

EDUCAÇÃO EMPREENDEDORA: UMA INVESTIGAÇÃO DA EXPERIÊNCIA NA EMPRESA JÚNIOR COMO AGENTE DE TRANSFORMAÇÃO.

Kênia Jamile da Costa Silva¹, Anderson Queiroz Lemos²

Resumo: Este estudo analisou como a experiência de discentes na Empresa Júnior (EJ) contribui para a percepção de aspectos inerentes à educação empreendedora, com foco em competências essenciais como liderança, inovação, resiliência, tomada de decisão e gestão de recursos. A pesquisa adotou uma abordagem quantitativa, aplicando questionários a 32 membros de Empresas Júniores (EJ) na Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFRSA). Por meio de estatística descritiva e análise de variância, verificou-se que a participação ativa no Movimento Empresa Júnior oferece aos estudantes a oportunidade de aplicar na prática os conhecimentos teóricos adquiridos, o que contribui na percepção dos investigados, um elevado nível de desenvolvimento de habilidades comportamentais, como liderança, comunicação, resolução de problemas e trabalho em equipe. Além disso, os membros destacaram o impacto social positivo de suas atividades, reforçando a importância de práticas sustentáveis e responsabilidade social. A experiência prática nessas organizações foi percebida como uma preparação fundamental para os desafios do mercado de trabalho, simulando situações reais do ambiente empresarial e incentivando a inovação. Adicionalmente, verificou-se que não há diferença estatisticamente significativa de desenvolvimento de competências entre os participantes de EJ com e sem experiência em cargo de liderança, levando a concluir que independentemente da posição na hierarquia as EJ proporcionam um ambiente de aprendizagem ativo, que promove a formação de profissionais mais preparados, conscientes e alinhados às demandas do mercado, conectando teoria e prática e fortalecendo a educação empreendedora com uma abordagem que inclui responsabilidade social e sustentabilidade.

Palavras-chave: Educação empreendedora ; Empresa júnior; Empreendedorismo.

1. INTRODUÇÃO

O empreendedorismo é amplamente reconhecido como um dos principais motores do desenvolvimento econômico e social, desempenhando um papel vital na geração de empregos, inovação e competitividade em diversas áreas. No contexto do Brasil, um país com características empreendedoras marcantes, o fomento à cultura empreendedora tem se mostrado cada vez mais relevante, especialmente no ambiente acadêmico, onde as iniciativas de estímulo ao empreendedorismo vêm crescendo nos últimos anos [1].

Nesse cenário, o Movimento Empresa Júnior (MEJ) destaca-se como uma das principais iniciativas para a formação de futuros empreendedores. Criado com o objetivo de aproximar o conhecimento acadêmico da prática empresarial, o MEJ oferece aos estudantes a oportunidade de vivenciar a gestão de uma empresa real, ainda durante a graduação. As empresas juniores, formadas e geridas por alunos universitários, proporcionam um ambiente propício para o desenvolvimento de habilidades como liderança, tomada de decisões, inovação e gestão de recursos, todas fundamentais para o sucesso no mundo dos negócios [2].

O presente estudo tem como objetivo analisar como a experiência de discentes na Empresa Júnior (EJ) contribui para a percepção de aspectos inerentes à educação empreendedora, com foco em competências essenciais como liderança, inovação, resiliência, tomada de decisão e gestão de recursos. Com base na vivência prática proporcionada pelo MEJ, pretende-se avaliar de que maneira a participação nas atividades dessas empresas favorece o desenvolvimento de competências empreendedoras.

A escolha deste tema justifica-se pela crescente relevância do empreendedorismo no cenário econômico brasileiro e pela necessidade de formar profissionais mais preparados para lidar com os desafios e oportunidades do mercado de trabalho contemporâneo. Além disso, o estudo se torna pertinente ao considerar que, apesar do crescente número de pesquisas sobre empreendedorismo e educação empreendedora, ainda há uma lacuna em relação à análise específica do impacto das empresas juniores nesse contexto.

Diante disso, a presente pesquisa visa contribuir com insights valiosos para instituições de ensino e para o próprio Movimento Empresa Júnior, que podem utilizar os resultados para aprimorar suas práticas e ampliar o alcance de suas iniciativas.

Para além desta introdução, a estrutura do artigo é formada pelo desenvolvimento, que inclui a descrição da metodologia empregada, detalhando o tipo de pesquisa, a amostra, e os métodos de coleta e análise de dados, seguido pela fundamentação teórica, que explora os conceitos-chave de empreendedorismo, educação empreendedora, e o Movimento Empresa Júnior (MEJ). Logo após, são apresentados os resultados e discussões, onde os dados coletados são analisados em relação às percepções dos discentes sobre o desenvolvimento de competências empreendedoras. Por fim, o artigo se encerra com a conclusão, que sintetiza os principais achados e oferece sugestões para futuras pesquisas e aprimoramentos nas práticas do MEJ.

