

Universidade Federal da Paraíba  
Centro de Ciências Aplicadas e Educação – CCAE  
Graduação em Ciências Contábeis

O Poder Transformador da Participação Discente em Empresa Junior: Ampliando Horizontes Profissionais e Impulsionando a Empregabilidade.

Áreas Afins

Júlio César Araújo Lima – UFPB – [jc070199@gmail.com](mailto:jc070199@gmail.com)  
Fernanda Marques de Almeida Holanda – UFPB – [Fernanda.marques@academico.ufpb.br](mailto:Fernanda.marques@academico.ufpb.br)  
Leandro Araújo Wickboldt – UFPB – [leandrowickboldt@hotmail.com](mailto:leandrowickboldt@hotmail.com)  
Fábio José Lira dos Santos – UFPB – [fabioliraauditor@hotmail.com](mailto:fabioliraauditor@hotmail.com)

## Resumo

O panorama atual do mercado revela-se cada vez mais acirrado e desafiador, requerendo profissionais amplamente capacitados e aptos a enfrentar as incertezas e os obstáculos apresentados. Nessa conjuntura, as Empresas Juniores desempenham uma função de suma importância, uma vez que são organizações formadas por alunos matriculados em instituições de ensino superior, cujo objetivo é aproximar o discente do mercado de trabalho por meio de uma vivência empresarial. Logo, entende-se que empresas juniores são ferramentas de grande importância na graduação, pois permitem que os estudantes apliquem na prática, através de ferramentas e métodos que reproduzem a realidade do mercado de trabalho. O objetivo geral deste estudo é apresentar as percepções dos ingressantes de empresas juniores sobre a sua contribuição para a formação profissional e empregabilidade. Para a realização desta pesquisa foi utilizado e aplicado um questionário em participantes de empresas juniores, ativas e listadas na federação da Paraíba. O método usado foi o descritivo e o quantitativo, com o intuito de demonstrar por meio de figuras e tabelas os resultados. Com os resultados obtidos, verificou-se que as participações discentes em empresas juniores contribuem para a formação profissional e empregabilidade, uma vez que ajuda os ingressantes a desenvolverem competências e habilidades exigidas no mercado de trabalho por meio de desenvolvimento de projetos, relacionamento interpessoal, *networking*, entre outros. Assim, diante do cenário competitivo e dinâmico do mercado atual, a participação em uma empresa júnior se torna uma das principais alternativas, durante a graduação, para que os estudantes se destaquem e se tornem profissionais preparados para enfrentar os desafios do mundo corporativo.

**Palavras-chave:** Discente. Empresa Junior. Empregabilidade.

## 1 Introdução

O cenário atual do mercado tem se mostrado cada vez mais competitivo e exigente, demandando profissionais qualificados e capazes de lidar com as incertezas e desafios que surgem no mundo corporativo. Nesse contexto, o desenvolvimento de competências e habilidades diferenciadas torna-se fundamental para se destacar e garantir uma carreira promissora. (EBERSPACHER, 2017).

Segundo Barbieri (2014), o capital intelectual é um fator primordial para a formação de valor e riquezas nas organizações, sendo obtido através das pessoas. Para que os estudantes possam desenvolver essas habilidades e competências, uma alternativa promissora é a participação em Empresas Juniores (EJs).

De acordo com a Lei 13.267/2016, empresas juniores são entidades organizadas por estudantes universitários 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. Esse modelo de empresa surgiu na França em 1967 e se espalhou por diversos

**Catálogo na publicação**  
**Seção de Catalogação e Classificação**

L732p Lima, Julio Cesar Araujo.

O poder transformador da participação discente em empresa junior: ampliando horizontes profissionais e impulsionando a empregabilidade / Julio Cesar Araujo Lima. - Mamanguape-PB, 2023.

12 f. : il.

Orientação: Fernanda Marques de Almeida Holanda.  
TCC (Graduação) - UFPB/CCAIE.

1. Discente. 2. Empresa junior. 3. Empregabilidade.  
I. Holanda, Fernanda Marques de Almeida. II. Título.

UFPB/CCAIE

CDU 658

países, chegando ao Brasil em 1987. Desde então, o movimento cresceu exponencialmente, contando atualmente com mais de 1300 empresas juniores federadas em todo o país. (BRASIL JÚNIOR, 2021).

Nesse sentido, é importante destacar a relevância das empresas juniores no contexto acadêmico e no mercado de trabalho, uma vez que elas proporcionam aos estudantes uma experiência prática de inserção no mundo corporativo, utilizando ferramentas e metodologias que reproduzem a realidade empresarial. O presente trabalho tem como objetivo geral demonstrar a percepção dos discentes sobre a contribuição da participação em empresas juniores na formação profissional e empregabilidade, a fim de fornecer informações relevantes para estudantes, professores e gestores desse tipo de empresa.

