica	8
BRASIL	236
Canadá	3
Espanha	23
França	101
Holanda	10
Itália	11
Polônia	3
Portugal	11
Reino Unido	1
Romênia	4
Suíça	9
Tunísia	18

Fonte: Brasil Júnior (2014, p. 23, grifo nosso).

Em razão dessas considerações, pela grande disseminação de empresas juniores no País, é que foram sendo criadas as confederações estaduais, com o objetivo de organizar o movimento no país, trazendo mais equilíbrio no seu desenvolvimento (MORETTO NETO et al., 2004).

Convém notar, outrossim, que foi apenas no ano de 1990 que surgiu a primeira federação estadual do Brasil: a Federação de Empresas Juniores do Estado de São Paulo

(FEJESP) logo depois foi criada a Federação de Empresas Juniores da Bahia – UNIJR – BA (MORETTO NETO et al., 2004).

Além desse fator, foi no dia 18 de setembro do ano de 1994 foi criada a Federação de Empresas Juniores do Estado de Santa Catarina (FEJESC) ela possui como finalidades, de acordo com seu estatuto social:

- I. Representar as Empresas Juniores do estado de Santa Catarina no âmbito estadual, nas dimensões econômicas, sociais, educacionais e culturais;
- II. Defender a filosofia do Movimento Empresa Júnior, preservando seus objetivos iniciais, baseado no Conceito Nacional de Empresas Juniores e no código de ética da Brasil Júnior;
- III. Difundir e promover o ideal de Empresa Júnior dentro dos padrões determinados pelo estatuto da Brasil Júnior;
- IV. Buscar suporte para a criação, desenvolvimento e consolidação das Empresas Juniores em Santa Catarina;
- V. Acompanhar o nível de qualidade dos serviços prestados pelas Empresas Juniores; garantir a integridade, idoneidade e respeito à filosofia do Movimento Empresa Júnior; tomar as medidas corretivas para adequar-se ao presente estatuto, ao Código de Ética e ao Conceito Nacional de Empresa Júnior, quando se fizerem necessárias;
- VI. Integrar e fortalecer o Movimento Empresa Júnior estadual;
- VII. Trabalhar em conjunto com as empresas juniores para a geração do desenvolvimento socioeconômico.
- VIII. Interagir com as empresas juniores gerando o desenvolvimento social e econômico da sociedade;
- IX. Promover o voluntariado;
- X. Fomentar o empreendedorismo nas empresas juniores associadas.

A Federação das Empresas Juniores do Estado de Santa Catarina, segundo o site da FEJESC (2015), possui como missão “Desenvolver e Representar o Movimento Empresa Júnior catarinense, a fim de potencializá-lo como agente de formação de empreendedores capazes de transformar a sociedade”.

Não se pode perder de vista que a FEJESC, conforme o Guia da EJ federada é conjunto de empresas juniores federadas no Estado juntamente com a equipe executiva da Federação. A equipe executiva é formada por indivíduos que estão ou já passaram por EJr’s e atuam na Federação em cinco áreas: Alianças, Comunicação, Desenvolvimento, Expansão e Gestão Interna. Por sua vez, eles desenvolvem programas, eventos, treinamentos e diversos outros recursos com o objetivo de desenvolver e expandir a Rede, bem como, torná-la mais conhecida.

Além disso, a FEJESC também possui a Assembleia Geral, conforme o Guia da EJ federada, que é composta pelos conselheiros da Federação (presidentes das EJr’s federadas e seus respectivos suplentes), ela é o órgão máximo deliberativo da FEJESC e possui como

atribuição debater e determinar as direções da federação e, além disso, seguir, cobrar e cooperar com o trabalho da Equipe Executiva.

Ela conta atualmente com aproximadamente 500 empresários juniores divididos em 23 empresas juniores Confederadas divididas em cinco cidades: Florianópolis, Joinville, Chapecó, Criciúma e Araranguá, até o dia 29 de abril de 2016. Contando com empresas de diversas áreas de atuação, tais como: engenharia, administração e socioeconômicas, design, nutrição, alimentícia e biologia.

A seguir, para facilitar o entendimento do leitor foi realizado um quadro com os principais grupos de atores do MEJ, com base no estudo de Feldhaus, Pereira e Morais Neto (2012, p. 145).

Quadro 8 - Grupo de atores do Movimento Empresa Júnior - MEJ

Nomenclatura	Características
Empresas juniores confederadas	São empresas juniores confederadas aquelas que estão associadas a uma federação confederada a Brasil Júnior. Essas empresas juniores passam por um processo de auditoria onde é solicitado o cumprimento de uma série de requisitos, estão alinhadas com os princípios gerais do Movimento Empresa Júnior e possuem a estrutura mínima de gestão necessária ao seu funcionamento.
Federações confederadas	As federações representam as empresas juniores em seus estados, sendo constituídas pela congregação de pelo menos cinco empresas juniores. As principais competências das federações, denominadas “funções”, são: (i) fomento e orientação de novas empresas juniores; (ii) suporte e alinhamento das suas ações; (iii) integração dos seus esforços e competências; (iv) regulamentação das suas atividades; e (v) representação na sociedade.
Brasil Júnior	A confederação representa as empresas juniores no Brasil, potencializando suas ações por meio de projetos e ações envolvendo importantes atores da sociedade. A Brasil Júnior possui um Conselho Administrativo (dois membros representantes por federação confederada) e Diretoria Executiva (cinco membros eleitos pelo Conselho Administrativo), e conta com um núcleo operacional de empresários juniores que trabalham nos projetos.

Fonte: Feldhaus, Pereira e Morais Neto (2012, p. 145, grifo nosso).

No próximo tópico será aprofundada a definição e forma de atuação das empresas juniores, torna-se oportuno salientar que apesar do Movimento Empresa Júnior existir à mais de 30 anos no País existem poucas publicações sobre o tema (MICHELS, 2003; OLIVEIRA, 2003; ZILLOTTO; BERTI, 2012; SILVA, 2015. E, além disso, existe apenas um livro publicado sobre o assunto, intitulado “Empresa Júnior: um espaço de aprendizagem” de Moretto Neto et al. (2004), sendo realizado a partir de um estudo com Empresas Juniores do Estado de Santa Catarina.

2.7.2 Definição de empresas juniores

A definição sobre Empresa Júnior foi elaborada com a finalidade de caracterizá-las, para que sua imagem fosse preservada perante a sociedade. O documento foi elaborado durante dois anos de discussões, de acordo com a Brasil Júnior (2015), que envolveram Federações e empresários juniores de todo o Brasil. O texto final do documento foi aprovado no dia 01 de outubro do ano de 2003 na cidade de Salvador, durante o XI Encontro Nacional de Empresas Juniores (ENEJ) e sua finalidade principal é determinar quais são os critérios que devem ser seguidos para que uma associação seja reconhecida como uma Empresa Júnior perante a Brasil Júnior.

Dessa forma, conforme o Conceito Nacional de Empresa Júnior (CNEJ) da Brasil Júnior (2003, p. 1) as empresas juniores são:

constituídas pela união de alunos matriculados em cursos de graduação em instituições de ensino superior, organizados em uma associação civil com o intuito de realizar projetos e serviços que contribuam para o desenvolvimento do país e de formar profissionais capacitados e comprometidos com esse objetivo.

Além disso, o Conceito Nacional de Empresa Júnior – CNEJ (2003) elenca quais são os objetivos de uma Empresa Júnior, sendo eles: desenvolver membros, por meio da vivência empresarial, concretizando projetos na área de atuação da EJ; efetivar projetos principalmente para micro e pequenos empreendimentos, terceiro setor ou pessoas físicas, buscando sempre o desenvolvimento da sociedade e, além disso, promover o empreendedorismo.

Cumprindo assinalar que a Empresa Júnior é caracterizada por Matos (1997, p.13) como sendo “definida por estatuto como uma associação civil, sem fins lucrativos, constituída e gerida exclusivamente por estudantes de 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”.

É sobretudo importante assinalar que as empresas juniores possibilitam aos seus membros um espaço de aprendizagem, definido por Lautenschlager (2009) sendo as possibilidades as seguintes: livre-arbítrio para atuar, estímulo à transformação busca por conhecimento, disponibilidade de aprender com as próprias falhas, descobrir novas técnicas de atuação, reconhecimento por atividades prestadas, vivenciar na prática a teoria e adquirir experiência para o mercado de trabalho, realização pessoal e network.

De modo geral o modelo Empresa Júnior apresenta em sua estrutura funcional, a hierarquia que se refere à relação de poder pelos membros da entidade, de acordo com Moretto Neto et al. (2004) com base em sua pesquisa realizada em Santa Catarina é possível perceber a relação entre os membros e sua autoridade, sendo:

- Presidente: indivíduo que representa a Empresa Júnior formalmente, lidera a equipe, é responsável pela integração entre as áreas da Ej, é fundamental para o processo de decisão dentro da empresa;
- Diretor/gerente: ele responde ao presidente e representa de formalmente a diretoria a qual está alocado, ele é responsável por coordenar o grupo e suas atividades, além disso, esse indivíduo se faz presente, normalmente, em encontros decisórios;
- Assessor/Membro: é o indivíduo subordinado ao diretor/gerente, desenvolve as atividades propostas sem precisar participar da tomada de decisão na empresa.
- Trainee: está em processo de ambientação dentro da organização, aprendendo atividades a serem realizadas, é recém admito dentro da Empresa Júnior.

Porém, Moretto Neto et al. (2004) salienta que embora essa estrutura seja a mais comum encontrada nas empresas juniores, elas vem mudando a forma de estruturação organizacional buscando uma estrutura mais horizontal para que os níveis hierárquicos sejam reduzidos possibilitando maior envolvimento por parte dos membros.

Além desse fator, no que tange os aspectos legais o autor Matos (1997) destaca que a constituição legal de uma Empresa Júnior está relacionada a uma associação civil e de interesse público, sem fins lucrativos, formada e gerida exclusivamente por discentes em uma determinada Instituição de Ensino (IES). Como é possível visualizar na Lei das Empresas Juniores N° 13.267 de 06 de abril de 2016 que disciplina a criação e a organização das associações denominadas empresas juniores, com funcionamento perante instituições de ensino superior:

Art. 1º Esta Lei disciplina a criação e a organização das associações denominadas empresas juniores, com funcionamento perante instituições de ensino superior.

Art. 2º Considera-se empresa júnior a entidade organizada nos termos desta Lei, sob a forma de associação civil gerida por estudantes matriculados em cursos de graduação de instituições de ensino superior, com o propósito de realizar projetos e serviços que contribuam para o desenvolvimento acadêmico e profissional dos associados, capacitando-os para o mercado de trabalho.

§ 1º A empresa júnior será inscrita como associação civil no Registro Civil das Pessoas Jurídicas e no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica.

§ 2º A empresa júnior vincular-se-á a instituição de ensino superior e desenvolverá atividades relacionadas ao campo de abrangência de pelo menos um curso de graduação indicado no estatuto da empresa júnior, nos termos do estatuto ou do

regimento interno da instituição de ensino superior, vedada qualquer forma de ligação partidária.

Art. 3º Poderão integrar a empresa júnior estudantes regularmente matriculados na instituição de ensino superior e no curso de graduação a que a entidade seja vinculada, desde que manifestem interesse, observados os procedimentos estabelecidos no estatuto.

Já no que concernem os aspectos técnicos das empresas juniores, Oliveira (2003) destaca que todos os projetos são acompanhados por docentes apesar das Ejs serem formadas e geridas exclusivamente pelos acadêmicos. Além disso, as atividades desenvolvidas pelos membros podem ser validadas como atividades curriculares complementares (ACC's), estágio ou até mesmo como atividades de extensão.

Em suma, a disseminação do conceito Empresa Júnior está cada vez mais abrangente entre discentes e instituições de ensino, as empresas juniores auxiliam como um intermediário entre o aluno e o mercado de trabalho, desenvolvendo nele, diversas aptidões e dentre elas a formação empreendedora (LAUTENSCHLAGER, 2009).

2.7.3 Empresa Júnior e a formação empreendedora

Nesse tópico serão abordadas três pesquisas sobre jovens empreendedores brasileiros. A primeira pesquisa contribui para traçar o perfil dos jovens empreendedores e potenciais empreendedores, a segunda pesquisa trata da formação empreendedora de jovens universitários brasileiros e a contribuição da Empresa Júnior para tal formação. A última pesquisa analisada foi realizada exclusivamente sobre empresas juniores e contribui para um maior conhecimento sobre o MEJ. A seguir, uma descrição sobre cada pesquisa e seus resultados e posteriormente um quadro comparativo sobre elas.

Primeiramente, em junho do ano de 2014, a Confederação Nacional dos Jovens Empresários (CONAJE) realizou uma pesquisa com o objetivo de traçar o perfil do jovem empreendedor do Brasil em parceria com a revista Pequenas Empresas & Grandes Negócios, da editora o Globo.

Cabe ressaltar que a pesquisa foi realizada de forma online, com margem de erro de 5% e 95% de intervalo de confiança, teve participação de 5.181 respondentes, residentes em 27 estados brasileiros. O estudo, além de identificar as características socioeconômicas, traçou o perfil de negócios e empresas dos participantes, qual a motivação e a preparação para empreender, a percepção deles sobre o ambiente empreendedor do Brasil e, além disso, quais são as principais dificuldades enfrentadas e as propostas de melhoria.

Dessa forma, a partir dos resultados da pesquisa, é possível definir o perfil do jovem empreendedor brasileiro e o perfil do potencial empreendedor brasileiro, onde em relação aos jovens que já empreendem a faixa etária está entre os 26 e 30 anos (38%) e em relação aos jovens que desejam torna-se empreendedores a faixa etária está entre os 21 e 25 anos (34%). Corroborando com a pesquisa realizada no que tange ao perfil do potencial jovem empreendedor brasileiro Silva (2015) afirma que a grande parcela dos empreendedores por oportunidade está na faixa etária dos 18 aos 24 anos, que demonstra que cada vez mais jovens estão buscando empreender.

No que tange o gênero dos jovens empreendedores, com 72% dos respondentes e potenciais jovens empreendedores, com 60% dos respondentes predomina o sexo masculino, assim percebe-se que de acordo com o CONAJE (2014) os homens possuem mais interesse em tornar sua intenção de empreender em realidade.

Em relação à Instituição de Ensino Superior (IES) percebe-se que 70,66% dos respondentes, são provenientes de universidades federais públicas e o curso de graduação mais escolhido entre os jovens é administração, com 34,15% para os potenciais jovens empreendedores e 35,06% para os jovens empreendedores.

Já no que diz respeito a motivação para empreender do jovem empreendedor, destaca-se a vontade de ser um empreendedor (30%) e a identificação de uma oportunidade de negócio (28%), já para os potenciais empreendedores se ressalta a independência (30%), identificação de uma boa oportunidade (18%).

Convém notar, outrossim, que outra pesquisa realizada agora sobre empresários juniores, sobre a formação empreendedora de jovens universitários do país foi realizada por Oliveira (2003) no XI Encontro Nacional de Empresas Juniores do Brasil (ENEJ) que aconteceu na cidade de Salvador - BA em julho do ano de 2003, a partir de uma amostra não probabilística 201 questionários foram respondidos, representando um grau de confiança de 95% e desvio-padrão de 3%.

Ressalta-se que para a realização da referida pesquisa foram aplicadas quarenta e três perguntas através de questionário semiestruturado que se dividiam em blocos norteadores, sendo: bloco 1 – perfil do consultor/empresário júnior; bloco 2 – sobre a empresa/ consultoria Jr. e suas principais características; bloco 3 – forma de desenvolvimento da empresa/ consultoria Jr.; bloco 4: interesse, participação e principais problemas enfrentados para o desenvolvimento das atividades; bloco 5 – grau de importância e impacto das atividades da empresa/consultoria Jr. na vida pessoal e profissional (carreira) dos estudantes e avaliação do evento e do lançamento do livro, trabalhando como consultor Jr. (OLIVEIRA, 2003).

Desse modo, a partir da pesquisa pode-se identificar que a faixa etária que mais empreende está na faixa dos 21 a 25 anos, com 77% dos respondentes, destes a maioria é formada por indivíduos do sexo masculino representando 55,76% dos pesquisados.

Ainda sobre o curso que mais abre empresas juniores dentro das IES é o curso de administração com 38,28% das iniciativas. Outra pergunta feita aos respondentes, diz respeito à contribuição das empresas juniores para a melhoria da empregabilidade, ou seja, a contribuição das EJs para o ingresso de ex-membros no mercado de trabalho, do total de respondentes 67,16% concordam totalmente que a Empresa Júnior contribui para essa inserção no mercado e outros 27,36% concordam com tal atribuição.

Convém notar, outrossim, que outra pesquisa realizada também sobre os empresários juniores é o Senso e Identidade (2014) feita pela Confederação Brasileira de Empresas Juniores - Brasil Júnior enquanto iniciativa da diretoria de desenvolvimento da BJ. O Censo recolhe dados sobre empresas juniores brasileiras, tanto as confederadas quanto as empresas juniores não confederadas.

O Identidade tem como objetivo obter informações a fim de conhecer melhor as características de cada indivíduo, para o ano de 2014 o objetivo principal foi de gerar conhecimento para o MEJ, adquirindo informações relevantes sobre os respondentes, com o propósito de conhecer seu perfil, comportamento e percepções, contribuindo para o desenvolvimento do Movimento Empresa Júnior.

É importante destacar que o Censo para o ano de 2014 teve como objetivo principal, coletar informações sobre as EJs, núcleos e federações, gerando conhecimento e desenvolvimento para o Movimento Empresa Júnior.

Com os resultados dessa pesquisa pode-se perceber que a faixa etária dos jovens que participam de Empresas Juniores é de 19 aos 21 anos, correspondendo a 63,02% dos respondentes, pertencentes ao gênero feminino (50,20%) e ao sexo masculino (40,8%). A maioria dos respondentes, 67,90%, é de Empresas Juniores de uma IES pública federal e cursam engenharia (35,56%).

Ainda segundo a pesquisa, para os empresários juniores e pós-juniores, a principal motivação para trabalhar em uma empresa é a Oportunidade de Crescimento, 34,65%, enquanto 17,15% se motivariam pelos Desafios e 10,08% pelo Conhecimento.

Dessa forma, analisando os três estudos é possível identificar pontos em comum entre o perfil do jovem empreendedor brasileiro e o perfil do empresário júnior brasileiro como pode ser visto no quadro a seguir.

Quadro 9 – Perfil do jovem empreendedor brasileiro e empresários juniores

Características	Perfil do jovem empreendedor brasileiro	Perfil do potencial jovem empreendedor brasileiro	Pesquisa formação empreendedora de jovens universitários*	Senso e Identidade Brasil Júnior*
Faixa etária	Entre 26 e 30 anos	Entre 21 e 25 anos	21 a 25 anos	19 a 21 anos (63,02%)
Gênero	Predominantemente masculino	Predominantemente masculino	Masculino (55,76%)	Feminino (50,20%) e masculino (49,80%)
Escolaridade	Ensino Superior completo	Ensino Superior completo	Ensino Superior Incompleto, onde 57,71% são provenientes de Universidade Pública Federal	Ensino Superior Incompleto, onde 67,90% são provenientes de Universidade Pública Federal
Curso de graduação	Administração	Administração	Maioria de Empresas Júniores de administração (38,28% das iniciativas)	Engenharia (35,56%) e ciências sociais aplicadas (17,03%)
Principais motivos para ser um empreendedor	Vontade de ser um empreendedor e a identificação de uma oportunidade de negócio	A busca pela independência	Nível de concordância de quem passa pela EJR consegue entrar no mercado de trabalho. Cerca de 67,16% concordam totalmente e outras 27,36% concordam com a afirmação	Segundo os empresários juniores e pós-juniores, a principal motivação para trabalhar em uma empresa é a Oportunidade de Crescimento, 34,65%, enquanto 17,15% se motivariam pelos Desafios e 10,08% pelo Conhecimento.