2. DESENVOLVIMENTO

2.1. Metodologia

Este estudo adotou uma abordagem quantitativa, com o objetivo de analisar como a experiência de discentes na Empresa Júnior (EJ) contribui para a percepção de aspectos inerentes à educação empreendedora, investigou o impacto das atividades em Empresas Juniores no desenvolvimento de futuros empreendedores, com foco em competências essenciais como liderança, inovação, resiliência, tomada de decisão e gestão de recursos.. Para o embasamento teórico, foram utilizadas referências de autores renomados nas áreas de empreendedorismo e educação empreendedora, como [2], [3], [4], e [5]. Esses estudos forneceram um arcabouço teórico essencial para contextualizar e sustentar as análises sobre o Movimento Empresa Júnior e seu papel no desenvolvimento de habilidades empreendedoras.

Além da pesquisa bibliográfica, foi elaborado um questionário estruturado, desenvolvido com base nas competências empreendedoras essencialmente indicadas no referencial teórico e aplicado por meio da plataforma Pipefy. O questionário buscou captar as experiências e percepções de empresários juniores que atuaram entre 2022 e 2024, utilizando perguntas fechadas e abertas para possibilitar tanto a quantificação de dados quanto a coleta de insights qualitativos. O objetivo central foi analisar como cada atividade realizada no contexto do Movimento Empresa Júnior contribuiu para o desenvolvimento de futuros empreendedores, abordando temas como liderança, habilidades de negociação, tomada de decisão e capacidade de inovação.

A amostra foi composta por 32 membros de empresas juniores de diferentes áreas de atuação, todos vinculados à Universidade Federal Rural do Semiárido (UFERSA), selecionados com base em sua participação ativa durante o período especificado. Esses participantes compartilharam suas percepções e experiências sobre suas trajetórias como empresários juniores.

Para a análise dos dados quantitativos, foram utilizadas estatísticas descritivas e análise de variância (ANOVA), com o objetivo de garantir uma compreensão mais profunda sobre o impacto do Movimento Empresa Júnior no desenvolvimento de competências empreendedoras e na preparação dos estudantes para o mercado de trabalho. Os procedimentos estatísticos foram realizados no software Minitab 22 (versão 22.1), que oferece uma ampla gama de testes estatísticos.

O teste ANOVA One Way foi aplicado para verificar a existência de diferenças significativas entre as médias das variações, identificando se há variações relevantes entre as médias de diferentes grupos. Este teste, uma extensão do teste t-Student para múltiplas amostras independentes, utiliza o Teste F para determinar se as médias dos grupos são iguais ou diferentes. Quando foram identificadas variáveis confiáveis, os dados foram agregados para uma análise geral. Em seguida, foi realizado o teste post hoc de comparações múltiplas, com o teste de Tukey sendo o mais aplicado para identificar diferenças específicas entre os grupos.

O modelo de mensuração utilizado incluiu sete variáveis latentes (competências empreendedoras), respondidas em uma escala Likert de 5 pontos. Essa escolha baseou-se na facilidade de construção, aplicação e entendimento dos respondentes [6]. Todos os itens da escala foram cuidadosamente revisados para garantir clareza, concisão e objetividade, evitando interpretações ambíguas [7].

2.2. Fundamentação teórica

2.2.1 Empreendedorismo

De acordo com [1], o empreendedorismo pode ser descrito como a capacidade de transformar ideias em oportunidades de negócios. Quando essas ideias são executadas de forma eficaz, as chances de alcançar o sucesso aumentam significativamente. Para o autor, a implementação correta de uma ideia é essencial no desenvolvimento de um negócio sustentável.

[8] destaca que o empreendedorismo está profundamente ligado à identificação de oportunidades no mercado, algo que nem sempre é percebido por outros. Ele afirma que o processo empreendedor envolve a capacidade de reconhecer oportunidades e, simultaneamente, assumir riscos para transformá-las em algo concreto.

Segundo Shane, a interseção entre o indivíduo e as oportunidades disponíveis é o que define o sucesso do empreendimento.

[9], é essencial distinguir inovação de invenção ao falar de empreendedorismo. Ele argumenta que inovar significa tornar algo já existente economicamente relevante e que isso está no cerne do processo empreendedor. Fillion também ressalta a importância da visão estratégica e da liderança, elementos fundamentais para que o empreendedor consiga mobilizar os recursos necessários e transformar uma oportunidade em um negócio viável.

Em suma, o empreendedorismo está diretamente relacionado com o desenvolvimento econômico de um país [10], sendo uma oportunidade de gerar riqueza e melhorar a condição de vida da população [11].

