

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE MATERIAIS

ANDRÉ BORBA MONDO

**COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS DESENVOLVIDAS A PARTIR
DA PARTICIPAÇÃO EM EMPRESAS JUNIORES: UMA PESQUISA
TRANSVERSAL**

Florianópolis

2020

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE MATERIAIS

ANDRÉ BORBA MONDO

**COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS DESENVOLVIDAS A PARTIR
DA PARTICIPAÇÃO EM EMPRESAS JUNIORES: UMA PESQUISA
TRANSVERSAL**

Trabalho apresentado ao Curso de Graduação em Engenharia de Materiais da Universidade Federal de Santa Catarina como parte dos requisitos para obtenção do título de Engenheiro de Materiais.

Orientadora: Prof.^a. Dra. Clarissa Stefani Teixeira

Florianópolis

2020

André Borba Mondo

**COMPETÊNCIAS EMPREENDEDORAS DESENVOLVIDAS A PARTIR
DA PARTICIPAÇÃO EM EMPRESAS JUNIORES: UMA PESQUISA
TRANSVERSAL**

Este Trabalho de Graduação foi julgado adequado para obtenção do título de Engenheiro de Materiais e aprovado em sua forma final pela Comissão examinadora e pelo Curso de Graduação em Engenharia de Materiais da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, 17 de janeiro de 2020.

COMISSÃO EXAMINADORA:

Prof.^a. Clarissa Stefani Teixeira, Dra.
Universidade Federal de Santa Catarina
Orientadora

Prof.^o. Júlio Monteiro Teixeira, Dr.
Universidade Federal de Santa Catarina
Membro da comissão

Prof.^a. Gertrudes Aparecida Dandolini, Dra.
Universidade Federal de Santa Catarina
Membro da banca

Mondo, André Borba, 1995

Competências empreendedoras desenvolvidas a partir da participação em empresas juniores: Uma pesquisa transversal / André Borba Mondo. – 2020

81 f. : il. ; 30 cm

Orientador: Clarissa Stefani Teixeira.

Trabalho de conclusão de curso (graduação) – Universidade Federal de Santa Catarina, Curso de Engenharia de Materiais, 2020.

1. *Empresa Júnior*. 2. *Competência empreendedoras*. 3. *Empreendedorismo*. I. Teixeira, Clarissa Stefani. II. Universidade Federal de Santa Catarina. III. *Competências empreendedoras desenvolvidas a partir da participação em empresas juniores: Uma pesquisa transversal*.

AGRADECIMENTOS

À Universidade Federal de Santa Catarina, por proporcionar ensino público de qualidade, bem como minha formação como Engenheiro de Materiais.

À minha orientadora, Professora Clarissa Stefani, pelos ensinamentos, sugestões e contribuições que foram primordiais para a realização desta pesquisa.

Aos membros da banca, Júlio Monteiro Teixeira e Gertrudes Aparecida Dandolini, pela disponibilidade na avaliação e contribuição com este estudo.

À minha família, que sempre me apoiou. Em especial, ao meu pai, que me possibilitou o estudo integral.

À minha namorada, Mariana Costa Borges, que muito me auxiliou e motivou, para que conseguisse concluir mais esta etapa da minha vida.

Por fim, a todos aqueles que, de alguma forma, contribuíram para a execução e finalização deste trabalho.

“Adoramos a perfeição, porque não a podemos ter;
repugná-la-íamos se a tivéssemos. O perfeito é o
desumano porque o humano é imperfeito”.

Fernando Pessoa

RESUMO

Atualmente vivemos na era do empreendedorismo, onde o *homo economicus* deu espaço ao *homo entrepreneurus*. Este por sua vez, tem atribuído a si um leque de competências, tanto cognitivas quanto comportamentais, que os caracterizam. A educação formal já é capaz de ensinar as competências cognitivas, porém ainda falha ao tentar ensinar as competências comportamentais. Neste contexto, surgem as empresas juniores, consideradas “laboratórios” onde os graduandos podem executar projetos e serviços a fim de praticar os conhecimentos adquiridos em sala de aula, e adquirirem novos. Entretanto, o que será desenvolvido da participação da EJ, dependerá tanto do perfil da pessoa, quanto da localidade em que a EJ está inserida. Sabendo disso, esta pesquisa propõe-se a investigar o desenvolvimento das competências empreendedoras mais recorrentes, e de cunho comportamental, a partir da participação em EJ's catarinenses. Para isso, executa-se uma revisão integrativa da literatura, seguida de um estudo de campo, observacional e transversal. Este segundo, desenvolvido a partir da aplicação de um questionário de autopercepção, tipo *survey online*, com os empresários juniores de Santa Catarina vinculados a FEJESC. Os resultados obtidos demonstram que a principal competência empreendedora comportamental que os respondentes acreditam desenvolver a partir da participação na empresa júnior é o relacionamento interpessoal. Tal desenvolvimento está relacionado a execução e avaliação de projetos para micro e pequenas empresa e pessoas físicas. Portanto, percebe-se a experiência do Movimento Empresa Júnior (MEJ) catarinense como muito benéfica àqueles que desejam desenvolver as competências empreendedoras abordadas. Em vista disso, destaca-se o MEJ como um importante complemento à formação dos graduandos, principalmente no que tange a perspectiva profissional.

Palavras-chave: Empresa Júnior. Empreendedorismo. Competências. Empreendedor.

ABSTRACT

Today we live in the age of entrepreneurship, where homo economicus has given way to homo entrepreneurus. This in turn has attributed to itself a range of skills, both cognitive and behavioral, that characterize them. Formal education can already teach cognitive skills, but it still fails to try to teach behavioral skills. In this context, junior enterprises, considered as “laboratories”, surf where undergraduates can perform projects and services in order to practice the knowledge acquired in the classroom, and acquire new ones. However, what will be developed from EJ's participation will depend on both the person's profile and the location where the EJ is inserted. Knowing this, this research aims to investigate the development of the most recurrent entrepreneurial skills, and behavioral, from the participation in EJ's Santa Catarina. For this, an integrative literature review is performed, followed by an observational and cross-sectional field study. This second, developed from the application of a self-perception questionnaire, type survey online, with junior entrepreneurs from Santa Catarina linked to FEJESC. The results show that the main behavioral entrepreneurial competence that respondents believe most develop from the participation of junior enterprise is the interpersonal relationship. Such development is related to the execution and evaluation of projects for micro and small companies and individuals. Therefore, the experience of the Movimento Empresa Júnior (MEJ), in Santa Catarina, is perceived as very beneficial to those who wish to develop the entrepreneurial skills addressed. In view of this, MEJ stands out as an important complement to the undergraduate education, especially regarding the professional perspective.

Keywords: Junior Enterprise. Entrepreneurship. Skills. Entrepreneur.

SUMÁRIO

AGRADECIMENTOS.....	5
RESUMO	7
ABSTRACT	8
1. INTRODUÇÃO	11
2. METODOLOGIA	13
2.1 Caracterização da pesquisa	13
2.2 Etapas da pesquisa	13
2.3 Revisão integrativa	14
2.4 Identificação das competências empreendedoras	16
2.5 Construção do instrumento de pesquisa.....	17
2.5.1 Seções	17
2.5.2 Escala Likert	18
2.5.3 Análise dos resultados	19
2.6 Seleção da população do estudo.....	20
2.7 Aplicação do instrumento de pesquisa	20
2.8 Resultados e Análises	21
3. REFERENCIAL TEÓRICO.....	22
3.1 Empreendedorismo	22
3.2 Empreendedor	22
3.3 Competências empreendedoras	24
3.4 Ensino Empreendedor.....	26
3.5 Empresa Júnior	27
3.5.1 Conceito.....	27
3.5.2 Legislação federal	29
3.5.3 Resolução normativa da IES.....	30
4. RESULTADOS	32
4.1 Dados demográficos	32
4.2 Motivações a participar da EJ	33
4.3 Competências empreendedoras que podem ser desenvolvidas na EJ.....	34
4.4 Atividades que propiciam o desenvolvimento das competências empreendedoras	36
5. DISCUSSÃO	38
5.1 Motivações a participar da EJ	40
5.2 Competências empreendedoras desenvolvidas	41

5.2.1 Relacionamento Interpessoal	42
5.2.2 Liderança	42
5.2.3 Resolução de problemas	43
5.2.4 Competências de oportunidade	43
5.2.5 Trabalho em grupo	44
5.2.6 Proatividade	45
5.2.7 Comunicação oral e escrita.....	45
5.2.8 Capacidade de assumir riscos	46
5.2.9 Trabalho em rede	46
5.2.10 Criatividade.....	47
5.3 Atividades relacionadas ao desenvolvimento das competências empreendedoras	47
5.4 Panorama geral	48
6. CONCLUSÃO	50
REFERÊNCIAS	52
APÊNDICE A.....	62

1. INTRODUÇÃO

Segundo Dornelas (2012), vive-se na era do empreendedorismo, onde certas pessoas se aventuram em reunir recursos necessários para criar algo com valor agregado. Aqueles que possuem capacidade para tal, são denominados de empreendedores. Indivíduos desta classe são muitas vezes responsáveis pelo fortalecimento da economia e pela expansão da globalização (DORNELAS, 2012).

A estes indivíduos estão atreladas certas competências. Entretanto, a palavra competência possui definições variadas, uma vez que é um conceito complexo e multifacetado, que pode ser interpretada de diferentes perspectivas e níveis de análise (BRANDÃO, 2006). Apesar disso, já é consenso que a identificação de competências individuais relevantes serve para orientar o desenvolvimento profissional, além de colaborar para conquista dos objetivos organizacionais (RUAS et al., 2005). Assim, quando se evoca a palavra competência, busca se referir a um conjunto de conhecimentos, competências e atitudes de um certo indivíduo, que o possibilita executar um trabalho com nível superior de desempenho (DUTRA, 2004).

Muitas dessas competências não são aprendidas na educação formal. Ou seja, apesar da educação formal ser importante na hora de empreender, por si só, ela não provém todos requisitos para se tornar um empreendedor (CRUZ JÚNIOR et al., 2006). Para suprir esta lacuna entre a educação formal e os negócios (GRUBER-MUECKE; KAILER, 2015) existem as chamadas empresas juniores (EJ's). Estas são um importante instrumento, que combina a conquista tanto de conhecimentos teóricos, como de competências práticas (GRUBER-MUECKE; KAILER, 2015). Apesar de não serem únicas quando a intenção é desenvolver as competências que não são ensinadas em salas de aulas, elas são bem aceitas como formação complementar à educação formal (CAMPOS et al., 2014). Assim, as EJ's tratam-se de associações civis de alunos de graduação de instituições de ensino superior (IES), que têm como intuito realizar projetos e serviços que contribuam para o desenvolvimento do país e formar profissionais capacitados e comprometidos com esse objetivo (BRASIL JÚNIOR, 2011). Por conseguinte, o Movimento Empresa Júnior (MEJ), o qual as EJ's se inserem, tem como uma das suas finalidades fomentar o empreendedorismo de seus associados (BRASIL JÚNIOR, 2015).

Apesar de já haver estudos sobre EJ's, percebe-se que a produção científica neste campo ainda é pouco desenvolvida (BERGAVANGER; VISENTINI, 2016). Associado a isto, observa-se que o foco dos estudos disponíveis é na área de Administração, apesar da maioria

das EJ's serem referentes aos cursos de Engenharia, 35,56% do total, conforme levantado pelo Censo e Identidade da Confederação Brasileira de Empresas Juniores (BRASIL JÚNIOR, 2014).

Como já identificado na literatura, os stakeholders de certas EJ's concordam que elas têm capacidade de formar algumas competências empreendedoras em seus participantes (SILVA, 2017). Além disso, já existe pesquisa acerca das competências desenvolvidas pelos empresários juniores dos cursos de Administração, Comunicação Social, e Psicologia (CAMPOS et al., 2014). No entanto, tais pesquisas não consideraram os empresários juniores de todas as áreas do conhecimento. Assim, considerando que o desenvolvimento de competências na EJ depende do perfil da pessoa (ARTONI, 2001), argumenta-se que as competências desenvolvidas pelos empresários juniores podem variar entre empresas de diferentes áreas de concentração. Isto porque o perfil de cada estudante pode variar, de acordo com os diferentes contextos nos quais os cursos estão inseridos. Por fim, de acordo com Silva (2015), é importante realizar novas pesquisas, acerca do MEJ, com um enfoque independente nas unidades federativas brasileiras. Isto porque, o MEJ apresenta características que variam de acordo com a localidade, e isso possibilitaria identificar os traços empreendedores presentes em cada uma das unidades federativas brasileiras (SILVA, 2015).

Assim sendo, propõem-se como objetivo geral desta pesquisa, investigar o desenvolvimento das competências empreendedoras mais recorrentes, e de cunho comportamental, a partir da participação em EJ's catarinenses. Para atingi-lo, definiu-se como objetivos específicos: a) identificar as competências empreendedoras mais recorrentes no tema; b) mapear as motivações dos empresários juniores em participar do MEJ; c) verificar quais das competências identificadas os empresários juniores estudados acreditam terem desenvolvido com a participação em EJ; d) relacionar as atividades realizadas nas EJ's ao desenvolvimento de cada competência.

Este estudo é significativo pois versa sobre uma temática que tem ganhando cada dia mais espaço a literatura, o empreendedorismo. Deste de 1990, a quantidade de artigos publicados nos principais periódicos internacionais, naquele ano, aumentou de 26 para 824, em apenas 22 anos (ALMEIDA, 2013). Entretanto, estudos que investiguem o impacto do MEJ no que diz respeito ao desenvolvimento de competências empreendedoras ainda são escassos (GRUBER-MUECKE; KAILER, 2015). Além disso, outro aspecto que frisa a importância desta pesquisa, é a possibilidade de identificar o caminho para formar os profissionais aptos a

atuarem na nova realidade empreendedora. Isto poderá evidenciar o papel do Movimento Empresa Júnior na formação de um futuro empreendedor. Ainda, será possível verificar se a EJ promove um ambiente propício ao desenvolvimento de certas competências, necessárias ao empreendedor.

2. METODOLOGIA

2.1 Caracterização da pesquisa

Segundo Marconi e Lakatos (2003), a pesquisa caracteriza-se como um procedimento formal, que aplica um método científico a fim de se conhecer a realidade ou descobrir verdades parciais. Ao mesmo tempo, como método científico entende-se os procedimentos técnicos e intelectuais que visam, além de objetivo específico, gerar conhecimento (GIL, 2008). Devido a isso, esta pesquisa configura-se como pesquisa científica.

Ademais, considerando que este estudo busca avançar os conhecimentos de uma dada área, mesmo que ainda não encontre aplicação prática prevista, pode-se caracterizá-lo como fundamental. Ainda, devido ao fato do pesquisador não realizar nenhuma intervenção no fenômeno analisado, diz-se que este estudo é de natureza observacional. Ainda, considerando sua abordagem, pode-se dizer que é quantitativa descritiva, pois visa observar, registrar e descrever de forma numérica as características de um determinado fenômeno ocorrido com amostra ou população (FONTELLES; SIMÕES; FARIA; FONTELLES, 2009). Analogamente, pode-se estabelecer correlações entre as variáveis e definir suas respectivas naturezas (VERGARA, 2006). Ainda, no que diz respeito aos seus objetivos, o presente estudo se enquadra como uma pesquisa explicativa, a saber que tal categoria de pesquisa tem por objetivo central explicar os fatores determinantes para a ocorrência de um fenômeno. No que se refere aos procedimentos técnicos adotados para realização desta pesquisa, pode-se defini-lo como uma pesquisa de campo com desenvolvimento transversal (FONTELLES; SIMÕES; FARIA; FONTELLES, 2009).