*Ressalta-se que como essas pesquisas foram realizadas com empresários juniores foi considerada como resposta para principais motivos para ser um empreendedor, a contribuição da EJR. para a empregabilidade de pós-juniores e os motivos para trabalhar em uma Empresa Júnior.

Fonte: Elaborado pela autora, com base nas pesquisas de Brasil Júnior (2014); CONAJE (2014) e Oliveira (2003).

Em razão dessas considerações, percebe-se que o perfil de potenciais jovens empreendedores brasileiros e empresários juniores é muito semelhante, a faixa etária nas três pesquisas fica na média de 21 anos, bem como o gênero, que predomina o sexo masculino em duas pesquisas, ressalta-se que no Senso e Identidade (2014) o sexo feminino ficou com a maior porcentagem, porém com uma diferença de 0,4% para o sexo masculino.

Oportuno se torna dizer que tanto para potenciais empreendedores, quanto para jovens que já empreendem, o curso de formação é o de administração e na pesquisa realizada por

Oliveira (2003) a maioria das empresas juniores está na área de administração, já o Senso e Identidade (2014) demonstra que a área de administração vem em segundo lugar (ciências sociais aplicadas).

Convém notar, outrossim, que sobre os motivos para ser um empreendedor eles são variados tanto para potenciais empreendedores, quanto para jovens que já empreendem. E já para os empresários juniores, sobre a contribuição da EJr na formação empreendedora, percebe-se que na pesquisa realizada pelo Senso e Identidade da BJ (2014) cerca de 67,26%, divididos entre empresários juniores e pós – juniores concordaram totalmente em relação à formação empreendedora proporcionada pela EJr e 56,44% concordaram totalmente ao dizer que o empreendedorismo é incentivado pela EJr e 34,98% concordaram parcialmente.

Nesse sentido, sobre a contribuição das Empresas Juniores no ambiente acadêmico para a formação de jovens empreendedores o autor Oliveira (2003, p. 19) destaca:

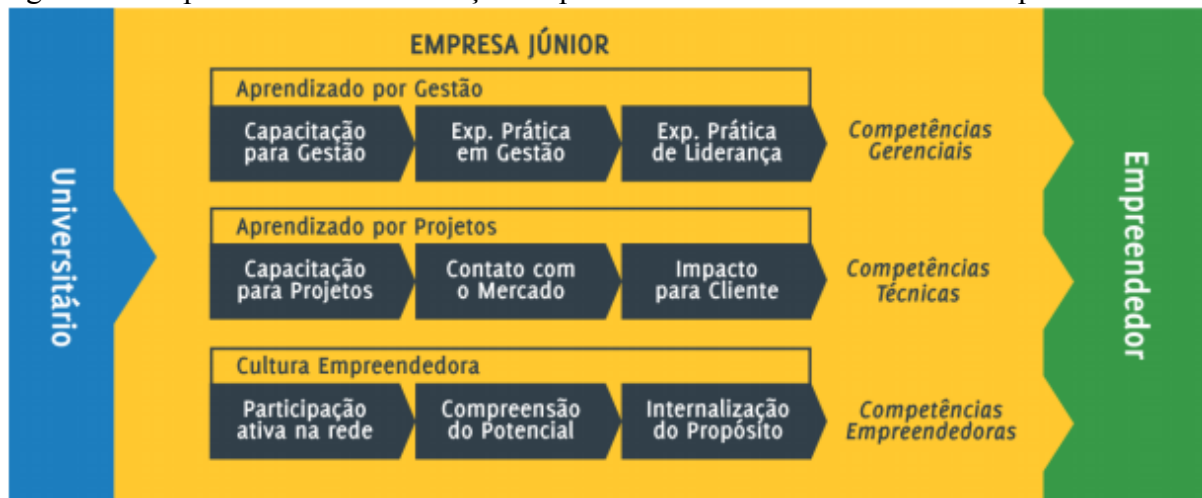
O MEJ se mostra como uma nova dimensão do Movimento estudantil Brasileiro e mundial, não mais só contestatório, como nos anos de 1960 e 1970, mas acima de tudo propositivo, e que contribui para a formação de um profissional cidadão, com uma visão mais ampla de sua formação, que não se restringe somente 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.

Assim, é possível perceber o quanto a Empresa Júnior contribui para a formação empreendedora de jovens universitários no âmbito brasileiro e isso fica claro nas duas pesquisas realizadas com empresários juniores.

O conceito de empreendedor utilizado pela BJ em seu Planejamento estratégico em Rede 2013 à 2015 é: “indivíduo que, por meio de aprofundada competência em gestão e elevado senso de responsabilidade, é capaz de gerar resultados de grande impacto e abrangência na Sociedade” (BRASIL JÚNIOR, 2013, p. 5).

Além disso, a Brasil Júnior (2013), destaca que na Empresa Júnior o empreendedor é o “resultado” do desdobramento da “Vivência Empresarial”, que acontece através de três principais pilares: aprendizagem por projetos, aprendizagem por gestão e promoção da cultura empreendedora, como é possível visualizar na figura a seguir.

Figura 2 – Empresa Júnior e a formação empreendedora através da vivência empresarial



Fonte: Brasil Júnior (2013, p. 5).

O **aprendizado por gestão** é um processo que se inicia com a capacitação. Depois de capacitado, o empresário júnior recebe a chance de aplicar o aprendizado na prática, possibilitando a relação direta com métodos gerenciais e com o mercado. Além disso, o conhecimento em gestão desenvolve o ensejo de o empresário comandar, conduzir e cobrar, pois gestão se aprende fazendo (BRASIL JÚNIOR, 2013, grifo do autor).

Já no que tange o **aprendizado por projetos**, a Brasil Júnior (2013, grifo do autor), destaca que a execução propende à origem de valor para o comprador e conclui o aprimoramento de competências técnicas. Dessa forma, as competências gerenciais proporcionadas no aprendizado por gestão são, indubitavelmente, são essenciais para uma experiência adequada em projetos. Cumpre assinalar ainda, que é nesse espaço de mercado que o empresário júnior se aprimora como profissional e empreendedor, pelo uso de suas competências técnicas.

Em relação ao termo **cultura empreendedora**, diz respeito à conduta dos indivíduos, determinada pelos seus valores, crenças e atitudes, no qual os envolvidos nessa cultura se desenvolvem e causam impacto por meio dos atos desempenhados (BRASIL JÚNIOR, 2013, grifo do autor).

Dessa forma, através da vivência empresarial, de acordo com a Brasil Júnior (2013, p.7) “fica claro o resultado do MEJ: a formação empreendedora. Quanto mais empresários passarem por estas experiências, mais e melhores empreendedores o MEJ formará, e se aproximará mais do ideal de transformar o Brasil”.

E é através da vivência empresarial que o Movimento Empresa Júnior impacta no ecossistema empreendedor, como é possível visualizar na figura a seguir.

Figura 3 - Ecosistema Empreendedor do MEJ



Fonte: Brasil Júnior (2016, p. 11)

O MEJ impacta no ecossistema empreendedor, na **Universidade** por meio da cultura empreendedora; No **mercado** por meio da realização de projetos especialmente para micro e pequenas empresas e Microempreendedores Individuais (MEI's); e o **País**, pela formação empreendedora, ou seja, a formação de pessoas com capacidade de transformação (Brasil Júnior, 2016, grifo nosso).

Dessa forma, depois de entender brevemente sobre o contexto do Movimento Empresa Júnior do Brasil resta entender qual é a real contribuição da Empresa Júnior na formação empreendedora de pessoas que já passaram por empresas juniores, no âmbito estadual, no que tange o Estado de Santa Catarina.

3 METODOLOGIA

Depois de determinado o que se pretende estudar, é preciso buscar instrumentos metodológicos para que a pesquisa seja realizada, ou seja, como e com quem ela será feita. O método esboça a trajetória a ser desempenhada para que o objetivo da pesquisa seja alcançado, detectando possíveis falhas e ajudando nas decisões do pesquisador (BARROS; LEHFELD, 2010; LAKATOS; MARCONI, 2010).

Para tanto, os procedimentos adotados para essa pesquisa estão divididos em: classificação da pesquisa, universo e amostra, coleta de dados, análise dos dados, com o objetivo de atender o escopo deste trabalho. E, por fim, algumas limitações encontradas no estudo.

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

Como abordagem predominante dessa pesquisa tem-se o enfoque qualitativo, haja vista, que seu objetivo principal foi analisar a influência que a participação nas empresas juniores exerce na formação empreendedora dos pós-juniores do estado de Santa Catarina e essa abordagem se justifica, pois de acordo com Appolinário (2012) a pesquisa qualitativa não busca uma generalização dos resultados, mas sim, compreender um fato.

Inicialmente é cabível evidenciar que a pesquisa qualitativa possui alguns aspectos primordiais, sendo eles: uso de métodos e teorias, ponto de vista dos participantes e suas diferenças, forma de pensar do pesquisador e reflexões da pesquisa, disparidade de abordagens e métodos existentes para a aplicação de pesquisa qualitativa (FLICK, 2009).

Em seguida, destaca-se que para atingir o principal objetivo dessa pesquisa, foi utilizada a metodologia proposta por Vergara (2013) que classifica a pesquisa quanto aos fins e quanto aos meios. Dessa maneira, a pesquisa foi classificada quanto aos fins, sendo descritiva e quanto aos meios, sendo bibliográfica e documental.

Por sua vez, a pesquisa descritiva segundo Appolinário (2012) tem como objetivo pesquisar as características de fatos específicos ou ainda identificar as variáveis relacionadas aos mesmos, Vergara (2013, p. 42) complementa tal definição onde afirma que a pesquisa descritiva “não tem compromisso de explicar os fenômenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação”.

Já a pesquisa bibliográfica, segundo Lakatos e Marconi (2010) envolve toda a literatura já divulgada sobre o assunto estudado e possui como objetivo principal colocar o

pesquisador em relação com tudo que já foi pesquisado. Já a pesquisa documental é utilizada quando a documentação a ser analisada está conservada no interior de bens públicos ou privado de qualquer natureza, ou mesmo, com pessoas físicas (VERGARA, 2013). Diante do exposto, a análise documental se justifica pelo acesso ao estatuto e o Guia da EJ – Federada da FEJESC e ao acesso dos contatos dos pós-juniores disponibilizadas pelas EJr's via *e-mail* por planilha do *Excel*.

Em suma, após definida a classificação da pesquisa, que possibilita um maior entendimento do assunto proposto, é possível delimitar os sujeitos pesquisados.

3.2 UNIVERSO E AMOSTRA

Para a definição dos sujeitos da pesquisa foi realizada uma análise no banco de dados de todas as empresas juniores confederadas à FEJESC, a partir de análise documental encaminhada via *e-mail* por tabela em *Excel*. Dessa forma, foi possível identificar a população de pós-juniores de aproximadamente 2.000 indivíduos, haja vista, que não foi possível chegar ao número exato de ex-participantes, pois grande parte das empresas juniores, não possui dados de quantas pessoas já passaram pela EJr. efetivamente.

Convém ressaltar, que se entende por população a: “totalidade de pessoas, animais, objetos, situações etc. que possuem um conjunto de características comuns que os definem” (APPOLINÁRIO, 2012, p. 129). Assim sendo, depois de identificada a população, foi definida a amostragem, que de acordo com Appolinário (2012) diz respeito à como se dará a seleção na população dos indivíduos pesquisados.

No caso presente, a população dessa pesquisa foi caracterizada por todos os pós-juniores do Estado de Santa Catarina em que suas empresas juniores de origem, sejam atualmente, confederadas à FEJESC, e a escolha de serem apenas EJr's confederadas se justifica, pois a federação garante que a Empresa Júnior cumpre com todos os requisitos de funcionamento estabelecidos pela Confederação Brasileira de Empresas Juniores – Brasil Júnior.

Dessa forma, para se chegar ao número ideal de pessoas que teriam que responder o questionário, ou seja, o público-alvo para atender o objetivo da pesquisa, foi realizado a seleção de amostra, sendo ela, amostragem probabilística, que segundo Appolinário (2011), nessa amostragem todos os indivíduos da população possuem a mesma oportunidade estatística de compor a amostra. Além disso, a amostragem probabilística possui como

principal vantagem a maior segurança da representatividade em relação à população pesquisada (APPOLINÁRIO, 2011).

Em relação ao tipo de amostragem probabilística escolhida, foi a amostragem aleatória simples que, de acordo, com Appolinário (2011, p. 127) é realizada da seguinte maneira: “a amostra é selecionada de maneira que a escolha de um membro da população não afete a probabilidade de seleção de qualquer outro membro. Ou seja, cada membro da população tem chances iguais de ser selecionado para a amostra”.

Assim sendo, o cálculo para a amostra foi realizado tendo como base a população aproximada de pós-juniores do Estado de Santa Catarina de 2.000 pessoas, foi utilizada uma amostra com 95% de confiança e 6% de erro, chegando assim ao número ideal de no mínimo 244 respostas, mostrando-se, dessa maneira, uma amostra com margem confiável e autêntica em relação aos resultados obtidos. Para esse estudo foram obtidas o total de 260 respostas, sendo que 8 delas foram descartadas pois destas 6 respondentes não participaram efetivamente de empresas juniores e outros 2 respondentes participaram apenas de EJr's que não são atualmente confederadas. Dessa forma, restaram para a análise o total de 252 respostas.

3.3 COLETA DE DADOS

Depois de definidos os sujeitos da pesquisa definiu-se a forma como eles seriam abordados.

A técnica de coleta de dados utilizada para esse estudo é a do questionário que é “um método de coletar dados no campo, de interagir com o campo composto por uma série ordenada de questões a respeito de variáveis e questões a respeito de variáveis e situações que o pesquisador deseja investigar” (VERGARA, 2009, p. 39).

Cumpram ratificar que Virgillito (2010, p. 135) descreve o questionário, como sendo um “instrumento de coleta e informações que propiciará a tabulação, a análise e a medição para o entendimento de um evento em estudo”.

Além disso, as autoras Lakatos e Marconi (2010) apresentam algumas vantagens e desvantagens para a aplicação da técnica de coleta de dados questionário, como pode ser visualizada no quadro a seguir.

Quadro 10 – Vantagens e Desvantagens para o uso da técnica de coleta de dados: questionário

Vantagens	Desvantagens
Economiza tempo, viagens e obtém grande número de dados.	Porcentagem pequena de questionários que voltam.
Atinge maior número de pessoas simultaneamente.	Grande número de perguntas sem respostas.
Abrange área geográfica mais ampla.	Não pode ser aplicado a pessoas analfabetas.
Economiza pessoal, tanto em adiestramento quanto em trabalho de campo.	Impossibilidade de ajudar o informante em questões mal compreendidas.
Obtém respostas mais rápidas e mais precisas.	A dificuldade de compreensão, por parte dos informantes, leva a uma uniformidade aparente.
Há maior liberdade nas respostas, em razão de anonimato.	Na leitura de todas as perguntas, antes de respondê-las, pode uma questão influenciar a outra.
Há mais segurança, pelo fato de as respostas não serem identificadas.	A devolução tardia prejudica o calendário ou sua utilização.
Há menos risco de distorção, pela não influência do pesquisador.	O desconhecimento das circunstâncias em que foram preenchidos torna difícil o controle de verificação.
Há mais tempo para responder e em hora mais favorável.	Nem sempre é o escolhido quem responde ao questionário, invalidando, portanto, as questões.
Há mais uniformidade na avaliação, em virtude da natureza impessoal do instrumento.	Exige um universo mais homogêneo.
Obtém respostas que materialmente seriam inacessíveis.	

Fonte: Elaborado pela autora com base em Lakatos e Marconi (2010, p. 184-185, grifo nosso).

Posta assim a questão, é de se dizer que o questionário foi aplicado por meio eletrônico, via ferramenta *Google Docs*, e essa escolha por ferramenta se justifica em virtude do grande número de respondentes e sua grande dispersão geográfica.

O questionário (APÊNDICE A) foi estruturado com perguntas mistas, ou seja, contendo perguntas abertas, fechadas e de múltipla escolha. As perguntas abertas, de acordo com Lakatos e Marconi (2010, p. 187) “também são chamadas de livres ou não limitadas, são as que permitem ao informante responder livremente, usando linguagem própria, e emitir opiniões”, já as perguntas fechadas são aquelas que “...o informante escolhe sua resposta entre duas opções: sim e não” (LAKATOS e MARCONI, 2010, p. 187). E, ainda de acordo com Lakatos e Marconi (2010, p. 189), as perguntas de múltipla escolha são “perguntas fechadas, mas que apresentam uma série de possíveis respostas, abrangendo várias facetas do mesmo assunto”.

As perguntas foram divididas em blocos. O primeiro bloco foi destinado a traçar o perfil dos pós-juniores do Estado de Santa Catarina e conteve 6 perguntas de múltipla escolha e 2 perguntas abertas (que diziam respeito ao Estado e Cidade de residência atual) a última pergunta desse bloco foi uma pergunta fechada e estava direcionada se o respondente realmente participou de uma Empresa Júnior, em caso negativo o questionário se encerrava e em caso positivo o questionário passava para o segundo bloco de perguntas.

Por sua vez o segundo bloco de perguntas dizia respeito às perguntas relacionadas à participação do pós-júnior na EJr., essa segunda parte do questionário conteve 10 questões mistas, divididas entre 6 questões de múltipla escolha e 4 questões abertas. Oportuno se torna dizer que, um campo foi destinado à observações e foi colocado como uma resposta optativa no final do questionário, ou seja, o respondente poderia ou não responder.

Assim sendo, antes da aplicação do questionário via *Google Docs* foi realizado um pré-teste, que de acordo com Barros e Lehfeld (2010) consiste na aplicação do questionário com uma pequena amostra de indivíduos a fim de identificar dificuldade de interpretação e entre outros fatores. Corroborando e complementando essa afirmação, as autoras Lakatos e Marconi (2010) ressaltam que o pré-teste apresenta três importantes aspectos: fidedignidade, qualquer indivíduo que o aplicar poderá ter os mesmos resultados; validade: os resultados recolhidos possuem validade para a investigação; e operabilidade: a linguagem é condizente com o público a ser pesquisado.

Por sua vez, foi aplicado o pré-teste com 10 indivíduos, entre eles: presidente da FEJESC gestão 2015 e presidente gestão 2016, atual diretor de expansão da FEJESC, presidente da Sem Fronteiras Consultoria Júnior gestão 2013, diretora administrativo-financeiro da Sem Fronteiras Consultoria Júnior 2013, atual presidente da Sem Fronteiras Consultoria Júnior, acadêmico do curso de administração – UFFS, docente da UFFS, e ainda, outros dois indivíduos que não possuem relação com o MEJ.

Em seguida, após os ajustes indicados, o questionário foi aplicado via *web (E-mail e redes sociais*, os *e-mails* de alguns pós-juniões foram disponibilizados e/ou repassados pelas próprias empresas juniores, já a disponibilização do questionário na rede social foi realizada pela autora em um grupo do *facebook* composto por empresários juniores do Estado de Santa Catarina), entre os dias 04 de abril de 2016 e 29 de abril de 2016 e teve como objetivo identificar os pós-juniões do Estado de Santa Catarina pensando em conhecer qual a idade, gênero, residência, qual empresa júnior fez parte e qual a influência da participação em EJr. na formação empreendedora dos indivíduos, a partir dessas questões que foram mistas, ou seja, com perguntas abertas, fechadas e de múltipla escolha foi possível identificar perfil dos pós-juniões do Estado de Santa Catarina.

Foram obtidas o total de 260 respostas, porém 8 das respostas foram descartadas pois os sujeitos respondentes não participaram efetivamente de empresas juniores.

Depois dos sujeitos da pesquisa escolhidos e abordados a próxima etapa consiste na análise dos dados coletados.

