

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ  
CAMPUS SENADOR HELVIDEO NUNES DE BARROS  
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**VICTÓRIA WAUANNY ALVES FERREIRA**

**O PAPEL DA EMPRESA JÚNIOR NO DESENVOLVIMENTO DE  
LIDERANÇA**

**PICOS – PI**

**2022**

**VICTÓRIA WAUANNY ALVES FERREIRA**

**O PAPEL DA EMPRESA JÚNIOR NO DESENVOLVIMENTO DE  
LIDERANÇA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração, pela Universidade Federal do Piauí.

Orientador: Prof. Dr. Gustavo Picanço Dias

**PICOS - PI  
2022**

**FICHA CATALOGRÁFICA**  
**Serviço de Processamento Técnico da Universidade Federal do Piauí**  
**Biblioteca José Albano de Macêdo**

**F383p** Ferreira, Victória Wauanny Alves  
O papel da empresa Júnior no desenvolvimento de liderança [recurso eletrônico] / Victória Wauanny Alves Ferreira – 2022.  
39f.

1 Arquivo em PDF  
Indexado no catálogo *online* da biblioteca José Albano de Macêdo-CSHNB  
Aberto a pesquisadores, com restrições da Biblioteca

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Universidade Federal do Piauí, Bacharelado em Administração, Picos, 2022.  
“Orientador: Dr. Gustavo Picanço Dias ”

1. Empresa Júnior. 2. Competências de liderança. 3. Formação Profissional.  
I. Dias, Gustavo Picanço. II. Título.

**CDD 658**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ  
CAMPUS SENADOR HELVIDEO NUNES DE BARROS  
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

PARECER DA COMISSÃO EXAMINADORA  
DE DEFESA DE ARTIGO CIENTÍFICO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

**Victoria Wauanny Alves Ferreira**

O Papel da Empresa Júnior no Desenvolvimento de Liderança

A comissão examinadora, composta pelos professores abaixo, sob a presidência da primeira, considera os discentes como:

**Aprovada**

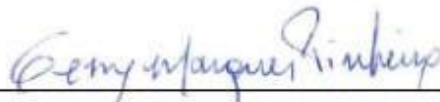
**Aprovada com restrições**

Observações: a nota está condicionada a entrega do TCC final com todas as alterações sugerida pela banca nos prazos previamente estabelecidos.

Picos (PI), 17 de Outubro de 2022.



Prof. Dr. Gustavo Picanço Dias



Profa. Dra. Geny Marques Pinheiro



Prof. Me. Renan Gomes Moura

## RESUMO

O estudo se propõe a verificar o papel da Empresa Júnior (EJ) na formação profissional dos seus membros, por meio do desenvolvimento de competências de liderança. De caráter qualitativo e descritivo, este estudo foi realizado com pós-júnior que já ocuparam cargos de liderança na EJ da Universidade Federal do Piauí (UFPI). Buscou-se identificar no perfil dos entrevistados, importância da participação na EJ, relação do estudo da teoria e prática, diferencial competitivo, principais competências aprimoradas a partir da experiência de liderança, oportunidades advindas da participação da EJ, dificuldades e desempenho profissional antes e depois da EJ. Foram entrevistados 4 (quatro) pós – júnior da Trópicos da UFPI. Os achados de pesquisa apontam que: a atuação na EJ pode ser compreendida como um diferencial competitivo na carreira; o empresário júnior tem uma série de responsabilidades que permitem o desenvolvimento de competências exigidas pelo mercado de trabalho, na prática, esse processo contínuo de aprendizagem gera o aprimoramento das competências individuais. Na visão dos entrevistados, a experiência na EJ contribuiu para sua formação profissional. Conclui-se que a Trópicos Empresar Júnior é um espaço no qual os líderes têm oportunidade de mobilizar e implementar seus conhecimentos, habilidades e atitudes, a partir do enfrentamento de situações adversas que transcendem os limites de uma disciplina vivenciada em sala de aula.

**Palavras-chave:** Empresa Júnior. Competências de Liderança. Formação Profissional.

## **ABSTRACT**

The study traces a control of the role of the Junior Enterprise (EJ) in the professional of its members, through the development of leadership skills. Qualitative and descriptive, this study was carried out with post-junior students who have already held leadership positions at the EJ at the Federal University of Piauí (UFPI). It was sought to identify in the profile before and, the importance of the relationship of participation in the EJ, improved skills from the leadership, opportunities arising from the participation of the leadership after, difficulties and performance of the EJ. Were thinking 4 (four) – junior of Trópicos da UFPI. The research findings indicate that: acting in the EJ can be understood as a competitive advantage in the career; the junior entrepreneur has a series of improvements that allow the development of work skills in practice, this continuous learning process generates the skills of individuals. From the point of view of sacrifices, the experience at EJ for professional training. It is concluded that Trópicos Empresar Júnior is a space in which leaders have the opportunity to mobilize and implement their knowledge, skills and attitudes, from facing adverse situations that transcend the limits of a discipline experienced in the classroom.

**Key-words:** Junior company. Leadership Competencies. Professional qualification.

## LISTAS DE FIGURAS

Figura 1 -	As dimensões da competência	15
Figura 2 -	Logomarca da Trópicos Empresa Jr.	19

## LISTAS DE TABELAS

Tabela 1 - As competências dos líderes segundo o modelo de Quinn et al.	16
Tabela 2 - Perfil dos entrevistados	18
Tabela 3 - Categoria e síntese do conteúdo das entrevistas	21
Tabela 4 - Principais competências de liderança desenvolvidas na EJ	28
Tabela 5 - EJ como diferencial competitivo no mercado	25





## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

BJ	Brasil Júnior
EJ	Empresa Júnior
MEJ	Movimento Empresa Júnior
UFPI	Universidade Federal do Piauí

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
<b>2 REFERENCIAL TEORICO.....</b>	<b>11</b>
2.1 MOVIMENTO EMPRESA JÚNIOR.....	11
2.2 TEORIA E PRÁTICA.....	12
2.3 LIDERANÇA.....	14
2.4 COMPETÊNCIAS.....	15
<b>3 ESTUDO DE CASO.....</b>	<b>18</b>
3.1 TRÓPICOS EMPRESA JÚNIOR.....	19
<b>4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....</b>	<b>21</b>
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>30</b>
REFERÊNCIAS.....	32
ANEXO A – ROTEIRO DE ENTREVISTA.....	35

## 1 INTRODUÇÃO

Em tempos de globalização, ser um líder eficiente e eficaz é um desafio (DUTRA, 2014; HUNTER, 2004, p. 25; MAXIMIANO, 2009; CHIAVENATO, 2003). A rapidez com que as mudanças acontecem exige profissionais cada vez mais capacitados (ROBBINS, 2005). Adequar-se as mudanças organizacionais, não é uma tarefa fácil; a competitividade no ambiente de trabalho gera uma obstinada busca por profissionais com melhor características e competências da liderança para gerar resultados satisfatórios exigidos pelo mercado (MARINHO E OLIVEIRA, 2006, P. 19).

Nesse sentido, o papel da universidade é imprescritível no desenvolvimento de competências fundamentais para que o aluno, futuro líder, aplique o conhecimento adquirindo durante a graduação, associando aprendizagem teórica a experiência prática (NONATO JÚNIOR, 2009). O aprimoramento do conhecimento teórico ocorre progressivamente, por meio das experiências obtidas com a prática, que quando iniciada após a formação, pode causar transtornos iniciais na carreira profissional. (MORETTO NETO *ET AL.*, 2004).