2.2.2 Educação empreendedora

De acordo com [12], a educação empreendedora se destaca como uma oportunidade para capacitar os indivíduos a serem mais proativos e autônomos. Os autores enfatizam que o ensino do empreendedorismo deve ir além do conhecimento técnico, buscando desenvolver nos alunos a capacidade de identificar e aproveitar oportunidades, mesmo em situações adversas. Eles defendem que "a educação empreendedora deve preparar os estudantes não apenas para abrir negócios, mas para serem agentes de mudança em qualquer área de atuação" [12]. Nesse sentido, a educação empreendedora também promove a inovação e a criatividade como pilares centrais para o sucesso em qualquer ambiente profissional.

Complementando essa perspectiva, [13] explora a educação empreendedora a partir de uma abordagem prática, destacando que o foco principal deve ser o desenvolvimento de habilidades comportamentais, como liderança, tomada de decisão e gestão de recursos. Para o autor, a educação empreendedora deve ser vista como um processo contínuo, que fomenta a habilidade de enfrentar desafios complexos. Ele argumenta que "a prática do empreendedorismo não se limita à criação de novos negócios, mas envolve a habilidade de inovar dentro de organizações já existentes e resolver problemas de maneira criativa" [13]. Assim, o ensino empreendedor deve incorporar metodologias que promovam o pensamento crítico e a resolução prática de problemas.

[14] contribui para o debate ao sugerir que a educação empreendedora necessita de uma nova direção de pesquisa, mais alinhada às demandas contemporâneas, como a responsabilidade social, diversidade e inclusão. A autora propõe que a educação empreendedora deve estar integrada com questões sociais e ambientais, preparando os futuros empreendedores para enfrentar os desafios globais. Segundo Ratten, "é fundamental que a educação empreendedora evolua para refletir as mudanças econômicas e sociais, capacitando os alunos a empreender com um propósito maior, que vá além do lucro" [14]. Ela também sugere uma abordagem mais inclusiva e diversificada, que reconheça a importância do empreendedorismo social e sustentável.

No contexto da educação empreendedora, o desenvolvimento de competências essenciais é crucial para a formação de futuros empreendedores. A liderança é a capacidade de influenciar e motivar equipes, sendo considerada um dos pilares da gestão eficaz [15]. Em sinergia com a liderança, a inovação desempenha um papel vital na competitividade, incentivando a busca por soluções criativas e diferenciadas [16]. Além disso, a resiliência, que permite a superação de adversidades e adaptação a mudanças, é uma habilidade fundamental no ambiente de negócios contemporâneo [17]. A tomada de decisão também é essencial, pois as escolhas estratégicas impactam diretamente o desempenho organizacional, como destaca Simon [18]. Por fim, a gestão de recursos, abordada por [19], garante a alocação eficiente de insumos financeiros e humanos, essencial para o sucesso de qualquer empreendimento. Essas competências são desenvolvidas de maneira integrada nas Empresas Juniores (EJs), proporcionando aos alunos um ambiente prático que os prepara para os desafios do empreendedorismo no mercado.

2.2.3 Movimento Empresa Júnior

Segundo [2], as empresas juniores desempenham um papel fundamental no desenvolvimento de habilidades empreendedoras, ao proporcionar um ambiente em que os alunos podem experimentar a gestão de negócios reais. Os autores enfatizam que a vivência em uma empresa júnior permite o aprimoramento de competências como liderança, tomada de decisões estratégicas, trabalho em equipe e gestão de recursos. Ribeiro e Ferreira argumentam que "a participação em empresas juniores oferece aos estudantes uma oportunidade única de praticar o empreendedorismo de forma orientada e estruturada" [2], o que resulta em uma formação mais completa e alinhada com as demandas do mercado.

[3] complementa essa visão ao destacar o papel das empresas juniores como promotoras de inovação no ensino superior brasileiro. Para a autora, essas organizações funcionam como um elo entre o conhecimento acadêmico e as necessidades do mercado, permitindo que os estudantes apliquem os conceitos aprendidos em sala de aula em situações reais. Almeida afirma que "as empresas juniores não apenas fomentam o empreendedorismo,

mas também contribuem para o desenvolvimento de soluções inovadoras que impactam diretamente a sociedade" [3]. Esse ambiente prático estimula os alunos a pensar de forma criativa e a desenvolver soluções que atendam às demandas sociais e econômicas contemporâneas.

[4] exploram a influência das empresas juniores na formação pessoal e profissional dos estudantes. Para os autores, além de promover o aprendizado técnico, a experiência em uma empresa júnior fortalece características comportamentais, como a capacidade de trabalhar sob pressão, a resiliência e a gestão eficiente do tempo. Eles destacam que "os alunos que participam de empresas juniores tendem a ser mais preparados para lidar com os desafios do mercado de trabalho, pois vivenciam situações de alta complexidade desde a graduação" [4]. Isso contribui para a formação de profissionais mais capacitados e seguros de suas competências.