Apesar do crescimento latente desse movimento, é comum que os recém-formados enfrentem dificuldades ao ingressar no mercado de trabalho. As razões para essa dificuldade estão relacionadas, principalmente, a ausência de vivência prática na área de estudo. Segundo uma pesquisa realizada pela *Mindsight*, no período de 2021, cerca de 48% dos entrevistados acreditam que o recém-formado tem mais dificuldade de entrar no mercado de trabalho.

Diante do exposto, surge o seguinte problema da pesquisa: Qual a percepção dos participantes em Empresas Juniores sobre a sua contribuição para a formação profissional e a inserção no mercado de trabalho?

Sendo assim, este trabalho de pesquisa se justifica com o intuito de apresentar mais informações sobre Empresas Juniores, tendo a experiência profissional do autor com o tema. Além de que este conteúdo é pouco explorado no meio universitário, visto que existem poucos artigos publicados, ao consultar a ferramenta do Google Acadêmico. De acordo com Emmendoerfer, Carvalho & Pereira (2008), os principais motivos da pouca quantidade de trabalhos de pesquisa sobre as empresas juniores são em virtude de o aluno não ter conhecimento sobre esse tema e também pelo seu desinteresse. Outro fator relevante é porque retrata a importância das empresas juniores para a formação profissional, conceituando o que seria a EJs como meio para aplicação de conhecimentos teóricos em práticos e analisando como tal processo é necessário para o desenvolvimento de habilidades, tanto pessoais quanto técnicas.

## 2 Fundamentação Teórica

### 2.1 Empresa Junior

Na graduação, é de suma importância que os estudantes participem ativamente das atividades promovidas pelas associações, uma vez que essas atividades complementam o ensino em sala de aula e auxiliam na inserção do aluno no mercado de trabalho. Sendo assim, conforme Brasil Junior (2021, p.2):

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.

De acordo com a Lei nº 13.267/2016, uma empresa júnior é definida como uma organização constituída conforme os preceitos dessa legislação, sob a forma de associação civil administrada por estudantes regularmente matriculados em cursos de graduação de instituições de ensino superior, com o intuito de realizar projetos e serviços que contribuam para o desenvolvimento acadêmico e profissional dos membros, capacitando-os para ingressar no mercado de trabalho.

Em suma, as empresas juniores têm o objetivo de contribuir para o desenvolvimento profissional dos discentes que fazem parte dessa associação, através da vivência empresarial, de modo que seja possível prestar serviços ou realizar projetos na sua área de atuação. (BRASIL JÚNIOR, 2015).

É de extrema importância ressaltar que todos os projetos realizados pelas empresas juniores são passados por uma análise e são orientados por professores do próprio curso, garantindo maior qualidade na prestação de serviços. Além disso, é vetada a intervenção da coordenação do curso e de qualquer outra pessoa, que não seja um estudante participante de uma EJ, influenciar no processo decisório, com o intuito de atribuir autonomia aos discentes. (CALAZANS & CUNHA, 2011).

## 2.2 Movimento Empresa Junior

O movimento Empresa Júnior surgiu na França, no ano de 1967, com o intuito de propiciar aos discentes da época a aplicar na prática os conteúdos aprendidos durante a sala de aula. Tal processo foi desenvolvido nas universidades em decorrência da grande quantidade de exigências das indústrias em contratarem profissionais mais qualificados.

Aceleradamente, esse movimento foi se desenvolvendo e se consolidando, no qual, a partir de 1969, já era possível encontrar mais de vinte Empresas Juniores na França. Nesse mesmo período, houve a criação da Confederação Francesa de Empresas Juniores. A partir de 1986, esse conceito já consolidado na França começou a se espalhar nos países Europeus, em que em 1990, houve a fundação da Confederação Europeia de Empresas Juniores (JADE), se tornando um grande marco mundial desse movimento. (CUNHA, 2019).

Apenas em 1987, o conceito de Empresa Júnior chegou ao Brasil, por meio de João Carlos Chaves, diretor da Câmara de Comércio Franco-Brasileira. Contudo, a primeira empresa criada no país só veio a acontecer em 1989, com a criação da empresa de administração e direito da Faculdade Getúlio Vargas (FGV). Um ano depois, houve o desenvolvimento da Federação Estadual de Empresas Juniores do Estado de São Paulo. (ANDRADE, 2015).

A partir de então, este movimento só vem crescendo e desenvolvendo ao longo do Brasil. Sendo assim, em meados de 2003 foi fundada a Brasil Júnior, instituição representativa desse movimento. Vale lembrar que, atualmente, o Brasil é o país onde existem mais empresas juniores no mundo. Segundo dados da Brasil Júnior (2021), existem mais de 1400 empresas juniores no país, nos mais diferentes estados do Brasil. Outro marco muito importante para a consolidação desse movimento foi a criação da Lei das Empresas Juniores, sancionada em 2016. A lei 13.267/2016 define o conceito de Empresa Júnior, bem como suas obrigações.