3.4 ANÁLISE DOS DADOS

A pesquisa qualitativa não toma como base apenas um conceito teórico ou metodológico, são utilizadas inúmeras abordagens para a prática desse estudo, como por exemplo, observação, entrevistas, discussões em grupo e entre outros (FLICK, 2009).

Além disso, Appolinário (2012) afirma que a pesquisa qualitativa gera uma enorme quantidade de dados que precisa ser organizada, assim para a análise dos dados as autoras Barros e Lehfeld (2010) destacam que ela pode seguir as seguintes etapas: organização e descrição dos dados, redução dos dados, interpretação dos dados pelas categorias teóricas de análise e análise de conteúdo.

Em consonância com o que foi dito, para o processo de análise e interpretação dos dados coletados por meio de questionários, foi utilizada primeiramente a técnica de tabulação por meio eletrônico, via planilha eletrônica, a fim de cumprir a primeira etapa descrita que é a organização e descrição dos dados, conforme Rauen (2002, p. 134), a técnica de tabulação por meio eletrônico “consiste na contagem, manual ou eletrônica, dos elementos que se conformam com cada categoria ou classe estabelecida na etapa de classificação”.

Em razão de tais considerações, para a tabulação, o banco de dados do *Google Doc's* foi exportado para a planilha do *Excel*, onde houve a redução dos dados e interpretação dos dados pelas categorias teóricas de análise gerando gráficos.

Assim, após os dados organizados, interpretados e transcritos do questionário aplicado, a análise dos seus resultados foi realizada com a análise de conteúdo que é uma técnica usada para pesquisar e avaliar dados de pesquisa qualitativa, com o objetivo de adquirir maior entendimento de um diálogo ou discurso, extraindo os aspectos mais relevantes (BARROS e LEHFELD, 2010).

Além disso, o produto final da análise de conteúdo, conforme Appolinário (2011, p. 161) consiste na:

Interpretação teórica das categorias que emergem do material pesquisado – muito embora essas categorias possam já ter sido definidas *a priori*, segundo alguma teoria da preferência do pesquisador. Para que essa interpretação seja feita, entretanto, é necessário conduzir um processo de redução do material original, até o ponto em que as categorias estejam claramente visíveis.

Finalizando, é sobremodo importante assinalar que, para a interpretação dos dados também foram utilizadas outras pesquisas selecionadas na revisão sistemática e pesquisas utilizadas no capítulo sobre Empresa Júnior e competências empreendedoras, utilizando-se de uma relação teórico-empírica, através da revisão da literatura e análise das informações

obtidas através dos questionários, a fim de comparação e embasamento dos resultados alcançados nesse estudo.

3.5 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

Algumas limitações foram identificadas no decorrer deste estudo no que tange a fase de coleta de dados, entre elas destaca-se:

A falta de dados históricos referente ao número exato de pós-juniores do Estado de Santa Catarina, sendo possível apenas estimar esse número como sendo de aproximadamente 2.000 indivíduos, através de análise documental disponibilizado via *e-mail* por tabela do *Excel* por algumas empresas juniores.

Outra limitação encontrada nessa pesquisa foi temporal e diz respeito à realidade dos pós-juniores do Estado de Santa Catarina no período e que os dados foram obtidos, ou seja, de 04 de abril de 2016 e 29 de abril de 2016.

4 ANÁLISES E DISCUSSÕES

Nesse tópico são apresentados os resultados da pesquisa realizada, bem como, as análises realizadas. O capítulo está organizado da seguinte maneira: informações gerais da região e histórico das Empresas Juniores do estado de Santa Catarina, esses dois primeiros tópicos irão situar o leitor frente a aspectos relacionados ao Estado de Santa Catarina e as EJR's que são atualmente confederadas à FEJESC. Em seguida, são apresentados os dados de perfil dos pós-juniores do Estado de Santa Catarina, histórico de participação nas empresas juniores, contemplando a influência dessa participação para a formação empreendedora dos indivíduos e a percepção dos respondentes quanto à influência da EJR. para a empregabilidade profissional.

4.1 HISTÓRICO DE EMPRESAS JUNIORES DO ESTADO DE SANTA CATARINA

Atualmente, existem 23 empresas juniores confederadas à FEJESC (até o dia 29 de abril de 2016) espalhadas pelas cidades de Lages, Joinville, Chapecó, Criciúma, Araranguá e Florianópolis, esse último concentra a maior parte de empresas juniores um total de 16. A seguir será elucidado resumidamente informações de cada Empresa Júnior por cidade, levando em consideração aspectos como: data de fundação, instituição de ensino, curso, missão e principais produtos/serviços oferecidos.

Na cidade de Araranguá a Associação Júnior de Engenharia de Energia (ENEJR), foi fundada em 06 de março de 2012 por acadêmicos do curso de Engenharia de Energia da UFSC, segundo informações descritas no site da empresa. A sua missão é: “Fornecer à sociedade, soluções eficientes e inovadoras, impactando futuro, compromisso e sustentabilidade. Fomentar a atividade empreendedora nos alunos da graduação, desenvolvendo envolvimento, experiência e preparação para o mercado de trabalho”. Além disso, destaca-se que seus principais produtos são: Climatização Econômica, Edificação Eficiente e Sustentável, Projetos Elétricos, Energia Solar: Aquecedores Solares e Painéis Fotovoltaicos, Projetos Luminotécnicos e Biodigestores.

Em Lages a empresa PROJETA Ambiental Jr. foi fundada no ano de 2013 e é gerida por alunos do curso de Engenharia Ambiental do Centro de Ciências Agroveterinárias (CAV) da Universidade do Estado de Santa Catarina – UDESC. Possui como missão: “Contribuir para a melhor formação dos voluntários que se dispõem a trabalhar na empresa concomitantemente a busca por melhoria e otimização sob enfoque de projetos ligados as

áreas ambientais e sustentáveis do estado de Santa Catarina”. E seus principais projetos e consultorias são desenvolvidos nas seguintes áreas: Educação Ambiental, Marketing Verde, Projetos de Captação de Água da Chuva, Projetos de Controle de Emissões Atmosféricas, Projetos de Gestão de Resíduos Sólidos, Projetos de Tratamento de Águas, Águas Residuárias e Estações de Condicionamento de Reuso, Casas Sustentáveis, Monitoramento Hidrometeorológico, Planos de Manejos em Unidades de Conservação, Criação de Reserva Particular de Patrimônio Nacional, Contabilidade Ambiental, Implantação de Sistema de Gestão Ambiental, Levantamento de Aspectos e Impactos Ambientais e Licenciamento Ambiental para micro e pequenas empresas (PROJETA AMBIENTAL JR., 2016).

Na cidade de Joinville, foi fundada em abril do ano de 1996 a Empresa Júnior Konvex Consultoria (tendo na época de fundação até 2015 o nome de Empresa Júnior Joinville – EJJ), por acadêmicos da UDESC. Ela realiza Projetos e Consultoria na área de Ciência da Computação, Engenharias Civil, Elétrica, Mecânica, Produção e Tecnologia e análise de sistemas. Ela possui como missão: “Desenvolver líderes empreendedores que impactam a sociedade com a realização de projetos interdisciplinares e gestão empresarial”.

Em Joinville, o Escritório de Apoio Tecnológico Intermodal (ESATI) foi fundado em 03 de agosto de 2013, sendo a Empresa Júnior pioneira no campus da UFSC, na cidade. A ESATI, conforme seu site, presta consultorias para micro, pequenas e médias empresas dentro de suas áreas de atuação: Engenharia Mecatrônica, Engenharia Naval, Engenharia Aeroespacial, Engenharia Automobilística, Engenharia Ferroviária e Metroviária, Engenharia de Transportes e Logística e Engenharia Civil de Infraestrutura. Destaca-se ainda que, a referida empresa, possui como visão: “Desenvolver projetos de engenharia com alto grau de excelência, proporcionando um ambiente empresarial fomentador de jovens talentos”. E os principais serviços oferecidos são: estudo de tráfego, modelagem 2D e 3D, e simulação e aprimoramento de processos.

Outra Empresa Júnior situada em Joinville é a Smart Consultoria Jr. fundada em 06 de dezembro de 2006, conforme seu site, por acadêmicos de Engenharia de Produção e Sistemas da UDESC. Presta serviços à micro, pequenas e médias empresas e possui como missão: “Através da prestação de consultoria em Engenharia de Produção e da vivência empresarial no Movimento Empresa Júnior, desenvolver os membros da Smart Consultoria Júnior, impactando positivamente na sociedade”. Os principais produtos oferecidos pela Smart são: 5s, Mapeamento de Processos, Troca Rápida de Ferramentas, Layout de Fábrica, MFV, Balanceamento de Célula e Gestão Visual.

Em Criciúma a Empresa Júnior de Engenharia e Consultoria Ambiental (ECO Jr.) foi criada em 01 de agosto de 2012 por acadêmicos do curso de Engenharia Ambiental da Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC. Possui como missão, de acordo com o site da empresa “Aliar as técnicas de engenharia aos princípios ambientais, a fim de contribuir para o desenvolvimento da sociedade, proporcionando aos membros crescimento pessoal e profissional”. E os seus produtos são: Educação Ambiental, Marketing Verde, Organização de Eventos na Área Ambiental, Projetos de Captação de Água da Chuva e Projetos de Gestão de Resíduos Sólidos.

Na cidade de Chapecó, a Sem Fronteiras Consultoria Júnior formada e gerida por acadêmicos do curso de administração da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), foi fundada, conforme informações de seu site, em 11 de janeiro de 2013 e é pioneira na universidade e também é a primeira Empresa Júnior do oeste de Santa Catarina a ser confederada à FEJESC. Ela possui como missão: “Promover o desenvolvimento dos membros da Sem Fronteiras Consultoria Júnior e das empresas de Chapecó e Região através das consultorias prestadas, possibilitando assim, um diferencial para ambos”. Os principais produtos oferecidos pela empresa são: Diagnósticos Empresariais, Planos de Cargos e Salários, Pesquisas de Mercado e Satisfação, Planos de Marketing, Planos de Capacitação, Gestão por Competências, Mapeamento de Processos, Desenvolvimento de Ferramentas Gerenciais, Planejamento Estratégico, Análise de Custos, Estrutura Organizacional e Plano de negócios.

Em Florianópolis, a Ação Júnior foi fundada em 13 de dezembro de 1990, é formada por estudantes de graduação do Centro Socio-Econômico (CSE) da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), é a primeira Empresa Júnior da UFSC e também do Sul do Brasil. Abrange os cursos de Administração, Ciências Econômicas, Ciências Contábeis e Relações Internacionais. A empresa possui como missão: “Formar protagonistas de transformação da sociedade por meio da vivência empresarial e realização de projetos de consultoria”. E, além disso, a Ação Júnior desenvolve projetos empresariais nas áreas de Marketing, Gestão de Pessoas, Gestão Estratégica, Comércio Exterior, Finanças e Abertura de Novos Empreendimentos.

Outra Empresa Júnior na cidade de Florianópolis é a Autojun Empresa Júnior de Desenvolvimento de Estudos e Pesquisas em Controle e Automação da UFSC, segundo seu site, foi fundada no ano de 1996 por acadêmicos do curso de Engenharia de Controle e Automação prestando consultorias na área. Ela possui como missão: “Desenvolver profissionais capacitados, com aptidões empreendedoras, e realizar projetos para entregar valor aos clientes”. E suas principais áreas de atuação são: Avaliação e otimização de sistemas

produtivos, Desenvolvimento de novas aplicações tecnológicas, Integração e controle de processos de Produção e Desenvolvimento de softwares personalizados.

Ainda na cidade a Empresa Júnior Caltech, foi fundada, conforme informações de sua rede social *Facebook*, no dia 06 de maio de 2004 vinculada ao curso de Ciência e Tecnologia de Alimentos da UFSC. A empresa possui como missão: “Realizar consultorias com excelência para micro e pequenas empresas na área de alimentos, proporcionando a melhoria dos serviços prestados por estas e com isso acrescentar e desenvolver competências ao futuro profissional”. E suas principais consultorias são em: Boas Práticas de Fabricação, Tabela Nutricional, Análise de Vida de Prateleira e Desenvolvimento de Novos Produtos.

A Empresa Júnior Comunica! foi fundada, conforme seu site, por estudantes do curso de jornalismo da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC no ano de 2010. Sua missão é: “Desenvolver empreendedores por meio de inovações e produções comunicativas”. Os principais serviços da empresa são: Produções audiovisuais: vídeos e documentários; Internet: conteúdo para sites e gerenciamento de mídias sociais; Cobertura de eventos: em vídeo, foto, texto e mídias sociais e outros trabalhos como: publicações impressas, elaboração de projeto gráfico e plano de comunicação.

A Empresa Júnior de Engenharia Química e de Alimentos da UFSC (CONAQ) foi fundada no ano de 1992 por graduandos dos respectivos cursos. A sua missão é: “Formar profissionais diferenciados e satisfazer clientes através da realização de projetos e consultorias nas áreas de Engenharia Química e Engenharia de Alimentos”. E seus principais produtos são: Desenvolvimento de novos produtos, Avaliação e desenvolvimento de layout e dimensionamento de equipamentos, Fluxograma de produção e otimização de processos, Tratamento de efluentes, BPF (Boas práticas de fabricação) e APPCC (Análise de perigos e pontos críticos de controle), Estudo legislativo de produtos, Aumento de vida útil, Melhoria de produtos e Embalagem e rotulagem.

A C2E foi fundada no dia 01 de setembro de 1993, por graduandos de engenharia elétrica da UFSC com o nome de EJCEL, tendo seu nome alterado para o atual no ano de 2013, conforme dados de seu site. E seus principais produtos são: Consultorias em instalações elétricas, eficiência energética, prototipagem e relatórios técnicos.

A Empresa Júnior de Engenharia de Produção (EJEP) foi fundada, segundo seu site, por discentes do curso da UFSC no ano de 1991 e é pioneira em seu segmento no País. Ela possui como missão: “Formar pessoas diferenciadas, por meio da realização de projetos que geram resultados para os clientes, estimulando o trabalho em equipe e a vivência empresarial”. E seus principais produtos são: Layout, PCP - Planejamento e Controle da

Produção, Mapeamento de Processos, Análise de valor, Ergonomia, Sistema de Custos, Logística, 5S e Lean.

A Empresa Junior de Engenharia Sanitária e Ambiental (EJESAM) de acordo com seu site, foi fundada no dia 06 de junho de 1993 por graduandos do curso na UFSC e possui como missão: “Desenvolver os graduandos através de cultura empreendedora, aprendizado por gestão e capacitação por projetos, promovendo soluções socioambientais.” E suas principais consultorias são nas áreas de: Projetos Hidrossanitários, Captação de Água da Chuva, Tratamento de Efluentes, Adequação à Rede de Esgoto, Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos, Neutralização e Redução de Gases de Efeito Estufa e Eventos Sustentáveis.

O Escritório Piloto de Engenharia Civil (EPEC) é uma Empresa Júnior fundada no ano de 1994 por estudantes do curso da UFSC. A sua missão é: “Promover soluções em Engenharia Civil a fim de formar profissionais diferenciados e impactar na sociedade”. E os seus principais produtos são serviços na área de Engenharia Civil.

A ESAG Jr. Empresa Júnior do Centro de Ciências da Administração e Socioeconômicas (ESAG) da Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC), foi fundada, segundo seu site, no dia 13 de setembro de 1993. Sua missão é: "Despertar o Agente Transformador das Pessoas". E seus principais produtos são nas áreas de: Novos Negócios, Marketing, Finanças e, Gente e Gestão.

A Inventário EJDM é a única Empresa Júnior de Designer e Moda do Brasil, segundo destaca seu site, ela foi fundada em 14 de agosto de 2008 por estudantes dos centros de Administração e Artes da Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC). A empresa atua na prestação de serviços de Design Gráfico, Industrial e de Moda, com o desenvolvimento de projetos para empresas, entidades e a comunidade em geral.

A i9 Consultoria é uma Empresa Júnior do curso de Engenharia Mecânica da UFSC e foi fundada, segundo sua página na rede social *Facebook*, em 29 de setembro de 1995 por graduandos do curso. Os seus principais produtos são soluções tecnológicas em engenharia mecânica.

A Locus Iuris Consultoria Jurídica, de acordo com seu site, foi fundada em 2013 por acadêmicos do curso de Direito da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). A Locus Iuris tem como missão: “Transformar realidades ao desenvolver pessoas que tornem o direito acessível”. E seus principais serviços são na área do direito.

A Empresa Júnior de Consultoria em Nutrição – Nutri Jr., segundo seu site, foi fundada no ano de 1995 por discentes do curso na UFSC. A sua missão é definida por: “Capacitar os graduandos de Nutrição da UFSC, proporcionando vivência empresarial para os

membros e realizando consultorias com qualidade e baixo custo para micro e pequenas empresas”. E seus principais serviços são: Análise do Processo de Produção das Refeições, Análise de Cardápios, Avaliação de Coletividades, Educação Nutricional, Ficha Técnica, Manual de Boas Práticas e Rotulagem Nutricional.

A Empresa Júnior de Ciências Biológicas da UFSC (Simbiosis) foi fundada, conforme informações obtidas e seu site, em setembro do ano de 2004 e atua nas áreas de Consultoria Ambiental, Educação Ambiental e Ecoturismo. Tem como missão: “Oferecer serviços de qualidade na área ambiental, por meio de universitários capazes de empreender grandes mudanças”.

A Empresa Júnior de desing da UFSC (Uipi) foi fundada, de acordo com dados disponíveis em seu site, em 19 de junho de 2009. O objetivo dessa empresa é: “é promover experiência de mercado aos alunos membros, sendo um começo de vida profissional, fomentando o crescimento pessoal e profissional destes, além de desenvolver o empreendedorismo, por meio de oferecimento de serviços de qualidade e a baixo custo”.

No quadro a seguir destaca-se uma sistematização da identificação das EJR's Confederadas à Federação de Empresas Juniores do Estado de Santa Catarina (FEJESC).

Quadro 11 - Identificação das Empresas Juniores Confederadas à FEJESC

Cidade	Empresa Júnior	Universidade	Curso	Ano de Fundação
Araranguá	ENEJr.	UFSC	Engenharia de Energia	2012
Chapecó	Sem Fronteiras Consultoria Júnior	UFFS	Administração	2013
Criciúma	ECO Jr.	UNESC	Engenharia Ambiental	2012
Florianópolis	Ação Júnior	UFSC	Administração, Ciências Econômicas, Ciências Contábeis e Relações Internacionais	1990
	Autojun	UFSC	Engenharia de Controle e Automação	1996
	Caltech	UFSC	Ciência e Tecnologia de Alimentos	2004
	Comunica!	UFSC	Jornalismo	2010
	CONAQ	UFSC	Engenharia Química e Engenharia de Alimentos	1992
	C2E	UFSC	Engenharia Elétrica	1993
	EJEP	UFSC	Engenharia de Produção	1991
	EJESAM	UFSC	Engenharia Sanitária e Engenharia Ambiental	1993
	EPEC	UFSC	Engenharia Civil	1994
	ESAG Jr.	UDESC	Administração	1993
	Inventório EJDM	UDESC	Design e Moda	2008
	i9	UFSC	Engenharia Mecânica	1995
Locus Iuris Consultoria	UFSC	Direito	2013	

	Jurídica			
	Nutri Jr.	UFSC	Nutrição	1995
	Simbiosis	UFSC	Ciências Biológicas	2004
	Uipi	UFSC	Design	2009
Joinville	Konvex Consultoria	UDESC	Ciência da Computação, Engenharias Civil, Elétrica, Mecânica, Produção e Tecnologia e análise de sistemas	1996
	ESATI	UFSC	Engenharia	2013
	Smart Consultoria Jr.	UDESC	Engenharia de Produção e Sistemas	2006
Lages	PROJETA Ambiental Jr.	UDESC	Engenharia Ambiental	2013

Fonte: Elaborado pela autora, com base nos sites e outras redes sociais das empresas juniores.