2.2 Etapas da pesquisa

A realização deste estudo se desenvolveu em seis passos, conforme ilustrado na Figura 1. Primeiramente, realizou-se uma revisão da literatura sobre a relação entre empreendedorismo e as empresas juniores. Os procedimentos desta revisão são descritos no próximo tópico deste trabalho. Posteriormente, buscou-se identificar as competências comportamentais necessárias

ao empreendedor. Para isso, verificou-se as frequências relativas de ocorrência (f_{ro}) de cada uma dessas nos artigos analisados, discriminados no Quadro 1. Assim, tabelou-se as competências comportamentais empreendedoras, relacionando-as com as respectivas f_{ro} , dando origem ao Quadro 3. No passo subsequente, elaborou-se o instrumento a ser utilizado na pesquisa de campo, incluindo as competências que apresentaram $f_{ro} \geq 50\%$. Feito isso, identificou-se o grupo de EJ's no qual o instrumento seria aplicado. E por fim, a ferramenta construída foi aplicada na forma de *survey online*, a fim de se identificar as competências empreendedoras passíveis de serem desenvolvidas dentro do ambiente de EJ, bem como as atividades que propiciaram tais desenvolvimentos.

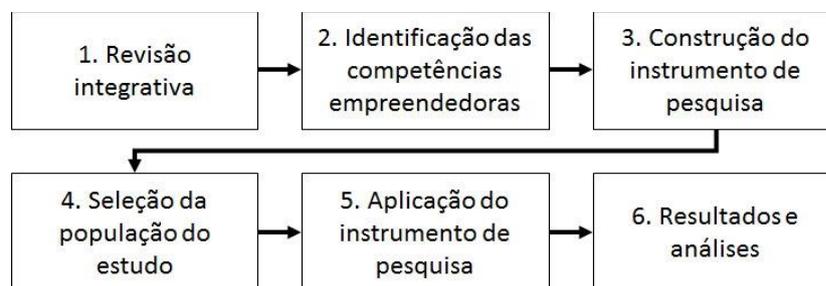


Figura 1 – Etapas do estudo.
Fonte: Elaborado pelo autor.

Na sequência, cada um dos passos necessários à elaboração e execução são detalhados.

2.3 Revisão integrativa

A revisão bibliográfica constitui o primeiro passo para qualquer pesquisa científica, pois contribui para que se desenvolva uma base sólida de conhecimento (WEBSTER; WATSON, 2002). Assim, utilizou-se de procedimento de revisão bibliográfica integrativa, cuja qual condensa a literatura disponível, incluindo estudos qualitativos e quantitativos. Isto é feito com o intuito de sintetizar os conhecimentos disponíveis, de maneira a fornecer uma compreensão sobre determinado fenômeno ou tópico de interesse (POMPEO; ROSSI; GALVÃO, 2009).

Para tanto, realizou-se a busca dos estudos primários no primeiro trimestre de 2019, nas bases de dados internacionais Academic Search Premier (EBSCO HOST), Scopus e Web of Science, e na base de dados nacional Scielo. Optou-se por estas quatro bases de dados já que estão entre as bases multidisciplinares com maiores números de acervos de publicações científicas. Os descritores utilizados na busca foram “empreendedorismo” e “empresa júnior”. Tais descritores foram traduzidos para o inglês, e combinados de forma a obter a seguinte *string*: (“entrepreneurial” OR “enterprising”) AND (“junior enterprise*” OR “junior entrepreneur*”). Salienta-se que as buscas foram realizadas sem limitação de áreas de estudos. Isto porque o tema abordado é de caráter interdisciplinar, invalidando uma abordagem unidisciplinar. Esta

busca retornou uma soma de 12 estudos primários, dos quais foram excluídos os repetidos, e restaram somente oito estudos. Devido ao número limitado de estudos, estabeleceu-se como critério de elegibilidade, apenas, estar disponível na íntegra em inglês, português ou espanhol. Assim, foi possível obter todos os oito estudos conforme o critério de elegibilidade. Os resultados obtidos de cada um desses passos podem ser vistos na Figura 2.

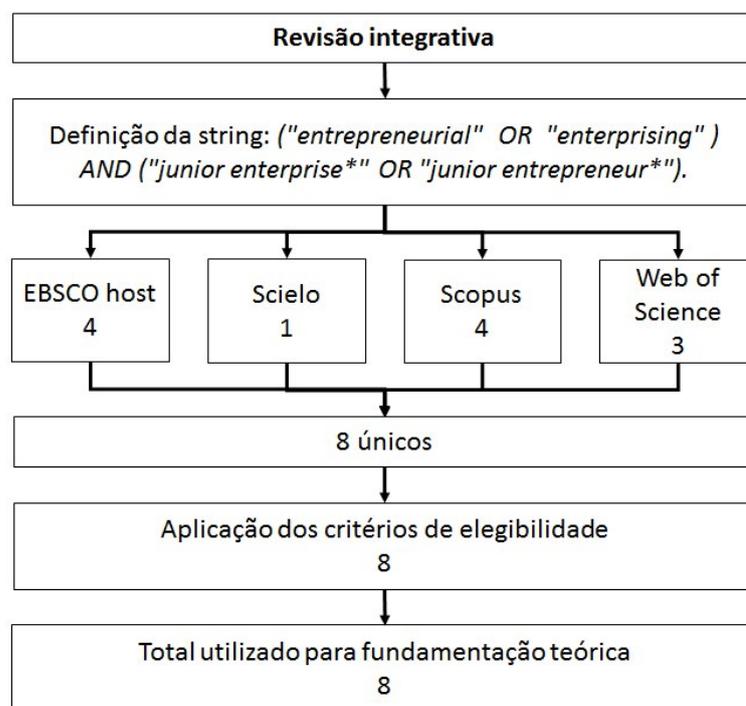


Figura 2 – Passo a passo da revisão integrativa.
Fonte: Elaborado pelo autor.

Por fim, todos foram lidos em suas totalidades de forma a compor a base para esta pesquisa. Os estudos analisados estão relacionados no Quadro 1, o qual descreve brevemente seus objetivos e conclusões.

Quadro 1 – Relação dos estudos incluídos para revisão.

<i>Autores</i>	<i>Objetivos</i>	<i>Conclusões</i>
1 DESPITE (2009)	Relatar brevemente o Programa de Foco no Empreendedorismo da Lincoln Southeast High School.	Relato positivo do Programa de Foco no Empreendedorismo da Lincoln Southeast High School, onde os estudantes demonstram intenções empreendedoras.
2 Gruber-Muecke e Kailer (2015)	Investigar em que medida as competências cognitivas e comportamentais adquiridas em um EJ influenciam a intenção empreendedora.	Os autores apoiam a ideia de que as atividades de EJ contribuem para o desenvolvimento da intenção empreendedora entre seus participantes, e por isso consideram-na um instrumento importante para melhorar a empregabilidade dos graduados.
3 Niño et al. (2015)	Buscar um modelo de ensino para formar graduandos de Ciência da Computação para empreendedorismo digital, envolvendo uma empresa júnior já existente.	O modelo de ensino foi concebido e um teste piloto foi realizado. Com isso, os autores identificaram aspectos a serem aprimorados no modelo para que este possa ser aplicado em diferentes contextos.

<i>Autores</i>	<i>Objetivos</i>	<i>Conclusões</i>
4 Dantas et al. (2014)	Apresentar os resultados do projeto de extensão “Empreendedorismo rural: consolidação da Empresa Júnior de Agronomia da UESB”, desenvolvido com jovens da agricultura familiar.	Consideram que o projeto agregou na formação acadêmica e no desenvolvimento profissional e pessoal dos participantes, uma vez que propiciou a vivência de negócios no contexto do campo e agricultura familiar.
5 Makhamed e Bendassolli (2017)	Verificar evidências de validade de um inventário de competências empreendedoras para empresários juniores no contexto brasileiro.	Há validade e de confiabilidade no inventário de competências empreendedoras para EJ's brasileiras, que conta com 33 itens.
6 Costa e Saraiva (2012)	Investigar o discurso empreendedor existente nas empresas juniores no Brasil, em vista de que eles podem contribuir à construção da ideologia do empreendimento capitalista contemporâneo como o único modelo possível para a geração de riqueza na sociedade.	Identifica-se três ordens de discursos: a empresa tem um papel central na forma de pensar e agir de um dado indivíduo; os exemplos de modelos empreendedores capitalistas neoliberais; e por fim, que não há alternativas viáveis ao capitalismo contemporâneo, há apenas o caminho do empreendedor como motor econômico.
7 Barbosa et al. (2015)	Analisar a contribuição da empresa júnior na formação empreendedora dos discentes de administração.	Os autores vêem a empresa júnior como um espaço de diálogo para compreender o empreendedorismo em momento de construção das identidades profissionais.
8 Colette e Silva (2014)	Pesquisa-ação focada em criar formas de apoio às iniciativas empreendedoras dos estudantes relacionadas ao campo de formação.	O projeto mostrou êxito pois resultou no desenvolvimento da Solução Empresa Júnior de Consultoria, em 2013.

Fonte: Elaborado pelo autor.

Os trabalhos do Quadro 1 foram utilizados para construção do referencial teórico acerca das competências empreendedoras, bem como para discussão dos resultados.

2.4 Identificação das competências empreendedoras

Para elaborar o questionário, foram consideradas as competências empreendedoras mais recorrentes na revisão integrativa realizada. Para isso, primeiramente foi realizada a leitura dos estudos que compunham a revisão, registrando as competências empreendedoras que apareciam em cada um deles.

Em seguida, elaborou-se uma tabela com as frequências absoluta de ocorrência (f_{ra}) das competências empreendedoras, por estudos analisado. Assim, se uma competência aparecia em cinco estudos, sua f_{ra} considerada era cinco. Feito isso, converteu-se tais frequências absoluta de ocorrência para frequência relativa de ocorrência (f_{ro}). Considerou-se para este estudo as competências empreendedoras que apresentaram f_{ro} superior a 50%.

Mais detalhes acerca de competências empreendedoras, e aquelas que foram incluídas nesta pesquisa podem ser conferidos na seção 3.3, que aborda o que são competências empreendedoras, e as principais delas.

2.5 Construção do instrumento de pesquisa

Devido a facilidade de compor e utilizar tal instrumento, utilizou-se um instrumento do tipo *survey online* para avaliar as competências empreendedoras desenvolvidas pelas EJ's estudadas. Tal instrumento configurou-se como um questionário de auto percepção, estruturado em uma seção de apresentação e mais 13 seções com perguntas diversas.

2.5.1 Seções

A primeira das seções de indagação, foi destinada a coletar os dados demográficos e a experiência do respondente. Para isto, perguntou-se sobre: idade, gênero, curso, nome da EJ em que participa, como e qual o período do curso em que ingressou na EJ (BARBOSA et al., 2015). Ainda, se perguntou há quanto tempo o respondente participa da EJ, o cargo que ocupa na mesma, se ele já participou de cursos sobre empreendedorismo ou ainda de outras iniciativas universitárias anteriores a entrada na EJ. Para esta última questão, se trouxe como opções de iniciativas universitárias com participações anteriores: centro acadêmico, iniciação científica, equipes de competição, entre outras. Igualmente, nesta primeira seção, buscou-se saber se o respondente já havia participado da Federação de Empresas Juniores de Santa Catarina (FEJESC). Assim, das questões listadas anteriormente, a exceção da questão sobre o cargo do empresário júnior, todas trazem respostas fechadas. Dessas, apenas a pergunta da experiência passada com iniciativas universitárias permite ao respondente marcar mais de uma opção, as demais são todas de múltipla escolha.

Paralelamente, ao final desta primeira seção, buscou-se conhecer as motivações dos empresários juniores em ingressar na EJ. Dessa forma, esta questão traz uma lista adaptada de Barbosa et al. (2015), e as respostas são dadas por meio de uma escala Likert de cinco categorias, melhor apresentada no próximo tópico.

Já a segunda seção foi destinada a identificar a percepção do próprio respondente sobre quais as competências empreendedoras podem ser desenvolvidas dentro de uma Empresa Júnior. Para isso, dedicou-se uma pergunta aberta para isso, pedindo que fossem indicadas três destas competências, pelo menos.

Ademais, outras dez seções foram dedicadas à verificação das competências empreendedoras potencialmente desenvolvidas em EJ's. Estas competências foram identificadas a partir da revisão integrativa, conforme descrito anteriormente. Para isso, cada uma dessas dez seções contou com uma pergunta sobre o quanto o respondente acredita que o desenvolvimento de tal competência pode ser proporcionado pela EJ. Além disso, nestas seções, também se questionou acerca de quais as atividades desenvolvidas na EJ favorecem o

desenvolvimento de tal competência. Assim, para responder essa questão, utilizou-se a lista de atividades utilizadas por Barbosa et al. (2015) em sua pesquisa. Para identificar as competências empreendedoras desenvolvidas em EJ's e as atividades que propiciam seu desenvolvimento as respostas foram dadas por meio de uma escala Likert de cinco categorias, discutida no próximo tópico. Ao final dessas seções, ainda foi incluído um espaço para que o respondente realizasse uma ponderação, de forma aberta, acerca do desenvolvimento da competência a qual a seção se refere.

Por fim, dedicou-se uma seção final para que o respondente fizesse comentários finais sobre ele próprio, o empreendedorismo, a EJ onde atua/atuou, ou ainda sobre a própria pesquisa. Esta resposta também é dada de forma aberta, a fim de evitar indução do respondente. Dessa forma, visa-se conhecer as opiniões diferenciadas da amostra do estudo.

2.5.2 Escala Likert

A escala Likert surgiu em 1932, a partir de um relatório publicado pelo educador e psicólogo americano, Rensis Likert. Em seu relatório, Rensis explica que o método trata de uma escala de resposta do tipo psicométrica (LIKERT, 1932). Atualmente, é uma das escalas mais utilizadas em questionários e pesquisas de opinião (LIMA et al., 2012).

Escalas desta natureza podem apresentar de quatro a quatorze categorias. Entretanto, as escalas com quatro e cinco categorias são as mais populares (ALEXANDRE et al., 2003, p.3). Nelas, os respondentes devem informar seus níveis de discordância ou concordância com as perguntas colocadas (LIMA et al., 2012). As escalas Likert de cinco categorias, como a que foi usada neste trabalho, utilizam dos seguintes níveis de discordância e concordância: (1) discordo totalmente (DT); (2) discordo parcialmente (DP); (3) nem discordo nem concordo (NDNC); (4) concordo parcialmente (CP); (5) concordo totalmente (CT) (SILVA JUNIOR; COSTA, 2014; OLIVEIRA, 2001).

Ainda, argumenta-se que, apesar da escala Likert não detectar nuances e sutilezas com a mesma eficiência das entrevistas e questionários abertos (SCOARIS; PEREIRA; SANTIN FILHO, 2009, p.908), ela é “[...] mais adequada para instrumentos longos e tem mais facilidade de adaptação para um número maior de construtos” (SILVA JUNIOR; COSTA, 2014). Além disso, Silva Júnior e Costa (2014) ainda afirmam que a escolha da escala a ser utilizada em uma pesquisa deve ser feita considerando as peculiaridades do público ou o interesse do mesmo.

Então, o questionário elaboração é encontrado como Apêndice A, de forma similar ao que foi submetido aos respondentes.