## 2.3 Contribuições da empresa junior para a formação profissional dos discentes

Uma Empresa Júnior serve como um instrumento de construção de conhecimento, favorecendo na formação acadêmica, profissional e até mesmo pessoal, por meio de uma experiência real no mundo dos negócios, pois possui uma estrutura organizacional semelhante à de uma entidade. Desse modo, essas atividades podem cooperar para o ensino aprendizagem dos discentes, uma vez que une a teoria à prática, através da experiência real do mercado de trabalho. De acordo com Lima & Cantarotti (2010, p. 119):

A Empresa Júnior, ao proporcionar aos alunos a oportunidade de atuarem no mercado de trabalho, ainda durante a graduação, aplicando os conhecimentos teóricos adquiridos em sala de aula, por meio da realização prática de atividades relacionadas à sua área de formação, contribui com a integração universidade-empresa.

Dessa forma, a Empresa Júnior permite que seus participantes desenvolvam competências ao realizar as atividades, capacitando-os para tomar decisões e aplicar suas habilidades e conhecimentos no momento adequado.

Conforme Oliveira (2005), as atividades realizadas pela EJ também colaboram para o aperfeiçoamento da oratória, atuação, determinação, liderança, aprendizado, comprometimento, responsabilidade, relacionamento interpessoal, parceria, entre outros benefícios para os participantes.

De acordo com Goulart & Bonin (2011), a participação discente nessas organizações contribui para o desenvolvimento de habilidades gerenciais, oratória, capacidade de trabalhar em grupo e negociação com o cliente.

Os ingressantes destas associações tem a oportunidade de enriquecer sua formação acadêmica, adquirindo experiência prática. De modo geral e considerando o panorama abrangente das empresas juniores, sem especificar seu ramo de atuação, as habilidades que mais são aprimoradas nos estudantes incluem: inovação, capacidade de liderança, habilidades de comunicação, autonomia, adaptabilidade, conhecimento em gestão, domínio teórico e técnicas específicas da área de atuação, bem como proatividade (Lautenschlager, 2009).

Ademais, a Empresa Júnior estabelece um canal de interação com outros profissionais, permitindo que os participantes ampliem sua rede de contatos na área, conforme apontado por Rafael & Oliveira (2012). À medida que os discentes vão realizando projetos reais a partir da empresa júnior, é possível fazer com que o mesmo encontre problemas e desenvolva soluções por meio de estudos e orientações com coordenadores, colaborando para a formação de alguns aspectos profissionais. (LEWINSKI *et al.*, 2009).

É válido mencionar ainda que com a proximidade que as instituições juniores levam os discentes a terem com o mercado de trabalho, o aprendizado sobre situações cotidianas de um profissional é vasto proveitoso:

É possível dizer que os alunos que participam destas empresas conseguem ter algumas vantagens no mercado corporativo, já que desde cedo estão integrados com o meio e podem colocar em prática o que estão aprendendo, além de já se acostumar a lidar com o mercado na hora de negociar preços e prazos, sendo verdadeiros empreendedores. (SANTOS, p.01, 2017)

Dessa forma, a participação nas instituições juniores não apenas oferece vantagens imediatas aos alunos, mas também contribui para o desenvolvimento de competências essenciais e para a construção de uma sólida rede de contatos, fatores que são extremamente valiosos no ambiente corporativo.

### 3 Procedimentos metodológicos

As pesquisas científicas são de grande importância para o desenvolvimento da sociedade, por se tratar de uma ferramenta que busca trazer soluções para algumas lacunas e problemas vistos na humanidade. Segundo Marconi & Lakatos (2021, p.44) vale ressaltar que “a pesquisa [...] é um procedimento formal, com método de pensamento reflexivo, que requer um tratamento científico e se constitui no caminho para se conhecer a realidade ou para descobrir verdades parciais”.

Esta pesquisa será caracterizada como descritiva, com o intuito de identificar as percepções dos discentes ingressos em Empresas Juniores sobre a sua contribuição para formação profissional e empregabilidade, por meio da coleta de dados que serão formados através da aplicação de um questionário. Conforme Gil (2022, p.42), “as pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relação entre variáveis”.

Em relação ao método utilizado, neste trabalho trata-se do quantitativo, com o objetivo de estruturar os dados por meio de quadros e gráficos, visando maior credibilidade e confiabilidade desta pesquisa. Segundo Silva & Menezes (2005, p.20) o método quantitativo busca “traduzir em números opiniões e informações para classificá-las e analisá-las.”

O universo estudado foi formado por todas as Empresas Juniores que estavam devidamente em atividade e listadas na federação da Paraíba, conforme lista apresentada pela atual presidente deste movimento, compondo um total de 47 empresas, totalizando cerca de 200 participantes envolvidos. Dessa forma, ao entrar em contato com estas organizações obtivemos a resposta de apenas 21.