Por fim, [5] realizam um estudo de caso sobre o impacto das empresas juniores no desenvolvimento de competências empreendedoras. Os autores ressaltam que a participação nesse tipo de organização incentiva a autonomia, a proatividade e a capacidade de assumir riscos, elementos essenciais para o empreendedorismo. Eles argumentam que "as empresas juniores são laboratórios de inovação e empreendedorismo, onde os estudantes podem experimentar soluções criativas e enfrentar desafios de mercado em um ambiente controlado" [5]. O estudo mostra que essas experiências transformam os estudantes em profissionais mais inovadores e prontos para liderar no futuro.

2.3. Resultados e Discussões

Conforme mencionado anteriormente, a pesquisa contou com a participação de 32 respondentes, todos com experiência em empresas juniores no período de 2022 a 2024 na Universidade Federal Rural do Semi-Árido.

A escala Likert de 5 pontos foi utilizada para avaliar as variáveis relacionadas ao objetivo do estudo (competências essenciais). Assim, seguindo os mesmos padrões de análise de [20] para determinar as intensidades de média e desvio padrão, adotou-se os seguintes critérios: uma média de até 3 indica uma percepção baixa, de 3 a 4 intermediária, e de 4 a 5 alta. Para o desvio padrão, valores até 0,8 são considerados baixos, de 0,8 a 1,0 intermediários, e acima de 1,0 altos. Os resultados dos valores das médias e desvios padrão para cada variável estão expostos na Tabelas 1.

Tabela 1. Resultados das médias e desvios padrões das percepções dos respondentes. (Autoria própria)

Perguntas	Média	Desvio Padrão
1 - A empresa júnior propõe cenários reais que instigam uma performance profissional, impactando a sociedade.	4,72	0,46
2 - A empresa júnior propõe cenários reais que instigam uma performance profissional, que colaboram para o resgate dos valores da empresa.	4,50	0,62
3 - A empresa júnior apresenta alternativas eficientes e realistas voltadas à sustentabilidade	4,25	0,88
4 - A empresa júnior desenvolve a aprendizagem e a criatividade, fazendo com que os acadêmicos sejam capazes de usar o conhecimento existente para abordar os problemas e, consequentemente, encontrar diferentes soluções.	4,75	0,51
5 - A empresa júnior promove atividades voltadas à criação, condução e expansão de negócios, ao alcance de objetivos e planejamento, à gestão de riscos e conflitos, bem como à realização do trabalho em equipe.	4,59	0,50
6 - A empresa júnior estimula processos que geram valor, tecnologia e inovação para os clientes, explorando oportunidades inexploradas.	4,66	0,48
7 - A empresa júnior fomenta a aprendizagem por meio de ações em equipe, fazendo com que o acadêmico aprenda a aprender.	4,66	0,48

A resposta à pergunta 1, com uma alta média e baixo desvio padrão, indica que os respondentes percebem que a empresa júnior incentiva uma performance profissional que impacta a sociedade. Esse resultado está alinhado com a visão de [14], que destaca a importância da educação empreendedora evoluir para incluir a responsabilidade social e enfrentar desafios globais. A percepção do impacto social pelos participantes reflete essa abordagem empreendedora com um propósito maior, que vai além da simples criação de negócios, englobando também o desenvolvimento social. De forma complementar, [1] discute a relevância de transformar ideias em oportunidades de negócios, o que se conecta com os resultados da pergunta, ao sugerir que as empresas juniores criam cenários reais que promovem o desenvolvimento profissional e o impacto social. Essa transformação de ideias em ações concretas, que aumentam as chances de sucesso, reforça a prática de uma performance profissional que beneficia tanto os participantes quanto a sociedade, como afirmado por [1].

Os resultados da pergunta 2, com uma média alta e um desvio padrão baixo, indicam que os participantes percebem de forma consistente que as empresas juniores ajudam a resgatar valores empresariais por meio de atividades práticas. Esse consenso reflete o papel das empresas juniores na educação empreendedora, que, segundo [12], visa capacitar os alunos a se tornarem agentes de mudança. O resgate de valores empresariais também pode estar vinculado ao desenvolvimento de habilidades de liderança e gestão de recursos, como discutido por [13], que enfatiza a importância de preparar os alunos para inovar e resolver problemas de maneira criativa dentro de organizações. Além disso, esse resultado está em consonância com a análise de [4], que ressaltam a influência das empresas juniores no fortalecimento de características comportamentais, como resiliência e capacidade de gestão.

A vivência prática oferecida por essas empresas permite aos estudantes internalizar valores essenciais para o mercado, preparando-os de forma mais eficaz para enfrentar desafios profissionais futuros.

