

## **O MOVIMENTO EMPRESA JÚNIOR E O DESENVOLVIMENTO DE COMPETÊNCIAS DURANTE A FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR**

*Motta, Gabriel Pereira da*  
*Centro Universitário Academia – UniAcademia*  
*Oliveira, Victor Miranda de*  
*Centro Universitário Academia – UniAcademia*

Linha de Pesquisa: Administração de Recursos Humanos

### **RESUMO**

Este artigo possui como objetivo investigar a importância do desenvolvimento de competências para os futuros Administradores e como o Movimento Empresa Júnior pode contribuir neste processo a partir da ótica dos futuros profissionais da área. Para atingir tal propósito utilizou-se como metodologia a pesquisa bibliográfica, perpassando por conceitos de autores renomados que tratam sobre os temas Competência e Empresa Júnior, bem como uma pesquisa de campo de caráter quantitativa, com os bacharelados em Administração que fazem parte do Movimento Empresa Junior na cidade de Juiz de Fora. A partir dos resultados obtidos em campo foi constatado que os resultados vão ao encontro de outras pesquisas da área em que se conclui que esses estudantes fazem parte de um ambiente que proporciona aprendizado e desenvolvimento de competências essenciais para suas carreiras.

**Palavras-chave:** Empresa Junior. Desenvolvimento de Competências. Futuros Administradores.

### **1 INTRODUÇÃO**

Com o conceito de aprendizagem organizacional se tornando cada vez mais presente na realidade das organizações, muitas empresas passaram a se dedicar ao desenvolvimento de seus colaboradores. Diferente do que se acreditava na visão taylorista, que não percebia como primordial o desenvolvimento de habilidades dos colaboradores, enxergou-se benefícios e valores no desenvolvimento de habilidades e competências desse grupo (MOTTA; VASCONCELOS, 2006).

Aliado a essa compreensão, o mercado de trabalho vem exigindo uma formação cada vez mais completa por parte dos profissionais da área de Administração. Com a globalização se exige dinamismo, múltiplos conhecimentos e habilidades, além da formação tradicional teórica recebida dentro dos cursos das

universidades. No entendimento de Gil (2006) o ato de capacitar pessoas se faz pela formação básica do aprendizado para se tornarem mais eficazes naquilo que desempenham.

Tendo em vista essas mudanças no campo da atuação do profissional de administração, os discentes devem ser educados de maneira a serem desafiados. “O aluno precisa ser incentivado a romper paradigmas, a criar e a ousar em um mundo de complexidade crescente e que se transforma rapidamente” (NICOLINI, 2003, p. 50).

Com isso apenas o conhecimento teórico não é o suficiente, cada vez mais cedo se faz necessário a busca por aperfeiçoamento das suas habilidades. As instituições de ensino desempenham um papel muito importante através do alinhamento de conhecimento teórico e prático exercido, por exemplo, através do Movimento Empresa Júnior (MEJ).

A fim de enriquecer a formação do administrador, tornando-o mais preparado para suprir as exigências de um mercado em constante evolução e antecipar aspectos práticos da profissão, encontra-se movimento empresa júnior. Presente em muitas faculdades e universidades, as empresas juniores são organizações cujo objetivo é complementar a formação dos alunos de graduação e formar profissionais capacitados e comprometidos. Suas atividades englobam a realização de projetos e serviços que contribuem para o desenvolvimento do país (BRASIL JÚNIOR, 2020).

Sabendo da importância que o movimento empresa júnior exerce ao estreitar o vão existente entre o conhecimento adquirido dentro das universidades e o mercado de trabalho este artigo tem como objetivo investigar como a empresa júnior através da sua vivência contribui para formação dos profissionais na área de administração.

Para que o objetivo fosse alcançado foi realizado levantamento bibliográfico para melhor compreensão dos conceitos do Movimento Empresa Júnior e suas especificidades e Competências e Habilidades interpessoais. Realizou-se também pesquisa de campo, por meio de questionário *online*, com estudantes da área de administração que fazem parte do MEJ na cidade de Juiz de Fora.

Por fim, além desta introdução este artigo é constituído de um referencial teórico, que discorre sobre a temática do Movimento Empresa Júnior e sobre os conceitos de formação de habilidade e competências comportamentais.