Após conhecer resumidamente cada Empresa Júnior confederada à FEJESC, termos que foram limitadores para a seleção de amostra para esse estudo, convêm à apresentação de resultados do perfil dos pós-juniores do Estado de Santa Catarina.

4.2 PERFIL DOS PÓS-JUNIORES

Foram obtidas para a realização deste estudo 260 respostas, porém 8 indivíduos que responderam ao questionário não fizeram parte efetivamente de Empresas Juniores confederadas à FEJESC, assim suas respostas foram descartadas, restando para análise o total de 252 respostas, número esse superior à amostra mínima necessária de 244 respostas.

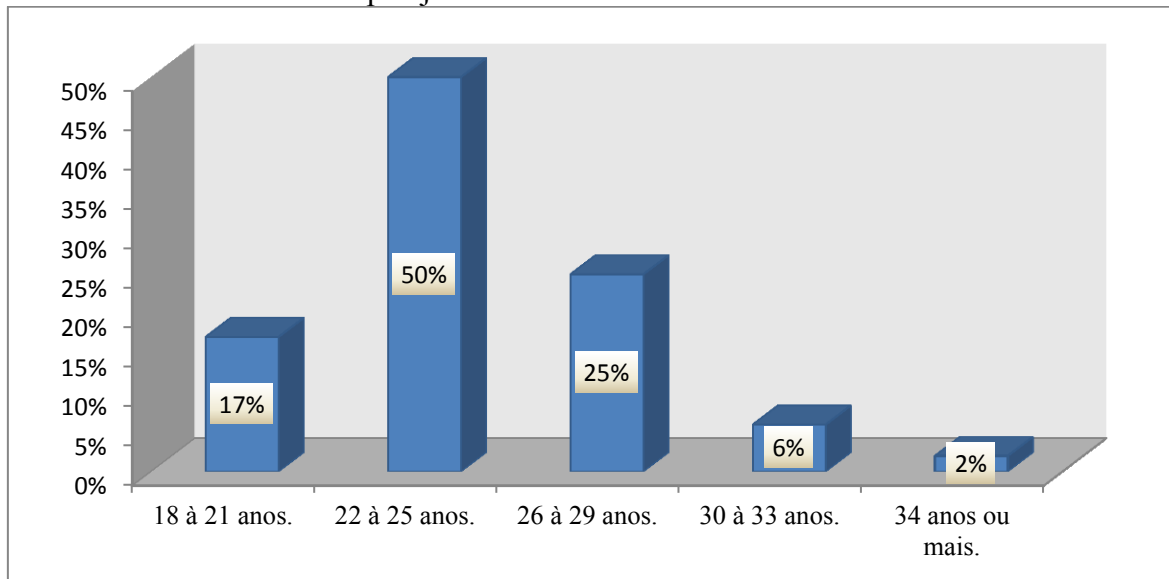
Destaca-se ainda que, como a pesquisa foi realizada via *Google Docs* à identidade dos respondentes é anônima, não sendo possível sua identificação.

Do total de respondentes percebe-se que 54% correspondem ao gênero masculino e 46% correspondem ao gênero feminino, tal índice vai ao encontro das pesquisas já realizadas: Perfil do jovem empreendedor brasileiro e Perfil do potencial jovem empreendedor brasileiro; Pesquisa formação empreendedora de jovens universitários e; Senso e Identidade.

Ambas as pesquisa mencionadas o gênero predominante dos respondentes é o masculino. Já na pesquisa Identidade realizada pela Brasil Júnior o gênero é o feminino com 50,20% uma diferença pequena em relação aos outros resultados.

No que tange à idade dos pós-juniores destaca-se a faixa etária de 22 à 25 anos, como é possível perceber no gráfico a seguir.

Gráfico 1 - Faixa etária dos pós-juniões do estado de Santa Catarina

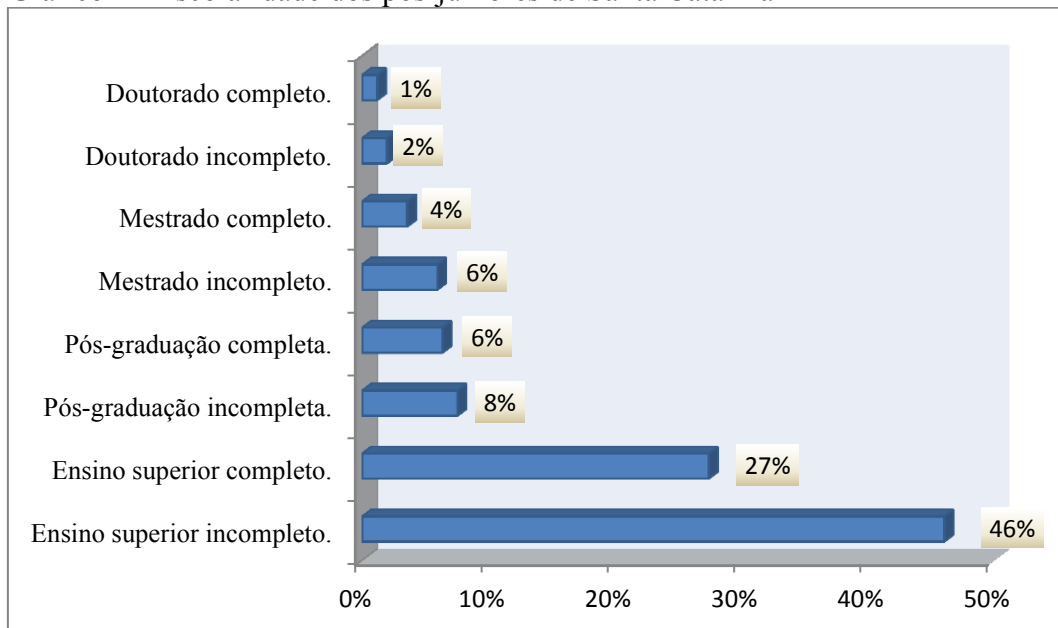


Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Cumpra assinalar que na pesquisa Identidade, realizada pela Brasil Júnior em 2014, a média de idade dos empresários júniores (indivíduos que ainda estão atuando no Movimento Empresa Júnior) é de 20,5 anos e levando – se em consideração que a média de permanência no MEJ é de 3 anos, conforme Oliveira (2003), os egressos das EJr's teriam em torno de 23 anos, vindo ao encontro do resultado obtido nessa pesquisa que identificou os pós-juniões na faixa etária de 22 à 25 anos, com 50% dos respondentes.

Em relação à escolaridade dos pós-juniões o próximo gráfico demonstra:

Gráfico 2 - Escolaridade dos pós-juniões de Santa Catarina

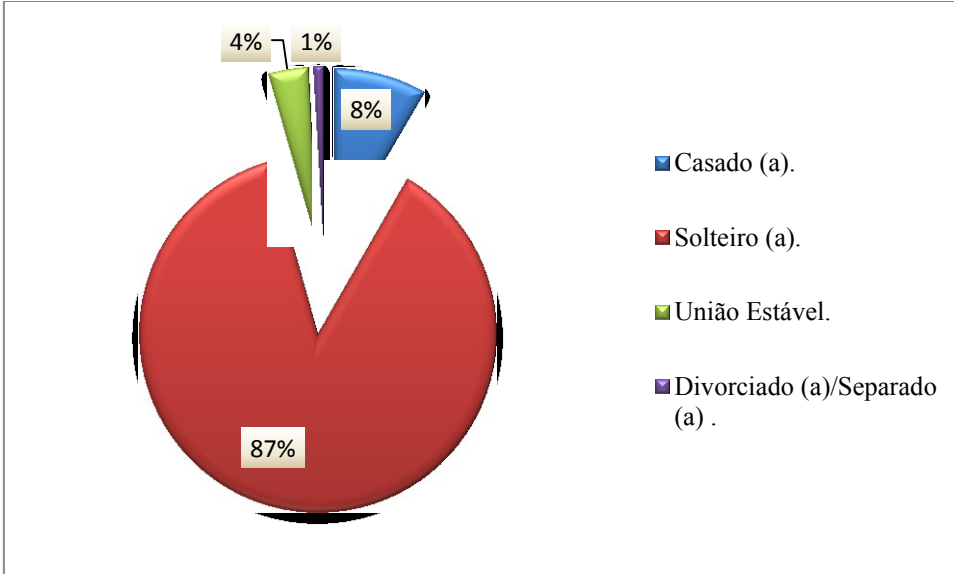


Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Percebe-se, que em relação à escolaridade, 46% dos respondentes possuem Ensino Superior Incompleto e 27% Ensino Superior Completo.

Ainda sobre o perfil dos respondentes no que se refere ao estado civil visualiza-se que 87% do total de respondentes é solteiro (a) e 8% é casado (a), como demonstra o próximo gráfico.

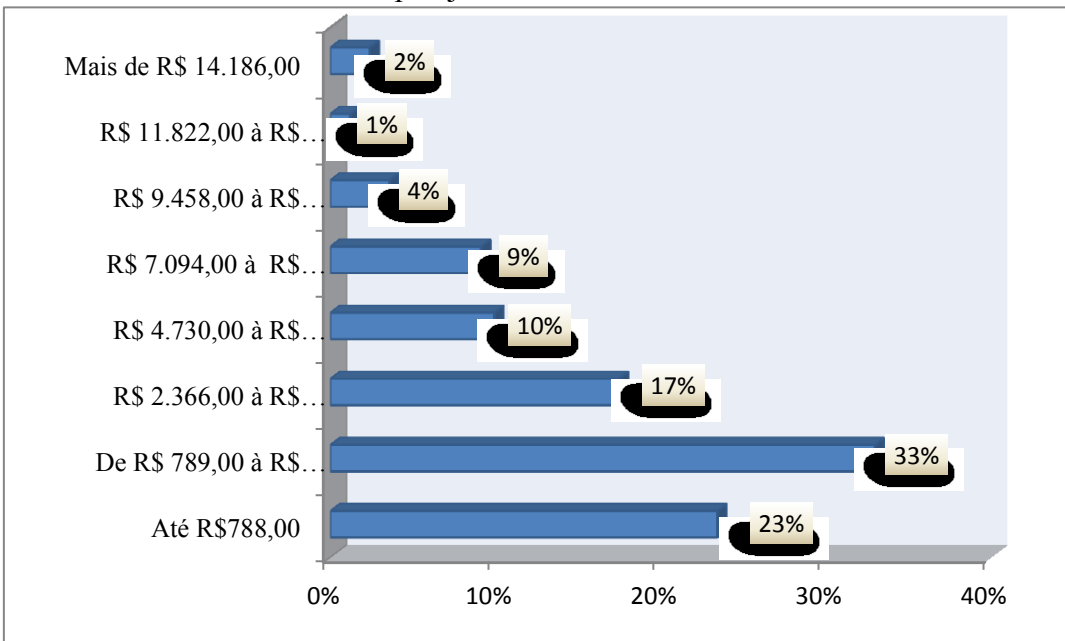
Gráfico 3 - Estado civil dos pós-juniores do estado de Santa Catarina



Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

No que concerne à faixa salarial o próximo gráfico apresenta:

Gráfico 4 - Média salarial dos pós-juniores do estado de Santa Catarina

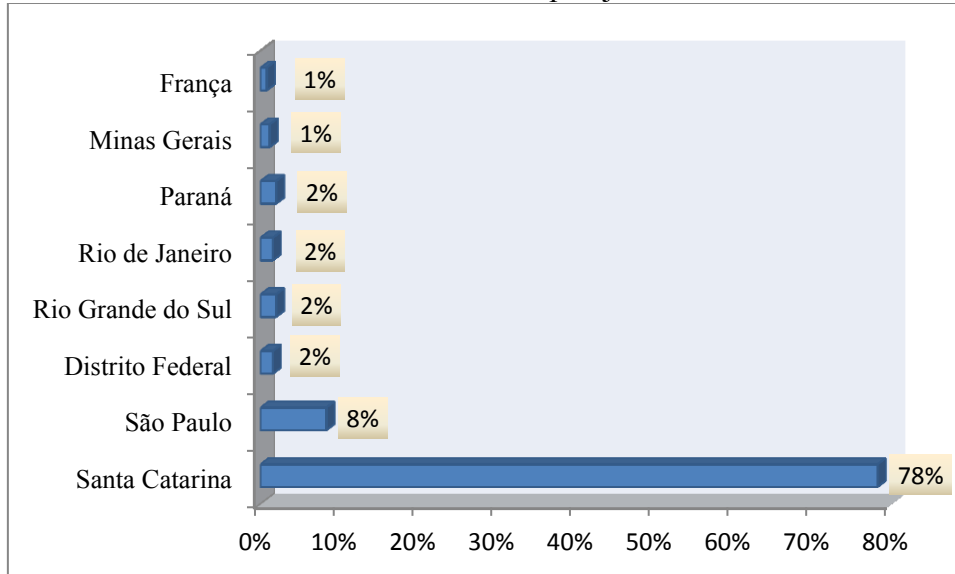


Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Em relação à faixa salarial 33% dos respondentes possuem salário de em média R\$ 789,00 à R\$ 2.365,00 e outros 23% possuem uma média salarial de até R\$ 788,00.

No que condiz ao Estado e cidade de residência atual dos pós-juniores 78% residem no estado de Santa Catarina e destes 50% residem na cidade de Florianópolis seguidos por outros 10% que residem na cidade de Chapecó.

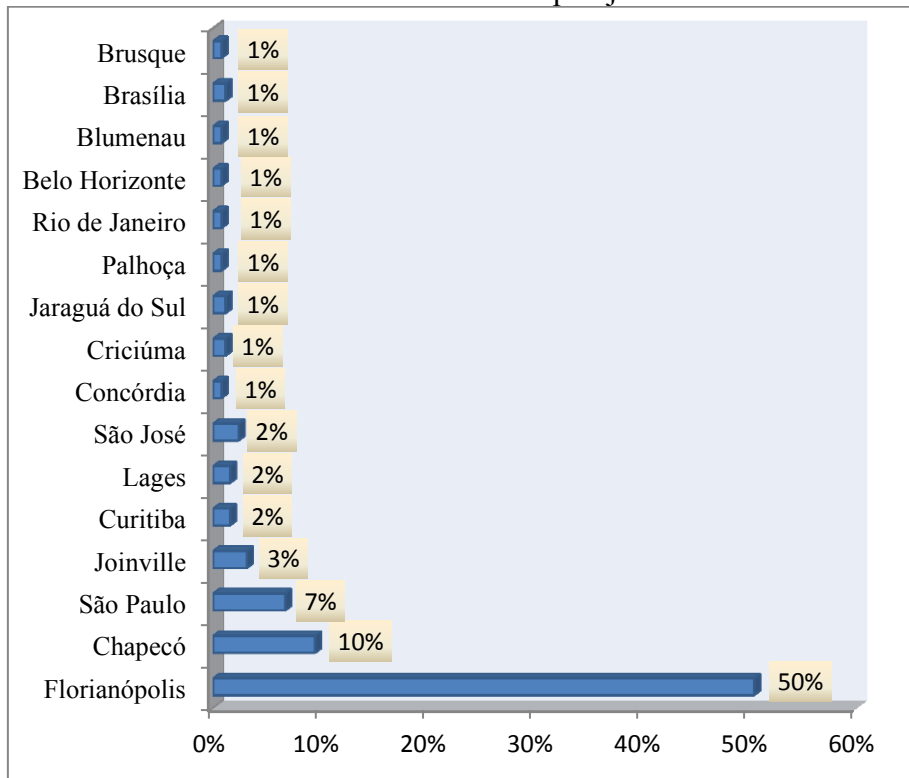
Gráfico 5 - Estado de residência atual dos pós-juniores do estado de Santa Catarina



Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Em seguida, os pós-juniores foram questionados sobre qual a sua cidade de residência, é importante ressaltar que 78% dos respondentes residem atualmente no Estado de Santa Catarina, e destes, 50% reside na cidade de Florianópolis, como é possível identificar no próximo gráfico.

Gráfico 6 - Cidade de residência atual dos pós-juniores do estado de Santa Catarina



Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

E nesse ponto, torna-se importante trazer o resultado da pesquisa realizada pela Endeavor no ano de 2015 sobre as cidades mais Empreendedoras do Brasil, onde foram analisadas 32 cidades brasileiras (ENDEAVOR, 2016). Nessa pesquisa a cidade de Florianópolis, ocupou o segundo lugar com 8,36 pontos, no índice das cidades mais empreendedoras do Brasil no ano de 2015, o que demonstra que a maioria dos pós-juniores respondentes está inserido em um ambiente que promove o empreendedorismo.

Nesse momento, é cabível elaborar um quadro contendo de forma simplificada o perfil dos pós-juniores de Santa Catarina, através de estudo realizado.

Quadro 12 – Perfil dos pós-juniores do Estado de Santa Catarina

Características	Porcentagem
Gênero	Masculino (54%)
Idade	22 à 25 anos (50%)
Escolaridade	Ensino Superior Incompleto (46%)
Estado Civil	Solteiro (a) (87%)
Média Salarial	R\$ 789,00 à R\$ 2.365,00 (33%)
Estado de residência atual	Santa Catarina (78%)
Cidade de residência atual	Florianópolis (50%)

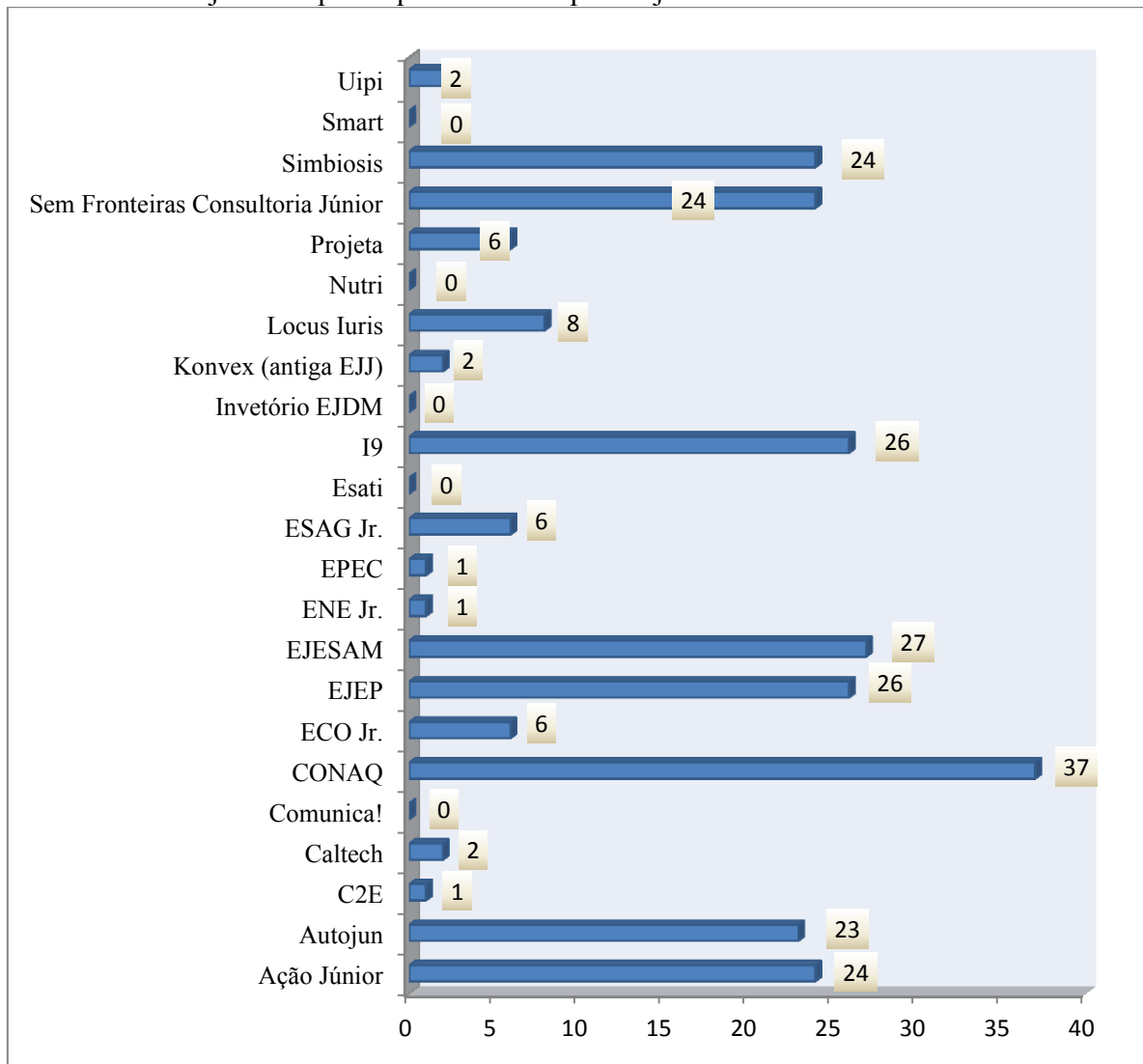
Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

No tópico a seguir, serão apresentados os resultados pertinentes à participação dos respondentes nas empresas juniores do Estado de Santa Catarina.