Os resultados da pergunta 3, com uma média alta e um desvio padrão intermediário, indicam que as empresas juniores são vistas como ambientes propícios para práticas sustentáveis, o que pode ser entendido como uma forma de inovação e identificação de oportunidades, conforme destacado por [8]. No entanto, a variação moderada nas respostas sugere que nem todos os participantes compartilham a mesma percepção, possivelmente devido a diferentes níveis de envolvimento ou experiência com a sustentabilidade. A percepção de que as empresas juniores oferecem alternativas eficientes e realistas voltadas para a sustentabilidade também está alinhada com o que [14] defende, ao ressaltar a importância de integrar a educação empreendedora com questões sociais e ambientais. Assim, embora haja divergências na percepção, o resultado geral reforça a ideia de que as empresas juniores desempenham um papel relevante na promoção de práticas sustentáveis, conectando a inovação com a responsabilidade social e ambiental.

Os resultados da pergunta 4, com uma média muito alta e um desvio padrão baixo, indicam um consenso forte de que as empresas juniores estimulam a aprendizagem, a criatividade e o planejamento estratégico, habilidades essenciais para o empreendedorismo. [9] resalta que a inovação e a liderança são fundamentais para transformar oportunidades em negócios viáveis, o que se alinha aos dados que mostram as empresas juniores como ambientes propícios à mobilização de recursos e à busca por soluções inovadoras. [12] reforçam que a educação empreendedora capacita estudantes a identificar oportunidades e promover a inovação, enquanto [13] destaca que a resolução criativa de problemas, tão desenvolvida nesses ambientes, é crucial para o empreendedorismo. Esses pontos evidenciam que as empresas juniores desempenham um papel central no desenvolvimento de competências empreendedoras.

A média alta e o baixo desvio padrão da pergunta 5 refletem que as empresas juniores são vistas como facilitadoras do desenvolvimento de habilidades empresariais, incluindo trabalho em equipe e gestão de riscos. Essa percepção está alinhada com o que [2] discutem sobre as empresas juniores, que oferecem uma oportunidade única de vivência prática e estruturada no empreendedorismo, promovendo competências essenciais para o sucesso no mercado. As atividades voltadas para a criação e expansão de negócios, bem como a gestão de riscos, são aspectos centrais da educação empreendedora, conforme destacado por [13]. Ele argumenta que essa educação abrange não apenas a criação de novos negócios, mas também a habilidade de inovar e liderar dentro de organizações existentes. Nesse contexto, as empresas juniores preparam os acadêmicos para enfrentar os desafios do mercado e colaborar em ambientes reais.

Na pergunta 6 com uma média alta e um desvio padrão baixo, os resultados indicam que os participantes reconhecem o papel inovador das empresas juniores na geração de valor e inovação tecnológica. Essa importância da inovação no empreendedorismo é discutida por [9], que diferencia inovação de invenção, enfatizando que inovar significa tornar algo existente economicamente relevante. Nesse contexto, as empresas juniores, ao explorar oportunidades inexploradas, alinham-se à visão de [8] sobre a identificação e exploração de oportunidades como um aspecto central do empreendedorismo. [5] descrevem essas organizações como laboratórios de empreendedorismo, onde os alunos podem investigar oportunidades não exploradas e desenvolver soluções inovadoras, o que reforça a percepção de que as empresas juniores estimulam processos tecnológicos e de inovação.

A média alta dos resultados da pergunta 7 reflete uma forte percepção de que as empresas juniores contribuem significativamente para a aprendizagem colaborativa, promovendo o desenvolvimento de habilidades de "aprender a aprender". Além disso, o baixo desvio padrão indica uma opinião consistente entre os respondentes. Essa promoção da aprendizagem colaborativa e da habilidade de "aprender a aprender" está alinhada com a visão de [12] sobre a educação empreendedora, que deve preparar os alunos para serem proativos e autônomos, aprendendo continuamente ao longo de suas carreiras. Essa capacidade de adaptação e aprendizado contínuo é fundamental para o empreendedorismo, conforme destacado por [13].

Após analisar os resultados gerais, foi realizado um estudo comparativo entre os respondentes que ocuparam cargos de liderança e aqueles que não tiveram essa experiência, a fim de verificar possíveis diferenças na percepção sobre o impacto das empresas juniores. Para garantir a validade dessa comparação, foi utilizada a ferramenta ANOVA, conforme sugerido por George E. P. Box (1976), que afirma que, desde que os tamanhos das amostras sejam próximos, os resultados da ANOVA são confiáveis, mesmo com variações nas variâncias. No presente estudo, os grupos se mostram equilibrados, com 14 empresários juniores que assumiram cargos de liderança e 18 que não assumiram, esse procedimento permitiu a realização de uma análise robusta e precisa das percepções entre os dois grupos. Ademais, foi adotado um nível de significância de 0,05, portanto, valores de Sig^1

inferiores ou iguais a 0,05 foram interpretados como indicativos de significância estatística, conferindo maior rigor e confiabilidade aos resultados obtidos na comparação entre os grupos.