Com o propósito de enriquecer a formação dos acadêmicos, tornando o mais preparado para os desafios do mercado em constante transformação e antecipar aspectos práticos da profissão, encontramos o Movimento Empresa Júnior (MEJ). Presente em universidades cujo objetivo é complementar a formação de discentes da graduação e formar profissionais responsáveis e capacitados. Suas atividades englobam a realização de projetos e serviços que promovam o desenvolvimento econômico do país. (BRASIL JÚNIOR, 2013)

O MEJ proporciona vivência de gestão, algo que não conseguimos apressadamente no mercado; o perfil de liderança competente de seus integrantes, uma vez que os empresários juniores aprendem a trabalhar com metas e objetivos organizacionais em busca de resultados satisfatórios tendem a levar a cultura do movimento para seus futuros negócios e a formação de consultores de empresa, ao colocar o aluno em contato com a prática de consultoria e negociação com o cliente. O ensino da administração sempre foi discutido, principalmente atualmente, a prática da liderança eficaz vem mostrando-se cada vez mais complexa. Nesse sentido, é de extrema importância o estudo de alternativas que contribuam para o

desenvolvimento dessas competências durante a graduação, tornado mais preparado para vencer os desafios contemporâneos.

É importante destacar que simultaneamente com necessidade de adequação de ensino-aprendizagem, cresce, também, o número de Empresas Júnior (EJ's) no mundo. As EJ's constituem um espaço promissor de aprendizado. Composta por alunos e supervisionada por professores, eles propiciam a aplicação e aperfeiçoamento dos conhecimentos teóricos aprendido em sala de aula, capacitando o aluno com competências e características de liderança.

Sendo assim, desejamos por meio desta pesquisa responder ao seguinte questionamento. Quais as competências de liderança adquiridos por graduandos de administração participantes de uma Empresa Júnior? Buscamos, portanto, apresentar a relação da Trópicos Empresa Júnior no desenvolvimento das principais competências de liderança, importância da participação na EJ, relação do estudo da teoria e prática, diferencial competitivo, oportunidades advindas da participação da EJ, dificuldades e desempenho profissional antes e depois da EJ.

Justifica-se a elaboração desse trabalho pela participação de acadêmicos ao MEJ e ao desenvolvimento de competências da liderança como um diferencial competitivo para sua carreira profissional e avaliação de quais competências de liderança são desenvolvidas durante a sua participação Trópicos Empresa Júnior. Dessa maneira, a liderança se caracteriza no contexto atual do mercado como essencial para a inserção de acadêmicos no mercado.

O trabalho foi organizado em cinco tópicos, começando com esta introdução, em seguida têm-se o referencial teórico, apresentando uma abordagem do Movimento Empresa Júnior, teoria e prática, liderança e competências, depois a metodologia, a análise e discussão dos resultados, as considerações finais, e por fim as referências da literatura utilizada no embasamento da teoria.

## **2 REFERENCIAL TEORICO**

### **2.1 MOVIMENTO EMPRESA JÚNIOR**

A instituição do MEJ teve início com a primeira Empresa Júnior na cidade de Paris, França, em 1967. Os discentes da *L'École Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales* (ESSEC), estavam cientes da necessidade de aprofundar suas experiências. Por conseguinte, eles fundaram a *Junior Entreprise*,

uma associação que proporcionasse a vivência empresarial a estudantes universitários (Andrade, 2015).

No Brasil, o MEJ chegou em 1988, por intermédio de Joao Carlos Chaves, Diretor da Câmara de Comércio Franco- Brasileira. Ele orientou os estudantes de administração da Fundação Getúlio Vargas (FGV) de São Paulo na criação da primeira Empresa Júnior do país, tornado sua precursora (SALOMÃO, 2014; ERENO, 2013). Desde então, houve uma grande adesão ao MEJ no Brasil, com mais de 1200 empresas constituídas em 2020 (BRASIL JÚNIOR, 2020), envolvendo 22 mil graduandos brasileiros em 2018 (DIÁRIO DO COMÉRCIO, 2019).

A Empresa Júnior tem a estrutura de uma empresa verdadeira, com Presidência, Conselho Administrativo, Diretorias, Regimentos e Estatutos próprios, apesar de estar dentro dos ambientes acadêmicos de ensino superior, sua gestão é autônoma em relação à Direção desta.

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

Uma associação civil, sem fins lucrativos, constituída e gerida exclusivamente por estudantes da graduação da faculdade ou universidade onde ela se insere, tendo como objetivo principal propiciar aos estudantes a oportunidade de aplicar e aprimorar os conhecimentos teóricos adquiridos durante seu curso (MATOS, 1995, p. 3 apud MORETTO NETO *et al.*, 2004, p. 217).

Corresponde a um ambiente efetivo de trabalho, onde o acadêmico vivencia o mercado, executa e desenvolve projetos, trabalhando em equipe. Assim, a participação na Empresa Júnior promove o aperfeiçoamento de competências de liderança para a inclusão do universitário no mercado de trabalho (BRASIL JUNIOR, 2013).

Segundo Brum e Barbosa (2009), o objetivo das Empresas Júnior, são consultorias para micro e pequenas empresas, pois estas geralmente não podem investir em consultorias de elevados custos. Com isso, há uma troca proveitosa entre as pequenas empresas e Empresas Juniores, que desenvolvem serviços a custos mais vantajosos com o intuito de aperfeiçoar a formação profissional dos acadêmicos participantes, para o mercado de trabalho.

## 2.2 TEORIA E PRÁTICA

Tratando-se do administrador, a teoria não prejudica e tampouco impede a prática, ao contrário, valoriza-a, colaborando para que o administrador possa intervir em seu ambiente de trabalho orientado por fundamentos relevantes. Para Nonato Júnior (2009) a diferença entre os conceitos de teoria e prática correlacionados com o conhecimento, a qual a teoria é elaborada intelectualmente e a prática é a teoria concretamente aplicada nas organizações.

Segundo Moretto Neto *et al.* (2004) a teoria deve estar aliada a prática, relacionando uma com a outra, assertiva e prática, enfatizando um vínculo nas relações Universidade-Empresa, uma impulsionando o potencial da outra, gerando em vantagens bilaterais e contribuindo para a formação de profissionais competentes e qualificados. Essas relações são integradas, uma vez que, o ensino da teoria se dá nas universidades, e as ações práticas ocorrem nas empresas. Sendo assim, as EJ, quando sincronizadas com a área de estudo, imprimem às atividades acadêmicas a funcionalidade e o caráter operacional necessários para que os conceitos teóricos sejam aplicados, aumentando a motivação dos discentes e o rendimento global aspirado (MORETTO NETO *ET AL.* 2004).

Para reduzir a distância entre realidade vivida pelas organizações e os conhecimentos adquiridos em sala de aula, é necessário que as organizações de ensino superior correlacionem a teoria e prática. E busque proporcionar características de liderança aos acadêmicos, desenvolver suas habilidades, capacidade de investigação, competências que irão contribuir no desenvolvimento organizacional.

Franco e Seibert (2017) afirma que as EJs podem ser vistas como uma iniciativa de aprendizagem andragógica, contribuindo com o desenvolvimento dos estudantes de nível superior, favorecendo a autonomia dos acadêmicos, promovendo o desenvolvimento de habilidades, como a liderança e responsabilidade, e despertando o interesse dos estudantes em aprender mais, inclusive, para atuar nos projetos.

Nesse sentido, a Empresa Júnior colabora com a formação profissional disponibilizando de um grande laboratório prático de competências técnicas e da liderança organizacional, proporcionando aos acadêmicos a oportunidade de aprender na prática o que realmente significa liderar um negócio. (BRASIL JÚNIOR, 2013).