Os dados foram coletados através de um questionário estruturado, aplicado aos participantes dessas empresas juniores da Paraíba, de forma online, elaborado na ferramenta *Google Forms*, contendo 10 perguntas, sendo elas objetivas.

Para desenvolvê-lo, foi feito um questionário pré-teste, aplicado a 5 participantes de 5 empresas juniores da Paraíba, sendo dos cursos de contabilidade, administração, psicologia, odontologia e *design*. Desse modo, o questionário foi constituído de perguntas discursivas e subjetivas, com o intuito de compreender melhor a visão de cada um dos participantes referente aos benefícios de participar destas organizações, apontando as competências desenvolvidas e a forma como desenvolveram, além das suas contribuições na formação profissional. O mesmo foi aplicado de forma online e também pela plataforma do *Google Forms*. Com base nos dados obtidos, categorizamos os diferentes pontos de vistas expressos no pré-teste, identificando os padrões e tendências que foram de extrema importância para elaboração do questionário final, considerando e listando todas as respostas mencionadas.

No que diz respeito às questões utilizadas, nesta pesquisa foram de múltipla escolha(s) e alternativas, indagando sobre a visão de cada um deles sobre a importância de participar das empresas juniores e quais benefícios que estes proporcionam para os mesmos. Logo em seguida, os resultados foram organizados e expressados através de gráficos, com o intuito de propiciar um melhor entendimento por parte dos leitores.

#### 4 Apresentação e análise dos resultados

Esta pesquisa obteve na amostra 42 respostas, sendo que as questões iniciais tinham o objetivo de caracterizar os participantes da pesquisa, as Figuras 1 e 2 apresentam informações da amostra para um melhor conhecimento inicialmente, verificando o gênero e o período que os discentes ingressaram na empresa júnior, conforme apresenta-se a seguir:

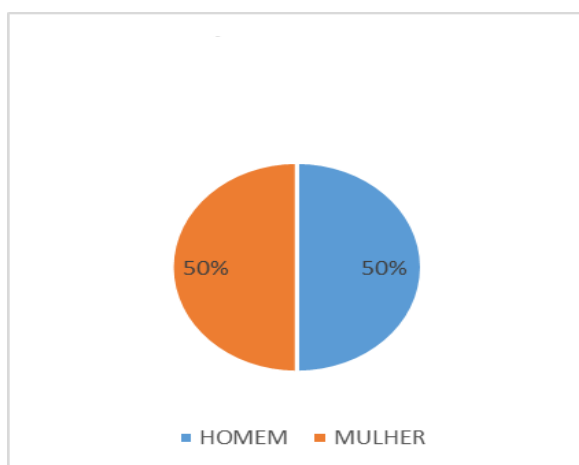


Figura 1 Gênero dos Participantes  
Fonte: Dados da Pesquisa

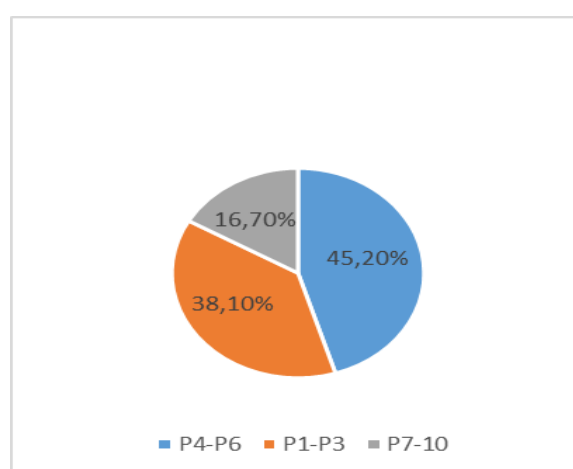


Figura 2 Período ingressante na EJ  
Fonte: Dados da Pesquisa.

Ao analisar os dados coletados, constatou-se que a amostra foi composta por um número igual de homens e mulheres, demonstrando uma participação equilibrada de ambos os gêneros na EJ. Isso evidencia a inclusão e a igualdade de oportunidades proporcionadas pela EJ, promovendo uma diversidade de perspectivas e experiências.

Em relação ao período de ingresso na EJ, a maioria dos participantes, conforme Figura 2, ingressou entre o período P4 - P6, seguido por 38.1% que ingressaram entre P1 - P3 e 16.7% entre P7 - P10. Essa distribuição indica que os estudantes têm a oportunidade de vivenciar a experiência da EJ ao longo de sua trajetória acadêmica, o que lhes permite explorar diferentes áreas de atuação e desenvolver uma visão mais abrangente do mercado de trabalho.