2.5.3 Análise dos resultados

Para analisar os resultados obtidos por meio da escala Likert, foi utilizado o cálculo do Ranking Médio (RM) proposto por Oliveira (2005). Neste modelo estatístico atribui-se um peso de 1 a 5 para cada uma das respostas (DT, DP, NDNC, CP e CT). A partir disso, é calculada a média ponderada para cada item que está sendo pesquisado. Assim, o cálculo do RM ficou da seguinte forma:

Equação 1 - Cálculo de Ranking Médio proposto por Oliveira (2005).

$$RM = \left(\sum_i^n f_{i_{abs}} \cdot P_i \right) / N$$

$f_{i_{abs}}$ = frequência absoluta de cada resposta

P_i = peso de cada resposta

N = total da amostra

Fonte: Adaptado de Oliveira (2005).

Dessa forma, quanto mais próximo de 5 o RM, maior será a concordância da amostra com a afirmativa do item avaliado. E quanto mais próximo de 1 o RM, menor concordância com a afirmativa do item avaliado. Portanto, classificou-se os resultados com base no valor de RM obtido conforme a tabela 1, abaixo.

Tabela 1 - Classificação dos resultados conforme o valor de RM obtido.

<i>Ranking Médio</i>	<i>Conclusão</i>
≥ 4	Concordam
$4 < RM > 2$	Não concordam nem discordam
≤ 2	Discordam

Fonte: Elaborado pelo autor

Assim, para todos os itens em que o cálculo do RM resultou em um valor maior ou igual que 4, considerou-se que os respondentes concordaram com a afirmativa. Já para aqueles itens em que o RM ficou com valor igual ou menor que 2, considerou-se que os respondentes discordaram com a afirmação do item. Por fim, os itens que o RM ficou entre os valores mencionados anteriormente, considerou-se que os respondentes não concordavam nem discordavam.

2.6 Seleção da população do estudo

Visto a sugestão de Barbosa et al. (2015), que afirmam que a realização de um estudo comparativo entre os diferentes cursos é de relevante contribuição, planejou-se o estudo sem limitá-lo à um único curso. Isto permite uma análise ampla do espectro discente do MEJ, com os resultados representando melhor a realidade acadêmica do movimento. Ainda, considerando que as características do MEJ podem variar de acordo com a localidade (SILVA, 2015), realizou-se o recorte quanto as unidades federativas brasileiras. Dessa forma, foram incluídas neste estudo apenas as EJ's do estado de Santa Catarina. Com isso, este estudo auxiliará na identificação do perfil do empresário júnior catarinense.

Então, a fim de entender a EJ, e o contexto no qual estas EJ's se inserem, na próxima seção, de referencial teórico, é abordado o conceito de empresa júnior e a legislação federal. Ainda, apresenta-se a resolução normativa da Universidades Federal de Santa Catarina (UFSC), devido ao fato desta ser a IES a qual a maioria das EJ's catarinenses estão vinculadas. Ressalta-se que esta resolução normativa não representa todas as IES as quais as EJ's catarinenses estão vinculadas, mas serve como referencial para entender melhor o contexto das mesmas.

2.7 Aplicação do instrumento de pesquisa

Dando continuidade, após elaborar o instrumento e por este se tratar de uma *survey online*, o mesmo foi encaminhado via e-mail para todas as 44 empresas juniores cadastradas pela FEJESC, sendo elas federadas pela Brasil Júnior ou não. Assim, tem-se a certeza de que as EJ's estudadas cumprem requisitos mínimos para serem consideradas empresas juniores. Com o intuito de melhorar a taxa de respostas, ainda se contatou a FEJESC para que a mesma auxiliasse na sensibilização das EJ's quanto pesquisa. Dessa forma, este estudo incluiu uma população de 44 empresas juniores de nove cidades catarinenses, sendo elas: Araranguá, Balneário Camboriú, Blumenau, Chapecó, Criciúma, Florianópolis, Joinville, Lages e Laguna (FEJESC, 2019).

As respostas foram recebidas entre 31 de julho de 2019 e 18 de outubro de 2019, totalizando 80 dias de aplicação do instrumento. Neste período, ainda foram realizadas quatro sensibilizações da população do estudo, também via e-mail. O objetivo com isso foi aumentar o número de respostas obtidas ao final da pesquisa. Estas foram feitas reiterando a importância de tal pesquisa.

2.8 Resultados e Análises

A partir do dia 18 de outro do ano passado, iniciou-se a compilação e análise das respostas obtidas. Assim sendo, os resultados que encontram-se descritos nas seções 4 deste manuscrito, e a análise destes podem ser encontradas na seção seguinte, seção 5.

A seguir, na seção 3, é apresentado o referencial teórico que apoiou esta pesquisa.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

Visto a importância que o empreendedorismo tomou no cenário atual, o presente documento apresenta o contexto histórico deste conceito. Além disso, como o empreendedorismo não acontece sem um ator chave, ou seja, sem o empreendedor, também é evidenciado este conceito e quais as principais competências que caracterizam este perfil. Por fim, a definição de ensino empreendedor, e como as empresas juniores emergem como laboratório práticos desta tipologia de educação também são consideradas no texto.

3.1 Empreendedorismo

Proveniente da palavra francesa '*entreprendre*', o empreendedorismo é um termo que surgiu por volta do século XVIII, e apresenta um crescimento acentuado nos principais periódicos internacionais, especialmente após a década de 1990 (ALMEIDA, 2013). Originalmente, o termo referia-se a esfera de atuação daquele que empreende um projeto ou atividade de valor significativo (BARBOSA et al., 2015). Entretanto, com o tempo, o termo evoluiu de forma que surgiram outras definições para empreendedorismo. Para Shane e Venkataraman (2000) o termo refere-se a “um mecanismo através do qual ineficiências temporais e espaciais em uma economia são descobertas e mitigadas”. Já Wunderer (2001), vê o empreendedorismo mais como um processo de criação e aumento de valor percebido, em ambientes incertos e ambíguos, por meio de novas combinações ou recombinações de recursos. Mais recentemente, o termo passou a designar um processo complexo e multifacetado (GIMENEZ; INÁCIO JÚNIOR, 2002), que tem sido atrelado ao crescimento econômico (AUDRETSCH; KEILBACH, 2006), e a criação de renda e emprego (PARKER, 2006). Dessa forma, o empreendedorismo hoje pode ser considerado como uma força benéfica para organizações e sociedades, que traz o crescimento e desenvolvimento econômico, o aumento da produtividade e a criação de novas tecnologias (AGURUAL; EXPOSITION, 2001).

Segundo Murphy et al. (2006), atualmente se vive na era do empreendedorismo, na qual é necessário aprender o empreendedorismo, como competência, a fim de ser capaz de agir nesta sociedade contemporânea (MCDONALD, 2017). Assim, o empreendedorismo pode ser visto “tanto uma arte quanto uma ciência, inata e adquirida” (HASSI, 2016).

3.2 Empreendedor

Dentro desse contexto, surge um agente que exerce uma função-chave, o empreendedor. Segundo Schramm e Litan (2008), na linha temporal, o *homo economicus*, que era acostumado

apenas a gerir seu negócio, dá espaço ao *homo entrepreneurus*, que busca inovar para aumentar a produtividade e melhorar o negócio como um todo (COSTA; SARAIVA, 2012).

Vista a diversidade de conceitos sobre empreendedorismo e, conseqüentemente, empreendedor, no Quadro 2 são listadas algumas das definições dadas por diferentes autores ao termo empreendedor.

Observando e analisando as definições de empreendedores listadas no Quadro 2, pode-se concluir que estes são pessoas orientadas à inovação, intimamente relacionadas ao valor econômico, mas não exclusivamente, e que possuem um portfólio de competências que as permitem serem empreendedoras.

Quadro 2: As diferentes definições dadas ao termo empreendedor.

<i>Autor</i>	<i>Definição</i>
Schumpeter (1982)	Aquele que destrói de forma criativa a ordem econômica vigente pela introdução de produtos e serviços inovadores.
Degen (1989)	Aquele que realiza coisas novas, coloca em prática ideias próprias, assume riscos e está presente nas atividades da empresa. Ele não se cansa de observar negócios, na procura constante de novas oportunidades.
Filion (1991)	Uma pessoa imaginativa capaz de estabelecer e atingir objetivos.
Dees (1998)	Pessoa que movimenta recursos econômicos de uma área de baixa produtividade para outra de maior produtividade e rendimento.
Gimenez et al. (2001)	Aquele que apresenta um comportamento estratégico e inovador, criando negócios, visando crescimento e lucro.
Bom Angelo (2003)	Frequentemente tomam decisões em ambientes altamente inseguros, com altos riscos, intensas pressões de tempo e considerável investimento emocional. Então não basta ser competente, entusiasmado, ativo e preparado, é preciso também ser racional, flexível, tolerante e persistente.
Dornelas (2003)	Indivíduo que se pauta na busca da inovação, com ações proativas com o intuito de obter inovações de forma sistêmica.
Shane, Locke e Collins (2003)	Aquele que pode escolher oportunidades em ambientes de risco com baixa probabilidade de sucesso influenciado por valores como otimismo e autoconfiança.
Chiavenato (2007)	O indivíduo dotado de sensibilidade para os negócios, inteligência financeira e competência para identificar oportunidades, que resulta em que ele faça com que as coisas aconteçam.
Costa e Saraiva (2012)	Indivíduo autônomo e proativo que, motivado por sua vocação, busca oportunidades sem nunca se libertar da empresa.

Fonte: Elaborado pelo autor.

Também, ao examinar os conceitos apresentados, é possível constatar uma evolução da concepção do termo empreendedor. Nota-se que o termo evoluiu de um indivíduo que cria um produto ou serviço, para alguém que tem pensamento voltado ao empreendedorismo e busca por oportunidades ainda inexploradas.

Dadas as características do empreendedor, é possível diferenciá-lo do empresário. O empresário trabalha os recursos de forma eficiente e efetiva para alcançar seus objetivos e metas. Já o empreendedor define e viabiliza os recursos de acordo com sua visão e objetivos. O empresário analisa racionalmente o padrão de trabalho de forma a se adaptar às mudanças. Já o empreendedor utiliza como padrão de trabalho iniciar as mudanças (FILLION, 1999). Em outras palavras, o empresário lida com mudanças e adversidades, enquanto o empreendedor aproveita-as para se destacar (BARBOSA et al., 2015).

3.3 Competências empreendedoras

De um ponto de vista psicológico o empreendedor é alguém que coleciona determinadas competências (ŁADYGA, 2015). Assim, a literatura já considera a existência de um leque de competências que caracterizam os empreendedores (DESPITE, 2009). Dessa forma, Makhamed e Bendassolli (2017) apresentam um possível inventário de competências empreendedoras, para empresários juniores, que é composto por cinco dimensões: gestão estratégica (planejamento e gerência de recursos), gestão de riscos (competência relativas aos riscos, e competências analíticas e conceituais, a exemplo, inovação, aplicar ideias na prática, e resolver problemas), gestão de pessoas (comunicação oral e escrita efetivas), relacionamento interpessoal, e competências relativa a oportunidade (identificar e aproveitar) (MAKHAMED; BENDASSOLLI, 2017).

Confrontando-se com as seis categorias de competências empreendedoras trazidas por Man e Lau (2000), competências de oportunidade, competências de relacionamento, competências conceituais, competências administrativas, competências estratégicas e competências de comprometimento, aplicadas a empreendedores de forma geral, percebe-se semelhança entre ambas. O aspecto divergente entre as categorias destes dois perfis é quanto às competências de comprometimento, presentes nos empreendedores e não necessariamente nos empresários juniores. Estas referem-se à capacidade de dedicação do indivíduo, principalmente frente a situações adversas.

Entretanto, a presença das competências empreendedoras em alguém, não necessariamente define que aquela pessoa será empreendedora (DOLABELA, 2011). Em outras palavras, tais competências também se farão presentes em pessoas que não exercem atividades de cunho empreendedor.

As competências empreendedoras ainda podem ser reunidas sob outro ponto de vista, o da natureza do conhecimento. Dessa forma, elas podem ser agrupadas em competências cognitivas e comportamentais. As competências cognitivas estão relacionadas majoritariamente

ao "saber o que" e "saber por quê", podendo ser subdivididas em aprendizagem formal e informal. A aprendizagem formal ocorre em atividades de ensino planejadas e organizadas. Já a aprendizagem informal, ocorre de forma prática, por exemplo, por meio da participação em projetos, reuniões, e da realização de tarefas (GRUBER-MUECKE; KAILER, 2015). Já as competências comportamentais incluem competências sociais e as metacompetências (BROWN, 1993). As competências sociais são orientadas ao exterior, para que haja bom funcionamento da vida em sociedade. As meta-competências, por outro lado, são orientadas para o interior. São competências conceituais de aprendizagem e reflexão, que favorecem a aquisição de outras competências (LE DEIST; WINTERTON, 2005). A Figura 3 ilustra a taxonomia utilizada para as competências empreendedoras.

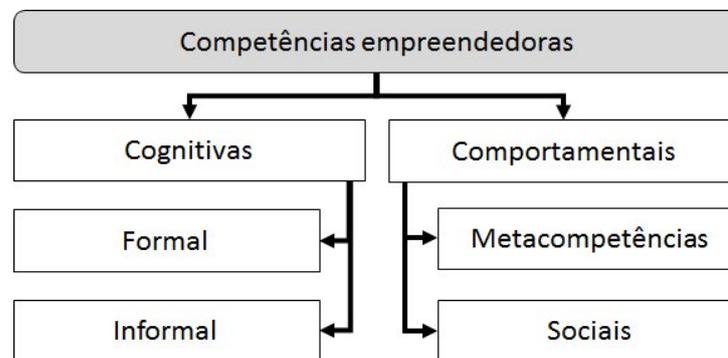


Figura 3 – Taxonomia utilizada para as competências empreendedoras.
Fonte: Elaborado pelo autor, com base em Gruber-Muecke e Kailer (2015).

Para melhor entendimento, toma-se como exemplo o estudo de Niño et al. (2015). Neste estudo, os autores propõem um modelo para ensinar empreendedorismo digital a alunos de Ciências da Computação. Assim, é possível verificar que programas voltados ao desenvolvimento de empreendedores têm suas atividades focadas em três pontos principais: o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais (competências comportamentais); conceitos relacionados à criação e gestão de negócios (competências cognitivas); e conteúdo específico voltado ao contexto no qual o programa está inserido.

Desta forma, este estudo é voltado às competências comportamentais presentes em um empreendedor. A seguir, na Tabela 2, podem ser vistas as competências empreendedoras, de cunho comportamental, citadas nos estudos revisados, os mesmos listados no Quadro 1.

Tendo em vista a ocorrência de cada competência, o instrumento elaborado cobriu as competências empreendedoras, passíveis de serem desenvolvidas em EJ's, que apresentaram $f_{ro} \geq 50\%$, considerando os estudos revisados. São elas: trabalho em grupo, resolução de problemas,

Tabela 2 – Competências empreendedoras recorrente em cada um dos estudos analisados.