## 2.3 LIDERANÇA

A palavra “liderar”, na sua essência etimológica, originou-se do latim “lāden”, que significa “ir” ou “viajar junto” (DUTRA, 2014). Para Robbins (2005, p. 258), a liderança corresponde ao enfrentamento da mudança. Os líderes estabelecem direções através do desenvolvimento de uma visão do futuro, e, depois, engajam as pessoas, inspirando-as a superar os desafios.

Conforme Cury (2009), o autor afirma que liderança é o resultado de uma junção de qualidade no qual uma pessoa possui, enquanto outros asseguram que o líder não precisa dispor de regras, definir a liderança é uma tarefa aprazível, tendo em vista os diversos enfoques encontrados na literatura disponível sobre o assunto, mas existem várias definições sobre a liderança, pois cada autor tem seu conceito.

Portanto, a liderança é a habilidade de influenciar indivíduos para trabalhar veemente visando atingir aos objetivos identificados como sendo para o bem organizacional. (HUNTER, 2004, p. 25).

Liderança é conduzir um grupo de pessoas, influenciando seus comportamentos e ações, para atingir objetivos e metas de interesse comum desse grupo, de acordo com uma visão do futuro baseada num conjunto coerente de ideias e princípios. (LACOMBE; HEILBORN, 2008, p. 349).

Chiavenato (2003, p. 122) caracteriza liderança como processo de influência e ações, que um indivíduo exerce sobre outras segundo a necessidade e cenário, que as levam a alcançar um ou mais objetivos organizacionais. A liderança tende a fazer a verídica leitura de cada situação e agir consoante o que ela exige do líder com as capacidades multiforme e muita empatia segundo o dia a dia, o líder antes de tudo um gestor de técnicas e objetivos adequados para direcionar a equipe.

Para Maximiano (2009) o líder é um dos principais componentes da situação, como o líder se comporta é influenciada principalmente por sua formação, conhecimento, valores e experiência. O autor ressalta que líderes não são apenas as pessoas que ocupam manchetes dos jornais, ou cujas biografias, mais quaisquer indivíduos que conduzam com sucesso um grupo, que esteja empenhado em uma tarefa. (MAXIMIANO, 1995)



O líder deve ser exemplo de bom comportamento para os jogadores, as crianças, os empregados, ou quem quer que esteja liderando, se o líder gritar ou perder o controle, podem estar certos de que o time também perderá o controle e tenderá agir de forma irresponsável. (HUNTER, 2004, p. 79).

Levando em consideração esses aspectos, o líder precisa ser o exemplo, pois o seu papel influencia no processo de decisão, já que sua equipe analisa o comportamento da liderança, por isso, ele deve ter competências, responsabilidades e atitudes, para que ao delegar aos seus liderados ele tenha a habilidade de influenciar e motivar para alcance dos objetivos e metas esperados.

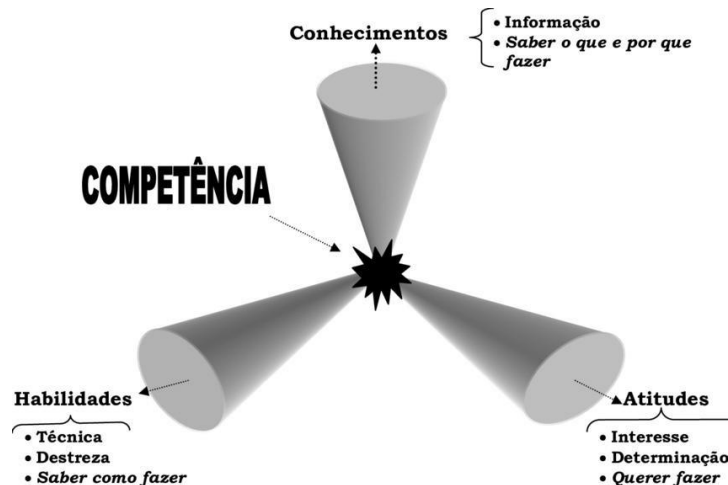
## 2.4 COMPETÊNCIAS

Para Marinho e Oliveira (2006, p. 19), “ser competente é um desafio. Ser um líder competente é um desafio maior ainda”, e liderar para impactar positivamente a sociedade é uma das tarefas mais difíceis e mais prazerosas que existem.

O conceito competência está relacionado com o conjunto de saberes de naturezas diferenciadas (que formam as competências cognitivas/ intelectuais, funcionais, comportamentais, éticas e políticas) por parte do indivíduo na sua ação produtiva. (PAIVA E MELO 2008, APUD VALADÃO JÚNIOR, 2014, P. 669).

Carbone et. al (2009), define as três dimensões da competência entre conhecimento, habilidades e atitudes, conforme Figura 1, e mantém uma interdependência entre si, trabalhando coerentemente com objetivo de levar a pessoa a construir conceitos, aumentando suas distinções (vivências, experiências e aprendizagens conforme REIS, 2011) e assim desempenhar suas funções para agregar valor para empresa.

Figura 1 – As três dimensões da competência.



Fonte: Durand (2000) apud OLIVEIRA et. al (2006).

Carbone et. al (2009) cita autores como Bognanno (1994) Nisembaum (2000) e Sparrow e Cockeril (1994), que classificam as competências a depender da abordagem de estudo entre técnicas, conforme a função desempenhada pelas pessoas, básicas e essenciais no âmbito organizacional e emergentes, estáveis, transitórias em razão de sua relevância, respectivamente.

Para Dutra, Fleury e Ruas (2012, apud FERNANDES; SILVA, 2017, p. 50) nos anos 70, 80 e 90, a competência já era entendida como o conjunto de qualificações que permite ao indivíduo uma performance excelente em uma tarefa ou contexto. Ainda afirma que as competências podem ser previstas e estruturadas, formando assim um conjunto ideal de qualificações.

Na perspectiva de Nobre, Tobias e Walker (2011), as competências essenciais de uma liderança se constituem em um conjunto de conhecimentos tácitos e coletivos desenvolvidos no processo de aprendizagem, constituindo fonte de criação de valor, inovação e no desenvolver da vantagem competitiva para organização. No contexto atual, a autonomia e flexibilidade têm-se revelado como essenciais para que as organizações tenham sucesso no mercado. (BENEDICTO; LAMES; BITTENCOURT, 2015; SOUSA; VALADÃO JUNIOR, 2013).

Quinn et al. (2003) desenvolveram um modelo de competências que se espera daqueles que ocupam os cargos de liderança nas organizações. A partir de uma abordagem simples e didática, o modelo dos oito papéis dos líderes ressalta

além dos oito perfis ideais na liderança moderna, as competências requeridas para a execução destas, são eles: mentor, facilitador, monitor, coordenador, diretor, produtor, negociador e inovador, conforme o quadro 1.