Posteriormente, o trabalho apresenta a metodologia adotada como mecanismo para obtenção de resultados e em seguida a análise dos dados obtidos com o estudo de campo e, por fim, as considerações finais.

## **2 MOVIMENTO EMPRESA JÚNIOR (MEJ)**

O Movimento Empresa Júnior teve sua origem na França no ano de 1967. Os alunos da L'École Supérieure de Sciences Economiques et Commerciales (ESSEC), em Paris, notaram a necessidade de conhecer as ferramentas nas quais eles trabalhariam num futuro próximo. Assim, foi fundada a Junior ESSEC Conseil, uma associação de estudantes que utilizaram de seus conhecimentos acadêmicos na prática tendo assim experiências com a realidade empresarial e com o mercado de trabalho antes da conclusão de seu curso (MEJ, 2013).

No Brasil, o movimento chegou no ano de 1987, através da Câmara de Comércio Franco – Brasileiro com seu então diretor, Sr. João Carlos Chaves, que convidou alunos interessados em empreender e os auxiliou a fundar as duas primeiras escolas juniores do Brasil: a Empresa Júnior – FGV na Fundação Getúlio Vargas e a Júnior FAAP na Fundação Armando Álvares Penteado (BRASIL JÚNIOR, 2013).

Segundo Matos (1997), há alguns pontos de diferenças entre as empresas juniores francesas e o modelo brasileiros. No modelo francês essas EJs funcionam fora do espaço físico das IES e são estabelecidas metodologias que permitem a execução de projetos sem participação de professores orientadores. O foco deste modelo também é diferente, eles possuem sua atenção voltada para grandes corporações, assim mesmo com as exigências do mercado esses profissionais se tornam atraentes para as organizações. O autor ressalta que no Brasil caso os estudantes tivessem que arcar com esse custo de uma estrutura própria, fora da instituição, tornaria a ideia algo inviável. Assim, vinculando a empresa júnior a estrutura da IES e tendo o suporte dos professores, o movimento no Brasil se adaptou rapidamente e se espalhou, tendo sobre o modelo francês algumas vantagens.

O Movimento Empresa Júnior no Brasil apresentou um salto considerável sendo o país que apresenta o maior número de empresas juniores no mundo. A Brasil Júnior é uma confederação de empresas juniores que representa atualmente mais de

26 mil jovens empreendedores de 1400 organizações espalhadas pelos 26 estados brasileiros e pelo Distrito Federal (BRASIL JUNIOR, 2021).

De acordo com Moretto Neto (2004) devido a esse rápido crescimento foram formadas também federações nos estados motivado pelos antigos membros do movimento tendo como preocupação o efetivo desenvolvimento das novas EJS e a continuidade do movimento. Essas entidades estaduais são responsáveis pelo crescimento de forma ordenada do movimento promovendo a ética e qualidade dentro das Empresas Juniores, promovendo também a integração entre essas empresas fortalecendo e unificando o Movimento Empresa Júnior. Um dos pontos fortes do movimento nacional é o fomento em relação a troca de informações entre as EJs, por meio dos constantes eventos que são promovidos pelas federações.

A Federação de Empresas Juniors do Estado de Minas Gerais (FEJEMG) teve sua formação em 1995 comprometida a consolidar no estado uma rede de jovens empreendedores, possuindo atualmente 7 núcleos distribuídos por regiões do estado de Minas Gerais e colaborando entre eles. A FEJEMG reverte recursos em eventos, cursos e palestras de empreendedorismo para os jovens da rede e colabora para que ocorra ações entre as EJ's. No ano de 2021 segundo o site da referida federação estão ligados a ela cerca de 6000 empresários juniores, 250 empresas juniores distribuídos em 43 cidades do estado (FEJEMG, 2021).

## 2.1 EMPRESA JÚNIOR (EJ)

Devido ao dinamismo do mercado exige-se profissionais que sejam capazes de executar múltiplas tarefas, assim o universitário procura por especialização e experiências reais de mercado ainda durante sua formação nas Instituições de Ensino Superior (IES). Dessa forma, a EJ tem um papel crucial ao transmitir seus valores dentro das universidades com o principal propósito de complementar a formação e o desenvolvimento dos estudantes.