Competência	Estudos								f _{ro}
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Trabalho em grupo	x		x	x			x	x	63%
Resolução de problemas	x	x		x	x		x		63%
Liderança	x		x		x		x	x	63%
Relacionamento interpessoal	x		x		x	x		x	63%
Criatividade	x	x			x		x	x	63%
Capacidade de lidar com incerteza e ambiguidades/ capacidade de assumir riscos		x		x	x	x	x		63%
Proatividade		x			x	x	x	x	63%
Competências de oportunidade		x		x	x	x	x		63%
Comunicação	x		x		x	x			50%
Trabalho em rede	x	x				x		x	50%
Perseverança		x	x				x		38%
Competências de gestão de recursos				x	x			x	38%
Pensamento crítico	x						x		25%
Busca por realização		x		x					25%
Capacidade de influenciar outras pessoas					x	x			25%
Trabalho sob pressão							x		13%
Negociação							x		13%
Energia							x		13%
Otimismo							x		13%
Tenacidade						x			13%
Intuição						x			13%
Aprender rápido						x			13%
Responsabilidade		x							13%

Fonte: Elaborado pelo autor.

liderança, relacionamento interpessoal, criatividade, capacidade de lidar com incerteza e ambiguidades/capacidade de assumir riscos, proatividade, competências de oportunidade, comunicação e trabalho em rede.

3.4 Ensino Empreendedor

Já é aceito que o empreendedorismo pode ser ensinado (KURATKO, 2005). Também, já se identifica que ele pode ser traduzido em uma disciplina, podendo ser aprendido por aqueles que a cursam (DRUCKER, 1999). Em outras palavras, o empreendedorismo não é herdado, mas é adquirível e treinável (HIRSCH; PESTERS, 2003).

A confiança no fato de que o empreendedorismo pode ser ensinado, somada a existência de competências empreendedoras, leva os estudiosos a confirmarem a importância de experiências educacionais adequadas na intenção de que os estudantes desenvolvam estas competências (COSTA; SARAIVA, 2012). Além disso, Löbler (2006) afirma que as crianças

já têm algumas destas competências empreendedoras, e que a educação tradicional parece fazer com que elas as desaprendam.

Para se alcançar os benefícios propiciados pela prática do empreendedorismo, já se verificou a necessidade de intervenções específicas (JUFRI; WIRAWAN, 2018). Assim, em 1945, a Harvard Business School introduziu no ocidente o conceito de empreendedorismo docente (MWASALWIBA, 2010). Tal tipologia de ensino, agora denominada educação empreendedora (EE), desenvolve-se a fim de ensinar as competências necessárias a um empreendedor (LINDSTRÖM, 2013). Assim, nas palavras de Fayolle, Gailly e Lassas-Clerc (2006), a EE se caracteriza como “qualquer programa pedagógico ou processo de educação para atitudes e competências empreendedoras”. Além disso, dentre especialistas, considera-se a EE como uma experiência orientada para a prática, teoricamente fundamentada (KAILER; STOCKINGER, 2012). Ou seja, a educação empreendedora acaba por ser um programa pedagógico de cunho prático, voltada ao ensino das atitudes e competências empreendedoras, que se desenvolve a partir de uma base teórica sólida.

3.5 Empresa Júnior

3.5.1 Conceito

Ao longo da sua vida universitária, o estudante encontra diversos desafios. Um destes desafios é transformar o conhecimento teórico em conhecimento prático. Este exercício é reservado para estudantes mais avançados, próximos ao final do curso. Entretanto, isto limita a capacidade de aprendizado de tais exercícios, visto o pouco tempo até a graduação do estudante. Assim, as empresas juniores surgem como “laboratórios”, que podem auxiliar o estudante a praticar os conhecimentos adquiridos em sala de aula (FEITOSA; FIRMO, 2013).

Assim, a empresa júnior caracteriza-se como associação civil, formada da união de alunos regularmente matriculados em cursos de graduação de instituições de ensino superior (IES), com duas finalidades principais. A primeira, de executar projetos e serviços que contribuam para o desenvolvimento do país. E a segunda, de formar profissionais capacitados e comprometidos com esse objetivo (BRASIL JÚNIOR, 20-?).

Historicamente, a primeira empresa júnior foi constituída no ano de 1967, na *L'École Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales* em Paris, na França. Dois anos depois, com mais de vinte empresas juniores mapeadas no país, fundou-se a Confederação Francesa de Empresas Juniores, figurando como a primeira confederação de EJ's. Em 1986,

fundou-se a Confederação Europeia de Empresas Juniores (JADE), com o movimento de EJ's alcançando mais de 100 países (BRASIL JÚNIOR, 2015).

Em 1987, o movimento de empresa júnior vem para o Brasil, por intermédio do então Diretor da Câmara de Comércio Franco-Brasileira, João Carlos Chaves. Foi ele o responsável por orientar os alunos da Fundação Getúlio Vargas (FGV) de São Paulo na fundação da primeira EJ brasileira, a Empresa Júnior da FGV – EJFGV. Com o passar do tempo, o movimento se difundiu pelo Brasil ao ponto que, em 2003, foi criada a Confederação Brasileira de Empresas Juniores. Atualmente, também conhecida como Brasil Júnior, tal instituição é composta por 17 federações, que representam 16 estados brasileiros mais o Distrito Federal (BRASIL JÚNIOR, 2015).

A Brasil Júnior é caracterizada como autoridade nacional do então intitulado Movimento Empresa Júnior (MEJ) brasileiro (BRASIL JÚNIOR, 2019). Este, por sua vez, é composto por mais de 800 EJ's brasileiras que juntas contabilizam mais de 20000 empresários juniores, distribuídos entre mais de 800 cursos de graduação por todo o Brasil. Assim, o MEJ brasileiro movimenta cerca de R\$ 29 milhões em aproximadamente de 18000 projetos desenvolvidos anualmente (BRASIL JÚNIOR, 2018).

Por esta razão, as EJ configuram-se como um dos meios no qual os discentes podem conciliar a formação acadêmica com a prática profissional em comunidades locais (DANTAS et al., 2014), melhorando a empregabilidade dos graduados (GRUBER-MUECKE; KAILER, 2015). Além disso, por proporcionar aos universitários o primeiro contato com o mundo profissional, as EJ's são importantes em aproximá-los da realidade dos negócios (NIÑO et al., 2015). Ainda assim, Gruber-Muecke e Kailer (2015) destacam que apesar de operar no mercado regular, as EJ's não estão expostas a todos os tipos de riscos de mercado. Isto porque, os empresários juniores não precisam se preocupar em gerar uma receita mínima a fim de cobrir os custos básicos da EJ, já que são subsidiados pela Instituição de Ensino Superior (IES).

As EJ's possuem como objetivos basilares o desenvolvimento profissional daqueles que a compõem por meio da vivência empresarial, a realização de projetos e/ou serviços visando o desenvolvimento da sociedade, e o fomento ao empreendedorismo. Dessa forma, elas são tidas como “ambientes ideais para o desenvolvimento de competências práticas de empreendedorismo” (COSTA; SARAIVA, 2012). E, além da oportunidade de aquisição de experiência empreendedora, os empresários têm a possibilidade de aprimorar sua rede profissional, agregando a ela potenciais empreendedores, os membros atuais e antigos de EJ's (GRUBER-MUECKER; KAILER, 2015).

3.5.2 Legislação federal

Seis de abril de 2016, representou um dia marcante para o MEJ brasileiro. Isto porque a então presidente, Dilma Rouseff, sancionou a lei 13.267 que regula a criação e o funcionamento das EJ's junto às instituições superiores de ensino. Tal legislação, inédita no mundo todo, está bem alinhada com o determinado anteriormente pela Brasil Júnior. O artigo 2º desta constituição estabelece o conceito de EJ como:

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

(BRASIL, 2016, p. 2)

A lei continua, nos artigos subsequentes, a definir que só podem participar da EJ os estudantes matriculados nos cursos de graduação da IES a qual a empresa está vinculada. Estes ainda devem, segundo a regulamentação, exercer o trabalho de forma voluntária, salientando que os objetivos das empresas juniores são educacionais e não lucrativos. Dessa forma, fica vedada à EJ a captação de recursos financeiros por meio de seus integrantes. Outra proibição é quanto a propagação de qualquer forma de ideologia ou pensamento político-partidário. Entretanto, não é vedada a prestação de serviço para partidos políticos, desde que respeitando as demais diretrizes impostas pela lei.

A regulamentação ainda versa sobre como a EJ deve buscar atingir seus objetivos. Fica incumbido a ela fomentar, na IES que é vinculada, a cultura empreendedora. Também cabe a ela o intercâmbio de conhecimento com outras EJ's, nacionais e internacionais. Além do mais, suas atividades devem ocorrer em regime de livre e leal concorrência, seguindo a legislação aplicável à sua área de atuação e os acordos e convenções da categoria profissional correspondente.

Por fim, o documento ainda aborda como as IES devem reconhecer as empresas juniores. Ele estabelece que cabe a instituição de ensino superior criar normas que disciplinem a sua relação com as EJ's vinculadas.

Com isso, pode-se perceber que não existem muitas divergências quanto a definição dada pela legislação e pelo representante nacional do MEJ. Ainda, nota-se que a lei 13.267 apenas determina os requisitos legais das empresas juniores, cabendo à IES estabelecer normas internas para regular a relação IES-EJ. Por esta razão, e devido ao fato da maioria das EJ's que

compõem a população do estudo (52%) serem vinculadas a Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), a seguir apresenta-se uma breve análise da resolução normativa da mesma. Assim, tem-se um panorama desta resolução em específico, mas que também serve de referência às demais IES.

3.5.3 Resolução normativa da IES

A resolução normativa analisada¹, adota um conceito de EJ similar à da lei federal, porém explicitando a IES a que ela deve estar vinculada (UFSC, 2017). Dos objetivos de uma empresa júnior, a resolução adota, basicamente, os mesmos tópicos, destacando-se apenas o objetivo de intensificar o relacionamento entre a Universidade e a sociedade. Estes objetivos ainda devem estar alinhados aos objetivos da própria instituição (UFSC, 2017).

Para serem reconhecidas por esta IES, a EJ deve apresentar um documento que especifique sua estrutura de funcionamento, o(s) colegiado(s) do(s) curso(s) ao(s) qual(is) se vincula, a(s) unidade(s) universitária(s) à(s) qual(is) se encontra vinculada, a natureza das atividades que serão realizadas - estas devem estar alinhadas às áreas de formação acadêmica dos estudantes, a previsão de pelo menos um professor orientador, e a metodologia adotada pelos docentes para o monitoramento e a avaliação dos projetos de consultoria. Este processo ainda necessitará que a EJ elabore sua proposta de regimento interno e sua minuta do estatuto. O processo deverá contar com a aprovação do colegiado do curso ao qual os membros efetivos se encontram vinculados. Bem como, com a aprovação do respectivo conselho universitário, a análise do Comitê Gestor das Empresas Juniores, e a aprovação do reitor (UFSC, 2017).

Como membro efetivo, entende-se o estudante, regularmente matriculado em um dos cursos de graduação oferecidos pela IES a que a EJ for vinculada, e que tenha participado do processo de admissão da EJ. Porém, visto a sua natureza educacional, é proibida qualquer forma de contribuição financeira ao membro efetivo, bem como os estagiários recebidos não devem ser remunerados. Entretanto, pessoas físicas podem contribuir financeiramente com a EJ. Estes são considerados membros associados, e devem fazê-lo respeitando a autonomia de decisões dos órgãos deliberativos da entidade. Ainda, poderá ser considerado membro honorário qualquer pessoa física ou jurídica que tenha prestado ou venha a prestar serviços relevantes

¹ A resolução normativa analisada é exclusiva da instituição de ensino superior (IES) denominada Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Está não representa a resolução normativa de todas as IES as quais as EJ's da população deste estudo são vinculadas. Optou-se por analisar a resolução normativa da UFSC por esta ser a IES a qual a maioria das EJ's incluídas no escopo da pesquisa são vinculadas.

voltados para o desenvolvimento dos objetivos da empresa júnior. Estes estão isentos de qualquer contribuição financeira (UFSC, 2017).

Caso haja algum efeito legal das atividades executadas pela EJ, estas recairão sobre os membros efetivos integrantes da diretoria. Por sua vez, estes estão passíveis das penas de responsabilidades civil, penal e administrativa. A resolução ainda destaca que a Universidade não arcará com qualquer débito fiscal, comercial, bancário ou trabalhista da EJ qualificada por ela. Além disso, a normativa discorre sobre a possibilidade de desligamento da EJ o empresário júnior que renunciar, falecer, perder seu vínculo com o curso de graduação da IES que qualifica a EJ. Ainda poderá ser desligado o empresário júnior que venha violar o estatuto ou regimento da EJ, ou ainda, que esteja sendo acionado em processo administrativo (UFSC, 2017).

A respeito das atividades da EJ, além do determinado pela legislação nacional, cabe a ela cumprir os contratos acordados e, se for o caso, responsabilizar-se pelo sigilo das informações. Além disso, elas devem respeitar o Código de Defesa do Consumidor, as leis e os regulamentos vigentes e aplicáveis às atividades exercidas, bom como o Código de Ética das Empresas Juniores (UFSC, 2017).

Sobre o patrimônio da EJ, a resolução define que este será constituído de bens móveis e imóveis que a mesma já possui, ou que venha a possuir. Estes podem ser provenientes de contribuições facultativas, de doações recebidas, receita advinda dos serviços prestados a terceiros, de verbas obtidas por meio de convênios, ou ainda de subvenções e legados oferecidos à EJ e aceitos pela mesma. No caso único de encerramento das atividades da EJ, o patrimônio será revertido à IES à qual a EJ estava vinculada. Este encerramento poderá ocorrer por acordo mútuo acordo entre a EJ e a IES, por requerimento da empresa júnior, ou ainda por requisição unilateral da IES (UFSC, 2017).

Das disposições finais, fica como opção da Universidade ceder um espaço para EJ, desde que haja disponibilidade e não cause prejuízo as suas atividades. Também é vedado a EJ assumir compromissos em nome da Universidade, salvo atividades de pesquisa, extensão ou desenvolvimento institucional (UFSC, 2017).

4. RESULTADOS

Nesta seção serão apresentados os resultados das 20 respostas obtidas a partir da aplicação do instrumento de pesquisa elaborado, junto a 13 EJ's catarinenses. Para facilitar a visualização dos mesmos, estes foram divididos em quatro tópicos: dados demográficos, motivações a participar da EJ, competências empreendedoras que podem ser desenvolvidas em EJ, e por fim, atividades que propiciam o desenvolvimento das competências empreendedoras.

4.1 Dados demográficos

A pesquisa obteve respostas de 20 empresários juniores, representando 29,5% (13 EJ's) da população total do estudo (44 EJ's). Sobre estes respondentes, pode-se dizer que eles representaram 12 cursos diferentes, sendo eles: Administração, Ciência da computação, Ciências Econômicas, Design, Engenharia Civil, Engenharia da Computação, Engenharia de Controle e Automação, Engenharia Química, Engenharia mecatrônica / Mecatrônica, Engenharia Sanitária e Ambiental, Engenharia de Petróleo e Sistemas da Informação. Assim, percebe-se que a maioria da amostra provém de áreas tecnológicas, com predominância masculina (80%). Apesar disso, o curso mais representado pelos respondentes foi Administração (21,1%).

Ainda, sobre os respondentes, obteve-se uma média de idade de 20,7 anos, com um desvio padrão de 1,7, alternando entre 19 e 24 anos de idade. Praticamente, todos eles ingressaram na EJ por meio de processo seletivo (95%), e a maioria no seu primeiro ano de faculdade (42,1%). A respeito do tempo de participação parece haver bastante heterogeneidade, uma vez que estas respostas variam de 2 até 36 meses. A média de tempo de participação na EJ foi de 14,4 meses, com desvio padrão de 9,5. A respeito dos cargos que os respondentes ocupam em suas respectivas EJ's, a maioria deles eram de alto escalão. Assim, 15% deles são presidentes, 35% diretores, 15% gerentes, 5% consultores, 15% membros, e 5% pós Júnior, ou seja, que já deixou a EJ, mas mantém vínculo em algum nível com a mesma.