Quanto ao tempo de participação na EJ, conforme descrito na Figura 3, verificou-se que 50% dos participantes estavam engajados entre 1 e 2 anos, enquanto 40% estavam participando entre 6 meses e 1 ano, e apenas 10% estavam envolvidos há 2 anos ou mais. Esses dados revelam que a maioria dos participantes tem uma experiência de médio prazo na EJ, o que sugere que eles puderam aprofundar seu envolvimento e contribuir para projetos de maior impacto.

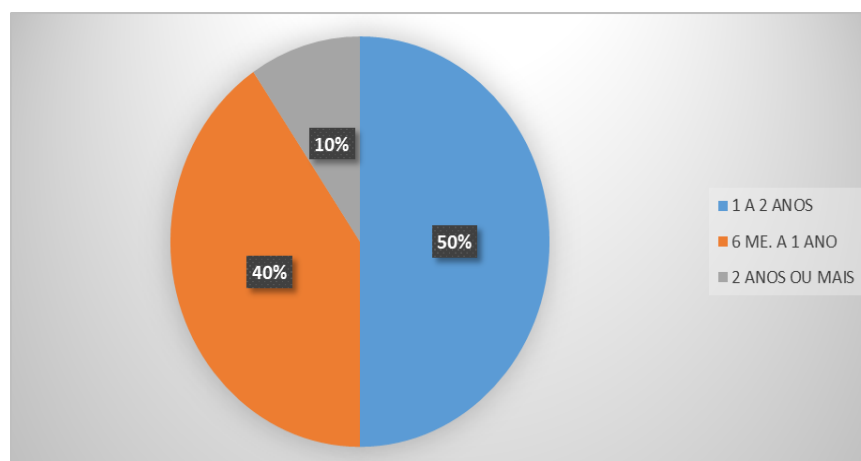


Figura 3 Tempo de Participação na Empresa Júnior

Fonte: Dados da Pesquisa

Após a etapa de caracterização da amostra, iniciou a segunda parte do questionário que visa identificar, de acordo com a percepção dos participantes de empresas juniores, a sua contribuição para formação profissional e mercado de trabalho.

Tabela 1 Impacto da Empresa Júnior na Formação Profissional

| AVALIAÇÃO  | PORCENTAGEM |
|------------|-------------|
| Muito Ruim | 0%          |
| Ruim       | 0%          |
| Moderado   | 12%         |
| Bom        | 36%         |
| Muito Bom  | 53%         |

Fonte: Dados da Pesquisa

Sendo assim, através dos dados obtidos pela Tabela 1, no que diz respeito ao impacto da participação na EJ na formação profissional, os participantes avaliaram em uma escala de 0 a 5, sendo 0 muito ruim e 5 muito bom. Os resultados revelaram que 12% dos participantes votaram no impacto moderado, 36% votaram em bom e a maioria, 52%, votou em muito bom.



Essa alta porcentagem de avaliações positivas reflete a percepção dos participantes de que a participação na EJ teve um impacto significativo em suas formações profissionais, contribuindo para o desenvolvimento de habilidades e conhecimentos específicos da área de atuação.

Tabela 2 Competências desenvolvidas na Empresa junior

| COMPETÊNCIAS                | VOTOS | PORCENTAGEM |
|-----------------------------|-------|-------------|
| Pontualidade                | 3     | 2%          |
| Disciplina                  | 6     | 5%          |
| Criatividade                | 7     | 6%          |
| Oratória                    | 9     | 7%          |
| Visão Crítica - Analítica   | 11    | 9%          |
| Gestão Estratégica          | 13    | 10%         |
| Organização                 | 17    | 13%         |
| Relacionamento Interpessoal | 19    | 15%         |
| Liderança                   | 20    | 16%         |
| Responsabilidade            | 21    | 17%         |

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação às competências desenvolvidas na EJ, segundo a Tabela 2, os participantes foram solicitados a selecionar as três mais relevantes. Os resultados indicaram que as competências mais mencionadas foram liderança (16%), responsabilidade (17%) e relacionamento interpessoal (15%). Essas competências são altamente valorizadas no mercado de trabalho, conforme o Fórum Econômico Mundial (2021). Portanto, a participação na EJ proporciona aos estudantes a oportunidade de desenvolvê-las e fortalecê-las, tornando-os mais preparados para enfrentar os desafios profissionais.

Considerando o contexto mencionado, é possível inferir que a estrutura organizacional das empresas juniores, com sua hierarquia estabelecida por meio de diretorias e presidência, cria um ambiente propício para o desenvolvimento de habilidades de liderança, responsabilidade e relacionamento interpessoal por parte de seus membros. Essa constatação está em consonância com os resultados apresentados na pesquisa realizada por LOPES *et al.* (2007).