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

Foi com base no modelo francês que se estabeleceu nas IES brasileiras as associações civis sem fins lucrativos que são geridas exclusivamente pelos alunos do ensino superior. O modelo de funcionamento da EJ vindo originalmente da França teve que ser alterado para se adaptar à realidade brasileira. Na sua grande maioria as Empresas Juniores possuem sua sede dentro das dependências das universidades, apesar disso ela funciona com sua própria documentação como CNPJ, notas fiscais e regimento interno.

A empresa júnior realiza projetos que em sua grande maioria são serviços de consultoria para micro e pequenas empresas, sob orientação de professores de seus respectivos cursos. Assim, essas empresas permitem ao futuro administrador desenvolver uma visão global e inicial do funcionamento empresarial, o que não seria possível em uma empresa de grande porte devido ao seu alto grau de complexidade (MORETTO NETO, *et al*, 2004).

De acordo com a Brasil Junior (2013) a finalidade da empresa júnior é desenvolver profissionalmente o aluno através da vivência empresarial, realizando projetos e serviços na área de atuação do curso de graduação ao qual a empresa júnior for vinculada; realizar projetos e/ou serviços para micro e pequenas empresas, e terceiro setor, ou pessoas físicas, visando ao desenvolvimento da sociedade e; fomentar o empreendedorismo de seus associados. A EJ vem como um agente que possibilita o estudante conciliar as informações teóricas com a prática e gestão empresarial, proporcionando uma experiência real de gerir um negócio.

Assim, compreende-se que a promoção do conhecimento é disseminada a partir do momento que serão responsáveis por administrar a mesma e desenvolvimento dos projetos de consultoria que atendem micro e pequenas empresas, promovendo o alinhamento entre conhecimento teórico e prático (NUNES, 2011).

## 2.2 COMPETÊNCIAS, HABILIDADES E ATITUDES PROPORCIONADAS PELAS EMPRESAS JUNIORES

O conceito de competência no campo do trabalho vem sendo debatido desde os anos 70, McClelland (1973) abordava sobre este assunto, afirmando que de acordo com as competências do indivíduo já se pode identificar o comportamento e a performance no trabalho. Nesta linha, para Mirabile (1997) competência é considerada como um conjunto de qualificações que podem ser desenvolvidas pelo indivíduo, permitindo superar e atingir um alto desempenho no local de trabalho.

Voltado para o campo da administração, Dutra (2004) traz o conceito de competência diretamente ligado à agregação de valor à organização a partir das entregas que o indivíduo é capaz de fazer. Afirma também que as competências individuais devem ser alinhadas às necessidades da organização, pois as entregas exigidas pela mesma são a partir disso. Para ele competência não é só um conjunto de habilidades, conhecimentos e atitudes que o indivíduo detém, mas a aquisição delas depende das experiências vividas no ambiente de trabalho.

Cheetham e Chiver (1996; 1998) também levam em consideração o contexto do ambiente de trabalho como agente de formação de competências. Esses autores estabeleceram um modelo de quatro núcleos de competência profissional, a saber: (1) Competências funcionais, que são as capacidades de executar uma série de tarefas básicas de trabalho; (2) Competências pessoais ou comportamentais, que são capazes de adotar comportamentos adequados e observáveis; (3) Competências cognitivas / intelectuais que são definidas como a posse adequada de conhecimentos e a habilidade de pô-las em prática; (4) Competências éticas/ valores, que são os valores pessoais e profissionais considerados adequados e a tomada de decisão de acordo com eles.

Cheetham e Chiver (1996; 1998) ressaltam que a partir da relação das competências citadas anteriormente, formam-se “metacompetências” (comunicação, criatividade, solução de problemas e aprendizagem) e “transcompetências” (autodesenvolvimento, agilidade mental, análise e reflexão) que interligados podem apresentar resultados significativos e podem ser percebidos por si ou pelos outros indivíduos.

Assim, tendo em vista o modelo estabelecido pelos autores, Paiva e Melo (2008) propõem outro conceito que complementa os estudos de Cheetham e Chiver (1996) a competência política, com intuito de “considerar as relações de poder inerentes a qualquer estrutura organizacional e, daí, as razões e formas de atuação do profissional na teia política interorganizacional” (PAIVA; MELO, 2008, p. 349).