Quadro 1 – As competências dos líderes segundo o modelo de Quinn et al. (2003)

<b>Papel do Líder</b>	<b>Competências requeridas</b>
Mentor	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Compreensão de si mesmo e dos outros</li> <li>✓ Comunicação eficaz</li> <li>✓ Desenvolvimento dos funcionários</li> </ul>
Facilitador	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Construção de equipes</li> <li>✓ Uso de decisões participativas</li> <li>✓ Administração de conflitos</li> </ul>
Monitor	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Administração de informações por meio do pensamento crítico</li> <li>✓ Administração da sobrecarga de informações</li> <li>✓ Gestão de processos</li> </ul>
Coordenador	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Gerenciamento de projetos</li> <li>✓ Planejamento do trabalho</li> <li>✓ Gerenciamento multifuncional</li> </ul>
Diretor	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Desenvolvimento e comunicação de uma visão</li> <li>✓ Estabelecimento de metas e objetivos</li> <li>✓ Planejamento e organização</li> </ul>
Produtor	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Trabalho produtivo</li> <li>✓ Fomento a um ambiente de trabalho produtivo</li> <li>✓ Administração do tempo e do estresse/Equilíbrio de demandas concorrentes</li> </ul>
Negociador	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Construção e manutenção de uma base de poder</li> <li>✓ Negociação de acordos e compromissos</li> <li>✓ Apresentação de ideias: apresentações orais eficazes</li> </ul>
Inovador	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Convivência da mudança</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Pensamento criativo</li> <li>✓ Gestão da mudança</li> </ul>
--	--

Fonte: Cavalcanti et al. (2009, p. 65-68).

Ao analisar o modelo de Quinn et al. (2003), percebe-se que, na administração contemporânea, para o perfil de líder eficaz, une algumas competências de cada papel, consoante o ambiente em que esteja presente. Para Robbins (2000) há uma constante busca das empresas pela minimização de custos e otimização de processos. E o estilo de liderança dos gestores influencia diretamente nesses fatores, então surge o dilema do quanto se pode investir. Sabemos que o sucesso da maioria das organizações depende do fator humano, do desenvolvimento das habilidades no relacionamento interpessoal. Liderar é usar a influência visando motivar os funcionários para alcançarem as metas organizacionais.

Assim, para alguns autores a competência é sempre ligada ao comportamento do indivíduo e não apenas ao conhecimento técnico. Picchiai (2009) conceitua a competência como características de um indivíduo que incluem conhecimentos, habilidades e comportamentos correlacionados com o desempenho: um conjunto de capacidades humanas que justifica uma alta performance. McClelland (1973, apud Picchiai, 2009, p. 242) afirma que o tema é considerado um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes (isto é, o conjunto de capacidades humanas) que justificam a obtenção de **uma** alta performance.

### 3 ESTUDO DE CASO

Para alcance do objetivo de pesquisa proposto, este estudo tem caráter qualitativo e descritivo conforme Vergara (2009), pois é proposto a investigação do desenvolvimento de lideranças e suas principais competências entre membros da Trópicos Empresa Júnior da Universidade Federal do Piauí (UFPI), focando em pós-júnior os quais já atuaram em cargos de liderança na EJ.

Como instrumento de coleta de dados, escolheram-se a entrevista semiestruturada (Richardson, 1989), versando sobre o perfil dos entrevistados, importância de participar da EJ, principais competências de liderança desenvolvida a

partir da experiência na EJ, relação do estudo da teoria e prática, diferencial competitivo, dificuldades, oportunidades advindas da participação na EJ e desempenho profissional antes e depois da EJ.

Foram pesquisados 4 (quatro) pós-júnior da Trópicos Empresa Júnior do curso de administração da UFPI. Como critério da escolha dos entrevistados, pensou-se nos líderes que atuaram há, pelo menos, seis meses no cargo.

Quadro 2 : Perfil dos Entrevistados

<b>Sujeito</b>	<b>Sexo</b>	<b>Ano de Gestão</b>	<b>Duração da Gestão (em anos)</b>	<b>Tempo de Entrevista</b>
A1	F	2019 – 2020	1	20m 12seg
A2	F	2017 – 2019	3	32m 15seg
A3	M	2018 – 2020	2	25m 42 seg
A4	M	2015 – 2018	2	39m 15seg

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

A coleta de ocorreu por meio de entrevistas de roteiro semiestruturado realizadas com esses pós-júnior da Tropicicos Empresa Jr, com duração em média entre 20 e 40 minutos. A nomeação dos sujeitos (A1, A2, A3 e A4) seguiu a ordem entrevistas realizadas.

Para o tratamento dos dados obtidos, foi adotada a técnica de Análise de Conteúdo, no ponto de vista qualitativa. Segundo Bardin (1977), o intuito deste tipo de análise é compreender as informações obtidas, em seu conteúdo explícito ou implícito, formando-se categorias que facilitem a compreensão de determinado fenômeno em seus aspectos gerais. Desta forma, a apresentação e discussão das análises realizadas estão expostas na seção a seguir.

### 3.1 TRÓPICOS EMPRESA JÚNIOR

A Universidade Federal do Piauí (UFPI), Campus Senador Helvídeo Nunes de Barros, conta com 4 (quatro) Empresas Juniores, entre elas, a Trópicos Empresa Jr – Consultoria Empresarial do curso de Administração. As siglas que constituem o nome Trópicos significam: Tecnologia de Resolutividade Organizacional de Picos. A

sua logomarca refere-se ao entroncamento da cidade de Picos-PI, o qual é o segundo maior do nordeste brasileiro.

Figura 2 – Logomarca da Trópicos Empresa Jr.



Fonte: Trópicos, 2022.

A Trópicos é uma associação civil, sem fins lucrativos, fundada em três de dezembro de 2009, constituída e gerida por alunos do curso de Administração da UFPI. Atualmente conta com a participação de oito membros alocados no cargo de Presidente, Diretoria de Projetos, Diretoria de Marketing, Diretoria de Gestão de Pessoas, Diretoria de Administrativo Financeiro e gerentes.

Com a orientação de professores da UFPI, presta consultoria empresarial de qualidade e preços acessíveis para a comunidade acadêmica e sociedade picoense. Além disso, a empresa preza pelo desenvolvimento de seus membros, alinhando objetivos pessoais aos organizacionais, estimulando o crescimento pessoal e profissional, a liderança e o espírito empreendedor. Seus objetivos principais são:

- Desenvolver e capacitar acadêmicos através de projetos de qualidade que gerem impactos positivos na sociedade;
- Ser a Empresa Júnior referencia no Estado;
- Valores: profissionalismo, liderança, dedicação, inovação, engajamento, compromisso, espírito de equipe, espírito empreendedor e empatia;
- Buscar soluções inovadoras e adequadas a realidade da empresa.

Os serviços oferecidos correspondem as seguintes áreas:

- Gestão Estratégica: plano de negócios, modelo de negócio e cliente oculto;
- Marketing Digital: digital consulting, plano de marketing e plano de comunicação;
- Gestão de Pessoas: recrutamento e seleção de pessoas.

Além desses serviços, prestados conforme a área de formação do curso, a Trópicos EJ possui outras atribuições que são comuns entre todas as Empresas Juniores, independente de sua área de atuação. As principais atribuições verificadas foram: a administração da empresa; delegação de responsabilidade; coordenação do trabalho em equipe; participação nas reuniões de trabalho; desenvolvimento de atividades financeiras e contábeis de uma empresa; a prática de negociar com clientes, patrocinadores, fornecedores e parceiros; decisões sobre políticas de imagem e prospecção de negócios; contato direto com problemas e situações da realidade empresarial.

#### **4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS**

Para análise das entrevistas, foram consideradas algumas categorias definidas inicialmente, a partir do roteiro de entrevista realizado. Já a síntese do conteúdo foi obtida após a análise da transcrição integral das entrevistas realizadas, observado o que os membros da Empresa Júnior citaram e também o número de vezes em que foram apontadas respostas semelhantes. O Quadro 3 traz, de maneira sintetizada, as principais informações apuradas.