4.3 PARTICIPAÇÃO EM EMPRESAS JUNIORES DO ESTADO DE SANTA CATARINA

Os pós-juniores respondentes participaram das seguintes empresas juniores confederadas à FEJESC:

Gráfico 7 – Pós-juniores participantes das empresas juniores Confederadas à FEJESC



Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

O gráfico apresentado demonstra em números absolutos o número de respondentes por Empresa Júnior atualmente confederada à FEJESC. Registre-se ainda que das 23 empresas juniores confederadas em 5 delas não houve respostas por parte de seus egressos, são elas: Smart, Nutri Jr., Inventário EJDM, Esati e Comunica!.

Além disso, é importante mencionar que 5 indivíduos fizeram parte de mais de uma Empresa Júnior ou mesmo ocupou cargo na Federação como se pode perceber no quadro a seguir.

Quadro 13 - Indivíduos que participaram de mais de uma Empresa Júnior/Federação

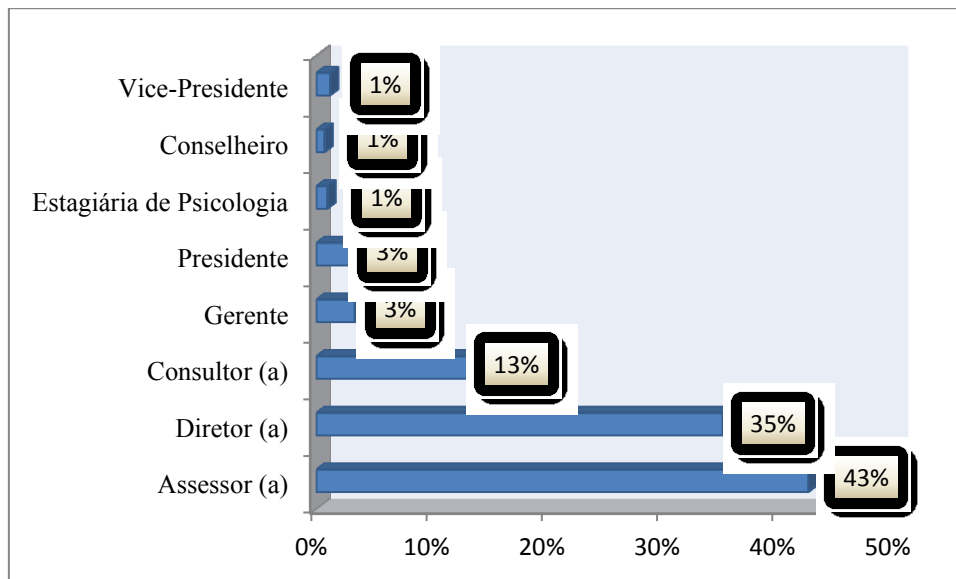
Indivíduo	Empresas Júniores que participou
Indivíduo 1	EJESAM e Persona*
Indivíduo 2	CONAQ e EJEP
Indivíduo 3	CONAQ e Caltech
Indivíduo 4	CONAQ, FEJESC e Brasil Júnior
Indivíduo 5	Ação Júnior, Persona

*Empresa Júnior de Psicologia da UFSC, fundada em 06 de maio de 1992, não é Confederada à FEJESC.

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

No que se refere aos cargos assumidos dentro da Empresa Júnior é possível visualizar o gráfico a seguir.

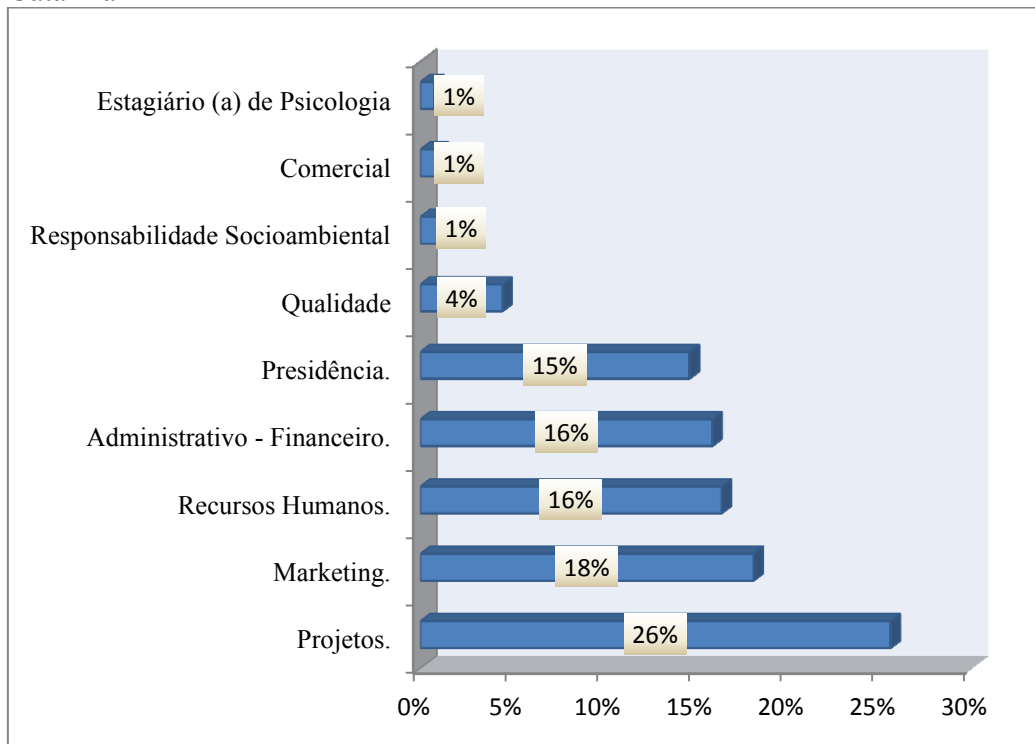
Gráfico 8 - Cargos ocupados pelos pós-juniões do Estado de Santa Catarina



Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Em relação ao gráfico apresentado, cerca de 43% dos respondentes ocupou o cargo de assessor (a), seguido de outros 35% dos respondentes que ocupou cargo como diretor (a). Tal resultado é totalmente condizente com a realidade da maioria das empresas juniores em que o primeiro cargo ocupado pelo membro quando efetivado, ou seja, após o período de *trainee*, é o de assessoria.

Gráfico 9 - Área de atuação nas Empresas Júniores dos pós-júniors do Estado de Santa Catarina

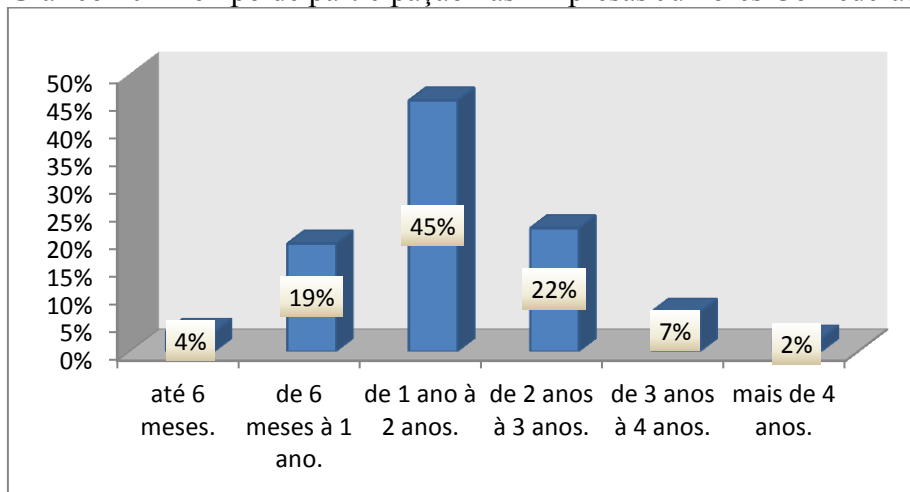


Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

As áreas que os respondentes fizeram parte, como demonstra o gráfico, foram com 26% a área de projetos, seguida, por 18% na área do marketing. É importante destacar que a grande maioria dos pós-júniors que responderam ao questionário ocuparam mais de um cargo e passaram por mais de uma área dentro de suas respectivas Empresas Júniores.

Já no que se refere ao tempo de participação na Empresa Júnior por parte de cada pós-júnior, percebe-se no gráfico a seguir:

Gráfico 10 - Tempo de participação nas Empresas Júniores Confederadas à FEJESC

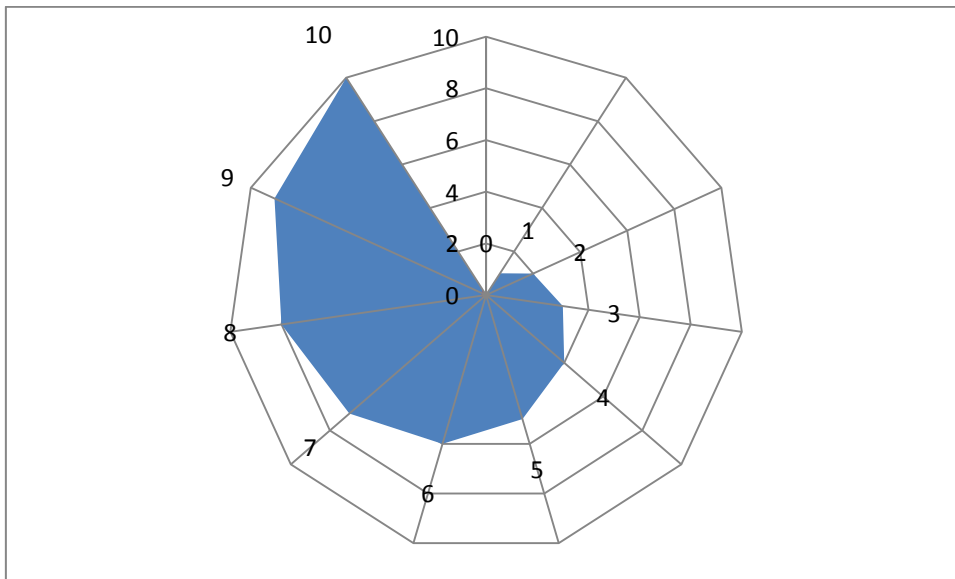


Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

No que se restringe ao tempo de participação nas Empresas Juniores visualiza-se que 45% dos pós-juniores participou por 1 ano à 2 anos, seguido de outros 22% que participaram de 2 à 3 anos.

Os pós-juniores também foram questionados sobre a influência da participação no MEJ na formação empreendedora, como pode ser visualizado no próximo gráfico.

Gráfico 11 - Influência das Empresas Juniores na formação empreendedora dos pós-juniores do Estado de Santa Catarina



Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

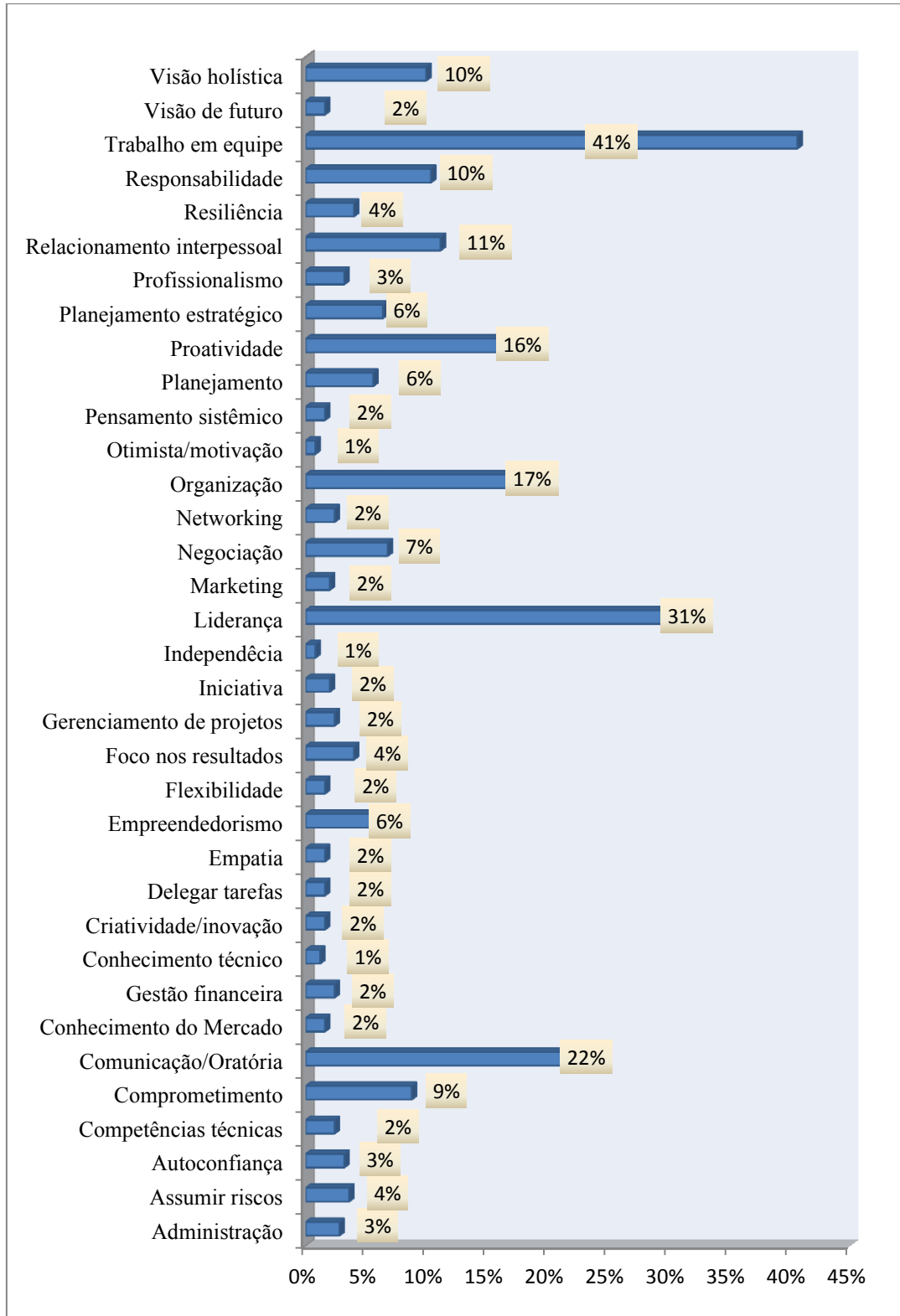
Para responder à pergunta os pós-juniores deveriam colocar pontuação de zero a 10, onde zero ou números próximos a zero foram considerados como “não influenciou” e 10 ou números próximos considerados como “influenciou totalmente”. Assim sendo, como é possível visualizar no gráfico anterior, 27% considerou que o MEJ influenciou totalmente na formação empreendedora colocando a pontuação 10, outros 15% destacam a nota 9, seguidos por 21% selecionando a nota 8. A partir dessa pontuação é possível destacar que 63% dos respondentes consideram que a Empresa Júnior influenciou em sua formação empreendedora.

No que tange a influência da EJr. na formação empreendedora de seus participantes, um entrevistado na pesquisa realizada por Moretto Neto et al (2004, p. 45), destaca que: “Não há nenhum outro local, laboratório ou estágio, que proporcione o conhecimento e o aprendizado como na EJ e a liberdade de ser empreendedor”.

Corroborando com tais afirmativas Silva (2015) em sua pesquisa realizada com empresários juniores e pós-juniores do País, destaca que a Empresa Júnior, conforme os resultados obtidos em seu estudo colaboram para o fomento ao empreendedorismo.

Os respondentes também foram instigados a responder uma questão aberta sobre quais foram as principais competências adquiridas na Empresa Júnior, como é possível identificar no próximo gráfico.

Gráfico 12 - Principais competências adquiridas na Empresa Júnior pelos pós-juniões do Estado de Santa Catarina



Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

O gráfico demonstra que do total de respondentes 41% destaca como principal competência adquirida o trabalho em equipe. Como se pode perceber em algumas respostas:

“Percebi que o trabalho em equipe não é uma simples divisão de tarefas, mas um compartilhamento de ideias, valores e realidades diferentes”.

“Habilidade de trabalho em equipe e adaptação (nas EJs há a necessidade de fazer muito com poucos recursos)”.

“Com relação ao trabalho em equipe, foi na empresa júnior que aprendi a importância da divisão de tarefas e o respeito à capacidade individual”.

O trabalho em equipe também foi uma competência apontada por Moretto Neto et al. (2004, p.36) em sua pesquisa realizada com Empresas Júniores no estado de Santa Catarina no ano de 2003, e destaca:

O trabalho em equipe é visto pela grande maioria das empresas entrevistadas como fator essencial para o sucesso das mesmas. Quando questionados sobre o aprendizado adquirido ao participar da EJ, os entrevistados apontaram, na grande maioria dos casos, o desenvolvimento de habilidades interpessoais, assim como a capacidade de trabalhar em equipe.

Outra pesquisa, realizada por Oliveira (2003), também aponta o trabalho em equipe, com 81,09% das respostas, como principal influência da Empresa Júnior na qualificação profissional, como demonstra o quadro abaixo, proposto pelo referido autor em sua pesquisa.

Quadro 14 - Influência das atividades da Empresa Júnior para qualificação profissional

CLASSIFICAÇÃO	INDICADOR	%
1	Trabalho em equipe	81,09
2	Espírito empreendedor	73,63
3	Iniciativa	68,66
4	Resolução de problemas	48,26
5	Elaboração de projetos	47,26
6	Visão de futuro	46,30
7	Comunicação	44,78
8	Organização	42,29
9	Visão crítica	38,31
10	Cumprir prazos	29,85
11	Buscar metas	27,36

Fonte: Oliveira, 2003, p.16.

Além disso, cabe ressaltar ainda, o estudo realizado por Marques (2012), corrobora com as pesquisas anteriormente citadas, cumpre observar que a competência capacidade de trabalhar em equipe obteve destaque com média 44% das respostas. É importante destacar que

a análise realizada pelos autores dividiu as competências por suas variações, sendo a competência “trabalhar em equipe” uma competência comportamental.

Posta assim a questão, cabe salientar que a competência trabalho em equipe, que foi citada como principal competência adquirida pelos pós-juniores nesse estudo, também foi citada em outras três pesquisas, duas realizadas com atuais empresários juniores, sendo uma delas realizada em nível Brasil e outra à nível Santa Catarina. E a última pesquisa, foi destinada justamente aos pós-juniores de uma Empresa Júnior do Estado de Minas Gerais.