Tabela 2. – Diferenças numéricas das percepções das categorias pesquisadas. (Autoria própria)

Variáveis latentes	Liderança	Não liderança	Diferença de média	Sig ¹ .
Tempo de ej em meses	17,36	10,50	6,86	0,003
Impacto a sociedade	4,8571	4,611	0,2461	0,133
Resgate dos valores da empresa	4,571	4,444	0,127	0,575
Sustentabilidade	4,357	4,167	0,19	0,552
Encontrar diferentes soluções	4,786	4,722	0,064	0,732
Trabalho em equipe	4,643	4,556	0,087	0,631
Oportunidades inexplorada	4,643	4,667	0,024	0,893
Aprenda a aprender	4,786	4,556	0,23	0,185

Nota: Sig¹ representa o grau de significância.

Os resultados das análises mostram que, para o tempo de EJ em meses, o valor de significância é 0,003, o que indica uma diferença estatisticamente significativa entre os dois grupos. Isso significa que, em termos de tempo de envolvimento em empresas juniores, há distinções significativas entre aqueles que ocuparam cargos de liderança e aqueles que não o fizeram.

Para a variável de impacto a sociedade, o valor de significância foi 0,133, o que não é estatisticamente significativo, já que está acima de 0,05. Isso significa que a experiência em cargos de liderança nas empresas juniores não afeta de forma significativa a percepção do impacto social dessas organizações.

Quanto ao resgate dos valores da empresa, o valor de significância de 0,575 também não indica diferença significativa entre os grupos. Isso sugere que as percepções dos participantes sobre o resgate desses valores são homogêneas, independentemente de suas funções de liderança, reforçando a ideia de que todos adquirem um aprendizado consistente nessas organizações.

No quesito sustentabilidade, o valor de significância foi 0,552, que não apresenta significância estatística, apontando que não houve efeito relevante das variáveis analisadas sobre essa medida.

Para a variável "encontrar diferentes soluções", o valor de significância foi 0,732, o que demonstra que não há diferença estatística entre os grupos. As intervenções ou abordagens testadas não resultaram em variações significativas nesse aspecto.

Em relação ao trabalho em equipe, o valor de significância de 0,631 também não indica significância estatística, sugerindo que as estratégias avaliadas não produziram um efeito claro entre os grupos comparados.

No caso das oportunidades inexploradas, o valor de significância foi 0,893, o que reafirma a ausência de uma diferença significativa entre os grupos. Isso significa que ambos os grupos percebem as oportunidades inexploradas de maneira semelhante.

Por fim, a variável "aprenda a aprender" apresentou um valor de significância de 0,185, o que não é considerado estatisticamente significativo. Portanto, não há evidência de que os grupos tenham percepções diferentes em relação a essa capacidade.

Em suma, os resultados reforçam que, embora haja uma diferença significativa no tempo de experiência entre aqueles que assumiram cargos de liderança e aqueles que não o assumiram, as demais variáveis analisadas, como impacto na sociedade, resgate de valores empresariais e trabalho em equipe, não mostraram diferenças estatisticamente relevantes. Isso sugere que todos os participantes, independentemente de cargos de liderança, experimentam uma vivência prática consistente, que promove a colaboração e o desenvolvimento de habilidades importantes, como "aprender a aprender". Esses achados continuam a evidenciar a importância das empresas

juniores como ambientes propícios para o desenvolvimento de profissionais preparados para enfrentar os desafios do mercado atual.

3. CONCLUSÕES

O presente estudo teve como objetivo compreender o impacto das atividades realizadas nas Empresas Juniores no desenvolvimento de futuros empreendedores, utilizando uma abordagem mista de pesquisa que combinou métodos quantitativos e qualitativos. A análise dos dados revelou que a participação em empresas juniores proporciona um ambiente favorável para o desenvolvimento de competências fundamentais para o empreendedorismo, como liderança, inovação, tomada de decisão e gestão de recursos.

Os resultados demonstraram que os empresários juniores, ao vivenciarem a gestão de negócios reais em um ambiente controlado, conseguem não apenas aplicar os conhecimentos teóricos adquiridos durante sua formação acadêmica, mas também aprimorar suas habilidades comportamentais. A experiência prática proporcionada pelas empresas juniores permite que os estudantes enfrentem desafios semelhantes aos encontrados no mercado de trabalho, o que os prepara de forma mais eficiente para o futuro profissional.

Além disso, o estudo evidenciou que as empresas juniores contribuem para o resgate de valores empresariais e promovem práticas sustentáveis, destacando-se como espaços de inovação e responsabilidade social. A interação entre teoria e prática demonstrada nas atividades dessas organizações reafirma a importância do Movimento Empresa Júnior como uma ponte entre a educação empreendedora e o mercado de trabalho.