Tabela 3 – Formas de desenvolvimento de competências na EJ.

| FORMAS DE DESENVOLVIMENTO   | PORCENTAGEM |
|-----------------------------|-------------|
| Participação em eventos     | 0%          |
| Contato com os clientes     | 9%          |
| Networking                  | 20%         |
| Trabalho em equipe          | 33%         |
| Desenvolvimento de projetos | 38%         |

Fonte: Dados da pesquisa.

Quanto às formas de desenvolvimento de habilidades e competências na EJ, de acordo com a Tabela 3, os participantes mencionaram o trabalho em equipe (33%) e o desenvolvimento de projetos (38%) como os principais fatores contribuintes. Essas atividades estimulam a colaboração, a comunicação efetiva e a capacidade de solucionar problemas de



forma coletiva, preparando os estudantes para o ambiente de trabalho colaborativo e dinâmico.

Tabela 4 – Valorização da experiência da empresa junior por parte dos empregadores.

| AVALIAÇÃO  | PORCENTAGEM |
|------------|-------------|
| Muito Ruim | 0%          |
| Ruim       | 0%          |
| Moderado   | 9%          |
| Bom        | 29%         |
| Muito Bom  | 62%         |

Fonte: Dados da pesquisa.

Na pergunta sobre a valorização da experiência na EJ por potenciais empregadores, os participantes também avaliaram em uma escala de 0 a 5, sendo 0 muito ruim e 5 muito bom, como destacado na Tabela 4. Os resultados revelaram que apenas 9% dos participantes votaram em moderado, 29% votaram em bom e a grande maioria, 62%, votou em muito bom esses números demonstram que os participantes reconhecem que os empregadores demonstram valorização pelo fato dos mesmos terem participado de empresas juniores, sendo um diferencial significativo, durante o processo de avaliação curricular.

Tabela 5 Importância da Empresa Júnior na preparação dos discentes para o mercado de trabalho.

| AVALIAÇÃO  | PORCENTAGEM |
|------------|-------------|
| Muito Ruim | 0%          |
| Ruim       | 0%          |
| Moderado   | 7%          |
| Bom        | 19%         |
| Muito Bom  | 74%         |

Fonte: Dados da pesquisa.

No que se refere à importância da EJ na preparação dos estudantes para o mercado de trabalho, os participantes também avaliaram em uma escala de 0 a 5, sendo 0 muito ruim e 5 muito bom. Os resultados mostraram que apenas 7% dos participantes votaram em moderado, 19% votaram em bom e a maioria expressiva, 74%, votou em muito bom. Estes dados ressaltam a percepção dos participantes de que a EJ desempenha um papel fundamental na preparação dos estudantes para enfrentar os desafios profissionais, fornecendo experiência prática, *networking* e a oportunidade de vivenciar situações reais do mercado de trabalho.

Tal resultado vai de acordo com Andrade e Silva (2013), tendo em vista que o mesmo afirma que as Empresas Juniores formam discentes qualificados para o mercado de trabalho, pois proporciona benefícios como a oportunidade de adquirir experiência em gestão, o estímulo ao perfil empreendedor dos participantes, que aprendem a buscar resultados e tendem a incorporar a cultura do movimento em seus futuros empreendimentos, além de contribuir para a formação de consultores de organização, uma vez que os alunos são expostos às práticas de consultoria.

Tabela 6 Vantagem competitiva da participação em EJs no processo seletivo para novo emprego

| AVALIAÇÃO | PORCENTAGEM |
|-----------|-------------|
|-----------|-------------|

|            |     |
|------------|-----|
| Muito Ruim | 0%  |
| Ruim       | 0%  |
| Moderado   | 12% |
| Bom        | 43% |
| Muito Bom  | 45% |

Fonte: Dados da pesquisa.

Por fim, os participantes foram questionados sobre a participação na EJ como uma vantagem competitiva em processos seletivos para novo emprego. Mais uma vez, eles avaliaram em uma escala de muito ruim a muito bom. Os resultados indicaram que apenas 12% dos participantes votaram em moderado, 43% votaram em bom e 45% votaram em muito bom. Esses números demonstram que a participação na EJ é considerada pelos participantes como uma vantagem competitiva relevante em processos seletivos, destacando-se dos demais candidatos.

Nessa mesma linha, Rocha (2017) mostra que a participação em empresa júnior contribui para uma vantagem competitiva em processos seletivos, haja visto que assim como empresas tradicionais e convencionais, os estudantes que desejam participar destas entidades, acabam passando por processos de entrevistas e testes, fornecendo assim conhecimento e experiência para as pessoas que acabaram de sair do ensino médio e ainda não tiveram contato com um ambiente profissional.

Ademais, é possível constatar que os resultados desta pesquisa revelam um ambiente no qual os universitários que ingressam nas EJs fazem parte de um cenário de intenso aprendizado, que contribui significativamente para a construção de habilidades e competências associadas ao desenvolvimento profissional.