A cada novo estudo no campo das competências percebe-se que ele acaba se ampliando. Porém, observa-se que esse conceito se trata de um conjunto de diferentes saberes adquiridos a partir de diversas experiências (resultando em competências cognitivas intelectuais, funcionais, comportamentais, éticas e políticas) por parte do indivíduo no campo de trabalho (PAIVA; MELO, 2008).

Todos esses avanços e modificações em torno do conceito de competência culminou na publicação da Lei 9.131 que alterou a Diretriz Curricular Nacional (DCN) trazendo uma maior flexibilização curricular. Com a nova DCN foram estipuladas diretrizes básicas para os cursos de graduação e especificações por curso (BRASIL, 1995).

Em específico para o curso de Administração, a Diretrizes Nacionais estipularam recentemente o perfil e as competências que o formando deve desenvolver, a saber: (1) Integrar os conhecimentos fundamentais da administração para criar ou aprimorar de forma inovadora os modelos de negócios, de operacionais e organizacionais; (2) abordar problemas e oportunidades de forma sistêmica, modelar os processos com base em cenários, analisando a interrelação entre as partes e os impactos ao longo do tempo; Analisar problemas e oportunidades sob diferentes dimensões; (3) Formular problemas e/ou oportunidades, utilizando empatia com os usuários das soluções, elaborar hipóteses, analisar evidências disponíveis, diagnosticar causas prováveis e elaborar recomendações de soluções e suas métricas de sucesso passíveis de testes; (4) Julgar a relevância de cada informação disponível, diferenciando meras associações de relações causais, comunicar suas conclusões a partir da construção e análise de gráficos e de medidas descritivas; (5) Compreender o potencial das tecnologias e aplicá-las na resolução de problemas e aproveitamento de oportunidades; (6) Estabelecer objetivos e metas, planejar e priorizar ações, controlar o desempenho, alocar responsabilidades, mobilizar as pessoas para o resultado; (7) Usar de empatia e outros elementos que favoreçam a construção de

relacionamentos colaborativos, que facilitem o trabalho em time e a efetiva gestão de conflitos. Esta DCN é a mais recente aprovada pelo Ministério da Educação no ano de 2021 (MEC, 2021).

A aproximação do estudante com o mercado de trabalho é algo que está presente na nova DCN do curso de Administração, com o intuito de desenvolver conhecimentos, competências e habilidades fora o que é proporcionado dentro da sala de aula (BRASIL 2020). Assim, constata-se que a Empresa Júnior faz parte dessas estratégias utilizadas para aproximar o aluno ao cenário real de experiência no mercado de trabalho.

### **3 METODOLOGIA**

A metodologia de pesquisa é o processo pelo qual são estabelecidos mecanismos sistemáticos de estudos para obtenção de conhecimento, sendo o seu objetivo o alcance de respostas cientificamente comprovadas para determinados problemas (GIL, 2002).

Desta forma, quanto aos fins, este estudo apresenta uma perspectiva exploratória, uma vez que amplia o conhecimento a respeito do Movimento Empresa Júnior e como ele contribui para a formação de estudantes da área de administração na cidade de Juiz de Fora (VERGARA, 2016).

Quanto aos meios, utilizou-se de pesquisa bibliográfica baseando-se em artigos científicos e livros tendo como principais autores Moretto Neto (2012), Paiva; Melo (2008) e Vasconcelos (2006). Por fim, realizou-se uma pesquisa de campo por meio da aplicação de questionário estruturado, tendo como base o instrumento de pesquisa elaborado por Cavalcanti, Marília (2009).

Com relação a coleta dos dados foi realizada uma pesquisa quantitativa com objetivo de quantificar os resultados obtidos. Foi realizada a aplicação do questionário entre o período de 29 de setembro de 2021 a 21 de outubro de 2021 utilizando a ferramenta Google Forms, sendo que o público da investigação são estudantes do curso de Administração de diversas IES que estão participando do Movimento Empresa Júnior na cidade de Juiz de Fora. Em tempo, conforme orientação de Vergara (2016) a pesquisa em questão caracteriza-se como não probabilística e por

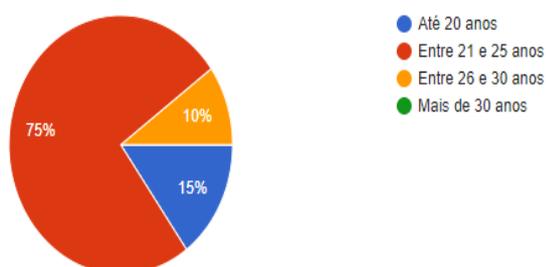
acessibilidade.