Quanto às experiências anteriores, 60% dos respondentes alegaram não terem participado de curso(s) de empreendedorismo. Ainda, daqueles que já participaram de curso(s) de empreendedorismo, apenas 10% alegaram que foram cursos ofertados pelas próprias universidades. Já acerca de experiências com outras iniciativas universitárias, apenas 45% alegaram possuir, sendo que cerca de um terço dos respondentes tiveram experiências com iniciação científica (35%) e projetos de extensão (35%). Outros respondentes ainda tiveram

experiências de estágios em empresas (15%) e equipes de competição (10%). E no que diz respeito a participação da FEJESC, apenas 25% já foi membro efetivo da mesma, assim como ilustra a Tabela 3.

Tabela 3 – Iniciativas universitárias das quais os respondentes participaram.

<i>Iniciativa universitária</i>	<i>Participantes (%)</i>
Iniciação científica	7 (35,0%)
Projetos de extensão	7 (35,0%)
Estágios em empresas	3 (15,0%)
Equipes de competição	2 (10,0%)

Fonte: Elaborado pelo autor.

4.2 Motivações a participar da EJ

Quando se pergunta aos empresários juniores sobre as suas motivações para participarem da EJ, percebe-se que a maioria (90%) concorda que foi a busca por desenvolvimento pessoal. Em sequência ainda aparecem tópicos como crescimento profissional, maior conhecimento do campo de atuação, e vivência no ambiente empresarial. Eles discordam que suas motivações possam ser devido a incentivo de professores. Ainda, aparentam não encontrar motivação na complementação curricular e no desenvolvimento de competências específicas. O Quadro 5 ilustra as motivações dos respondentes ao participarem de suas respectivas EJ's.

Quadro 5 – Motivações dos respondentes ao participarem das suas respectivas EJ's.

<i>Motivação</i>	<i>DT</i>	<i>DP</i>	<i>NDNC</i>	<i>CP</i>	<i>CT</i>	<i>Mediana</i>	<i>Moda</i>	<i>Resultado</i>
Busca por desenvolvimento pessoal	0 (0%)	0 (0%)	2 (10%)	3 (15%)	15 (75%)	5	5	Concordam
Crescimento profissional	0 (0%)	0 (0%)	2 (10%)	5 (25%)	13 (65%)	5	5	Concordam
Maior conhecimento do campo de atuação	0 (0%)	1 (5%)	2 (10%)	5 (25%)	12 (60%)	5	5	Concordam
Incentivo de professores	13 (65%)	4 (20%)	2 (10%)	1 (5%)	0 (0%)	1	1	Discordam
Oportunidade de aplicar o conhecimento teórico	0 (0%)	1 (5%)	2 (10%)	9 (45%)	8 (40%)	4	4	Concordam
Desenvolver projetos e estudos	0 (0%)	1 (5%)	1 (5%)	9 (45%)	9 (45%)	4	4	Concordam
Vivência do ambiente empresarial	0 (0%)	1 (5%)	0 (0%)	7 (35%)	12 (60%)	5	5	Concordam
Complementação curricular	2 (10%)	2 (10%)	6 (30%)	7 (35%)	3 (15%)	3,5	4	Não concordam nem discordam
Desenvolver competências específicas	1 (5%)	1 (5%)	6 (30%)	6 (30%)	6 (30%)	4	4	Não concordam nem discordam
Incentivo de colegas	3 (15%)	3 (15%)	5 (25%)	4 (20%)	5 (25%)	3	3	Não concordam nem discordam

Fonte: Elaborado pelo autor.

A seguir apresenta-se os resultados acerca das competências empreendedoras que podem ser desenvolvidas dentro do ambiente da EJ, tidas como objeto central desta pesquisa.

4.3 Competências empreendedoras que podem ser desenvolvidas na EJ

Ainda, quando questionados sobre quais as competências empreendedoras eles acreditavam ser passíveis de serem desenvolvidas dentro do ambiente da EJ, a maioria dos respondentes (55%) informou acreditar que a EJ possibilita o desenvolvimento de liderança. Ainda, para cerca de um terço deles, a EJ ainda permite desenvolver as competências de proatividade (35%) e trabalho em equipe (30%). Para um quarto deles, ela oportuniza o desenvolvimento da competência de comunicação (25%), sendo que nenhum deles fez a diferenciação de comunicação oral e escrita. Poucos deles, um quinto, concordam que a EJ propicia o desenvolvimento de resiliência, visão sistêmica e visão crítica (20% cada um deles). Ademais, ainda há características consideradas importantes, porém, citadas por poucos deles, por exemplo: empatia (15%), capacidade de resolução de problemas (15%) e *networking* (10%). A Tabela 4 ilustra as competências empreendedoras, classificadas por suas frequências de ocorrência, que os empresários juniores acreditam ser possível desenvolver a partir da participação de uma empresa júnior.

Tabela 4 – Competências que os empresários juniores acreditam poder desenvolver a partir da participação de uma EJ.

<i>Competência</i>	<i>Frequências (%)</i>
Liderança	11 (55%)
Proatividade	7 (35%)
Trabalho em equipe	6 (30%)
Comunicação	5 (25%)
Resiliência	4 (20%)
Visão sistêmica	4 (20%)
Visão crítica	4 (20%)
Empatia	3 (15%)
Capacidade de resolução de problemas	3 (15%)
Competência de vendas/negociação	3 (15%)
Competência de gestão (pessoas, projetos, tempo)	3 (15%)
Organização	2 (10%)
Autoconhecimento	2 (10%)
Networking	2 (10%)
Senso de dono	2 (10%)
Conduta	1 (5%)
Confiança	1 (5%)
Ética	1 (5%)
Comprometimento	1 (5%)

<i>Competência</i>	<i>Frequências (%)</i>
Conhecimento técnico	1 (5%)
Visão estratégica	1 (5%)
Visionário	1 (5%)
Prestatividade	1 (5%)
Visão estratégica	1 (5%)
Responsabilidade	1 (5%)
Autonomia	1 (5%)
Competência de precificação	1 (5%)
Capricho	1 (5%)
Autenticidade	1 (5%)
Aspiração à inovação	1 (5%)
Criatividades	0 (0%)

Fonte: Elaborado pelo autor.

Analisando as respostas acerca da possibilidade de desenvolver as competências empreendedoras a partir da participação em uma EJ, é possível verificar que os empresários juniores pesquisados concordam que todas as competências empreendedoras listadas, (capacidade de assumir riscos, competências de oportunidade, comunicação oral e escrita, criatividade, liderança, proatividade, relacionamento Interpessoal, resolução de problemas, trabalho em grupo, trabalho em rede), podem ser desenvolvidas no ambiente das EJ's. Apesar de não citarem criatividade como uma competência empreendedora que poder ser desenvolvida em EJ, nessa primeira seção, quando perguntados a parte se essa competência pode ser desenvolvida com a participação em uma EJ os respondentes concordaram. Isto pode ser observado na Tabela 5.

Com isso, percebe-se a inexistência de respostas discordando da possibilidade de desenvolver algumas das competências empreendedoras. Isto acontece para todas as competências a exceção da criatividade e trabalho em rede.

Tabela 5 – Competências empreendedoras passíveis de serem desenvolvidas a partir da experiência em uma EJ.

<i>Competência</i>	<i>DT</i>	<i>DP</i>	<i>NDNC</i>	<i>CP</i>	<i>CT</i>	<i>Mediana</i>	<i>Moda</i>	<i>Resultado</i>
Capacidade de assumir riscos	0 (0%)	0 (0%)	2 (10%)	6 (30%)	12 (60%)	5	5	Concordam
Competências de oportunidade	0 (0%)	0 (0%)	1 (5%)	4 (20%)	15 (75%)	5	5	Concordam
Comunicação oral e escrita	0 (0%)	0 (0%)	1 (5%)	7 (35%)	12 (60%)	5	5	Concordam
Criatividade	0 (0%)	1 (5%)	4 (20%)	7 (35%)	8 (40%)	4	5	Concordam
Liderança	0 (0%)	0 (0%)	1 (5%)	4 (20%)	15 (75%)	5	5	Concordam
Proatividade	0 (0%)	0 (0%)	1 (5%)	5 (25%)	14 (70%)	5	5	Concordam

<i>Competência</i>	<i>DT</i>	<i>DP</i>	<i>NDNC</i>	<i>CP</i>	<i>CT</i>	<i>Mediana</i>	<i>Moda</i>	<i>Resultado</i>
Relacionamento Interpessoal	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	5 (25%)	15 (75%)	5	5	Concordam
Resolução de problemas	0 (0%)	0 (0%)	1 (5%)	4 (20%)	15 (75%)	5	5	Concordam
Trabalho em grupo	0 (0%)	0 (0%)	1 (5%)	5 (25%)	14 (70%)	5	5	Concordam
Trabalho em rede	0 (0%)	2 (10%)	2 (10%)	5 (25%)	11 (55%)	5	5	Concordam

Fonte: Elaborado pelo autor.

A seguir, apresentam-se os resultados que evidenciam as atividades que favorecem o desenvolvimento destas atividades.

4.4 Atividades que propiciam o desenvolvimento das competências empreendedoras

Ao buscar saber quais as atividades desenvolvidas dentro da EJ que possibilitam o desenvolvimento das competências empreendedoras em questão, observa-se uma maior concordância quanto a execução e avaliação de projetos para micro e pequenas empresas, assim como a execução e avaliação de projetos para pessoas físicas, onde 55% e 53% dos respondentes concordam totalmente que contribuem nesse desenvolvimento, respectivamente. Outras atividades que auxiliam nesse desenvolvimento são: execução e avaliação de projetos para startups (47% concordam totalmente), atividades de consultoria (43% concordam totalmente), treinamentos empresariais e execução e avaliação de projetos para médias e grandes empresas (ambas com 42% dos respondentes concordando totalmente).

Apesar de 39% dos respondentes terem concordado totalmente que atividades de projetos sociais à comunidade ajudam nesse desenvolvimento, 26% concordam apenas parcialmente, e 21% não concordam nem discordam. O mesmo acontece com as atividades de pesquisas de mercado (32% CT, 22% CP, e 17% NDNC), cursos de capacitação (35% CT, 21% CP, e 19% NDNC), e de divulgação da EJ (38% CT, 19% CP, e 17% NDNC).

Ainda, há atividades que ou não ajudam, ou ajudam apenas em alguns contextos, para este desenvolvimento. São alguns exemplos, as atividades de gestão administrativo-financeira (22% DT, 21% NDNC, e 27% CT), a elaboração de plano de negócios para organizações (22% DT, 23% NDNC, e 27% CT) e a realização de recrutamento e seleção (14% DT, 26% NDNC, e 30% CT).

Já ao considerar as atividades de organização de palestras, cursos, debates e workshops, apenas 20% dos respondentes concordam totalmente, 38% concordam parcialmente, e 19% não discordam nem concordam. Por fim, quanto à execução e avaliação de projetos para médias e grandes empresas 34% dos respondentes concordam que ela possa ajudar no desenvolvimento das competências empreendedoras. Ainda, 24% deles não discordam nem concordam, e 18% discordam disso. A Tabela 6 ilustra quais as atividades realizadas em EJ's (adaptada de Barbosa et al., 2015) que relacionam-se ao desenvolvimento das competências empreendedoras pesquisadas.

Tabela 6 – Atividades relacionadas ao desenvolvimento das competências empreendedoras.

<i>Atividade</i>	<i>DT</i>	<i>DP</i>	<i>NDNC</i>	<i>CP</i>	<i>CT</i>
Atividades de consultoria	3 (15%)	2 (10%)	3 (15%)	4 (20%)	9 (45%)
Atividades de divulgação da EJ	2 (10%)	1 (5%)	4 (20%)	5 (25%)	8 (40%)
Atividades de gestão administrativo-financeira	3 (15%)	3 (15%)	5 (25%)	4 (20%)	6 (30%)
Atividades de projetos sociais à comunidade	4 (20%)	3 (15%)	3 (15%)	4 (20%)	6 (30%)
Cursos de capacitação	4 (20%)	2 (10%)	4 (20%)	4 (20%)	5 (25%)
Execução e avaliação de projetos para médias e grandes empresas	0 (0%)	1 (5%)	5 (25%)	4 (20%)	8 (40%)
Execução e avaliação de projetos para micro e pequenas empresas	0 (0%)	1 (5%)	4 (20%)	5 (25%)	11 (55%)
Execução e avaliação de projetos para pessoas físicas	0 (0%)	2 (10%)	3 (15%)	4 (20%)	11 (55%)
Execução e avaliação de projetos para startups	2 (10%)	1 (5%)	4 (20%)	4 (20%)	9 (45%)
Organizar palestras, cursos, debates e workshops	4 (20%)	1 (5%)	3 (15%)	4 (20%)	8 (40%)
Outras atividades, não listadas aqui	1 (5%)	3 (15%)	4 (20%)	8 (40%)	4 (20%)
Pesquisas de mercado	4 (20%)	1 (5%)	4 (20%)	4 (20%)	7 (35%)
Plano de negócios para organizações	4 (20%)	2 (10%)	5 (25%)	4 (20%)	7 (35%)
Recrutamento e seleção	2 (10%)	2 (10%)	3 (15%)	5 (25%)	8 (40%)
Treinamentos empresariais	4 (20%)	2 (10%)	5 (25%)	4 (20%)	5 (25%)

Fonte: Elaborado pelo autor.

Analisando a Tabela 6, pode-se perceber que as atividades de maior influência no desenvolvimento das competências empreendedoras, segundo os próprios empresários juniores, são as execuções e avaliações de projetos para micro e pequenas empresas, bem como para pessoas físicas (ambas com 55% dos empresários concordando totalmente). Apesar disso, percebe-se a partir dos comentários dos respondentes, que as atividades não são a única variável de influência. Um dos respondentes afirmou que a experiência do MEJ acaba por depender “100% do projeto, ou [...] [se a EJ enfrenta] dificuldade financeira”.

5. DISCUSSÃO

Primeiramente, ao entrar em contato com as EJ's, constatou-se que uma delas estava desativada. De acordo com uma antiga integrante desta, a EJ foi desativada pois os empresários juniores deixaram-na para focar nas fases finais dos seus respectivos cursos, e não se obteve sucesso na seleção de novos membros. Com isso, a ex-integrante comentou que a EJ ficou desamparada, impossibilitando sua continuação. Apesar disso, os membros antigos ainda se demonstraram interessados nos assuntos que permeiam a EJ. Tais atitudes parecem ir ao acordo do que afirma Gruber-Muecke e Kailer (2015), quando dizem que mesmo quando os empresários juniores se afastam de suas referidas EJ's, eles mantêm contato com as mesmas, de forma a apoiá-las.

Já, a partir da análise dos dados demográficos da pesquisa, pode-se perceber que há representatividade razoável, uma vez que se atingiu uma margem de erro de aproximadamente 15%, considerando um nível de confiança de 80%. Ou seja, não é possível afirmar com veemência os resultados desta pesquisa, mas é possível utilizá-la para orientar ações futuras.