Quadro 3. Categoria e síntese do conteúdo das entrevistas

<b>Categoria</b>	<b>Síntese do Conteúdo</b>	<b>Descrição</b>	<b>Entrevistados</b>	<b>Total</b>
Importância da participação na EJ	Entender com o mercado funciona na prática	<i>“Fazer parte EJ foi para ter essa experiência no mercado. Depois comecei a ver o que era o MEJ, o que as empresas estavam buscando e quem fazia parte do movimento, ou seja, todas aquelas empresas que eram parceiras. E ter feito parte foi bom, pois consegui me aproximar de algumas e conhecer mais de perto a cultura dessas empresas e até me interessar futuramente quando fosse ingressar no mercado de trabalho prestar processo seletivo para algumas [...] (A2)”.</i>	A1, A2, A3, A4	4
	Desenvolvimento de competências de liderança	<i>“Então o próprio desenvolvimento da liderança, e a gente desenvolve lá que é uma habilidade socioemocional, a habilidade de liderança. No MEJ podemos desenvolver habilidades como: liderança, proatividade, comunicação, organização então uma série dessas habilidades consegui desenvolver enfrentando os desafios que tinha [...] (A4)”.</i>	A1, A4	2
	Conhecimento aplicado no trabalho atual	<i>“É tão importante que eu hoje estou utilizando as coisas que eu aprendi naquela época depois de três anos... é questão da gente entender como funciona o mercado daquela cidade (A1)”.</i>	A1, A2, A3, A4	4
	Diferencial em processos seletivos	<i>“No ano passado, conseguir ser aprovado no processo seletivo de uma instituição financeira, que dentre todas é uma empresa apoiadora do MEJ [...] (A3)”.</i>	A2, A3	2
Estudo da teoria e aplicação prática na EJ	Teoria como embasamento	<i>“A teoria da muito embasamento para a gente saber qual produto oferecer na prospecção, ter conhecimento daquele serviço e poder montar nosso portfolio (A2)”.</i>	A1, A2, A4	3
	Entender como funciona na prática	<i>“Na Trópicos a gente aprende mais do que a gente aprende na teoria, porque a gente tá vivendo no dia a dia. E como citei no começo, foi importante porque até algumas disciplinas que eu não gostava muito no curso vendo como funcionava ali na prática, passei a gostar mais (A3).”</i>	A1, A3	2



	A EJ como laboratório prático / teoria e prática	<i>“A Empresa Júnior ela é um laboratório e você pode exercer ali o que você aprendeu. Aprendi sobre organograma, mas vou fazer isso aonde? Vou ver isso como? Isso realmente funciona? Na Empresa Júnior você pode entender, você pode organizar, você pode tirar aquelas ideias do papel [...] (A1)”.</i>	A1, A2	2
	Contato com mais de uma área /mais conhecimento do que na graduação	<i>“E também nesse sentido na EJ em vez da teoria como estudar um estudo de caso, por exemplo, na EJ não é um estudo de caso ou uma hipótese, você vai de fato desenvolver isso, pois você tem contato com mais de uma área do mercado [...] A4”.</i>	A1, A2, A3, A4	4
Definição de liderança	Exerce influência sobre os indivíduos	<i>“Uma liderança na minha visão é uma pessoa que está a frente de outras pessoas em qualquer setor, mas que atua como gestor e ela exerce influência sobre aquela pessoa em vários aspectos (A1)”.</i>	A1, A3, A4, A4	4
	Propósito compartilhado / visão	<i>“Eu gosto de falar que liderança é você saber influenciar com o mesmo propósito e esse propósito seja compartilhado. E quando é propósito compartilhado que você também compartilha e não só impõe o propósito. (A2)”.</i>	A2, A4	2
	Ajudar a cumprir metas e objetivos	<i>“A liderança é ser uma pessoa capaz de instigar a todos os liderados para estarem cumprindo suas metas. É ser um líder que ajuda a todos a cumprirem suas metas, seja, é o mais conhecimento ou com mais motivação para fazer com que todos eles busquem o melhor desempenho possível e com isso, todos saem ganhando (A3)”.</i>	A2, A3, A4	3
	Exemplo de comportamento para os liderados	<i>“Líder se resume em uma palavra: exemplo. A liderança, a pessoa que é líder tem que ser exemplo para sua equipe [...] (A4)”.</i>	A3, A4	2
Características que definem um líder	Relacionamento interpessoal	<i>“Primeira característica gostar de gente, pois são diferentes tipos que fazem parte de uma empresa e saber lidar com todos eles é uma tarefa um pouco difícil (A3)”.</i>	A1, A3, A4	3
	Trabalho em equipe	<i>“Acho que ser resiliente, não sei como traduzir em uma característica, mas saber que não sabe de tudo acredito que saber trabalhar em equipe seria uma boa característica [...] (A2)”.</i>	A2, A3	2

	Empatia / bom ouvinte	<i>“Um bom líder precisa ter hoje empatia, é uma característica que ele precisa ter, porque aquela liderança autocrática que você chega e diz o que tem que ser feito e não serve... aquilo não é ser líder, acho que é uma imposição e não funciona com as pessoas (A1)”.</i>	A1, A3, A4	3
	Comunicação	<i>“Grandes competências para um líder é ter uma comunicação não violenta, saber se comunicar para passar para as lideranças, tem que saber dividir responsabilidades [...] (A4)”.</i>	A1, A2, A3, A4	4
Competências de liderança desenvolvidas na Trópicos	Vendas e negociação	<i>“Lembro que tínhamos uma simulação de prospecção, isso é muito importante e que ajudou a desenvolver essa habilidade de venda e negociação (A1)”.</i>	A1, A2, A4	3
	Autoconhecimento	<i>“Os treinamentos que o MEJ proporciona como autoconhecimento, líder de si e líder dos outros, como liderar e como ser líder (A2)”.</i>	A2, A4	2
	Comunicação eficiente	<i>“A principal a comunicação, nunca fui uma pessoa tão comunicativa, mais ter feito parte da Trópicos ajudou a desenvolver essa características pois, a gente aprende a expressar melhor, saber vender quando necessário, que está contribuindo hoje para o meu emprego (A3).”</i>	A1, A2, A3, A4	4
	Proatividade	<i>“Também a proatividade, dentro da EJ o quanto você se desenvolve, o quanto se coloca à disposição para se desenvolver e para isso você precisa ser proativo, curioso ir atrás e buscar aprender o que você quer aprender... é uma oportunidade de aprendizado muito grande (A4).”</i>	A3, A4	2
EJ como um diferencial competitivo	Aplicação de ferramentas de gestão / no trabalho atual	<i>“Apresentei ferramentas durante o processo seletivo e acabei mostrando para a gestora [...] (A1).”</i>	A1	1
	Treinamento para uma empresa / recém-formada	<i>“No final da quarentena que as pessoas podia sair, eu estava recém-formada e estava fazendo a pós e não tinha muita coisa, e a experiência do MEJ e a vivência no MEJ me oportunizou a fazer um treinamento para uma empresa muito boa [...] (A2).”</i>	A2	1
	Participação em processo seletivo /	<i>“Durante o processo seletivo de uma instituição o que a gente mais foi questionado foi sobre: se a gente teve uma experiência anterior e como ela contribuiu para a</i>	A1, A2, A3, A4	4