#### 4 ANÁLISE DOS DADOS

Este capítulo se destina a apresentar os dados colhidos com o estudo de campo realizado na cidade de Juiz de Fora, tendo como participantes da pesquisa o total de 20 alunos do curso de administração que estão participando de empresas juniores. Os participantes responderam ao questionário que possui como objeto identificar as principais competências que, na percepção dos respondentes, foram desenvolvidas com o auxílio da empresa júnior.

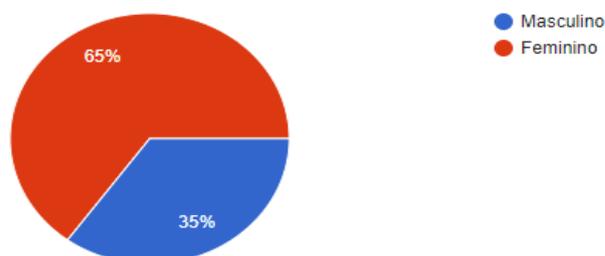
*A priori*, tendo como finalidade caracterizar os participantes da pesquisa, os gráficos 1 e 2 apresentam a faixa etária e o sexo dos entrevistados, conforme apresenta-se a seguir:

**Gráfico 1** – Idade dos participantes da pesquisa.



Fonte: Dados de campo (2021).

**Gráfico 2** – Sexo dos participantes.



Fonte: Dados de campo (2021).

Conforme os gráficos 1 e 2 apresentados observa-se que entre os respondentes 75% possuem entre 21 e 25 anos, 15% até 20 anos e os outros 10% possuem entre 26 e 30 anos. Com relação ao sexo dos participantes o número de mulheres se mostrou superior correspondendo a 65% dos entrevistados.

Após a etapa de caracterização da amostra iniciou a segunda parte do questionário que procura identificar, de acordo com a percepção do empresário júnior, as principais competências desenvolvidas dentro da Empresa Júnior. Assim, o quadro 1 apresenta os 5 principais conjuntos de competências, a frequência absoluta e a

frequência relativa de acordo com a opinião dos bacharelandos que participaram da pesquisa.

**Quadro 1:** Competências constituídas pelos participantes do Movimento Empresa Júnior.

<b>Metacompetências e Transcompetências</b>	<b>Frequência</b>	<b>F. Relativa</b>
Habilidades em comunicação	18	90%
Criatividade/ inovação	15	75%
Capacidade de resolução de problemas	18	90%
Autodesenvolvimento	16	80%
Agilidade	9	45%
Visão crítica-analítica	16	80%
Reflexão (autoconhecimento)	15	75%
<b>Competências Cognitivas</b>		
Conhecimentos técnicos em Administração	11	55%
Conhecimentos técnicos em consultoria	15	75%
Conhecimentos técnicos em informática	3	15%
Conhecimento do mercado/ do ambiente de micro e pequenas empresas	15	75%
Capacidade de transpor e mobilizar os conhecimentos	15	75%
<b>Competências Funcionais</b>		
Capacidade para empreender	11	55%
Habilidade de liderança	16	80%
Capacidade de conduzir reuniões	18	90%
Capacidade de gestão de conflitos	13	65%
Capacidade de tomar decisões	16	80%
Habilidade de administração de tempo	16	80%
Capacidade de organização	17	85%
Habilidade de realizar planejamento	14	70%
Habilidade de atendimento e negociação	12	60%
Capacidade de estabelecer prioridades	15	75%
Capacidade de lidar com imprevistos	17	85%
<b>Competências Comportamentais</b>		
Capacidade de trabalhar em equipe	19	95%
Relacionamento interpessoal	19	95%
Coragem	13	65%
Sinceridade	10	50%
Senso de cooperação	17	85%
Comprometimento	17	85%
Responsabilidade	18	90%
Foco em resultado	15	75%
Disciplina	12	60%
Proatividade/ iniciativa	17	85%
Habilidade de escutar	12	60%
Paciência	14	70%