Conclui-se, portanto, que a participação em empresas juniores desempenha um papel significativo no desenvolvimento de futuros empreendedores, oferecendo uma formação completa e prática que capacita os estudantes a se tornarem profissionais mais preparados e inovadores. A relevância desse movimento é clara, não apenas no fortalecimento das competências técnicas, mas também no desenvolvimento de uma visão empreendedora socialmente responsável e orientada para o futuro.

Apesar dos resultados promissores, a pesquisa encontrou algumas dificuldades. Mesmo com o envio de formulários para diversos empresários juniores de diferentes empresas e áreas de atuação, a taxa de resposta foi baixa. Esse fator limitou a amostra e dificultou a análise de dados mais abrangente e detalhada. A baixa adesão pode ser atribuída a fatores como a alta demanda de tempo e dedicação dos empresários juniores em suas próprias atividades e projetos, além das dificuldades em conciliar as responsabilidades acadêmicas com as respostas à pesquisa. Esses obstáculos ressaltam a necessidade de encontrar estratégias alternativas para alcançar uma amostra mais representativa em estudos futuros, como entrevistas presenciais ou maior incentivo à participação.

Por fim, recomenda-se que mais pesquisas sejam realizadas para investigar o impacto das empresas juniores em diferentes contextos, regiões e áreas de atuação, com o objetivo de ampliar o entendimento sobre o papel dessas organizações no desenvolvimento de competências empreendedoras. Análises mais aprofundadas sobre como a vivência em empresas juniores influencia o comportamento, as habilidades de liderança, o senso de inovação e a capacidade de adaptação dos estudantes podem oferecer insights valiosos para instituições de ensino, políticas públicas e futuros empreendedores. Ao examinar essas questões de forma mais abrangente e comparativa, é possível identificar práticas e metodologias que potencializam a formação de líderes e inovadores, assim como mapear os desafios e oportunidades que permeiam essa experiência formativa. Dessa forma, a contribuição das empresas juniores pode ser continuamente aprimorada, adaptando-se às demandas do mercado e promovendo o desenvolvimento de profissionais ainda mais preparados para enfrentar os desafios da sociedade contemporânea.

4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- [1] DORNELAS, J. C. A. Empreendedorismo: transformando ideias em negócios. 8. ed. rev. atual. São Paulo: Elsevier, 2021.
- [2] RIBEIRO, A. C.; FERREIRA, B. S. Empresas Juniores e o impacto no desenvolvimento de habilidades empreendedoras. 2022.
- [3] ALMEIDA, L. R. O movimento Empresa Júnior como promotor de inovação no ensino superior brasileiro. 2021.
- [4] MARQUES, F. T.; OLIVEIRA, L. G. A influência das empresas juniores na formação profissional e pessoal dos estudantes universitários. 2020.
- [5] GONÇALVES, P. F.; SOUZA, J. R. O papel das empresas juniores no desenvolvimento de competências empreendedoras: um estudo de caso no Brasil. 2021.
- [6] MALHOTRA, N. K. Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada. Londres: Prentice-Hall International, 2001. 787 p.
- [7] LIKERT, R.. A technique for the measurement of attitudes. New York: Archives of Psychology, 1932. 53 p.
- [8] SHANE, S A. A General Theory of Entrepreneurship: The Individual-Opportunity Nexus. Cheltenham:

Edward Elgar Publishing, 2003.

[9] FILION, L. J. Empreendedorismo: de onde vêm os empreendedores?. Revista de Administração de Empresas, São Paulo, 2008.

[10] LOPES, R. M. A. Ensino de Empreendedorismo no Brasil: panorama, tendências e melhores práticas. Rio de Janeiro: Alta Books, 2017.

[11] BARBOSA, R. A. et al. O impacto da educação empreendedora na intenção de empreender: análise dos traços de personalidade. Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas, v. 9, n. 1, p. 124-158, 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.14211/regepe.v9i1.1589>>. Acesso em: 12 set. 2024.

[12] SOUZA, R. F.; SILVA, M. J. Educação empreendedora: desafios e oportunidades no contexto contemporâneo. 2021.

[13] COONEY, T. M. Entrepreneurship skills for growth-orientated businesses. Paris: OECD LEED Programme, 2012.

[14] RATTEN, V. Entrepreneurship education: Time for a change in research direction?. International Journal of Management Education, v. 18, n. 1, p. 100367, mar. 2020.

[15] CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: O Novo Papel dos Recursos Humanos. 4. ed. São Paulo: Manole Ltda, 2014.

[16] DRUCKER, P. F. Inovação e espírito empreendedor: Prática e princípios. São Paulo : Cengage Learning, 2016.

[17] LUTHANS, F.; YOUSSEF, C. M.; AVOLIO, B. J. Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. Oxford: Oxford University Press, 2007.