	vivencia na área de gestão	<i>gente chegar até aquele momento. E assim, a única experiência que eu tinha até aquele momento tinha sido a que a Trópicos me proporcionou, foi assim, uma experiência bem completa. Acredito que possa ter contribuído para aprovação (A3)”</i>		
	Visão holística organizacional	<i>“Dentro da EJ possibilita uma visão holística da organização, porque você está ali no momento para aprender. Você tem que entender que na EJ você não está ganhando um salário, você está querendo ganhar o aprendizado (A4)”.</i>	A2, A4	2
Dificuldades enfrentadas dentro da EJ	Dificuldade de cumprir metas	<i>“Na EJ nossa principal dificuldade é bater as metas estabelecidas pela a Brasil Júnior, pois o mercado picoense não conhece o MEJ e nem valoriza suas contribuições [...] (A1)”.</i>	A1, A2,A3 e A4	4
	Inexperiência dos participantes	<i>“E também a inexperiência dos gerentes no mercado, o que dificulta nosso processo, pois a inexperiência pode levar a atitudes impulsivas comprometendo até mesmo uma prospecção [...] (A1)”.</i>	A1	1
	Escassez de recursos financeiros	<i>“Poderia destacar que a principal dificuldade da EJ é a escassez de recursos financeiros, já que todo dinheiro que entra é para manter a empresa. Muitas vezes queríamos fazer ações de marketing, ações estratégicas digitais, mas éramos impedidos pela falta de dinheiro. (A2)”.</i>	A2,A3,A4	3
	Falta de acompanhamento do orientador	<i>“Na Trópicos vivencie a falta de apoio dos professores para desenvolver os projetos. Eles são o espelho da administração no curso e muitas vezes não ajudam ou reconhecem o trabalho do MEJ. Esse apoio é essencial para o sucesso da EJ e na atração de novos integrantes, já que os alunos tomam decisão baseada na influencia do professor [...] (A3)”.</i>	A1, A3	2
Desempenho profissional antes	Entender o mercado de trabalho na prática	<i>“Então, antes eu era muito crua, não tinha noção de mercado, porque em Picos a gente vê que é muita empresa familiar, e eu tinha noção que o mercado era aquilo ali (A2)”.</i>	A1, A2	2
	Experiência profissional adquirida na Trópicos	<i>“Antes eu não tinha desempenho profissional, que eu nunca tinha participado em nada do tipo, mas depois da Trópicos eu pude dizer que havia tido alguma</i>	A2, A3, A4	3

e depois da EJ		<i>experiência anterior que de fato ela contribuiu para me desenvolver como profissional capacitado e não só aquilo que a gente aprendeu no curso (A3)</i> ”.		
	Inteligência emocional	<i>“Antes da EJ eu não tinha uma inteligência emocional bem desenvolvida. Eu tinha pouca e o trabalho gera frustrações e como eu lido com elas? Eu não sabia como lidar de forma proativa que é buscar uma solução, buscar ajuda buscar resolver esse problema e não ficar com aquilo internalizado (A4)”</i> .	A4	1
	Comunicação eficiente	<i>“Antes não tinha tanta comunicação, conversar era uma dificuldade, após a EJ desenvolvi melhor a minha comunicação. (A1)”</i> .	A3, A4	2

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Analisando o quadro 3, na categoria importância da participação na EJ, os principais pontos levantados foram que O MEJ permite uma experiência profissional e oferece meios para o desenvolvimento de competências de liderança. Além disso, ressaltaram a importância durante processos seletivos, uma vez que alguns entrevistados não tinham outras experiências e acabou sendo um diferencial competitivo nas etapas e dinâmicas em grupos. Segundo o entrevistado A2, a Trópicos EJ, proporciona que os membros tenham contato com o mercado de trabalho. Poder estar em contato com mais de uma área (diretorias dentro da EJ) é algo interessante a ser abordado, uma vez que estimula uma visão holística, podendo agregar significativamente o conhecimento dos integrantes da empresa.

Sendo assim, conforme a Brasil Júnior (2013) a Empresa Júnior surge como uma aliada a formação profissional, disponibilizando de um grande laboratório prático do conhecimento técnico de da gestão empresarial, proporcionando aos acadêmicos a oportunidade de aprender na prática o que realmente significa gerir um negócio e o desenvolvimento de suas competências.

No que tange a teoria, deve estar aliada a prática na EJ, correlacionando uma com a outra, impulsionando com aplicação prática na EJ, uma vez que alguns entrevistados acabam ficando com lacunas quando se restringem as aulas tradicionais. (MORETTO NETO *ET AL.* 2004). A Trópicos Empresa Jr, segundo o entrevistado A2 e A4, possibilita que os membros tenham contato com assuntos que em sala de aula não teriam como aplicar. Conseguindo assimilar o estudo da teoria e sua aplicação prática.

Os entrevistados A1 e A3 apontaram terem dificuldades em assimilar teoria e prática devido à abrangência dos estudos teóricos, uma vez que eles têm aplicação prática obrigatória nas disciplinas de Estágio Obrigatório I e II, que ocorre nas últimas disciplinas do curso. Além disso, ressaltam que aprenderam mais com sua participação na Trópicos EJ do que durante a graduação, pois a prática cotidiana contribui para o desenvolvimento profissional, e posteriormente para o entendimento entre teoria e prática. Outro ponto interessante é quanto à definição de liderança, visto que atuação na Trópicos EJ proporcionou a vivência na área, segundo A1, A3 e A4.

De acordo com HUNTER (2004, P. 25) a liderança influencia as pessoas para trabalhar vigorosamente para alcance dos objetivos organizacionais. Para Lacombe;

Heilborn (2007, p.349) o líder conduz um grupo de pessoas, influenciando diretamente seus comportamentos e ações, com intuito de alcançar os objetivos e metas de interesses da equipe, de acordo com uma visão futura baseada num conjunto coerente de ideias e princípios.

A liderança é processo que inspira e age, o que uma pessoa exerce sobre outras segundo a necessidade e situação, que as levam a alcançar um ou mais objetivos. (Chiavenato 2003, p. 122). Para Maximiano (2009) o líder é um dos principais componentes da situação, como o líder se comporta é influenciada principalmente por sua formação, conhecimento, valores e experiência.

Em relação às características de um líder, podemos perceber que o líder tem um papel fundamental nas situações cotidianas, além de ter um relacionamento interpessoal eficiente com seus liderados (LACOMBE; HEILBORN, 2008), bem como a delegação de atividades e desenvolvimento dos liderados, como cita o A4. Além disso, essas competências de liderança demanda um processo de aprendizagem dentro da Trópicos EJ.

A competência é um desafio (MARINHO E OLIVEIRA, 2006, P. 19). Ser um líder competente é um desafio maior ainda, e liderar para transformar positivamente a sociedade é uma das tarefas mais complexas e prazerosas que existem. Durante a participação na Trópicos EJ, algumas competências de lideranças são desenvolvidas, conforme o quadro 4.

Quadro 4: Principais competências de liderança desenvolvidas na EJ

Comunicação	Trabalho em Equipe	Delegar atividades	Proatividade
Gestão de conflitos	Flexibilidade	Empatia	Autoconhecimento
Inteligência emocional	Liderança	Negociação	Vendas
Gestão de tempo	Visão holística	Organização	Senso de dono
Empatia	Desenvolvimento pessoal	Gestão de processos	Pensamento crítico

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Quinn et al. (2003) desenvolveu um modelo do que se espera daqueles que ocupam os cargos mais altos nas organizações. A partir de uma abordagem simples e didática, podemos analisar que os participantes da EJ possuem papel de liderança de acordo com análise do autor, são eles: mentor (autoconhecimento, trabalho em equipe), facilitador (gestão de conflitos, delegar atividades), monitor (gestão de processos, coordenador (gestão de projetos, pensamento crítico), diretor (comunicação e visão holística), produtor (inteligência emocional), negociador (negociação e vendas), inovador (pensamento crítico e senso de dono).