Também, nota-se que apesar do curso de maior ocorrência ser Administração, há a predominância de empresários juniores da área tecnológica. Isto está de acordo com os dados do censo 2018 (BRASIL JÚNIOR, 2018). Porém, este mesmo censo indica haver equilíbrio entre os gêneros no MEJ brasileiro, e nesta pesquisa houve predominância masculina. Os 20% dos respondentes que eram do gênero feminino, pertenciam todos a EJ's da área tecnológica. Aliado a isso, ao estudar uma EJ específica da área da Administração, Cavalcanti (2009) também encontrou maioria masculina (56,82%). Isto pode indicar que o gênero feminino se faz mais presente nas EJ da área tecnológica.

Quanto ao perfil dos respondentes, comparando-o com o perfil dos empresários juniores brasileiros, percebe-se que há correspondência. A média de idade da pesquisa é próxima a média de 20 anos, condizente com a informada pelo Censo e Identidade da Confederação Brasileira de Empresas Juniores (BRASIL JÚNIOR, 2018). Ainda, quanto o tempo participação, percebe-se que também há correspondência da média deste estudo com os dados do censo, com cerca de 15 meses de permanência (BRASIL JÚNIOR, 2016). Entretanto, é inferior à média encontrada no estudo de Ferreira da Silva (2011), de 16,75 meses de permanência, e é superior à média das EJ pesquisada por Cavalcanti (2009). Isto pode indicar que o perfil do empresário júnior catarinense não se distingue muito em relação ao mesmo perfil a nível nacional.

Também pode-se inferir a partir da pesquisa que a maioria dos empresários juniores ingressou nos primeiros do curso, 40% no 1º ano e 30% no 2º ano, e permaneceram por períodos relativamente longos, até 36 meses. Estes resultados são semelhantes ao relatados em Brasil Júnior (2014). A partir disso, percebe-se que muitos deles atingiram cargos mais elevados na EJ. Atualmente, a maioria ocupa o cargo de Diretor (35%), seguido de Presidente, Consultor e Membro (cada cargo com 15% de ocorrência). Ainda quanto aos cargos, destaca-se a participação na pesquisa de um pós Júnior. Isso reforça a afirmação de que, apesar de já haver deixado a EJ, eles continuam engajados com o movimento e sua antiga empresa (GRUBER-MUECKE; KAILER, 2015). Isto também pode estar associado ao desejo desse ex-integrante em permanecer vinculado a EJ como membro associado ou honorário, mas para afirmar isto é necessário mais estudo. Paralelamente, percebe-se que, praticamente, todos representantes ingressaram por processo seletivo. Tal processo seletivo não é mandatório pela legislação, porém há empresas que incluem em seu regimento tal condição para integrar a EJ, como é o caso da empresa júnior estudada por Santos (2012). Isso demonstra certa recepção do MEJ a todos que desejam participar desta experiência profissional.

Além disso, um empresário júnior ainda afirma ter ingressado na EJ por meio da indicação de um professor. A participação do docente é importante para o funcionamento da EJ, visto que é demandada pela normativa de certas IES, com é o caso da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC, 2017). Semelhantemente, Dal Piva et al. (2006) afirmam que na Empresa Júnior da Faculdade de Pato Branco tanto o professor coordenador quanto outros professores da instituição, se fazem presentes na execução dos projetos da EJ. Paralelamente, Arruda (2010) ainda relata no seu estudo que 57% das EJ's doutra IES, do nordeste brasileiro, afirma não ter apoio dos professores. Ainda, 71% destas, indicam não estarem satisfeitas com o apoio da universidade (ARRUDA, 2010). Isto pode indicar que a participação docente está relacionada a designação da IES em qual a EJ está inserida. Porém, a partir dos dados coletados ainda não se pode afirmar tal relação.

Observa-se também que a maioria dos empresários juniores (55%) não possuem formação empreendedora prévia, diferenciando dos achados de Brasil Júnior (2014). Em contrapartida, os demais empresários juniores possuem experiência com iniciativas universitárias prévias, tais como iniciação científica (35%), projetos de extensão (35%), estágios em empresas (15%) e participação em equipes de competição (10%). A saber, a experiência prévia relatada com maior frequência pelos empresários juniores estudados foi a iniciação científica. Este resultado diferencia-se do obtido em Brasil Júnior (2014), onde a

iniciação científica (IC) aparece apenas em terceiro lugar, perdendo para estágio e atividades de extensão. Tais resultados parecem reafirmar a fala Caberlon (2003) que propõe que a IC propicia melhor aproveitamento do curso de graduação, por parte do estudante. Além do mais, a IC também proporciona uma formação mais abrangente, dada a possibilidade de adquirir conhecimentos científicos e específicos de uma área (BRIDI, 2004).

Paralelamente, este resultado ainda demonstra que o empresário júnior catarinense costuma ir atrás de experiências extraclasse, pois entende que nem tudo que ele deseja pode ser aprendido em sala de aula. Além disso, 25% deles ainda participaram da FEJESC, demonstrando que além do desejo de integrar o MEJ, há uma vontade dentre os empresários juniores de poder contribuir para a organização e realização do MEJ em si.

5.1 Motivações a participar da EJ

Quanto a motivações em ingressar na EJ, os empresários juniores concordam que elas vieram da busca por desenvolvimento pessoal, crescimento profissional, maior conhecimento do campo de atuação e a vivência do ambiente empresarial. Esta opinião é praticamente unânime, visto que houve apenas duas respostas discordando parcialmente, e nenhuma discordando totalmente. Tais resultados são semelhantes aos presentes em outro estudo, que afirma que as principais motivações ao ingressar em uma EJ são curiosidade, busca por experiência, desenvolvimento pessoal e desafios (BRASIL JÚNIOR, 2018). Semelhantemente, Barbosa et al. (2015), encontraram como principais motivações a vivência em ambiente profissional, o crescimento profissional e a complementação curricular (BARBOSA et al., 2015). Além disso, as oportunidades de aplicar o conhecimento teórico e de desenvolver projetos e estudos, surgiram como prováveis motivações aos respondentes em participar da EJ.

Surpreendentemente, nesta pesquisa, os empresários juniores ficaram neutros quanto a complementação curricular ser uma motivação. Tal resultado surpreende, pois, uma das considerações daqueles que desejam ingressar em uma EJ é a não exigência de experiência de trabalho anterior (SILVA; PINTO, 2011). Para contornar isto, Picchai (2008) considera importante a criação de um plano de carreira àqueles ingressantes na EJ. Assim, eles possuem um caminho a ser seguido e um ponto de chegada para lhes motivarem a percorrê-lo. Paralelamente, o desenvolvimento de competências específicas e incentivo de colegas aparentam não serem motivacionais para afiliar-se a uma EJ. Ao estudarem um EJ, Silva e Pinto (2011) afirmam que a motivação em ingressar na mesma, geralmente, se dá por meio do contato com outros estudantes, colegas de classes, que compartilham suas experiências na EJ. Isto pode

sugerir uma das seguintes situações. Primeiro, que o empresário júnior catarinense é mais propenso a buscar novas experiências e desafios por vontade própria, não se preocupando tanto com seu currículo e competências específicas. Segundo, que os empresários juniores catarinenses não compartilham tanto as experiências vividas nas EJ's. De qualquer forma, mais estudos são necessários para afirmar uma das situações como verdade.

Por fim, os respondentes veementemente discordam que o incentivo de professores seja uma motivação a participar da EJ. Extrapolando estes resultados às intenções de fundar uma EJ, pode-se inferir que, provavelmente, estas partiram mais da iniciativa discente, do que docente. Ao confrontar estas informações com a literatura, percebe-se a existências de resultados semelhantes. De acordo com Brasil Júnior (2010) a maioria das ideias de fundar uma EJ provém dos estudantes (68%), e uma menor parte vem de parcerias dos estudantes com professores (25%). Entretanto, na literatura encontra-se bons relatos da parceria entre discentes e docentes para concretização e execução de Empresas Juniores. Este é o caso dos estudos de Colette e Silva (2014) e Santos (2012). Em especial, no primeiro estudo, ainda é relatada a importância de professores de diferentes centros de ensino, bem como a interdisciplinaridade que isso traz, para a concretização de projetos sustentáveis (COLETTE; SILVA, 2014).

5.2 Competências empreendedoras desenvolvidas

Primeiramente, pode-se perceber que os empresários juniores têm conhecimento sobre as competências empreendedoras (VELASQUE, 2008; FILION, 1999), estando presente pelo menos uma competência das dimensões propostas por Makhamed e Bendassolli (2017). Ainda, percebe-se que eles identificam tanto competências comportamentais, quanto cognitivas, não objeto de estudo desta pesquisa. Alguns exemplos das competências cognitivas identificadas são: visão estratégica, conhecimentos financeiros, gestão de projeto e de tempo, como identificado no estudo de Wickham (2004).

Paralelamente, percebe-se que cinco das competências listadas pelos próprios empresários, encontraram correspondentes nas competências estudadas neste trabalho (liderança, proatividade, trabalho em equipe, comunicação, Capacidade de resolução de problemas). Ainda, percebe-se que as quatro competências mais citadas pelos empresários, estavam cobertas por esta pesquisa. Isto indica que as competências levantadas são, de fato, competências típicas de empreendedores, inclusive na visão dos catarinenses envolvidos no MEJ.

Ainda, percebe-se que as competências empreendedoras estudadas contemplam as dimensões de gestão de riscos (capacidade de assumir riscos, criatividade, proatividade e resolução de problemas), gestão de pessoas (comunicação oral e escrita, liderança, trabalho em grupo, trabalho em rede), relacionamento Interpessoal e competências de oportunidade, conforme o trabalho de Makhamed e Bendassolli (2017).

A seguir, cada uma das dez competências é minuciada com base nas respostas e nos comentários feitos sobre os empresários juniores a respeito de cada uma delas.

5.2.1 Relacionamento Interpessoal

O relacionamento interpessoal é a competência de lidar com outras pessoas de forma eficaz e adequada às necessidades de cada um e às exigências da situação (MOSCOVICI, 1985). Além de saber lidar com as relações já existentes, a competência de relacionamento interpessoal representa um fator importante para o sucesso de novas (HUMPHRIES; WILDING, 2004). Então, como constatou um respondente: “nós [de forma geral] nos conectamos com pessoas a cada passo de nossa vida, em frente a uma EJ não poderia ser diferente [...]”. O mesmo respondente ainda sugere que tal competência é requisitada ao se “trabalhar para pessoas ou empresas que são geridas por pessoas”. Assim, percebe-se que este é considerado o “[...] o ponto forte de todo aprendizado [...]”. Isto é reforçado quando outro empresário afirma que participando da EJ há a “oportunidade de networking [...] com professores e colegas”. Igualmente, outro respondente afirma que, principalmente, os eventos da EJ permitem esta conexão e aprendizado. Tal competência já apareceu em outras pesquisas sobre quais as competências podem ser desenvolvidas por empresários juniores (MAKHAMED; BENDASSOLLI, 2017; CAMPOS et al., 2014; CAVALCANTI, 2009). Inclusive, já havendo sido considerada a principal competência desenvolvida nestes ambientes (MAKHAMED; BENDASSOLLI, 2017; Cavalcanti, 2009). Cavalcanti (2009) ainda afirma que o desenvolvimento de tal competência se dá, provavelmente, devido ao frequente contato com outras partes, como por exemplo, professores, clientes, empresas parceiras, os próprios membros, alunos em geral e outras empresas juniores.

5.2.2 Liderança

A liderança é algo nitidamente importante para empreendedores. Isto porque líderes são aqueles que têm o poder de atuarem como reais agentes da mudança (BERGAMINI, 1994), podendo definir o trabalho como exitoso, ou não. Inclusive, uma empresária júnior comentou

que a EJ possibilita a prática da liderança, principalmente em cargos de diretoria, que no caso dela, tratava-se da área comercial. Outro respondente, também relatou que a prática da liderança define a trajetória de uma EJ. Ele afirma isso dizendo que dentro de uma EJ as tarefas de “liderar projetos ou liderar pessoas, são desafios que se tornam constantes”, e isto traz ao empresário júnior “uma nova visão de mundo e de valores, [...] traz conhecimento”. Semelhantemente, Costa e Saraiva (2012) identificaram que antigos empresários juniores são qualificados de forma mais eficaz, em liderança, que os formados em cursos convencionais. No entanto, Campos et al. (2014) concluíram que liderança é a terceira competência mais provável de ser aprendida pelo empresário júnior em uma EJ. Além disso, Barbosa et al. (2015) consideram esta uma competência com moderada influência na formação empreendedora dos discentes de Administração, mesmo que e Cavalcanti (2009) tenha encontrado esta como décima competência mais citada a ser desenvolvida em uma EJ da mesma área.

5.2.3 Resolução de problemas

Segundo o Marconi e Lakatos (2003), problema trata-se de uma dificuldade, teórica ou prática, num conhecimento de real importância, para a qual se deve encontrar uma solução. Assim, percebe-se que todos, em algum momento da vida, irão se deparar com problemas. Por esta razão, saber solucionar problemas é uma competência importante, que dirá para os empreendedores. Nesse sentido, alguns empresários juniores alegam que a EJ oferece a “[...] oportunidade de testar muita coisa e estar em contato com um ecossistema bem diverso [...]”. Isso acaba por “[...] modificar a forma que passamos [os empresários juniores] a reagir frente a alguma adversidade ou situação que exija mais de nossos esforços do que estamos acostumados”. Assim, em termos de resolução de problemas, as possibilidades de testes que a EJ oferece parecem ser chaves para desenvolver esta competência. Resultado semelhante foi encontrado no estudo de Campos et al. (2014), ao entrevistar empresários juniores dos cursos de Administração, Comunicação Social e Psicologia. Assim, a EJ possibilita a formação de profissionais aptos a resolverem problemas e lidar com situações e contextos variados de trabalho. Certamente, estas aptidões compõem um perfil profissional muito requisitado na atualidade (ZARIFAN, 2001).

5.2.4 Competências de oportunidade

Como já foi visto, empreendedores têm maior facilidade em identificar oportunidades ainda não exploradas (DEGEN, 1989; FILION, 1991; DEES, 1998; GIMENEZ et al., 2001; LOCKE; COLLINS, 2003; CHIAVENATO, 2007; DOLABELA, 2008; SHANE; COSTA;

SARAIVA, 2012). Assim, na visão dos seus integrantes, a EJ pode ser um ambiente propício para o desenvolvimento de tal competência, mas não principalmente. Isto pode ser evidenciado pelo comentário de um dos respondentes: “[...] o movimento [MEJ] me fez enxergar de forma muito mais efetiva as oportunidades que surgem [...]”. Tal achado diferencia um pouco dos resultados obtidos por Makhamed e Bendassolli (2017). Para eles, a competência de oportunidade surge, junto do relacionamento interpessoal, como principal competência empreendedora e não como quarta. Além disso, o MEJ também possibilita o contato com diferentes oportunidades de atuarem no mercado de trabalho (LIMA; CANTAROTTI, 2010). Isto fica claro quando um dos empresários juniores afirma que “[...] [a EJ] abriu portas para diversas oportunidades na minha carreira [...]”. Assim, percebe-se a EJ não apenas como um ambiente propício ao desenvolvimento das competências de oportunidades, mas também um ambiente que oferece novas oportunidades aos seus integrantes. Este mesmo item, a alavancagem de oportunidades, foi percebida por Costa e Saraiva (2012) ao entrevistarem alunos e tutores de seis EJ’s do Rio de Janeiro.