## 5 Considerações finais

A partir deste estudo, foi possível reunir dados importantes que apresentam a percepção dos discentes sobre as contribuições da participação em empresas juniores para sua formação profissional e empregabilidade. Diante dos resultados analisados, pode-se concluir que a participação na Empresa Júnior desempenha um papel significativo na formação profissional dos estudantes. A EJ proporciona uma experiência enriquecedora, permitindo o desenvolvimento de competências essenciais, tais como: liderança, responsabilidade, relacionamento interpessoal, entre outros. Além disso, a EJ é valorizada pelos participantes como uma experiência relevante e diferencial no mercado de trabalho, sendo reconhecida como uma vantagem competitiva. Assim, a participação na EJ mostra-se como uma atividade extracurricular altamente primordial e que desempenha um papel importante na preparação dos estudantes para enfrentar os desafios profissionais do futuro.

Esses resultados reforçam a importância das Empresas Juniores como um ambiente de aprendizado prático, onde os estudantes têm a oportunidade de aplicar os conhecimentos adquiridos em sala de aula, desenvolver habilidades e competências essenciais, além de estabelecer contatos profissionais importantes.

Esses resultados corroboram com estudos de Hartmann et al. (2018) que destacam a importância das Empresas Juniores como um espaço de aprendizado complementar à formação acadêmica, proporcionando aos estudantes uma vivência empresarial que contribui para a sua empregabilidade e diferenciação no mercado de trabalho.

Portanto, com base nos resultados obtidos, é possível afirmar ainda que a participação na Empresa Júnior possui um impacto significativo na formação profissional dos estudantes, auxiliando no desenvolvimento de competências e habilidades necessárias para o mercado de

trabalho, além de ser valorizada pelos potenciais empregadores. A EJ desempenha um papel fundamental na preparação dos estudantes, oferecendo uma experiência enriquecedora que contribui para sua inserção e sucesso na carreira profissional.

Por fim, este trabalho se limitou a investigar os ingressantes de empresas juniores do Estado da Paraíba. Como sugestões de pesquisas futuras, pode-se analisar a comparação de benefícios da participação em empresa junior com os de estágios tradicionais para identificar as diferenças no desenvolvimento profissional e empreendedor dos discentes.

## Referências

ANDRADE, Antônio Rodrigues de; SILVA, Juliana Gonçalves Rodrigues da. **A empresa Júnior e sua contribuição para a formação do administrador**. Rio de Janeiro, 2015.

Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos15/942288.pdf>. Acesso em: 22 maio 2023.

ANDRADE, Giovana. **Conhecendo o MEJ**: Livro I. [s.l.], 2015. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/crej/files/2012/09/DNAJu%CC%81nior-Livro-I-Conhecendo-o-MEJ.pdf>. Acesso em: 22 maio 2023.

BARBIERI, Ugo Franco. **Gestão de pessoas nas organizações: o talento humano na sociedade da informação**. São Paulo: Atlas, 2014.

BRASIL JÚNIOR. **Conceito Nacional de Empresa Júnior**. Confederação Brasileira de Empresas Juniores. [s.l.], 2021. Disponível em:

<https://uploads.brasiljunior.org.br/uploads/cms/institutional/file/file/5/CNEJ.pdf>. Acesso em: 22 maio 2023.

BRASIL. Lei 13.267, de 6 de abril de 2016. **Disciplina a criação e a organização das associações denominadas empresas juniores, com funcionamento perante instituições de ensino superior**. Brasília, 2016. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/lei/L13267.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13267.htm). Acesso em: 22 de maio. 2023.

BRASIL JÚNIOR. **Relatório de legado 2021**. Confederação Brasileira de Empresas juniores. Disponível em:

<https://drive.google.com/file/d/18icPtjhayi5qF4TJTCLwOcQYfrmcDSc/view>. Acesso em 22 de maio de 2023.

CALAZANS D.; CUNHA F. **Guia de empresas juniores**. Brasília. 2011. Disponível em: <https://www.ufrb.edu.br/engenhariadepesca/documentos/category/4-livros-pdf?download=7:guia-de-empresas-juniores>. Acesso em: 22 maio 2023.

CORREIO BRAZILIENSE. **Recém formados encontram desafios pelo primeiro emprego**. Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2021/10/4958827-recem-formados-encontram-desafios-na-busca-pelo-primeiro-emprego.html>. Acesso em: 30 maio 2023.

CUNHA, F. A. G. **Diretoria de Desenvolvimento DNA Júnior**. Confederação Brasileira de Empresas Juniores: Brasil Júnior. [s.l.], 2019. Disponível em: [https://ufsj.edu.br/portal-repositorio/File/agrobio/DNA\\_Junior\\_EJ18.pdf](https://ufsj.edu.br/portal-repositorio/File/agrobio/DNA_Junior_EJ18.pdf). Acesso em: 22 maio 2023.