Voltando aos resultados sobre o gráfico 11, anteriormente apresentado, visualiza-se que 31% dos pós-juniores considera a liderança, como citado nas respostas:

“Liderar equipes e projetos, me auxiliou a ser mais organizada e perder o medo de ter responsabilidades”.

“Liderança, saber liderar uma equipe com diferentes pontos de vista”.

Na pesquisa realizada por Júnior e Marques (2012) a competência liderança também é colocada como mais significativa pelos pós-juniores, com 53% dos respondentes.

Ainda sobre os resultados do gráfico 11, outros 22% dos pós-juniores consideram a comunicação/oratória como principais competências adquiridas na Empresa Júnior. Como as respostas a seguir elucidam:

“Quando entrei para a Ação Júnior era uma pessoa muito tímida e reservada, guardava minhas ideias e pensamentos pra mim. Participar da AJ me ajudou a desenvolver a capacidade de me comunicar, compartilhar minhas ideias, ouvir as ideias dos outros”.

“Desenvolvimento na comunicação através do contato com clientes, comunidade acadêmica e sociedade em geral”.

No que tange à comunicação, o autor Oliveira (2003), também identificou em sua pesquisa como sendo influência na formação profissional de empresários juniores com 44,78% das respostas. Da mesma forma o autor Moretto Netto et al. (2004, p.36) também a identificou em sua pesquisa:

Atinente à evolução da comunicabilidade, há um comportamento dissonante intragrupos em virtude dos papéis diferenciados exercidos na organização que exigem, em maior ou menor grau, o desenvolvimento de tal habilidade. Conforme depoimentos, o ambiente é igualmente propício para o desenvolvimento de tais características em qualquer membro da EJ.

Outro aspecto levantando por Moretto Netto et al. (2004) é que as empresas juniores demandam de seus membros características empreendedoras e que a partir das principais

características abordadas pelos autores: Bernardi (2012), Dornelas (2012), Filion (2000), Hashimoto (2006), Reginato et al. (1995), Roddick (2003, apud ORTIGARA, 2008) é possível destacar as principais características que formam o perfil do empreendedor, sendo elas: gostam de correr riscos calculados, inovadores, independentes, são otimistas, liderança e tem visão de futuro. E tais características são percebidas nas competências elencadas pelos pós-juniores, no gráfico 11, tais como: liderança (31%), assumir riscos (4%), criatividade/ inovação (2%), visão de futuro (2%), independência (1%), otimista /motivação (1%).

No que concerne o conceito de competências empreendedoras o autor Fonseca et al. (2015) ressalta que ele está diretamente conectado com o desenvolvimento da pessoa. Como é possível perceber nas respostas para a pergunta de quais competências foram adquiridas na Empresa Júnior pelos pós-juniores, enfatizadas a seguir.

“Algumas competências não são adquiridas, mas desenvolvidas, como: liderança, pró-atividade, transparência, colocar a mão na massa, relacionamento”.

“Acredito que as competências que adquiri foram mais relacionadas ao comprometimento com o trabalho proposto, não ter medo de responsabilidade, aceitar desafios, se sentir confortável fora da zona de conforto, que o trabalho em equipe é muito mais desafiador e gratificante ao mesmo tempo, e que sozinho não se vai a lugar algum.

Interessantemente, ao escrever isso, percebo que as experiências com a empresa júnior proporcionaram um conhecimento de valor pessoal, não com aplicação de conceitos técnicos adquiridos em sala de aula, mas com a prática de estar frente a frente com o mercado de trabalho e ter a postura interna e externa corretas”.

“Gerindo a Projeta Ambiental Jr. tive a oportunidade de melhorar em diversos aspectos, tanto no lado profissional como no pessoal. Os pontos onde notei maior diferença foram: desenvolvimento da comunicação, trabalho em equipe, capacidade de tomar mais iniciativa, aumento da empatia, aprender a fazer críticas de forma construtiva, entre outros”.

“Aprendi a ver meus limites e descobrir que eu poderia muito mais do que imaginava”.

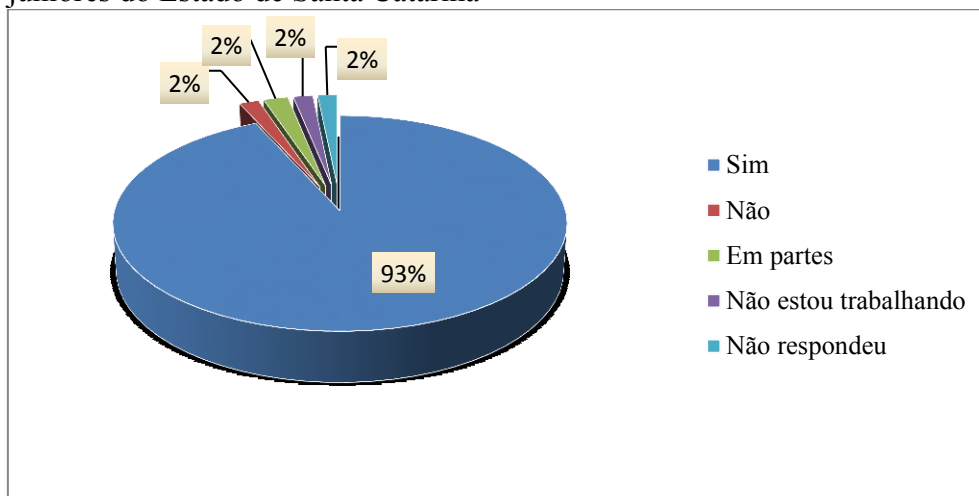
Corroborando e complementando tais percepções a autora Zampier (2010), evidenciam que o desenvolvimento de competências empreendedoras está ligado diretamente ao processo de aprendizagem, pois não existe aquisição de competências sem desenvolvimento e para que haja desenvolvimento é necessário que haja aprendizagem. Essa afirmativa pode ser visualizada na resposta de um pós - júnior a seguir.

“A experiência no MEJ está intimamente relacionada à resolução de problemas. Logo, a partir do momento que me deparava com os desafios da EJ, buscava (1) conhecimentos técnicos para solucionar os problemas dos clientes; (2) conhecimento

em gestão e liderança para coordenar as atividades e alavancar os resultados da EJ; (3) conhecimento em empreendedorismo, entendendo que o MEJ fundamentalmente visa gerar cultura empreendedora na universidade para resolver os problemas do país”.

Além de elencar as competências adquiridas na Empresa Júnior, os pós-juniiores também foram questionados se elas contribuíram para a carreira profissional, como ilustra o próximo gráfico:

Gráfico 13 - Competências adquiridas contribuíram para a carreira profissional dos pós-juniiores do Estado de Santa Catarina



Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Como é possível perceber 93% dos pós-juniiores afirmam que as competências adquiridas dentro da Empresa Júnior contribuíram para a carreira profissional, sendo possível perceber tal atribuição nas seguintes respostas:

“Sim, toda a experiência que tive na EJ me fez entender com muito mais clareza com o que eu gostaria de trabalhar, simplesmente porque me colocou em contato com isso”.

“A vivência no MEJ proporcionou a melhor experiência na universidade. A partir dela, pude colocar na prática o exercício da minha profissão, gerando autoconhecimento sobre minhas habilidades, preferências e paixão por determinadas habilidades foram cruciais para entendimento do meu propósito/vocação”.

“Muito! Foram importantes para minha decisão de seguir carreira acadêmica”.

“Sim. O senso de empreendedorismo, a organização, o planejamento e união de toda a EJ foram determinantes para colaborar na empresa de meu pai, bem como na continuidade de minha vida acadêmica e profissional, isso apesar de ter alterado substancialmente a área de meus estudos (Exatas para Humanas)”.

“Sim, do ponto de vista técnico as aulas teóricas moldam o perfil profissional objetivado pela formação acadêmica, porém somente no ambiente de EJs senti um crescimento pessoal que me permite de maneira mais eficiente e proativa planejar e

ambicionar meu futuro profissional, porém, depois de se afastar do movimento algumas das ideias e perfil de comportamento se esfriam se não praticados regularmente”.

“Sim. Preciso dessas competências na minha atuação profissional, e elas foram adquiridas principalmente pela Empresa Júnior”.

“Sim, atualmente eu tenho uma empresa de Fotografia onde coloco em prática ensinamentos que aprendi na EJ, como definição de Missão, Visão e Valores; planejamento estratégico; pesquisa de mercado, entre outras”.

“Sem dúvidas. Fazer parte do movimento empresa júnior foi uma das melhores experiências que vivi na vida. A imersão no empreendedorismo faz com que você desenvolva inúmeras competências que o ambiente acadêmico por si só, não te proporciona. No meu caso, essa imersão foi ainda mais significativa considerando minha formação em engenharia ambiental e meu estágio final em uma multinacional na área de finanças e agora trainee em outra multinacional na área de vendas. Eu corri muito atrás, mas ter feito parte da empresa júnior definitivamente ampliou meu leque de possibilidades e foi essencial para o meu início de carreira”.

"Com toda a certeza. Atuo na área de psicologia organizacional e do trabalho, e a paixão que eu tinha pela vivência na EJ propulsionou a minha escolha pela área ... Busquei especializações nesta área, também por conta das experiências que vivi na EJ...".

“Sim. Hoje sou Microempreendedora Individual, enquanto empreendedora social realizo trabalhos de organização de eventos, produções culturais e coordenação de projetos, capacitações, treinamentos, mini-cursos e oficinas envolvendo Coaching e Psicodrama. Para que esse trabalho aconteça todas as competências citadas anteriormente que adquiri na empresa júnior me garantem a administração empresarial necessária para manter os serviços em andamento”.

“Sem dúvida!! Eu me envolvi com a FEJESC, com a CONAQ e tentamos criar uma EJ na Psicologia. Isso fez parte da minha formação profissional. Aprendi muitas competências essenciais para a minha profissão que sem o MEJ eu teria apenas visto a teoria. O MEJ faz a gente colocar em prática, arriscar e saber avaliar as consequências da nossa atuação profissional. Até hoje eu coloco em prática muito do que aprendi com o MEJ. Tenho muito orgulho de ter feito parte e auxiliado no crescimento da CONAQ. Sou muito grata por tudo que aprendi”.

"Sim. Uma das maiores dificuldades no âmbito empresarial, industrial e em tantos outros ramos é a capacidade de desenvolver um bom relacionamento interpessoal. Acredito que fundamentalmente a empresa júnior auxilia nesse desenvolvimento, independente do tipo de serviço que oferece. A empresa júnior também auxilia o estudante no desenvolvimento para entrevistas de trabalho, disponibilizando uma visão processo seletivo e geral do funcionamento de uma empresa".

“Sem duvidas!!! Antes de fazer parte da CONAQ nem imagina em abrir meu próprio negócio, muito menos em sair da minha zona de conforto, e hoje em dia eu moro na Argentina sozinha e estou empreendendo em uma negócio familiar em Florianópolis. Tudo o que eu aprendi na EJ me abriu os olhos para todas de possibilidades que o empreendedorismo é capaz de me proporcionar. Todos as noites mal dormidas para fazer relatórios e apresentação para o MEJ valeram muito a pena, hoje em dia, se eu não tivesse sido trainee e assessora da CONAQ, meu mundo seria outro, creio que bem menos emocionante e enriquecedor”.

“Sim, as competências adquiridas contribuíram enormemente para minha atual carreira profissional, sendo o divisor de águas para minha iniciação ao mundo do empreendedorismo. Hoje imagino que esta experiência seja um dos pontos

fundamentais para nos mantermos saudáveis neste momento de crise pelo qual o país vem passando”.

“Com certeza! Antes de trabalhar na CONAQ eu não tinha nenhuma noção de como uma empresa de consultoria na área de Engenharia Química e Engenharia de Alimentos funcionava. Sou de uma família formada apenas por funcionários públicos, meu tempo de trabalho na CONAQ foi meu primeiro contato com o empreendedorismo. Hoje, já comecei a dar início no meu próprio negócio, aplicando sempre que possível as ferramentas aprendidas no meu período como empresária júnior”.

Analisando as respostas é possível observar que a participação na Empresa Júnior coloca em prática toda a teoria vista em sala de aula proporciona uma completa imersão no empreendedorismo ainda no ambiente acadêmico, devido ao fato de o MEJ promover a “vivência empresarial”, ou seja, proporcionar o aprendizado aos seus participantes por gestão, por projetos e pela promoção da cultura empreendedora, formando dessa forma, mais e melhores pessoas. Além disso, a EJr. promove a aquisição/aprimoramento de competências que influenciam diretamente na carreira profissional dos seus egressos. Tal afirmativa também pode ser percebida no estudo realizado por Júnior e Marques (2012, p.12) com pós-juniores, que concluem:

“De uma forma unânime, ou seja, 100% dos entrevistados afirmaram que a EJ da FAGEN/ UFU é um espaço com muitas possibilidades e que promove a construção de competências.

Esses ex-membros afirmaram que a oportunidade de participar dos projetos dessa associação foi relevante e marcou a vida profissional dos mesmos”.

Cumpramos examinar que, além da Empresa Júnior contribuir para a carreira profissional, outros respondentes destacam ainda que a EJr. contribuiu para sua empregabilidade profissional:

“Sim. Definitivamente, se saí da universidade empregada, foi por causa da empresa júnior”.

“Com certeza, saí do MEJ há alguns meses e hoje estou estagiando numa grande startup de Floripa, e certamente ter a experiência do MEJ em meu currículo foi um dos destaques pra eu ser aprovado no meu processo seletivo, não só por ter mais um item no meu currículo mas por toda bagagem que eu trago de aprendizado do MEJ nos últimos 3 anos”.

“Com certeza. Ainda não me formei, mas já conquistei diversas oportunidades de extensão na graduação e de estágios e projetos em empresa por causa da passagem pelo Movimento”.

"Sim. Hoje sou empresário e consigo aplicar na minha empresa muitas técnicas e conceitos que aprendi e/ou desenvolvi com a empresa júnior. Ter participado da empresa júnior foi um diferencial para a classificação no estágio final da graduação".

Corroborando com essas afirmativas no estudo realizado por Oliveira (2003), cerca de 67,16% dos respondentes concordam totalmente no que diz respeito à melhoria da empregabilidade profissional promovida pela participação na Empresa Júnior. Além disso, o referido autor destaca no que diz respeito à participação em empresas juniores: "... os alunos que tem esta oportunidade tem um diferencial que possibilita uma maior oportunidade de ser empregado (empregabilidade), a mesma, tem sido considerada como experiência profissional, o que muitas vezes não ocorre com o estágio" (OLIVEIRA, 2003, p. 10).

É importante destacar ainda que a Empresa Júnior não deve ser vista apenas como um espaço para a prestação de serviços e qualificação profissional, ela deve ser entendida, na visão de Oliveira (2003, p.19), como um espaço multi-didático-pedagógico, é preciso:

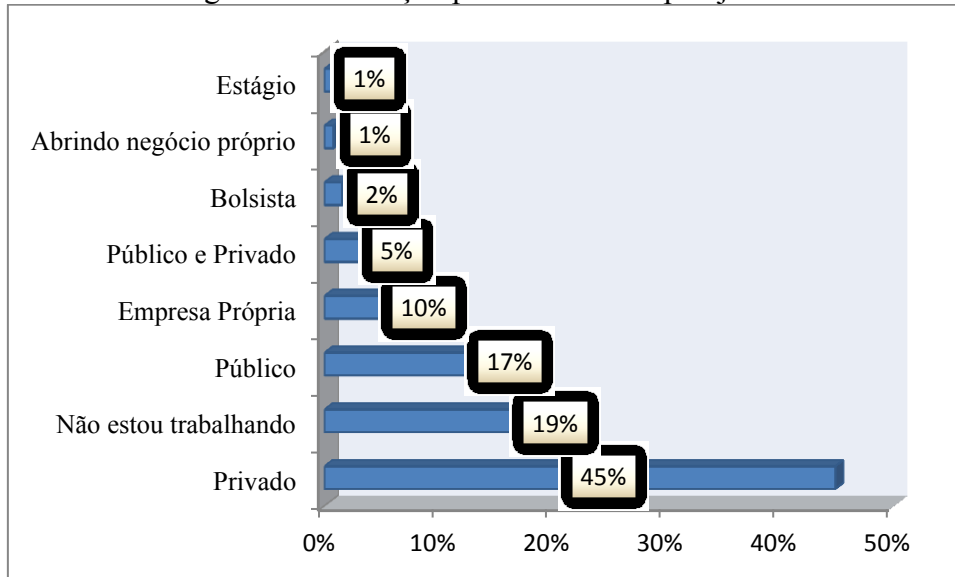
...considerar a Empresa Júnior como um espaço multi-didático-pedagógico, ou seja, não só prestação de serviços e qualificação profissional, mas de ensino/aprendizado, extensão, pesquisa e aprimoramento profissional, mas sim ao espaço de transmissão e difusão de informações e conhecimentos úteis ao desenvolvimento sustentável da sociedade como um todo...

Ainda no que diz respeito à melhoria da empregabilidade profissional promovida pela Empresa Júnior na pesquisa realizada por Dal Piva et al. (2006) que teve como objetivo apresentar as vantagens competitivas envolvendo os acadêmicos participantes da Empresa Júnior em projetos de desenvolvimento organizacional na busca da melhoria dos processos produtivos e das mudanças comportamentais nas organizações os autores afirmam que a inserção do empreendedorismo na formação acadêmica contribui para o complemento no aspecto profissional dos indivíduos, obtido através da participação na Empresa Júnior que se torna um diferencial na contratação de acadêmicos que tiveram a oportunidade de participar no movimento (DAL PIVA et al., 2006).

Convém ressaltar outra pesquisa que aborda o tema empregabilidade profissional de egressos de empresas juniores realizada por Silva (2015) onde 59,5% dos pós-juniores entrevistados afirmam que a Empresa Júnior auxiliou totalmente na decisão de carreira e na maturação corporativa.

Os respondentes também foram questionados em qual segmento profissional atuam o gráfico a seguir demonstra os resultados.

Gráfico 14 - Segmento de atuação profissional dos pós-juniiores do Estado de Santa Catarina

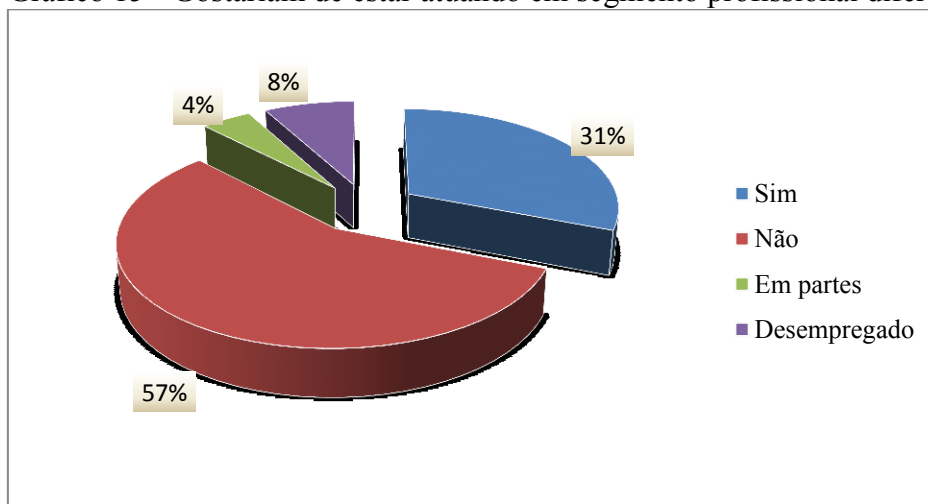


Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Como o gráfico demonstra cerca de 45% dos pós-juniiores trabalha no setor privado. Seguido de outros 19% que estão trabalhando no momento, o que se justifica, pois 46% dos respondentes ainda estão cursando sua graduação.