5.2.5 Trabalho em grupo

Uma parte considerável das atividades humanas são realizadas por pessoas interdependentes (CARTWRIGHT; ZANDER, 1975), ou seja, que dependem umas das outras. Não é diferente na era do empreendedorismo (DORNELAS, 2012), onde dificilmente se chega longe sem trabalhar em grupo, conforme afirmou um dos respondentes. Sabendo disso, percebe-se que a EJ pode ser um bom ambiente para desenvolver esta competência. “Todas as atividades [da EJ] necessitam do envolvimento de um ou mais membros”, este foi o comentário de um dos participantes da pesquisa sobre a competência de trabalho em grupo. Gruber-Muecke e Kailer (2015) também elucidam isso ao afirmar que em EJ’s “os membros atuam em grupos de trabalho”. Observando outro comentário de um respondente, é possível perceber importância do desenvolvimento de trabalho como forma de aprimorar o relacionamento social do empresário júnior. Ele afirma que “[...] é importantíssimo entender como cada um trabalha e como as pessoas reagem de maneiras diferentes [...]”. A importância disso é mais bem compreendida quando sabe-se que as competências empreendedoras desenvolvidas em uma EJ estão relacionadas de forma complexa com as experiências e relações sociais desenvolvidas na mesma (HIGGINS; ELLIOTT, 2011). A partir de tais observações, fica perceptível o papel significativo da EJ como laboratório, onde pode-se praticar e desenvolver competências de trabalho em grupo. Resultado similar é encontrado por Campos et al. (2014), onde cerca de

30% dos empresários juniores entrevistados afirmam a possibilidade de desenvolver competências de trabalho em grupo a partir da participação em uma empresa júnior.

5.2.6 Proatividade

Empreendedores são indivíduos que possuem traços de proatividade (DEGEN, 1989; BOM ANGELO, 2003; DORNELAS, 2003; COSTA; SARAIVA, 2012). Ainda, segundo um dos respondentes, “correr atrás de projetos, ou de parceiros” são tarefas corriqueiras quando se integra uma EJ. Ainda, outro participante da pesquisa afirma que as atividades desenvolvidas na EJ demonstram a importância de ser proativo no trabalho. Outro empresário, também afirma que o mesmo deve evitar a ociosidade, buscando o que deve ser feito. Tais depoimentos expõem a proatividade como uma competência passível de ser desenvolvida no ambiente de EJ. Isto vai ao encontro dos resultados de Oliveira et al. (2009), que apontam que dentre as competências desenvolvidas pelos empresários juniores está a proatividade. Similarmente, Campos et al. (2014) também consideram esta uma das competências propiciadas a partir da participação de uma EJ. Em contrapartida, Cavalcanti (2009) afirma que esta pode ser uma competência própria daqueles que buscam participar do MEJ, porém sem apresentar evidências conclusivas.

5.2.7 Comunicação oral e escrita

A comunicação, tanto oral como escrita, é importante no que tange às relações humanas, pois é tida como a base para construção de uma relação prazerosa na vivência em grupo (COIMBRA et al., 2005). Assim, ela é indispensável para os profissionais de qualquer área, e principalmente àqueles que desejam empreender, pois permite modificar a realidade em que estão inseridas (BORDENAVE, 2004). A partir de comentários dos empresários juniores respondentes, a EJ parece ser um ambiente ideal para isso. De acordo com um deles, as várias atividades executadas dentro da EJ os colocam frente a situações em que é necessária uma boa comunicação. Além disso, um dos respondentes ainda comenta que “[...] esta [competência, a comunicação] precisa ser direcionada de algumas formas”. Então, percebe-se que, na visão deste, a EJ contribui para desenvolver certa diversidade quanto às formas de comunicação, e não somente o formalismo. Tal opinião é reforçada pelo comentário de outro empresário júnior, o qual afirma que “[...] a EJ te impulsiona a ser um camaleão linguístico e desta forma, te deixa preparado para qualquer ocasião”. Além do mais, a comunicação interna, da própria EJ, auxilia no desenvolvimento desta competência. Isto é percebido a partir do seguinte comentário: “o contato entre os membros nos ajuda a desenvolver nossa comunicação e nos fazer entender”. Analogamente, Campos et al. (2014) encontraram resultado similar ao entrevistar 21

empresários juniores, onde a comunicação figura entre as principais competências desenvolvidas pelos empresários juniores.

5.2.8 Capacidade de assumir riscos

Geralmente, o empreendedor é reconhecido como alguém que assume riscos (DEGEN, 1989; BOM ANGELO, 2003; SHANE; LOCKE; COLLINS, 2003). Isso porque eles lidam com decisões com alta incerteza, onde devem escolher como agir antes mesmo de conhecerem os frutos daquela decisão (SANDNER; SPIEGEL, 2010). Assim, a literatura já entende essa como uma competência essencialmente empreendedora. Apesar da EJ não estar exposta a todos os riscos de um empreendimento regular (GRUBER-MUECKE; KAILER, 2015), percebe-se pelos comentários dos empresários juniores que ao participar de uma EJ o indivíduo é colocado em frente a diferentes situações que envolvem riscos. Esta exposição ajuda-o a desenvolver a capacidade de assumir riscos.

5.2.9 Trabalho em rede

Diferentemente do trabalho em grupo, o trabalho em rede envolve a utilização de um grupo interconectado e complexo para realização de uma tarefa específica (BESSANT, 2009). Isto facilita a superação de muitos dos obstáculos de empreender, pois o empreendedor pode acionar seus contatos, em diversos níveis, permitindo-o coletar os recursos de que precisa (BESSANT, 2009), no sentido de alcançar um resultado exitoso (MELLO; LEÃO; PAIVA JÚNIOR, 2006). O MEJ em si, é uma iniciativa de trabalho em rede (GRUBER-MUECKE; KAILER, 2015), quando as EJ's trocam informações entre si, e com os órgãos de apoio, Brasil Júnior e FEJESC. Isso já é um indício que a EJ pode ser um ambiente propício a experiência da competência de trabalho em rede. Porém, isto fica mais claro quando um empresário júnior relata o seguinte:

“O apoio externo foi sempre um incentivo e um aprendizado, saber que outras pessoas já passaram pelo que você passou, traz uma nova perspectiva de negócio e mais do que isso, demonstra que tudo é possível. Trabalhar em rede ajuda a sempre pensar que nunca estamos sozinhos e que cada ajuda é sempre mais do que bem-vinda”

Assim, além da possibilidade de desenvolver competências de trabalho em rede dentro da EJ, percebe-se que está é uma competência apreciada pelo empresário júnior catarinense.

5.2.10 Criatividade

Por fim, empreendedores inovam (DEGEN, 1989; FILION, 1991; GIMENEZ et al., 2001; DORNELAS, 2003) e uma variável-chave da inovação é a criatividade (GIMENEZ; INÁCIO JÚNIOR, 2002). Atualmente, ser criativo pode definir se uma organização terá sucesso ou não, como lembra um respondente. O mesmo ainda complementa afirmando que “em uma época onde o novo em pouco tempo se torna velho, usar da criatividade é o que mantém as empresas dentro do jogo”. Então, para aqueles que desejam, a EJ é um ambiente que pode propiciar o desenvolvimento da criatividade. Um dos empresários juniores comentou que “o desenvolvimento da criatividade dentro da EJ é algo que sempre esteve em constante crescimento e trata-se de algo que já está intrínseco em fazer parte deste time [da EJ]”. Segundo outros respondentes, a criatividade pode emergir da escolha da melhor solução para o cliente, e da definição das estratégias a serem adotadas dentro da própria EJ. Tais achados encontram similaridade nos resultados de Oliveira et al. (2009), que apontam a criatividade como uma competência desenvolvida entre os empresários juniores. Ademais, aqueles motivados pela criatividade são mais tolerantes ao risco que os demais (CALIENDO et al., 2009; SANDNER; SPIEGEL, 2010), sendo importante na vivência empreendedora. Entretanto, ressalta-se que esta foi a única competência pesquisada com mediana quatro, e aquela com menor resultado no Cálculo de Ranking Médio. Isto pode estar atrelado ao fato de que, como sugere Cavalcanti (2009), dentro do ambiente de EJ muito se fala em inovação, mas pouco desse discurso se efetiva. Assim, por mais que este seja um ponto presente na ideia dos empresários juniores, a EJ ainda não é tida como um ambiente onde se concretiza tal criatividade.

5.3 Atividades relacionadas ao desenvolvimento das competências

empreendedoras

Das atividades que propiciam o desenvolvimento das competências empreendedoras estudadas, a execução e avaliação de projetos para micro e pequenas, bem como para pessoas físicas, são as atividades que encontraram maior concordância entre os respondentes. Isso vai de encontro aos dados divulgados no Relatório Nacional Censo e Identidade, que indica que cerca de 62,2% daqueles que procuram as EJ's para prestação de serviços são microempresas e pessoas físicas (BRASIL JÚNIOR, 2018).

Entretanto, como exposto anteriormente, estas atividades não são a única variável independente no processo de desenvolvimento de competências empreendedoras. Além da

atividade desenvolvida, percebe-se a que o contexto no qual ela é executada pode dizer muito sobre a experiência do empresário júnior. Isto é algo típico da aprendizagem em ambientes organizacionais (FILION, 1999).

Neste trabalho não é possível identificar as demais variáveis as quais o desenvolvimento das competências empreendedoras relaciona-se. No entanto, Higgins e Elliott (2011) expõem que este desenvolvimento está intimamente relacionado com as experiências e relações socialmente incorporadas.

5.4 Panorama geral

Baseando-se no reportado, pode-se verificar que a experiência em uma EJ pode ser algo benéfico àqueles que desejam desenvolver as competências empreendedoras abordadas. Competências essas que, apesar de serem características dos empreendedores, não são restritas a eles (DOLABELA, 2008), sendo necessárias em muitos contextos de atuação (CAMPOS et al., 2014).

Ainda, percebe-se que aqueles que vivenciam ou vivenciaram o MEJ carregam com si uma memória muito positiva dessa experiência. Como sugere um dos empresários juniores pesquisados: “Acredito que o MEJ me proporcionou tudo que eu precisava para desenvolver inúmeras capacidades e me tornar um profissional muito melhor. É uma experiência que todos acadêmicos deveriam poder participar”. Deste modo, corrobora-se com o que propõem Campos et al. (2014). Estes autores afirmam que as EJ's, aparentemente, reúnem diversas características de um ambiente propício à aquisição e à expressão de novas competências. Ademais, isso também permite que os empresários juniores adquiram, além de conhecimento teórico, competências necessárias a um profissional de excelência (GRUBER-MUECKE; KAILER, 2015).

Além disso, Gruber-Muecke e Kailer (2015) argumentam que concepção da intenção empreendedora de um indivíduo é afetada, não somente por suas competências empreendedoras, mas também por suas atividades desenvolvidas dentro de uma rede de desenvolvimento, assim como são as EJ's. Ainda, Silva (2015) afirma que o MEJ “serviu de engajamento e de motivação para que eles [os empresários juniores] buscassem através do empreendedorismo o grande propósito de suas vidas”. Dessa forma, tem-se as EJ's como um meio de melhorar a empregabilidade dos graduados.

Assim, acaba-se por destacar o papel complementar do MEJ na formação superior de qualidade, principalmente no que tange o aspecto profissional, dos estudantes de graduação (CAMPOS et al., 2014). Isto é, o MEJ contribui para melhorar os conhecimentos teóricos, as competências empreendedoras, valorizadas no mercado, e até mesmo a intenção empreendedora dos graduandos.

6. CONCLUSÃO

Sabendo que vivencia-se a era do empreendedorismo, este trabalho buscou investigar o desenvolvimento das competências empreendedoras mais recorrentes, e de cunho comportamental, e de cunho comportamental, a partir da participação em EJ's catarinenses. Assim, este estudo foi desdobrado em quatro objetivos específicos, sendo eles: identificar as competências empreendedoras mais recorrentes no tema; mapear as motivações dos empresários juniores em participar do MEJ; verificar quais das competências identificadas os empresários e juniores estudados acreditam terem desenvolvido com a participação em EJ; e relacionar as atividades realizadas nas EJ's ao desenvolvimento de cada competência.

O primeiro objetivo específico foi atingido a partir da realização de uma revisão integrativa. Tal revisão analisou oito estudos, publicados entre 2009 e 2017, acerca do empreendedorismo em empresas juniores. A partir destes, identificou as competências mais recorrentes na ($f_{ro} \geq 50\%$), resultando em dez itens no total. São elas: trabalho em grupo, resolução de problemas, liderança, relacionamento interpessoal, criatividade, capacidade de assumir riscos, proatividade, competências de oportunidade, comunicação e trabalho em rede.

Já o segundo objetivo específico, quanto ao mapeamento das motivações dos empresários juniores em ingressar na EJ, terceiro objetivo deste trabalho, percebeu-se como principais motivações o desenvolvimento pessoal, crescimento profissional, maior conhecimento do campo de atuação, e vivência no ambiente empresarial. Ainda, o incentivo de professores não foi tido como motivação a integrar uma EJ. Estes resultados estão de acordo com a literatura (BRASIL JÚNIOR, 2010). O que se diferenciou da bibliografia foi quanto ao fato da complementação curricular ser motivador. Nesta pesquisa, os empresários ficaram neutros quanto a esta possibilidade. Porém, em outra pesquisa (BARBOSA et al., 2015), esta foi tida como uma importante motivação.

Paralelamente, o terceiro objetivo específico foi atingido ao aplicar-se um questionário, do tipo *survey online*, de autopercepção. Por sua vez, este instrumento utilizou da escala Likert para avaliar quais das competências identificadas os empresários juniores acreditam terem desenvolvido com a participação em EJ. Como resultado, os respondentes concordaram que todas as competências trazidas poderiam ser desenvolvidas a partir da participação em uma EJ. No caso específico da criatividade, de forma geral eles concordam, porém não houve tanta consonância como nas demais competências. Assim, há a necessidade de se aprofundar no porquê disto.

Por fim, no que diz respeito ao quarto objetivo específico, de relacionar as atividades realizadas nas EJ's ao desenvolvimento de cada competência, percebeu-se que o desenvolvimento das dez competências estudadas, esteve atrelado a execução e avaliação de projetos para micro e pequenas empresas, bem como para pessoas físicas. Isto é justificável uma vez que estes são os principais clientes a procurarem pelas EJ's, de forma geral (BRASIL JÚNIOR, 2018).

Em adição, ainda se percebeu grande apreço do empresário júnior a experiência vivenciada no MEJ, verificando que esta pode ser muito benéfica àqueles que desejam as competências empreendedoras abordadas. Além disso, alega-se que o MEJ também contribui para melhorar os conhecimentos teóricos e a intenção empreendedora daqueles que o vivenciaram. Assim, respondendo a todos objetivos específicos, considera-se ter atingido objetivo geral desta pesquisa. Tendo em vista isto, espera-se ter contribuído destacar o MEJ como um importante complemento à formação dos graduandos, principalmente em sua perspectiva profissional.

Como sugestões para pesquisas futuras recomenda-se realizar a pesquisa presencialmente, visto a taxa de resposta não ultrapassar os 30%, frequentes em pesquisas desta natureza. Também, sugere-se investigar se a proatividade dos empresários juniores poder estar associada aos aprendizados obtidos por eles dentro da EJ. Por último, como dito anteriormente, indica-se buscar saber por que os empresários juniores não concordam completamente com a possibilidade da EJ contribuir para o desenvolvimento da criatividade.

REFERÊNCIAS

AGARUAL, R.; EXPOSITION, M. The Technology Entrepreneur's Guide Book, Nasday Indian CEO, **HyTechGoucil us. Chamber of Commerce**, Washigton Tecnology Partners Inc., 2001.