EBERSPACHER, Gisele. **Quer um emprego em 2017? Prepare-se, seleções estão mais longas e exigente.** Gazeta do povo, 2017. Disponível em: [gazetadopovo.com.br/economia/pos-e-carreira/quer-um-emprego-em-2017prepare-se-selecoes-estao-mais-longas-e-exigentes-e5mumrud0mw17agbxmk6b3qho/](http://gazetadopovo.com.br/economia/pos-e-carreira/quer-um-emprego-em-2017prepare-se-selecoes-estao-mais-longas-e-exigentes-e5mumrud0mw17agbxmk6b3qho/). Acesso em: 25 maio 2023

Emmendoerfer, M. L., Carvalho, N. B., & Pereira, M. F. **A Empresa Júnior como Estratégia Didática em uma Universidade Federal.** Revista ANGRAD, 9(4), [s.l.], 2008.

GIL, Antonio C. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2022.

GOULART, E.; BONIN, C. **A Importância de uma Empresa Júnior na Formação dos estudantes.** [s.l.], 2011. Disponível em: <http://ecofarmajr.com.br/2011/06/a-importancia-de-uma-empresa-junior-na-formacao-dos-estudantes/>. Acesso em: 30 maio 2022.

HARTMANN, R. *et al.* O Papel Da Empresa Júnior Na Formação Discente: Desenvolver Pessoas ou Desenvolver Profissionais? **Revista Extensão e Cidadania**, Vitória da Conquista, v. 5, n. 9, p. 96-106, dez./2018.

LAKATOS, Eva M. Metodologia do Trabalho Científico. [Digite o Local da Editora]: Grupo GEN, 2021. E-book. ISBN 9788597026559. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597026559/>. Acesso em: 31 mai. 2023.

LAUTENSCHLAGER, F. Apercepção dos graduandos sobre o desenvolvimento de competências em uma empresa júnior. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação.** São Paulo, v. 9, n. 1, n. p., jan. 2023. ISSN -2675-3375. Dissertação (Mestrado de Psicologia) -Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2009.

LEMO, Ana Heloísa da Costa; COSTA, Alessandra Mello da; VIANA, Mila Desouzart de Aquino. Empregabilidade e inserção profissional: expectativas e valores dos participantes de empresas juniores. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, Rio de Janeiro, v.6, n.1, jan/mar, 2012.

LIMA, T. F.; CANTAROTTI, A. A formação e a construção de competências para a atuação do profissional de Secretariado Executivo: **Um estudo de caso em uma Empresa Júnior.** São Paulo, 2010. Disponível em: <https://revistagesec.org.br/ojs2.2.4/index.php/secretariado/article/view/17/84>. Acesso em: 22 maio 2023.

LIWINSKI, Sandra Moreira; PILATTI, Luiz Alberto; KOVALESKI, João Luiz; FRASSON, Antonio Carlos. **Contribuição da Empresa Júnior para desenvolvimento das competências necessárias a formação de Engenheiros de Produção.** XVI Simpósio de engenharia de produção, 2009.

OLIVEIRA, Edson Marques. **Empreendedorismo social e empresa no Brasil o emergir de novas estratégias para formação profissional.** Paraná, 2005. Disponível em:<<http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000523.pdf>>. Acessado em: 22 maio 2023.

RAFAEL, Sandra Suely; OLIVEIRA, Luiza Rodrigues. Empresa Júnior :uma Cultura Empreendedora Capaz de Fortalecer o Elo Entre Universidade e Comunidade. **Revista Fluminense de Extensão Universitária.** Vassouras, v.2, n.1, jan/jun.,2012.

ROCHA, Whalas. **5 Motivos para entrar numa Empresa Júnior**. [s.l.], 2017.

Disponível em: <http://www.grupociadetalentos.com.br/br/conteudo/5-motivos-para-entrar-numa-empresa-junior>. Acesso em: 05 maio 2023.

SILVA, E. L; MENEZES, E. M. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. Florianópolis, 4. ed. rev. atual. 2005. Disponível em:

[https://tccbiblio.paginas.ufsc.br/files/2010/09/024\\_Metodologia\\_de\\_pesquisa\\_e\\_elaboracao\\_d\\_e\\_teses\\_e\\_dissertacoes1.pdf](https://tccbiblio.paginas.ufsc.br/files/2010/09/024_Metodologia_de_pesquisa_e_elaboracao_d_e_teses_e_dissertacoes1.pdf). Acesso em 02 dez 2022.

SUTTO, Giovanna. As 15 habilidades que estarão em alta no mercado de trabalho até 2025, segundo o Fórum Econômico Mundial. **Infomoney**, 2021. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/carreira/as-15-habilidades-que-estara-em-alta-no-mercado-de-trabalho-ate-2025-segundo-o-forum-economico-mundial/>. Acesso em: 29 maio 2023.