Pontualidade	15	75%
Controle emocional (ansiedade)	11	55%
Flexibilidade	11	55%
Autoconfiança/ autoestima	14	70%
Determinação	13	65%
<b>Competências Éticas</b>		
Atitude de respeitar as hierarquias	8	40%
Senso de responsabilidade com os recém-chegados	17	85%
Reconhecimento dos limites das próprias competências	17	85%
Senso de responsabilidade com os clientes	16	80%
<b>Competências Políticas</b>		
Capacidade de se reconhecer como Administrador	11	55%

Fonte: elaborado por Cavalcanti, Marília (2009).

Com relação as **Metacompetências** desenvolvidas pelos alunos ao atuarem nas empresas juniores constatou-se que 90% deles acreditam terem desenvolvido a habilidade de Comunicação, já o Autodesenvolvimento e a Visão Crítica e Analítica obtiveram como resultado 80%. Entre as **Competências Funcionais** destacam-se a Capacidade de conduzir reuniões com 90% de frequência, já as competências como a Capacidade de Organização e a Capacidade de Lidar com Imprevistos tiveram 85%. Os respondentes afirmam também terem desenvolvido a Habilidade de Liderança, Capacidade de tomar decisões e a Habilidades de Administração do Tempo, ambas com frequência de 80%.

Nesse contexto, acredita-se que a forma com que as EJs se organizam, com o estabelecimento da hierarquia (diretorias e presidência), proporciona um ambiente em que os membros assumem posturas de liderança, fato esse que vai ao encontro dos resultados obtidos na pesquisa (LOPES ET AL.,2007).

Em relação as **Competências Cognitivas** 75% dos entrevistados acreditam ter desenvolvido Conhecimentos técnicos em consultoria juntamente com Conhecimento do mercado/do ambiente de micro e pequenas empresas e a Capacidade de transpor e mobilizar os conhecimentos; já 55% dos questionados acreditam ter adquirido Conhecimento técnico em Administração. Nessa linha, verifica-se que um dos objetivos das empresas juniores é proporcionar experiência prática de conhecimentos teóricos adquiridos dentro das salas de aula (BRASIL JÚNIOR, 2021).

Ainda, Zarifian 2008, aponta a competência e o conhecimento prático da

situação, que se baseia na sabedoria de utilizar um conjunto de conhecimentos adquiridos em um determinado cenário. Na mesma perspectiva Fleury e Fleury (2001) enfatizam que o conceito de competência implica em saber mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades em um contexto.

Já sobre as **Competências Comportamentais** a Capacidade de trabalhar em Equipe e o Relacionamento Interpessoal destacam-se com 95%, já a Responsabilidade aparece com 90% e as competências como Senso de cooperação, Comprometimento e Proatividade/Iniciativa com 85%. Assim, percebe-se que o trabalho em projetos, próprio das EJs, torna coletiva a situação de trabalho, permitindo a mobilização de vários indivíduos em torno de um contexto complexo, que excede a competência de um único indivíduo (ZARIFIAN, 2008). Desaulniers (1997) ressalta que a competência se configura na capacidade crítica e de autonomia, no espírito de iniciativa com audácia, na responsabilidade, na flexibilidade face à mudança, e em uma visão empreendedora.

Em relação as **Competências Ética**, observa-se uma menor incidência no quadro geral, 85% dos ingressos afirmam ter desenvolvido Senso de responsabilidade com os recém chegados e também reconhecimento dos limites da própria competência. Conforme Cheetam e Chivers (1996; 1998), o valor profissional representa a adoção de atitudes adequadas, atenção aos códigos de conduta profissional, autorregulação, sensibilidade ambiental, centralização no cliente, julgamento ético, reconhecimento dos limites das próprias competências, apoio ao desenvolvimento dos recém-chegados.