Nesse cenário, percebemos na descrição da entrevista A2, que a EJ contribuiu para o desenvolvimento de competências de liderança como: autoconhecimento, liderança de equipes e o senso de dono. Enquanto para o entrevistado A3, a comunicação eficiente e o aprimoramento das vendas, essas competências são qualificações que permite ao indivíduo um desempenho excelente em uma tarefa ou contexto (2012, apud FERNANDES; SILVA, 2017, p. 50).

Para o entrevistado A4, durante sua participação no MEJ, o mesmo teve oportunidade de desenvolver a proatividade, trabalho em equipe, gestão de tempo, inteligência emocional, estes contribuíram para sua formação pessoal e profissional, o colocando em posições estratégicas no mercado. Já para A1, seu desenvolvimento com vendas e negociação, pois as empresas buscam pessoas que o conhecimento nessa área.

A Trópicos EJ promove a oportunidade para o desenvolvimento dos conhecimentos, habilidades e atitudes, pois cada integrante tem uma vivência empresarial cotidiana, impulsionando o crescimento profissional dos participantes. Essas competências aprimoradas ao longo do MEJ serão um diferencial competitivo no mercado, conforme o quadro 4.

Quadro 5: EJ como diferencial competitivo no mercado

<b>Entrevistado</b>	<b>Área</b>	<b>Diferencial</b>	<b>Resultado</b>
A1	PS – organização sem fins lucrativos	Conhecimento de ferramentas de gestão	Aprovação
A2	Consultoria empresarial	Treinamento de liderança na EJ	Aprovação
A3	PS – instituição	Vivencia na gestão	Aprovação

	financeira	empresarial da EJ	
A4	PS - terceiro setor	Conhecimento aplicado	Aprovação

Fonte: Dados da pesquisa, 2022.

Consoante o relato dos entrevistados no quadro 5, a participação na Trópicos EJ, tornou-se um diferencial competitivo, principalmente durante os processos seletivos para grandes organizações do país, onde é analisado as suas competências de liderança e correlação entre técnica e prática (FRANCO E SEIBERT , 2017).

Nesse contexto, percebemos na descrição da entrevista A3, segundo o quadro 3, a Trópicos EJ representava sua experiência profissional e como esta contribuiu para o seu desenvolvimento profissional, tornando-se o seu diferencial competitivo devido sua vivência na área de gestão. Enquanto para o entrevistado A4, o seu conhecimento aplicado, saber fazer e por que fazer, saber como fazer, técnica e destreza, interesse e informação, as dimensões da competência (*DURANA 2000 APUD OLIVEIRA ET AL.2006*) o colocaram em posição de destaque em relação aos seus concorrentes devido sua visão holística.

Para o entrevistado A2, durante sua participação e liderança no MEJ, o mesmo teve oportunidade de desenvolver treinamento para os seus liderados e estes contribuíram para o desenvolvimento de uma consultoria empresarial, ainda que recém-formada, para uma empresa referência no mercado picoense, o colocando a frente em relação aos seus concorrentes. Já para A1, seu conhecimento com ferramentas de gestão foi um diferencial competitivo durante todo o PS, pois a empresa buscava pessoas com experiência em ferramentas para implantação interna da empresa, resultando em sua aprovação.

No aspecto, dificuldades enfrentadas pela EJ temos: a falta de conhecimento dos empresários do mercado sobre o MEJ, segundo A1, mostra a necessidade de impulsionar as redes sociais para alcance de novos clientes, tornado o movimento conhecido regionalmente e, posteriormente, o alcance de metas. Podemos correlacionar esse contexto com a resposta de A2, que enfatiza na falta de recursos para realizar ações de marketing. Por outro lado, A3 relata que falta de apoio dos professores influencia no processo decisório dos discentes. Quanto ao aspecto



profissional antes e depois da EJ, os entrevistados A3 e A4, avaliaram a Trópicos como instrumento decisivo em sua carreira, pois antes da EJ os mesmos não possuíam experiência profissional concreta. Depois da Trópicos EJ adquiriram profissionalismo, comunicação eficiente e inteligência emocional. Contudo, é necessário pontuar que A1 e A2 enfatizaram o entendimento do mercado de trabalho, na prática, o que é bastante limitado quando estudado somente na teoria.

Analisando os dados, foi possível notar que os pós-júnior da Trópicos EJ, acabam desenvolvendo competências de lideranças, devido sua atuação em cargos de liderança dentro do MEJ, bem como o seu diferencial competitivo e avaliação profissional antes e depois da EJ. Alguns entrevistados tiveram a EJ complemento do estudo da teoria e ao diferencial em processos seletivos devido à sua vivência na EJ. Além disso, como correlacionar a teoria com a prática, tendo embasamento para aplicação prática e o contato com diferentes áreas, proporcionado uma visão holística. Isso estimula aos discentes a participação no MEJ e o desenvolvimento de competências de lideranças, o que é extremamente benéfica para quem irá entrar no mercado de trabalho formal posteriormente.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O objetivo deste trabalho foi o de verificar o papel da EJ na formação profissional dos seus membros, por meio do desenvolvimento de competências de liderança. Com base na pesquisa qualitativa, foi possível perceber que a EJ é um espaço no qual os líderes têm oportunidade de mobilizar e implementar seus conhecimentos, habilidades e atitudes, a partir do enfrentamento de situações adversas que transcendem os limites de uma disciplina vivenciada em sala de aula. Nesses termos, conhecimentos relacionados à gestão de conflitos, comunicação, proatividade, negociação, trabalho em equipe, autoconhecimento e, além de uma visão holística da empresa, são competências potencialmente desenvolvidas nos acadêmicos ao longo de sua passagem pela EJ.

Do mesmo modo, compreende-se a atuação nas EJs como um diferencial competitivo na carreira, pois o empresário júnior tem uma série de responsabilidades que permitem o desenvolvimento de competências exigidas pelo mercado de trabalho, na prática, esse processo contínuo de aprendizagem gerando o

aprimoramento de competências individuais. Na visão dos entrevistados, a experiência na EJ contribuiu para sua formação profissional.

É oportuno mencionar que a pesquisa identificou também algumas dificuldades na gestão interna da EJ como dificuldade em bater metas, escassez de recurso, falta de conhecimento do MEJ pelo mercado local e maior participação dos professores orientadores (UFPI) nas orientações, a fim de proporcionar maior conhecimento e prestígio junto a outras instituições, empresas e sociedade em geral.

Como possibilidades de estudos futuros, recomenda-se a investigação com docentes da UFPI para obter opiniões sobre a participação ativa dos mesmos na Trópicos EJ, bem como suas principais limitações e possibilidades para que a EJ tenham maior reconhecimento na sociedade em geral.

Por fim, sugere-se que a EJ em estudo desenvolva ações externas para reconhecimento no mercado local com professores e membros da EJ, para que as metas estabelecidas pela Brasil Júnior possam ser atingidas de maneira estratégica e que os discentes se sintam apoiado nas suas atividades de consultoria, tendo em mente que muitos chegam na Trópicos EJ sem experiência de gestão e mercado.