No que tange à questão se os pós-juniiores gostariam de estar atuando em um segmento profissional diferente do atual as respostas foram:

Gráfico 15 - Gostariam de estar atuando em segmento profissional diferente do atual



Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

Analisando o gráfico identifica-se que 57% dos respondentes não gostariam de estar trabalhando em outro tipo de segmento, como as respostas a seguir elucidam:

“Não. Gosto muito do meu trabalho atual e se sinto realizada no que eu faço”.

“Não. Estou satisfeita com a posição que ocupo. Graças ao perfil diferenciado adquirido no MEJ, tenho boas chances ficando onde estou”.

“Não. Cheguei a trabalhar por 3 anos em uma multinacional da área de petróleo e gás e saí do meu emprego para empreender”.

“Não, estou no que havia planejado para minha carreira em meus cinco primeiros anos de formado”.

“Desde 2010 tracei o objetivo de ser professor e educador. Meu horizonte é trabalhar na educação pública. Estou feliz e realizado com minha escolha”.

“Gosto do meu trabalho atual e me sinto bem no segmento o qual estou inserido na Alemanha. Porém, acredito ainda estar passando pela fase de adquirir experiência e seguir atuando em diferentes áreas profissionais”.

“Não, principalmente após participar da PROJETA Ambiental Jr., tive certeza de que o segmento em que estou é o que quero pra mim, pois gosto dele até mesmo como hobby. No entanto, empreender em outros negócios com toda certeza se tornou um objetivo e o ramo do ensino de línguas é um dos que me atraem”.

Porém outros 31% dos indivíduos gostaria sim de estar atuando em um segmento profissional diferente como apontam as seguintes respostas:

“Sim, gostaria de ter meu próprio negócio”.

“Gostaria de atuar em organizações privadas, no treinamento/desenvolvimento de membros, mas busco transpor o conhecimento para o serviço público, por exemplo, organizando capacitações com as Agentes Comunitárias de Saúde do município”.

“Gosto de atuar no setor público, porém, muitas vezes, as coisas são muito morosas, dificultando bastante o trabalho. Gostaria de estar atuando no seguimento de consultoria. Que desde que eu tive contato na minha EJ foi a área que mais me identifiquei”.

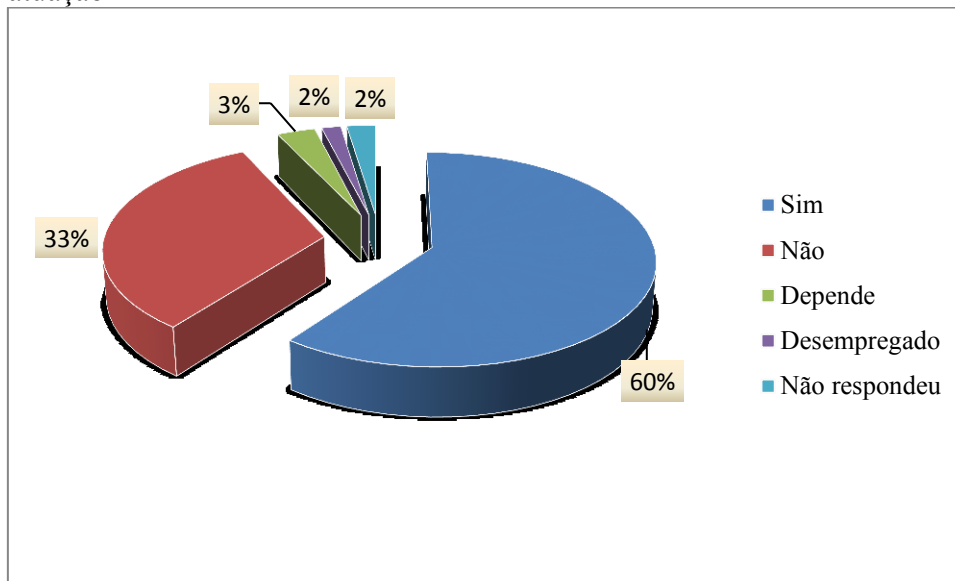
“Advogado junto à um segmento, por conta própria, mas quero entrar em outro ramo muito específico e altamente capacitado - as quais ainda não estou gabaritado. Então estou estudando e me dedicando para, em um futuro próximo, entrar em um escritório especializado na área que pretendo”.

“Sim, eu gostaria de estar atuando na minha área em uma empresa de grande porte, mas optei pelo intercâmbio de dois anos, com a possibilidade de estudo e trabalho nos Estados Unidos, a fim de me possibilitar uma bagagem de conhecimento maior para o mercado competitivo, para o desenvolvimento do meu inglês e desenvolvimento pessoal, pois vivenciar uma cultura de primeiro mundo é muito enriquecedor. Espero que essa experiência contribua para a minha melhor inserção em um mestrado e no mercado de trabalho, quando eu retornar para o Brasil”.

Analisando as respostas torna-se possível visualizar que apesar dos pós-juniores respondentes gostarem de seu trabalho atual, muitos gostariam de ter seu próprio negócio ou mesmo atuando na área de formação.

Ainda os respondentes foram questionados consideraram-se empreendedores dentro de seu segmento de atuação, onde é possível visualizar no próximo gráfico:

Gráfico 16 - Pós-juniiores que se consideram empreendedores dentro de seu segmento de atuação



Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

O gráfico demonstra que 60% dos respondentes considera-se empreendedor dentro de seu segmento de atuação como as respostas exemplificam:

“Eu me considero um empreendedor dentro da empresa que trabalho. Apesar de ter um escopo de trabalho claro e pré-estabelecido, continuo a ampliar o que posso fazer e o que posso aprender. Tenho trabalho pela empresa atual desde 7 meses e já fui incumbido de responsabilidades iguais ao engenheiros que trabalham na mesma empresa desde 3 - 5 anos”.

“Pela liberdade dada pela empresa em relação forma de atingir metas (resolver problemas), acredito que sou empreendedor nesse sentido de tomar as próprias rédeas do meu trabalho para atingir metas. E acredito que por ser um Start Up, todos que trabalham na Resultados Digitais respiram empreendedorismo”.

“Sim. Hoje me encontro numa organização pública extremamente antiga, com servidores tão antigos quanto e com uma cultura de ineficiência e de estabilidade muito grande. Causar qualquer mudança duradoura, por menor que seja, ali dentro é, por si só, um desafio e é um desafio que tomei para mim, pois numa organização tão grande, qualquer pequena mudança já impacta em todo o estado”.

“Sim. Na experiência em EJ aprendi que o comportamento empreendedor pode aparecer em qualquer contexto. Pretendo atuar no contexto da educação pública e vejo que pensar em inovação, em melhoria contínua, em aproveitar oportunidades com ousadia e responsabilidade são características que tornam qualquer profissional um empreendedor, independentemente do segmento”.

“Com certeza, me considero um empreendedor em qualquer momento da minha vida, a partir do momento que eu saí do MEJ. Acredito que é uma experiência que reflete em todos os aspectos da vida”.

“Sim. Carrego comigo o espírito empreendedor mesmo estando na área da saúde. Vejo a diferença de outros colegas que não tiveram essa experiência na EJ”.

Tais respostas vão ao encontro do conceito do empreendedor adotado pela Brasil Júnior que não está ligado apenas ao indivíduo que abre ou possui sua própria empresa, mas sim ao “indivíduo que, por meio de aprofundada competência em gestão e elevado senso de responsabilidade, é capaz de gerar resultados de grande impacto e abrangência na Sociedade” (BRASIL JÚNIOR, 2013, p. 5). E esse conceito fica claro na seguinte resposta:

“Empreendedor é toda pessoa que empreende no ambiente que vive. Toda atitude para mudar para melhor a sociedade é empreender”.

Porém, outros 33% dos pós-juniões respondentes, não se consideram empreendedores dentro de seu segmento de atuação, e as respostas foram:

“Ainda não, tenho ideias de negócio em mente, mas ainda não coloquei em prática”.

“Não, pois não estou trabalhando em uma empresa que possibilite essa minha habilidade”.

“Não. O empreendedorismo feito de práticas internas e ações dentro de um ambiente corporativo é sobrevalorizado. Sinto-me subaproveitado pelo fato de não ter hoje meu próprio negócio onde eu possa desenvolver todo o meu potencial como empreendedor”.

“Não. Considero que tenho papel importante como intraempreendedora dentro da instituição onde atuo, que é de pequeno/médio porte e no geral essas empresas tem espaço pra pessoas capacitadas como pós juniões pra comandar projetos que podem mudar radicalmente o futuro dessas empresas. Muitos pós-juniões podem querer ir pra multinacionais pelo retorno financeiro imediato, mas em empresas menores poderiam fazer mudanças muito mais significativas. O retorno financeiro vem depois. Não tenho intenção de empreender, mas empreendedores da indústria tem minha total admiração pela complexidade do trabalho e alto risco envolvido nesse tipo de empreendimento”.

“Ainda não, mas toda a bagagem que tive dentro da EJ (e fora dela também) me fez ter segurança para empreender, caso encontre uma área de interesse e um nicho de mercado”.

A partir da análise das respostas, percebe-se que os pós-juniões que não se sentem como empreendedores, destacam que o motivo principal é que as organizações não permitirem que isso aconteça.

Finalizando, torna-se oportuno destacar que os resultados obtidos nesse estudo com os pós-juniões do Estado de Santa Catarina corroboram com os resultados de outras pesquisas realizadas sobre empresas juniões, inclusive a nível Brasil, como foi possível perceber no decorrer deste tópico. Isso comprova que o formato de Rede promovido pelo MEJ realmente proporciona o desenvolvimento esperado de forma integrada de seus atores que agindo em

conjunto, compartilhando práticas e ações são capazes de atingir seu propósito, ou seja, gerar resultados de grande impacto e abrangência para a sociedade.

Percebeu-se também nesse estudo que a EJr. auxilia no desenvolvimento/aprimoramento de uma série de competências, habilidades e atitudes, entre elas: trabalho em equipe, liderança, comunicação/oratória e entre outras inerentes ao perfil do empreendedor, que são indispensáveis na formação pessoal e profissional dos indivíduos.

Além disso, as empresas juniores influenciam positivamente na formação empreendedora de seus egressos, onde a partir do conhecimento teórico/prático obtido com a participação na EJr. os pós-juniores agem como empreendedores dentro do seu segmento de atuação: sejam em negócios próprios, entidades públicas ou privadas, negócios sociais e, entre outros. E dessa forma, são capazes de atingir a missão do Movimento Empresa Júnior que é: “formar, por meio da vivência empresarial, empreendedores comprometidos e capazes de transformar o Brasil” (GUIA DA EJ – FEDERADA, 2016, p. 2).

A partir da pesquisa realizada foi possível desenvolver o quadro a seguir com as características dos pós-juniores do Estado de Santa Catarina.

Quadro 15 – Características dos pós-juniores do Estado de Santa Catarina

Nomenclatura	Características	Porcentagem
Gênero	Masculino	54%
Idade	22 à 25 anos	50%
Escolaridade	Ensino Superior Incompleto	46%
Estado Civil	Solteiro (a)	87%
Média Salarial	R\$ 789,00 à R\$ 2.365,00	33%
Estado de residência atual	Santa Catarina	78%
Cidade de residência atual	Florianópolis	50%
Atuação profissional	Setor privado	45%
Gostaria de estar atuando em segmento profissional diferente do atual	Não	57%
Considera-se empreendedor dentro de seu segmento de atuação	Sim	60%
Empresa Júnior de origem	CONAQ	15%
Cargo de atuação	Assessor (a)	43%
Área de atuação	Projetos	26%
Tempo de permanência na Empresa Júnior	De 1 à 2 anos	45%
Principais competências adquiridas	Trabalho em equipe	41%
	Liderança e	31%
	Comunicação/oratória	22%
Competências adquiridas contribuíram para a carreira profissional	Sim	93%

Fonte: Elaborado pela autora, 2016.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa proporcionou um maior entendimento sobre a influência das empresas juniores na formação empreendedora de pós-juniores do Estado de Santa Catarina, haja vista, que não existe nenhum estudo publicado, que se tenha conhecimento, sobre esse tema no Estado.

Além disso, o próprio estudo sobre o tema Empresa Júnior é restrito no País, levando-se em consideração que em 30 anos de MEJ e, ainda, ressaltando que o Brasil possui o maior número de empresas juniores do mundo, existe apenas um livro publicado sobre o assunto e foi realizado a partir de estudos sobre empresas juniores do Estado de Santa Catarina no ano de 2004.

Tais informações puderam ser comprovadas a partir da revisão sistemática onde foi possível perceber que existem poucos artigos publicados sobre Empresa Júnior e no que diz respeito aos pós-juniores apenas um estudo publicado foi encontrado demonstrando mais uma vez a relevância dessa pesquisa.

Foram obtidas para a realização deste estudo 260 respostas, porém 8 indivíduos que responderam ao questionário não fizeram parte efetivamente de Empresas Juniores confederadas à FEJESC, assim suas respostas foram descartadas, restando para análise o total de 252 respostas, número esse superior à amostra mínima necessária de 244 respostas.

No que diz respeito aos resultados dessa pesquisa foi possível determinar o perfil dos pós-juniores do Estado de Santa Catarina em que a maioria dos indivíduos pertence ao gênero masculino (54%), com a faixa etária entre 22 e 25 anos (50%), ensino superior incompleto (46%), solteiro (a) (87%), faixa salarial entre 1 e 3 salários mínimos (33%), estado de residência atual Santa Catarina (78%) e cidade de moradia Florianópolis (50%), além disso, os egressos de empresas juniores atuam no setor privado (45%) e, ainda, 57% dos respondentes consideram-se satisfeitos em seu segmento de atuação.

Em relação às empresas juniores de origem dos egressos pode-se observar que das 23 EJr's confederadas à FEJESC em 5 delas não houve respostas por parte dos pós-juniores, são elas: Smart, Nutri Jr., Inventório EJDM, Esati e Comunica!.

No que concerne à participação nas empresas juniores o cargo mais ocupado pelos pós-juniores foi de assessor (a) (43%), e tal dado se justifica haja vista que na maioria das empresas juniores o primeiro cargo depois de o *trainee* ser efetivado é o de assessor (a) de alguma área. Já a área de atuação dos pós-juniores foi a de projetos (26%). É importante destacar que a grande maioria dos pós-juniores que responderam ao questionário ocuparam

mais de um cargo e passaram por mais de uma área dentro de suas respectivas empresas juniores.

No que tange ao tempo de permanência na EJr. destaca-se que foi de 1 à 2 anos (45%), sendo que a média de permanência dos indivíduos é de 3 anos de acordo com outras pesquisas já realizadas.

Sobre a influência da Empresa Júnior na formação empreendedora dos indivíduos, cerca de 63% consideram que a participação influenciou nesse desenvolvimento e, destes 27% considera que a EJr. influenciou totalmente na formação empreendedora.

Além disso, a Empresa Júnior promove a aquisição/aprimoramento de competências que influenciam diretamente na carreira profissional dos seus egressos. As principais competências adquiridas pelos egressos das empresas juniores elencadas nesse estudo foram: trabalho em equipe (41%), liderança (31%), comunicação/oratória (22%) e entre outras inerentes ao perfil de empreendedores.

Ainda em relação à formação de competências 93% dos pós-juniores afirmam que as competências adquiridas dentro da Empresa Júnior contribuíram para a carreira profissional e destes, 60% dos respondentes considera-se empreendedor dentro de seu segmento de atuação. Destaca-se ainda a percepção dos respondentes quanto ao impacto da participação na Empresa Júnior para a sua empregabilidade profissional.

É sobretudo importante assinalar que os objetivos propostos para esta pesquisa foram alcançados. Na revisão sistemática, foi possível comprovar que existem poucos artigos publicados sobre o tema e que nenhum deles é relacionado com pós-juniores do Estado de Santa Catarina. Foi possível também definir o perfil dos pós-juniores do Estado, bem como, identificar a influência da Empresa Júnior na formação empreendedora dos indivíduos através de diversas competências adquiridas/aprimoradas e na própria forma de desempenho no segmento de atuação. Cabe destacar ainda que em muitas respostas foi possível identificar que a participação na Empresa Júnior contribuiu para a empregabilidade profissional dos indivíduos.

Por fim, o presente estudo aponta a título de sugestão, o desenvolvimento de outros estudos com pós-juniores em cada Estado do País para que, dessa forma, seja possível traçar o perfil de egressos de empresas juniores do Brasil levando-se em consideração que o MEJ possui características diferenciadas em cada Estado. Além disso, seria interessante aprofundar os estudos sobre o impacto da Empresa Júnior para a empregabilidade profissional do pós-júnior recém-formado.

Dessa forma, tais estudos irão proporcionar maior enriquecimento no campo de pesquisa, pois como visto na revisão sistemática e através da opinião de outros autores, não existem muitos estudos publicados a respeito do tema.

REFERÊNCIAS

AÇÃO JÚNIOR. Sobre a empresa. Disponível em: <<http://acaojr.com.br/quem-somos>>. Acesso em: 03 maio 2016.

ANDRADE, Renato Fonseca de; TORKOMIAN, Ana Lúcia Vitale. Fatores de influência na estruturação de programas de educação empreendedora em instituições de ensino superior. In: EGEPE, 2., 2001, Londrina - Pr. Anais... . p. 299 - 311. Disponível em: <<http://www.oni.uerj.br/media/downloads/EMP2001-39.pdf>>. Acesso em: 07 nov. 2015.

APPOLINÁRIO, Fabio. **Metodologia da ciência: filosofia e prática da pesquisa**. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

AUTOJUN. Empresa Júnior de Controle e Automação da UFSC. Disponível em: <<http://autojun.sites.ufsc.br/sobre-nos/>>. Acesso em: 03 maio 2016.

BARROS, Aidil de Jesus Paes de; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Projeto de pesquisa: propostas metodológicas**. 20. ed. Petrópolis: Vozes, 2010.

BERNARDI, Luiz Antonio. **Manual do empreendedorismo e gestão: fundamentos, estratégias e dinâmicas**. 1. ed. – 12. reimpr. São Paulo: Atlas, 2012.

BITENCOURT, Claudia et al. **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

BITENCOURT, Claudia. A gestão de competências gerenciais: a contribuição da aprendizagem organizacional. 2000. Tese (Doutorado em administração) – Programa de pós graduação em Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2001. Disponível em: <<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/1793/000308546.pdf?sequence=1>> Acesso em: 03 nov. 2015.

BRASIL. **Lei nº 13.267/2016, de 06 de abril de 2016**. Presidência da República Casa Civil: Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disciplina a Criação e a Organização das Associações Denominadas Empresas Juniores, com Funcionamento Perante Instituições de Ensino Superior. Brasília, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13267.htm>. Acesso em: 11 maio 2016.

BRASIL. PERIÓDICOS DA CAPES. . Capes. Disponível em: <http://www-periodicos-capes-gov-br.ez372.periodicos.capes.gov.br/index.php?option=com_pcontent&view=pcontent&alias=historico&Itemid=100>. Acesso em: 16 maio 2016.

BRASIL JÚNIOR, Confederação brasileira de empresas juniores. Disponível em: <http://brasiljunior.org.br/>. Acesso em: 12 out. 2015.

_____, Confederação brasileira de empresas juniores. Relatório legado 2015. Disponível em: <http://issuu.com/brasiljunior/docs/relatorio_legado_ppt_v8>. Acesso em: 01 set. 2015.

_____, Confederação brasileira de empresas juniores. O que é o conceito nacional de Empresa Júnior? Disponível em: <<http://tecnoj r.com.br/site/index.php?option=comcontent&view=article&id=78:o-que-e-o-conceito-nacional-de-empresajunior&catid=1:artigos&Itemid=116>>. Acesso em: 19 out. 2015.