*A posteriori*, pode-se constatar que os resultados da pesquisa, presentes neste artigo, apresenta um cenário em que os graduandos inseridos nas EJs fazem parte de um ambiente de aprendizado e que tem estímulos a construção de competências e ao desenvolvimento da carreira profissional.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao considerar as atuais exigências do mercado de trabalho no campo da administração e a necessidade de se estabelecer nele, a Empresa Júnior surge como uma ferramenta essencial para o desenvolvimento de profissionais de sucesso, tendo

em vista que ela proporciona um ambiente propício para o desenvolvimento de competências essenciais para a estruturação da carreira profissional. Assim, o presente artigo teve como objetivo investigar a temática movimento empresa júnior e o desenvolvimento de competências durante a formação do administrador, de acordo com a visão dos participantes de Empresas Júniores na cidade de Juiz de Fora.

Frente aos dados apresentados constata-se que o artigo teve como limitação o contato mais profundo com as Empresas Júniores do município para ampliação do universo de pesquisa, tendo em vista que muitas se encontram em teletrabalho. Assim, para contornar esse cenário buscou-se contatado com as EJs do curso de administração através de mídias sociais na tentativa de expansão desse universo.

A partir do presente trabalho foi possível observar que o Movimento Empresa Júnior é um ambiente muito importante para o estudante de Administração. Essa ferramenta se torna essencial ao auxiliar de forma direta no desenvolvimento de competências compreendidas pelos pesquisadores como fundamentais para formação do profissional que podem acarretar a melhor absorção do profissional pelo mercado de trabalho.

Pelos números apresentados podemos ver diversas competências desenvolvidas de acordo com a percepção dos alunos. Observa-se entre os entrevistados que 90% consideram ter desenvolvido Habilidades de Comunicação e Resolução de Problemas destacam- se também competências como Relacionamento Interpessoal e Capacidade Trabalhar em Equipe com 95% de frequência. Entre os entrevistados também há uma média de 80% que consideram que entre as principais Metacompetências o Autodesenvolvimento e a Visão crítica como competências também potencializadas. Em contra ponto observamos uma baixa frequência em competências como Agilidade 15%, Políticas com 25% e Atitudes de respeitar hierarquias 40%. São habilidades que também são essenciais para diversas áreas dentro do campo de atuação do profissional de administração e que devem ser melhoradas dentro do Movimento Empresa Júnior para junto com outras competências contribuir com sua formação.

## **ABSTRACT**

*This article aims to investigate the importance of skills development for future Administrators and how the Junior Enterprise Movement may contribute to this process from the perspective of future professionals in the area. To achieve this purpose, bibliographical research is used as a methodology, passing through concepts of renowned authors who deal with the themes of Competence and Junior Enterprise, as well as field research of a quantitative nature with bachelor's degrees in Administration that are part of the Enterprise Movement Junior in the Juiz de Fora city. From the results obtained in the field it was found that the results are in line with other research in the area in which it is concluded that these students are part of an environment that offers learning and development of essential abilities for their careers.*

## **REFERÊNCIAS**

BARBOSA, Flávia Lorene Sampaio et al. **Empresa júnior e formação empreendedora de discentes do curso de administração. Teoria e Prática em Administração (TPA)**, v. 5, n. 2, p. 167-189, 2015.

BRASIL. Ministério da Educação. **Conselho Nacional de Educação/ Câmara de Educação Superior. PARECER Nº CNE/CES nº 5**, aprovado em 14/10/2021. Diretrizes Curriculares Nacionais dos cursos de graduação em Administração. Brasília, DF, 2021.

**BRASIL JÚNIOR 2021**; Disponível em: <<https://brasiljunior.org.br/>>; Acesso em 21 de outubro de 2021.

BRUM, M. A. C.; BARBOSA, R. R. **Comportamento de busca e uso da informação: um estudo com alunos participantes de empresas juniores. Perspectivas em Ciência da Informação**, v. 14, n. 2, p. 52-75, 2009.

CAVALCANTI, Marília Martins et al. **A contribuição da Empresa Júnior no processo de formação em Administração**. 2009.

CHEETHAM, G; CHIVER, G. **Towards a holistic model of professional competence. Journal of European Industrial Training**, v. 20, n.5, p. 20-30, 1996. \_\_\_\_\_. The reflective (and competent) practitioner: a model of professional competence which seeks to harmonise the reflective practitioner and competencebasedapproaches. *Journal of European Industrial Training*, v. 22, n.7, p. 267-276, 1998.