## REFERÊNCIAS

- BARBOSA, Flávia. Alexandre et al. Empresa Júnior E Formação Empreendedora De Discentes Do Curso De Administração. *In: Teoria e Prática em Administração*, v. 5, n. 2, 2015, pp. 167-189 ,2010.
- BERGAMINI, Cecília W. **Liderança: administração do sentido**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- BOMFIM, Matheus et al. A Empresa Júnior e o desenvolvimento de competências gerenciais: um novo olhar sobre empresário júnior na organização. *In: Simpósio de Excelencia e Gestão em Tecnologia, XXII*, 2015, Resende - RJ.
- BRUM, M. A. C. E BARBORA, R. R. **Comportamento de busca e uso da informação: um estudo com alunos participantes de empresas juniores**. 2009. Disponível em [www.scielo.br/pdf/pci/v14n2/v14n2a05.pdf](http://www.scielo.br/pdf/pci/v14n2/v14n2a05.pdf). Acesso em 25 de junho de 2010.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.
- COMERCIO, DIARIO. **Empresários juniores batem recorde e são mais de 22 mil no Brasil**. Diário do Comercio,2019.<https://diariodocomercio.com.br/negocios/empresarios-juniores-batem-recorde-e-sao-mais-de-22-mil-no-brasil/>. Acesso em 06 de setembro de 2022.
- DA SILVA, David *et al.* **Desenvolvimento de Competências em Empresas Juniores: a experiência dos líderes nas EJs da Universidade Federal do Maranhão (UFMA)**. UFMA: Universidade Federal do Maranhão, 2021.
- Dornelas, J. C. A. (2008). **Empreendedorismo: Transformando Ideias em Negócios**. 3ed. Rio de Janeiro: Elsevier.
- DRUCKER, P. F. **The Practice of Management**. New York: Harper & Row, 1954.
- EMPRESA, Tropicos . **Sobre nós**. Trópicos Empresa Júnior, 2022. Disponível em: <<https://tropicosempresajr.com.br/sobre-nos/>>. Acesso em: 02 de outubro de 2022.
- FLEURY, Afonso. FLEURY, Maria Tereza Leme. **Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra cabeça caleidoscópico da indústria brasileira**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- FRANCO, David. SEIBERT, Andressa. A importância da empresa júnior para uma aprendizagem andragógica. *In: Revista Brasileira de Ensino Superior, Passo Fundo*, vol. 3, n. 4, p. 59-78, Out.-Dez, 2017.

GAMA, Mayara. Cláudia et al. A Liderança na Era da Informação e do Conhecimento nas empresas. *In: Research, Society and Development*, v. 3, n. 1, p. 02-18, nov. 2016.

HERZBERG, Frederick. **One More Time: How Do You Motivate Employees?** Harwards Business, Review, September-October, 1-16. 1987.

JÚNIOR, BRASIL. **Confederação Brasileira de Empresas Juniores**. Brasil Júnior, 2020. Disponível em. < <https://brasiljunior.org.br>>. Acesso em: 6 maio 2022.

JÚNIOR, BRASIL. **Conheça o MEJ**. Brasil Júnior. Disponível em: <<https://brasiljunior.org.br/conheca-o-mej>>. Acesso em: 10 de out. de 2022.

LACOMBE, Francisco; HEILBORN, Gilberto. **Administração princípios e tendências: Liderança e cultura organizacional**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

LIMA, Thays. CANTAROTHI, Aline. A formação e a construção de competências para a atuação do profissional de secretariado executivo – um estudo de caso em uma empresa júnior. *In: Revista de Gestão e Secretariado*, São Paulo, v. 1, n. 2, p. 94-122, jul./dez. 2010

MAXIMIANO, Antonio. **Introdução á administração**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

McClelland, D. C. (1973). **Testing for competence other than 'intelligence'**. *American Psychologist*, v. 28, n. 1, p. 1-40.

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

NONATO JÚNIOR, Raimundo. **Epistemologia e teoria do conhecimento em secretariado executivo: a função das ciências da assessoria**. Fortaleza: Expressão Gráfica, 2009.

PICCHIAI, P. Estratégia, Estrutura e Competências Gerenciais: estudo de uma operadora de plano de saúde, modalidade autogestão. **Revista de Ciências da Administração**, v. 11, n. 25, p. 229-253, 2009.

QUINN, Robert E. et al. **Competências gerenciais: princípios e aplicações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

REIS, Ianne W. **Competências gerenciais um estudo com gestores de uma franquia dos correios**. Brasília, 2016.

ROCHA, Luan. Luciane et al. Empreendedorismo universitário: Avaliação do perfil do Movimento Empresa Júnior em uma Instituição Federal de Ensino Superior na Amazônia. *In: Research, Society and Development*, v. 9, n.8, 2020.

SILVA, Juliana Gonçalves Rodrigues. A empresa júnior e sua contribuição para a formação do administrador. *In: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia*, 9, 2015, Porto Alegre.

SILVA, Juliana. ANDRADE, Antonio. A Empresa Júnior e sua contribuição para a formação do administrador. In: **Simpósio de Excelencia e Gestão em Tecnologia**, XXII, 2015, Resende - RJ

## ANEXO A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

1. Em qual momento da sua graduação você escolheu participar da Trópicos Empresa Jr? Por quê?
2. Durante o processo seletivo podemos escolher uma diretoria e ser aprovado em outra. Essa situação aconteceu com você? Em quais diretorias você atuou?
3. O Movimento Empresa Júnior (MEJ) tem o propósito de enriquecer a formação dos acadêmicos, tornando-o mais preparado para os desafios do mercado de trabalho. Fale da importância da sua participação na Empresa Júnior.
4. Na sua percepção a vivência na área de gestão durante o MEJ foi um diferencial competitivo em sua carreira? Discorra um pouco.
5. Picchiali (2009) conceitua a competência como características de um indivíduo que incluem conhecimentos, habilidades e comportamentos correlacionados com a performance. Na sua visão como a Empresa Júnior contribuiu para o desenvolvimento de suas competências profissionais?
6. Quais suas competências de lideranças que foram desenvolvidas durante sua participação na Trópicos Empresa Jr?
7. Em sua opinião, quais as características que definem um bom líder?
8. Segundo Moretto Neto et al. (2004) a teoria deve estar aliada a prática, relacionando uma com a outra, de forma positiva e prática, enfatizando um vínculo nas relações Universidade-Empresa, uma impulsionando o potencial da outra. Neste contexto explique a importância do estudo da teoria e sua participação prática na EJ.
9. Como a Empresa Júnior possibilita ao acadêmico uma visão holística de uma empresa?
10. Relate uma experiência durante sua trajetória profissional onde a sua participação na Empresa Júnior foi um diferencial competitivo?
11. Na sua visão, o que é uma liderança?
12. Na sua percepção qual a importância de uma liderança dentro da organização?
13. Como você avalia o seu desempenho profissional antes e depois da EJ?
14. Conte uma situação que você vivenciou como liderança no MEJ.
15. Quais as principais dificuldades enfrentadas por um líder da EJ?



## TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO DIGITAL NA BIBLIOTECA “JOSÉ ALBANO DE MACEDO”

### Identificação do Tipo de Documento

- ( ) Tese
- ( ) Dissertação
- ( x ) Monografia
- ( ) Artigo

Eu, VICTÓRIA WAUANNY ALVES FERREIRA , autorizo com base na Lei Federal nº 9.610 de 19 de Fevereiro de 1998 e na Lei nº 10.973 de 02 de dezembro de 2004, a biblioteca da Universidade Federal do Piauí a divulgar, gratuitamente, sem ressarcimento de direitos autorais, o texto integral da publicação O PAPEL DA EMPRESA JUNIOR NO DESENVOLVIMENTO DE LIDERANÇA de minha autoria, em formato PDF, para fins de leitura e/ou impressão, pela internet a título de divulgação da produção científica gerada pela Universidade.

Picos-PI, 03 de maio de 2023.

*Victoria Wauanny Alves Ferreira*

Assinatura

*Victoria Wauanny Alves Ferreira*

Assinatura