[18] SIMON, H. A. Modelos de Pensamento. volume 1. Yale University Press, 1979

[19] MAXIMIANO, A. C. A. Introdução à administração. 8. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2011.

[20] COSTA, C. G. R. et al. Otimização do desempenho operacional no e-commerce mediante programa 5S. In: ENEGEP 2021, p. 1-13, 22 out. 2021. Disponível em:

<http://www.abepro.org.br/biblioteca/TN_STP_357_1841_41770.pdf>. Acesso em: 13 set. 2024.

APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Título da Pesquisa: EDUCAÇÃO EMPREENDEDORA: UMA INVESTIGAÇÃO DA EXPERIÊNCIA DA EMPRESA JÚNIOR COMO AGENTE DE TRANSFORMAÇÃO

Você está sendo convidado(a) como voluntário(a) a participar da pesquisa para o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado Educação empreendedora: uma investigação da empresa júnior como agente de transformação, desenvolvida na graduação do curso de Interdisciplinar em Ciência e Tecnologia da Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA) campus Mossoró.

A pesquisa será feita por meio de questionário elaborado e aplicado por meio da plataforma Pipefy, sendo seu link de acesso disponibilizado por este e-mail. Não será necessário a identificação no questionário, garantindo maior confidencialidade.

O objetivo central deste estudo é analisar como cada atividade realizada dentro da Empresa Júnior pode contribuir na construção de futuros empreendedores. O questionário visa identificar as experiências e percepções dos empresários juniores no período entre 2022 e 2024. A sua participação e contribuição será de grande relevância para avanços nas teorias e práticas referentes aos temas da pesquisa.

APÊNDICE B – Questionário

Você aceita participar da pesquisa?

ATENÇÃO! Leia atentamente o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e responda a essa pergunta, somente depois de respondê-la você terá acesso ao restante da pesquisa.

☐ Li o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e aceito participar da pesquisa

☐ Não aceito participar da pesquisa

Qual foi seu semestre de ingresso na empresa júnior?

Sua resposta

Quanto tempo você tem/teve de empresa júnior?

Sua resposta

Você assumiu algum cargo de liderança?

☐ Sim

☐ Não

A empresa júnior propõe cenários reais que instigam uma performance profissional, impactando a sociedade.

☐ Discordo totalmente

☐ Discordo parcialmente

☐ Não concordo, nem discordo

☐ Concordo parcialmente

☐ Concordo totalmente

A empresa júnior propõe cenários reais que instigam uma performance profissional, que colaboram para o resgate dos valores da empresa.

☐ Discordo totalmente

☐ Discordo parcialmente

☐ Não concordo, nem discordo

☐ Concordo parcialmente

☐ Concordo totalmente

Quais valores você acredita que foram mais desenvolvidos durante sua passagem na empresa júnior. (Máx.: 3)

☐ Ética

☐ Excelência

☐ Foco em resultados

☐ Inovação

☐ Responsabilidade

☐ Inconformismo

A empresa júnior apresenta alternativas eficientes e realistas voltadas à sustentabilidade

tendo em vista que as ações civilizatórias contemporâneas têm comprometido a existência das gerações futuras em decorrência do progresso industrializado e da busca por lucro a qualquer custo.

☐ Discordo totalmente

-
- ☐ () Discordo parcialmente
 - ☐ () Não concordo, nem discordo
 - ☐ () Concordo parcialmente
 - ☐ () Concordo totalmente

A empresa júnior desenvolve a aprendizagem e a criatividade, fazendo com que os acadêmicos sejam capazes de usar o conhecimento existente para abordar os problemas e, conseqüentemente, encontrar diferentes soluções.

- ☐ () Discordo totalmente
- ☐ () Discordo parcialmente
- ☐ () Não concordo, nem discordo
- ☐ () Concordo parcialmente
- ☐ () Concordo totalmente

A empresa júnior promove atividades voltadas à criação, condução e expansão de negócios, ao alcance de objetivos e planejamento, à gestão de riscos e conflitos, bem como à realização do trabalho em equipe.

- ☐ () Discordo totalmente
- ☐ () Discordo parcialmente
- ☐ () Não concordo, nem discordo
- ☐ () Concordo parcialmente
- ☐ () Concordo totalmente

A empresa júnior estimula processos que geram valor, tecnologia e inovação para os clientes, explorando oportunidades inexploradas.

- ☐ () Discordo totalmente
- ☐ () Discordo parcialmente
- ☐ () Não concordo, nem discordo
- ☐ () Concordo parcialmente
- ☐ () Concordo totalmente

A empresa júnior fomenta a aprendizagem por meio de ações em equipe, fazendo com que o acadêmico aprenda a aprender.

- ☐ () Discordo totalmente
- ☐ () Discordo parcialmente
- ☐ () Não concordo, nem discordo
- ☐ () Concordo parcialmente
- ☐ () Concordo totalmente