COSTA, A. M.; BARROS, D. F.; MARTINS, P.E.M. Linguagem, relações de poder e o mundo do trabalho: a construção discursiva do conceito de empreendedorismo. **Revista de Administração Pública**, v. 42, n. 5, p. 995-1918, 2008.

DESAULNIERS, J. **Formação, competência e cidadania. Educação e Sociedade**. Campinas, n. 60, p. 51-63, 1997.

DUTRA, J. S. **Competências: Conceitos e Instrumentos para a Gestão de Pessoas na Empresa Moderna**. São Paulo: Atlas, 2004.

ÉSTHER, Angelo Brigato; DAVID, Igor Porto. **Identidade e formação do administrador: o papel da empresa júnior**. Principia: Caminhos da Iniciação Científica, v. 19, n. 1, p. 10-10, 2019.

**Federação das Empresas Júniores de Minas Gerais – FEJEMG 2021**. Disponível em: < <https://fejemg.org.br/> >; Acesso em 21 de outubro de 2021.

FLEURY, A.; FLEURY, M. T. L. **Construindo o Conceito de Competência**. Revista de Administração Contemporânea, Edição Especial, p. 183-196, 2001.

GIL, Carlos Antonio. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

JÚNIOR, Valdir Machado Valadão; DE ALMEIDA, Rafaela Campos; MEDEIROS, Cintia Rodrigues De Oliveira. **Empresa Júnior: espaço para construção de competências. Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 15, n. 4, p. 665-695, 2014.

LAUTENSCHLAGER, F. B. **Percepção dos Graduandos sobre o Desenvolvimento de Competências em uma Empresa Júnior de Psicologia. 2009**. 110f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2009.

LOPES, M. C.; LOPES, P. C.; LIMA, Z. A. A. de; DALMAS, J. C. **Contribuição da Empresa Júnior de Administração no Brasil**. Revista ANGRAD, v. 8, n.1, p. 33-52, 2007.

MASSANSINI, A. R.; DO CARMO, D. S.; SILVA, C. S.; MARQUES, I. C. **Empresa Júnior da UniEvangélica: uma experiência promissora na consultoria de empresas e formação de acadêmicos de Administração.** Revista Administração-Ação, v. 5, n.1, p. 21-33, 2008.

McCLELLAND, D. G. **Testing for competence rather than for “intelligence”.** American Psychologist, v. 28, n.1, p. 1-14, 1973.

MATOS, F. **A Empresa Júnior no Brasil e no Mundo.** Rio de Janeiro: Martin Claret, 1997.

**MEC - Ministério da Educação 2021.** Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/component/content/article?id=12991>>. Acesso em: 21 de outubro de 2021.

MELO, M. C. de O. L.; MUYLDER, C. F.; LOPES, A. L. M.; CASSINI, M. R. de O. L.; RABELO, N. G. **O Empreendedorismo e o Papel das Incubadoras para as Empresas Graduated de Base Tecnológica da Região Metropolitana de Belo Horizonte.** Revista INGEPRO – Inovação, Gestão e Produção, v. 2, n. 6, p. 50-62, 2010.

MIRABILE, R. J. **Everything you wanted to know about competency modeling.** Training & Development, v. 51, n. 8, p. 53-58, 1997.

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

MOTTA, Fernando CP; VASCONCELOS, Isabella FG. **Teoria geral da administração.** rev. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006.

NICOLINI, Alexandre. **Qual será o futuro das fábricas de administradores?** Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 43, n. 2, p. 44-54, abr./mai./jun.,2003.

NUNES, S. C. **Ensino em Administração: análise à luz da abordagem das competências.** Revista de Ciências da Administração, v.12, n. 28, p.198-223, 2010.  
\_\_\_\_\_. **Formar competências: uma realidade no curso de Administração?** Revista Gestão e Planejamento, Salvador, v. 12, n. 2, p. 152-178, 2011.

PAIVA, K. C. M.; MELO, M. C. de O. L. **Competências, Gestão de Competências e Profissões: Perspectivas de Pesquisas**. Revista de Administração Contemporânea, v.12, n. 2, p. 339-368, 2008.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projeto e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

ZARIFIAN, P. **Objetivo Competência: Por uma nova lógica**. São Paulo: Atlas, 2008.