_____, Confederação Brasileira de Empresas Juniores. Senso e identidade 2014. Disponível em: <<https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CBsQFjAAahUKEwjpmYCctYHJAhVIhJAKHWjzD3E&url=http%3A%2F%2Fbrasiljunior.org.br%2Fdownload%3Ffile%3DCenso%2B%2526%2BIdentidade%2B2014%2B%2BVF.pdf&usg=AFQjCNHKA7TNAXc6IJPSkIrOB0gaEZN5SA&sig2=zqB49n1e8ANZ3mGofPWPkQ&bvm=bv.106923889,d.Y2I>>. Acesso em: 04 nov. 2015.

_____, Confederação Brasileira de Empresas Juniores. Planejamento estratégico em rede 2013 – 2015. Disponível em: <<http://brasiljunior.org.br/download?file=Planejamento+Estrategico+da+Rede+2013-2015.pdf>>. Acesso em: 20 maio 2016.

_____, Confederação Brasileira de Empresas Juniores. Planejamento estratégico em rede 2016 – 2018. Disponível em: <https://issuu.com/costarobson20/docs/brasil-j__nior-pe-da-rede>. Acesso em: 12 maio 2016.

CARBONE, Pedro Paulo. **Gestão por competências e gestão do conhecimento**. 3.ed. Rio de Janeiro: FGV, 2009.

CALTECH. Consultoria em Alimentos. Disponível em: <<https://www.facebook.com/CaltechConsultoria/info/?tab=overview>>. Acesso em: 03 maio 2016.

COMUNICA!. Empresa Júnior de Jornalismo. Disponível em: <http://www.comunicajr.ufsc.br/wordpress/?page_id=51>. Acesso em: 03 maio 2016.

CONAJE, Confederação Nacional de Jovens Empresários. Relatório executivo: perfil do jovem empreendedor brasileiro. Disponível em: <<http://ibefes.org.br/wp-content/uploads/2014/09/Relat%C3%B3rio-do-Perfil-do-Jovem-Empreendedor-Brasileiro.pdf>>. Acesso em: 25 out. 2015.

CONAQ. Empresa Júnior de Engenharia Química e de Alimentos. Disponível em: <<http://conaq.com.br/?q=cG09Y29udGVudCZ0PULuc3RpdHVjaW9uYWwmZj1pbnN0aXR1Y2l1vbmFsMjhzZGRoM2w=>>>. Acesso em: 03 maio 2016.

C2E. Empresa Júnior de Engenharia Elétrica. Disponível em: <<http://c2e.ufsc.br/c2e-2/>>. Acesso em: 03 maio 2016.

DAL PIVA, Alaxandro Rodrigo et al. Empresa Júnior: Um Laboratório de Aprendizagem como Diferencial para a Formação Acadêmica. In: SIMPEP, 13., Simpósio. Bauru, 2006. p N/I. Disponível em: <http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/188.pdf>. Acesso em: 06 nov. 2015.

DORNELAS, José Carlos Assis. **Empreendedorismo**: transformando ideias em negócios. 4.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

DUTRA, Joel Souza et al. **Gestão por competências**: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. São Paulo: Gente, 2001.

ECO JR. Engenharia e Consultoria Ambiental. Disponível em: <<http://www.ecojr.com.br/>>. Acesso em: 03 maio 2016.

EJEP. Empresa Júnior de Engenharia de Produção. Disponível em: <http://www.ejep.com.br/?page_id=75>. Acesso em: 03 maio 2016.

EJESAM. Empresa Júnior de engenharia sanitária e ambiental. Disponível em: <<http://ejasam.ufsc.br/>>. Acesso em: 03 maio 2016.

EJJ. Empresa Júnior Joinville. Disponível em: <<http://www2.joinville.udesc.br/~ejj/index.php/sobre>>. Acesso em: 03 maio 2016.

ENDEAVOR. Índice de cidades empreendedoras – Brasil 2015. Disponível em: <<https://drive.google.com/file/d/0B7r5I34k6QG2RWIYZXpsUzJuX0pNWEYtMUgyeklQVnAySVNv/view>>. Acesso em: 03 maio 2016.

ENEJR. Associação Júnior de Engenharia de Energia. Disponível em: <<http://enejr.com.br/Sobre-n%C3%B3s/>>. Acesso em: 03 maio 2016.

EPEC. Escritório Piloto de Engenharia Civil. Disponível em: <<http://epec-ufsc.com.br/empresa>>. Acesso em: 03 maio 2016.

ESAG Jr. Empresa Júnior de Administração. Disponível em: <<http://esagjr.com.br/a-empresa/>>. Acesso em: 03 maio 2016.

ESATI. Escritório de Apoio Tecnológico Intermodal. Disponível em: <<http://esaticonsultoria.com/>>. Acesso em: 03 maio 2016.

FEJESC. Federação das empresas juniores do estado de Santa Catarina. Disponível em: <<http://fejesc.com.br/a-fejesc/o-que-e-a-fejesc/>>. Acesso em: 12 out. 2015.

FELDHAUS, Diego Calegari; PEREIRA, Maurício Fernandes; MORAIS NETO, Siqueira de. Gestão estratégica em redes: desenvolvimento e aplicação de um modelo na Brasil Júnior. Revista de Gestão e Projetos, [s.l.], v. 3, n. 3, p.136-155, 1 dez. 2012. University Nove de Julho. <http://dx.doi.org/10.5585/gep.v3i3.84>. Disponível em: <<http://www.revistagep.org/ojs/index.php/gep/article/view/84>>. Acesso em: 16 maio 2016.

FILARD, Fernando; BARROS, Delarissa Filipe; FISCHMANN, Adalberto Américo. Do homo empreendedor ao empreendedor contemporâneo: evolução das características empreendedoras de 1848 a 2014. Revista Ibero Americana de Estratégia, vol. 13, núm. 3, julho-setembro, 2014, p. 123-140. Universidade Nove de Julho. São Paulo, Brasil. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331232580010>>. Acesso em: 21 maio 2016.

FILION, Louis Jacques. Empreendedorismo e gerenciamento: processos distintos, porém complementares. Revista de Administração de Empresas - RAE, São Paulo, v. 7, n. 3, p. 02-07, jul/set 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v40n3/v40n3a13.pdf>>. Acesso em: 12 out. 2015.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

FONSECA, Stêvenis Moacir Moura da et al. Ecoempreendedorismo e competências empreendedoras: o caso ecoempreendedor transformador de resíduo em riqueza. Holos, [s.l.], v. 2, p.183-188, 18 abr. 2015. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN). <http://dx.doi.org/10.15628/holos.2015.2367>. Disponível em: <http://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/view/2367/pdf_179>. Acesso em: 11 maio 2016.

GEM - Global Entrepreneurship Monitor – Empreendedorismo no Brasil: relatório executivo, 2014. Disponível em:

http://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Estudos%20e%20Pesquisas/gem%202014_relato%20C3%B3rio%20executivo.pdf>. Acesso em: 12 out. 2015.

HASHIMOTO, Marcos. **Espírito empreendedor nas organizações**: aumentando a competitividade através do intra-empreendedorismo. São Paulo: Saraiva, 2006.

HISRICH, Robert D.; PETERS, Michael P.; SHEPHERD, Dean A. **Empreendedorismo**. 7. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

INVENTÁRIO EJDM. Empresa Júnior de Design e Moda. Disponível em: <<http://inventorio.org.br/#aboutus>>. Acesso em: 03 maio 2016.

IPIRANGA, Ana Sílvia Rocha; FREITAS, Ana Augusta Ferreira de; PAIVA, Thiago Alves. O empreendedorismo acadêmico no contexto da interação universidade – empresa – governo. Cadernos Ebape. Br, Rio de Janeiro, v. 8, n. 4, p.676-693, dezembro, 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512010000400008&script=sci_arttext>. Acesso em: 06 nov. 2015.

I9. Empresa Júnior de Engenharia Mecânica. Disponível em:

<https://www.facebook.com/i9consultoria/info/?tab=page_info>. Acesso em: 03 maio 2016.

JADE. European Confederation of Junior Enterprises – JADE. Disponível em:

<<http://www.jadenet.org/about/what-is-jade/>>. Acesso em: 12 out. 2015.

JÚNIOR, Valdir Machado Valadão; MARQUES, Rafaela de Almeida Campos. Empresa Júnior: espaço para construção de competências. In: XXXVI Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisas em Administração. Rio de Janeiro, 2012. p.01-16. Disponível em:

<http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2012/EPQ/Tema%2007/2012_EPQ357.pdf>. Acesso em: 12 out. 2015.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LAUTENSCHLAGER, Flaviana Barcelini. Percepção dos graduandos sobre o desenvolvimento de Competências em uma empresa júnior de psicologia. 2008. 119 f. DISSERTAÇÃO (Mestrado) – Curso de mestrado, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, Florianópolis, 2009. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/92411/262969.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 27 out. 2015.

LEWINSKI, Sandra Moreira et al. Contribuição da Empresa Júnior para desenvolvimento das competências necessárias a formação de Engenheiros de Produção. In: SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 16., 2009, São Paulo. Simpósio. São Paulo: Unesp, 2009. p. N/I. Disponível em: <http://www.simpep.feb.unesp.br/abrir_arquivo_pdf.php?tipo=artigo&evento=4&art=241&cad=4602&opcao=com_id>. Acesso em: 04 nov. 2015.

LOCUS IURIS CONSULTORIA JURÍDICA. Empresa Júnior do curso de Direito. Disponível em: <<http://www.locusius.ufsc.br/institutional.php>>. Acesso em: 03 maio 2016.

MAMEDE, Maria Isabel de Barros; MOREIRA, Márcia Zabdiele. Perfil de Competências Empreendedoras dos Investidores Portugueses e Brasileiros: um estudo comparativo na rede hoteleira do Ceará. In: ENANPAD: 2005. **Anais...** Brasília/DF. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/3Es/3es_2005/2005_3ES412.PDF>. Acesso em: 28 out. 2015.

MATOS, Franco de. **A empresa Júnior: no Brasil e no mundo**. São Paulo: Ed. Martin Claret, 1997.

MICHELS, Luciano Rhinow. Ação para a aprendizagem: uma descrição histórica e contemporânea das atividades das empresas juniores da Universidade Federal de Santa Catarina. 2003. 119 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/86245>>. Acesso em: 20 abr. 2016.

MORETTO NETO, Luiz, et al. **Empresa Júnior: espaço de aprendizagem**. Florianópolis: Ed. Gráfica Pallotti, 2004.

MUNIZ, Reynaldo Maia; PEREIRA, Lílian Barros. Universidade Empreendedora: Um Conceito ex ant No Caso de Uma Universidade Brasileira. Colóquio internacional sobre gestão universitária em América del Sul, 5., 2005, Mar del Plata, 2005. Disponível em: <[https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/97195/Reynaldo Barros e Lilian Barros Pereira.pdf?sequence=3](https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/97195/Reynaldo%20Barros%20e%20Lilian%20Barros%20Pereira.pdf?sequence=3)>. Acesso em: 06 nov. 2015.

NUTRI JR. Empresa Júnior de Nutrição. Disponível em: <<http://nutrijr.com/quem-somos/>>. Acesso em: 03 maio 2016.

OLIVEIRA, Edson Marques de. Empreendedorismo social e empresa júnior no Brasil: o emergir de novas estratégias par formação profissional. Unioeste, Toledo-Pr, 2003. Disponível em: <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000523.pdf>. Acesso em: 04 nov. 2015.

ORTIGARA, Anacleto Ângelo. **A cabeça do empreendedor: o pensamento do fundador de uma empresa de sucesso.** Florianópolis: Ed. Insular, 2008.

PERSONA. Empresa Júnior de Psicologia da UFSC. Disponível em: <<https://www.facebook.com/profile.php?id=100010959107552&sk=about>>. Acesso em: 10 maio 2016.

PROJETA AMBIENTAL JR. PROJETA Ambiental Jr.– Projetos e Estudos Ambientais. Disponível em: <<http://projetaambientaljr.wix.com/projetaambientaljr#!projects/c17b1>>. Acesso em: 03 maio 2016.

RAUEN, Fábio José. Roteiros de investigação científica. Tubarão: Unisul, 2002.

REGINATO, Antonio Paulo, et al. **Projeto talentos empreendedores: iniciação empresarial.** Porto Alegre: SEBRAE/RS, 1995.

RÉGNIER, Carla 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.56-76, abr. 2007. Disponível em: <http://www.macroplan.com.br/Documentos/ArtigoMacroplan_2009102085746.pdf>. Acesso em: 07 nov. 2015.

SAMPAIO, Rosana F.; MANCINI, M. C.. Estudos de revisão sistemática: um guia para síntese criteriosa da evidência científica. Revista Brasileira de Fisioterapia, Belo Horizonte, v. 11, n. 1, p.83-89, jan. 2007. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbfis/v11n1/12>>. Acesso em: 06 nov. 2015.

SARKAR, Soumodip. **O empreendedor inovador: faça diferente e conquiste seu espaço no mercado.** Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

SCHMITZ, Ana Lúcia Ferraresi. Competências empreendedoras: os desafios dos gestores de instituições de ensino superior como agentes de mudança. 2012. 281 f. TESE (doutorado) - Universidade Federal da Santa Catarina, Centro Tecnológico, Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento, Florianópolis, 2012. Disponível em: <<http://btd.egc.ufsc.br/?p=1117>>. Acesso em: 20 out. 2015.

SEM FRONTEIRAS CONSULTORIA JR. A Empresa. Disponível em: <<http://semfronteirasconsultoriajr.com.br/#main-slider>>. Acesso em: 03 maio 2016.

SILVA, Manuela Carmilotti Torres da. Empresa Júnior – Uma organização estudantil e sua influência na formação de pós-juniores empreendedores. 2015. 57 f. TCC (graduação) – Curso de Gestão de Políticas Públicas, Faculdade de Ciências Aplicadas, Universidade Estadual de Campinas, Limeira, 2015. Disponível em: <https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CBwQFjAAahUKEwif1ND_z7XIAhVJQpAKHcRwADw&url=http%3A%2F%2Fwww.bibliotecadigital.unicamp.br%2Fdocument%2F%3Fdown%3D000949748&usq=AFQjCNFYILeTsGM1cfj8kFwZS3F8t74WZ&sig2=3VJe7ENuwDuK8pRp1GjuYw>. Acesso em: 09 out. 2015.

SIMBIOSIS. Empresa Júnior de Ciências Biológicas. Disponível em: <<http://simbiosisej.com.br/index.php/servicos/>>. Acesso em: 03 maio 2016.

SMART CONSULTORIA JR. A Smart. Disponível em: <<http://smartconsultoria.com/site/>>. Acesso em: 03 maio 2016.

TOSTA, Kelly Cristina Benetti Tonani. A universidade como catalisadora da inovação tecnológica baseada em conhecimento. 2012. 238 f. Tese (Doutorado) - Curso de Administração, Departamento de Pós-graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2012. Disponível em: <<http://btd.egc.ufsc.br/wp-content/uploads/2013/01/KellyCristina-BenettiTonaniTosta.pdf>>. Acesso em: 16 maio 2016.

UIPI. Empresa Júnior de Design da UFSC. Disponível em: <<http://www.uipi.ufsc.br/sobre.html>>. Acesso em: 03 maio 2016.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de coleta de dados no campo**. São Paulo: Atlas, 2009.

_____, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

VIRGILLITO, Salvatore Benito (Org.). Pesquisa de marketing: uma abordagem quantitativa e qualitativa. São Paulo: Saraiva, 2010.

ZAMPIER, Marcia Aparecida. Desenvolvimento de competências empreendedoras e processos de aprendizagem empreendedora: estudo de casos de MPE's do setor educacional. 2010. 298 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração, Centro de Pesquisa e Pós-graduação em Administração, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2010. Disponível em: <[http://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/23979/Dissertacao Final 050510.pdf?sequence=1](http://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/23979/Dissertacao%20Final%20050510.pdf?sequence=1)>. Acesso em: 02 maio 2016.

ZAMPIER, Marcia Aparecida; TAKAHASHI, Adriana Roseli Wünsch. Competências empreendedoras e processos de aprendizagem empreendedora: modelo conceitual de pesquisa. Cadernos EBAPE.br, Rio de Janeiro, v. 9, p.564-585, 2011. Disponível em: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=323227830007>>. Acesso em: 04 nov. 2015.

ZILIOOTTO, Denise Macedo; BERTI, Ariete Regina. A APRENDIZAGEM DO ALUNO INSERIDO EM EMPRESA JÚNIOR. Revista Conexão Uepg, Ponta Grossa, v. 8, n. 2, p.210-217, dez. 2012. Disponível em: <<http://www.revistas2.uepg.br/index.php/conexao/article/view/4554/3096>>. Acesso em: 12 abr. 2016.

APÊNDICE A – Questionário pós-juniões

Questionário aplicado via *google docs*.

*O objetivo deste questionário é identificar a influência da participação em empresas juniores na formação empreendedora de pós - juniores do Estado de Santa Catarina.

1. Gênero

Masculino Feminino

2. Idade

até 17 anos.

18 à 21 anos.

22 à 25 anos.

26 à 29 anos.

30 à 33 anos.

34 anos ou mais.

3. Faixa salarial

até R\$ 788,00.

de R\$ 789,00 à R\$ 2.365,00.

de R\$ 2.366 à R\$ 4.729,00.

de R\$ 4.730,00 à R\$ 7.093,00.

de R\$ 7.094,00 à R\$ 9.457,00.

de R\$ 9.458,00 à R\$ 11.821,00.

de R\$ 11.822,00 à R\$ 14.185,00.

mais de R\$ 14.186,00.

4. Estado Civil

Casado (a).

Divorciado (a)/Separado (a).

Solteiro (a).

União Estável.

Outro _____.

5. Escolaridade

- Ensino Superior Incompleto.
- Ensino Superior Completo.
- Pós-graduação Incompleta.
- Pós-graduação Completa.
- Mestrado Incompleto.
- Mestrado Completo.
- Doutorado Incompleto.
- Doutorado Completo.
- Outro.

6. Em que cidade você reside atualmente?

7. Em que estado você reside atualmente?

8. Você já foi empresário Júnior?

- Não (encerra-se o questionário).
- Sim (questionário continua).

9. (se sim vai para essa questão) Em qual (ais) empresa (as) júnior (s) você atuou ?

- Ação Júnior.
- Autojun.
- Caltech.
- Comunica!.
- Conaq.
- C2E.
- ECO Jr.
- Invetório EJDM
- EJEP
- EJESAM
- ENEJr.
- EPEC.
- ESAG Jr.
- Esati.

- I9.
- Konvex.
- Locus.
- Nutri.
- Projeta.
- Sem Fronteiras
- Simbiosis.
- Smart.
- Uipi.
- Outro _____.

10. Em qual (is) área (s) atuou dentro da Empresa Júnior?

- Administrativo – Financeiro.
- Marketing.
- Recursos Humanos.
- Presidência.
- Projetos.
- Outro _____.

11. Qual (is) cargo (s) assumiu dentro da Empresa Júnior?

- Diretor (a).
- Assessor (a).
- Consultor (a).
- Outro _____.

12. Quanto tempo atuou no Movimento Empresa Júnior?

- até 6 meses.
- de 6 meses à 1 ano.
- de 1 ano à 2 anos.
- de 2 anos à 3 anos.
- de 3 anos à 4 anos.
- mais de 4 anos.
- Outro _____.

13. Você considera que a participação no Movimento Empresa Júnior influenciou na sua formação empreendedora?

(Considere 0 como "não influenciou" e 10 como "influenciou totalmente").

Não influenciou	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Influenciou totalmente
	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()	

14. Quais foram as principais competências adquiridas dentro da Empresa Júnior?

15. As competências adquiridas contribuíram para a sua carreira profissional? Justifique.

16. Em qual segmento profissional você atua?

Público.

Privado.

Empresa própria.

Outros _____.

17. Você gostaria de estar atuando em segmento diferente do qual você está? Justifique.

(Se estiver trabalhando, caso não esteja destaque o que gostaria de estar fazendo).

18. Você se considera um empreendedor dentro do seu segmento de atuação? Justifique.

19. Observações.