ALEXANDRE, J. W. C. et al. Análise do número de categorias da escala de Likert aplicada à gestão pela qualidade total através da teoria da resposta ao item. In: ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 23, 2003, Ouro Preto. **Anais...** Disponível em: <http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGERP2003_TR0201_0741>. Acesso em: 24 abr. 2019.

ALMEIDA, Gustavo de Oliveira. Valores, atitudes e intenção empreendedora: um estudo com universitários brasileiros e cabo-verdianos. 2013.

ARTONI, Fábio Luizari. A influência da experiência em empresas juniores na formação do administrador. 2001.

AUDRETSCH, David B.; KEILBACH, Max. Entrepreneurship, growth and restructuring. **The Oxford handbook of entrepreneurship**, p. 281-310, 2006.

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

BESSANT, John; TIDD, Joe. **Inovação e empreendedorismo**. Bookman Editora, 2009.

BERVANGER, Elisiane; VISENTINI, Monize Sâmara. Publicações científicas brasileiras sobre empresas juniores na área de administração: um estudo bibliométrico. **REGE-Revista de Gestão**, v. 23, n. 3, p. 197-210, 2016.

BOM ANGELO, Eduardo. **Empreendedor corporativo: a nova postura de quem faz a diferença**. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

BRANDÃO, Hugo Pena. Competências no trabalho e nas organizações: uma análise da produção científica brasileira. **EnANPAD**, v. 30, p. 2006, 2006.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. Liderança: a administração do sentido. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 34, n. 3, p. 102-114, 1994.

BORDENAVE, J. E. D. **O que é comunicação**. São Paulo: Brasiliense, 2004.

BRASIL. Lei nº 13.267, de 6 de abril de 2016. **Disciplina a criação e a organização das associações denominadas empresas juniores, com funcionamento perante instituições de ensino superior**, Brasília, DF. Abril, 2016. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/L13267.htm>. Acesso em 14 maio 2018.

BRASIL JÚNIOR. **Brasil Júnior**. 2019. Conheça a Brasil Júnior. Disponível em: <<https://www.brasiljunior.org.br/conheca-a-brasil-junior>>. Acesso em: 20 de jun. de 2019.

BRASIL JÚNIOR. **Censo & Identidade: Relatório 2018**. 2018. Disponível em <[https://static.brasiljunior.org.br/static-files/\[BRASIL_JU%CC%81NIOR\]_Censo_e_Identidade_2018.pdf](https://static.brasiljunior.org.br/static-files/[BRASIL_JU%CC%81NIOR]_Censo_e_Identidade_2018.pdf)>. Acesso em 05 maio 2019.

BRASIL JÚNIOR. **Censo & Identidade: Relatório 2016**. 2016. Disponível em <https://d335luupugsy2.cloudfront.net/cms/files/19855/1495737112Censo__Identidade_-_Relatorio_2016.pdf>. Acesso em 07 maio 2019.

BRASIL JÚNIOR. **Conhecendo o MEJ: Livro I**. c2015. Disponível em <<https://wp.ufpel.edu.br/crej/files/2012/09/DNAJu%cc%81nior-Livro-I-Conhecendo-o-MEJ.pdf>>. Acesso em 06 maio 2019.

BRASIL JÚNIOR. **Censo & Identidade: Relatório 2014 Censo EJ e Identidade**. 2014. Disponível em: <https://uploads.brasiljunior.org.br/uploads/cms/institutional/file/file/2/Censo__Identidade_2014_-_VF.pdf>. Acesso em 10 maio 2019.

BRASIL JÚNIOR. **Relatório Nacional Censo e identidade 2010**. 2010. Disponível em: <<http://www.brasiljunior.org.br/site/category/8-arquivos-gerais>>. Acesso em 04 abril 2019.

BRASIL JÚNIOR. **Conceito Nacional de Empresa Júnior**. 20-?. Disponível em <<https://uploads.brasiljunior.org.br/uploads/cms/institutional/file/file/5/CNEJ.pdf>>. Acesso em 03 maio 2019.

BRIDI, Jamile Cristina Ajub. **A iniciação científica na formação do universitário**. 2004. Dissertação de mestrado. Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

BROWN, Reva B. Meta-competence: A recipe for reframing the competence debate. **Personnel Review**, v. 22, n. 6, p. 25-36, 1993.

CABERLON, Vera Isabel. **Pesquisa e graduação na Furg: em busca de compreensões sob distintos horizontes**. 2003. Tese de Doutorado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

CALIENDO, Marco; FOSSEN, Frank M.; KRITIKOS, Alexander S. Risk attitudes of nascent entrepreneurs—new evidence from an experimentally validated survey. **Small business economics**, v. 32, n. 2, p. 153-167, 2009.

CAMPOS, Elziane Bouzada Dias et al. Empresas juniores como espaços de apoio à formação profissional de estudantes universitários brasileiros. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 14, n. 4, p. 452-463, 2014.

CARTWRIGHT, D.; ZANDER, A. **Dinâmica de grupo: pesquisa e teoria**. São Paulo: Herder, 1975.

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

CHIAVENATO, Idalberto. **Empreendedorismo: dando asas ao espírito empreendedor: empreendedorismo e viabilidade de novas empresas**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

COIMBRA, Valéria Cristina Christello et al. A saúde mental e o trabalho do enfermeiro. **Revista Gaúcha de Enfermagem**, v. 26, n. 1, 2005.

COLETTE, Maria Madalena; SILVA, Maria Helena C. da. Novos cenários de aprendizagem, inovação e sustentabilidade: Uma pesquisa-ação na graduação em Ciências e Tecnologia. **RISTI-Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação**, n. SPE2, p. 55-69, 2014.

COSTA, Alessandra de Sá Mello da; SARAIVA, Luiz Alex Silva. Hegemonic discourses on entrepreneurship as an ideological mechanism for the reproduction of capital. **Organization**, v. 19, n. 5, p. 587-614, 2012.

CRUZ JÚNIOR, J. B et al. Empreendedorismo e educação empreendedora: confrontação entre a teoria e prática. **Revista de Ciências da Administração**, v.8, n.15, 2006.

DAL PIVA, Alaxendro Rodrigo et al. Empresa Júnior: Um laboratório de aprendizagem como diferencial para a formação acadêmica. XIII SIMPEP. **Anais...** Bauru, SP, 2006.

DANTAS, Ednaldo da Silva et al. Empreendedorismo juvenil rural: estímulo à permanência dos jovens no campo. **Em Extensão**, v. 13, n. 2, p. 37-48, 2014.

DEES, J. Gregory. Enterprising nonprofits. **Harvard business review**, v. 76, p. 54-69, 1998.

DEGEN, Ronald Jean; MELLO, Alvaro Augusto Araujo. **O empreendedor**: fundamentos da iniciativa empresarial. McGraw-Hill, 1989.

DESPITE Economy, Entrepreneurial Spirit Thrives in Nebraska. **Community College Week**, Fairfax, v. 21, n. 12, p. 12-12, 2009.

DOLABELA, Fernando. **Oficina do empreendedor**: a metodologia de ensino que ajuda a transformar conhecimento em riqueza. Sextante, 2011.

DOLABELA, F. C. Oficina do empreendedor: a metodologia do ensino que ajuda a transformar conhecimento em riqueza. **Rio de Janeiro: Sextante**, 2008.

DORNELAS, J. C. A. **Empreendedorismo**: transformando ideias em negócios. 4.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

DORNELAS, José Carlos Assis; CORPORATIVO, **Empreendedorismo**: como ser empreendedor, inovar e se diferenciar em organizações estabelecidas. Rio de Janeiro: Campus, p. 393-410, 2003.

DRUCKER, P.F. **Innovation and Entrepreneurship**. New York: HarperCollins, 1999

DUTRA, Joel Souza. **Competências**: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas, 2004.

FAYOLLE, Alain; GAILLY, Benoît; LASSAS-CLERC, Narjisse. Assessing the impact of entrepreneurship education programmes: a new methodology. **Journal of European industrial training**, v. 30, n. 9, p. 701-720, 2006.

FEDERAÇÃO DE EMPRESAS JUNIORES DE SANTA CATARINA (FEJESC). **FEJESC**. c2019. Sobre nós. Disponível em: <<https://www.fejesc.com.br/sobre-nos>>. Acesso em: 20 de jun. de 2019.

FEITOSA, Maria José da S.; FIRMO, Luciene Alencar. Bases do comprometimento organizacional: um estudo comparativo em empresas juniores. **Gestão e Sociedade**, v. 7, n. 16, p. 70-90, 2013.

FERREIRA-DA-SILVA, Rafael Caldas; PINTO, SANDRA REGINA DA ROCHA. Organização de aprendizagem em uma Empresa Júnior. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 12, n. 1, p. 11-39, 2011.

FILION, Louis Jacques. Empreendedorismo: empreendedores e proprietários-gerentes de pequenos negócios. **Revista de administração**, v. 34, n. 2, p. 5-28, 1999.

FILION, Louis Jacques. O planejamento do seu sistema de aprendizagem empresarial: identifique uma visão e avalie o seu sistema de relações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 31, n. 3, p. 63-71, 1991.

FONTELLES, M. J., SIMÕES, M. G., FARIAS, S. H., & FONTELLES, R. G. S. Metodologia da pesquisa científica: diretrizes para a elaboração de um protocolo de pesquisa. **Revista paraense de medicina**, v. 23, n. 3, p. 1-8, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. Editora Atlas SA, 2008.

GIMENEZ, F.A.P.; INÁCIO, Jr. E. Potencial empreendedor: um instrumento para mensuração. In. XXII SIMPÓSIO DE GESTÃO DA INOVAÇÃO TECNOLÓGICA. **Anais...** Salvador, 2002.

GIMENEZ, Fernando A.P.; INÁCIO JR, Edmundo; SUNSIN, L. A. S. B. Uma investigação sobre a tendência do comportamento empreendedor. **SOUZA, E.C.L.S. Empreendedorismo: competência essencial para pequenas e médias empresas**. Brasília: ANPROTEC, p. 09-27, 2001.

GRUBER-MUECKE, Tina; KAILER, Norbert. Developmental networks and entrepreneurial competence development: a survey of active and former junior entrepreneurs. **Developing, Shaping and Growing Entrepreneurship**, v. 79, 2015.

HASSI, A. Effectiveness of early entrepreneurship education at the primary school level: Evidence from a field research in Morocco. **Citizenship, Social and Economics Education**, v. 15, n. 2, 83-103, 2016.

HIGGINS, David; ELLIOTT, Chris. Learning to make sense: what works in entrepreneurial education?. **Journal of European Industrial Training**, v. 35, n. 4, p. 345-367, 2011.

HIRSCH, R; PESTERS, M. **Definition of Entrepreneur Toddy**, New York: McGraw Hill Irwin, 2005.

INÁCIO JÚNIOR, Edmundo; GIMENEZ, Fernando Antonio Prado. Potencial empreendedor: um instrumento para mensuração. **Revista de Negócios**, v. 9, n. 2, 2007.

JUFRI, M; WIRAWAN, H. Internalizing the spirit of entrepreneurship in early childhood education through traditional games. **Education+ Training**, v. 60, n. 7/8, p. 767-780, 2018.

KAILER, N.; STOCKINGER, A. Erfolgsfaktoren der **Entrepreneurship Education in technischen Studienrichtungen: Ergebnisse einer internationalen Delphi-Studie. Entrepreneurship Education in technischen Studienrichtungen: Wissenschaftliche Studie**, 1st ed. GRIN, Linz, p. 6-67, 2012.

KURATKO, Donald F. The emergence of entrepreneurship education: Development, trends, and challenges. **Entrepreneurship theory and practice**, v. 29, n. 5, p. 577-597, 2005.

ŁADYGA, E. Entrepreneurship as a basis of self-management on the way to career. **Polish Journal of Management Studies**, v. 12, 2015.

LE DEIST, Françoise Delamare; WINTERTON, Jonathan. What is competence?. **Human resource development international**, v. 8, n. 1, p. 27-46, 2005.

LIKERT, Rensis. A technique for the measurement of attitudes. **Archives of psychology**, 1932.

LIMA, L. C. S. et al. A satisfação do manutentor na área industrial: o caso em uma indústria frigorífica. **Revista Brasileira de Tecnologia Agroindustrial**, Ponta Grossa, v.6, n.2, p.757-769, 2012. Disponível em: <<http://revistas.utfpr.edu.br/pg/index.php/rbta/article/view/901/860>>. Acesso em: 25 abr. 2019.

LINSDSTRÖM, L. What Do Children Learn at Swedish Preschools?. **International Education Studies**, v. 6, n. 4, 236-250, 2013.

LÖBLER, H. Learning entrepreneurship from a constructivist perspective. **Technology Analysis & Strategic Management**, v. 18, n. 1, 19-38, 2006.

MAKHAMED, Yasmin M.; BENDASSOLLI, Pedro F. Evidências de Validade de um Inventário de Competências Empreendedoras para Empresários Juniores. **Psico-USF**, v. 22, n. 2, 2017.

MAN, Thomas WY; LAU, Theresa. Entrepreneurial competencies of SME owner/managers in the Hong Kong services sector: A qualitative analysis. **Journal of Enterprising Culture**, v. 8, n. 03, p. 235-254, 2000.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS, Silvana Neumann et al. Educação empreendedora transformando o ensino superior: diversos olhares de estudantes sobre professores empreendedores, 2010.

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

MCDONALD, Scott Douglas. Enhanced Critical Thinking Skills through Problem-Solving Games in Secondary Schools. **Interdisciplinary Journal of E-Learning & Learning Objects**, v. 13, 2017.

MOSCOVICI, Fela. **Desenvolvimento interpessoal**. 3ª ed. Rio de Janeiro: LTC, 1985.

MURPHY, Patrick J.; LIAO, Jianwen; WELSCH, Harold P. A conceptual history of entrepreneurial thought. **Journal of management history**, v. 12, n. 1, p. 12-35, 2006.

MWASALWIBA, Ernest Samwel. Entrepreneurship education: a review of its objectives, teaching methods, and impact indicators. **Education+ Training**, v. 52, n. 1, p. 20-47, 2010.

NIAN, Teh Yi et al. Students' Perception on Entrepreneurship Education: The Case of Universiti Malaysia Perlis. **International Education Studies**, v. 7, n. 10, p. 40-49, 2014.

NIÑO, Mikel et al. Educating Computer Science undergraduates for digital entrepreneurship: a case study of a teaching model involving a Junior Enterprise created by students. In: INTERNACIONAL TECHNOLOGY, EDUCATION AND DEVELOPMENT CONFERENCE, 9, 2015, Madrid. **Anais...** Madrid: IATED Academy, 2015. p. 3254-3262.

OLIVEIRA, T. M. V. Escalas de mensuração de atitude: Thrstone, Osgood, Stapel, Likert, Guttman, Alpert. **Revista Administração online**, São Paulo, v.2, n.2, abr./jun. 2001. Disponível em: <http://www.fecap.br/adm_online/art22/tania.htm>. Acesso em: 16 maio 2019.

OLIVEIRA, Fernanda Coelho; BERMÚDEZ, Luís Afonso; MORAES, Ednalva Fernandes Costa de. Importância da Empresa Júnior para o desenvolvimento profissional dos universitários. **XIX Seminário Nacional de Parques Tecnológicos e Incubadoras de Empresas**. Florianópolis, SC, v. 26, 2009.

OLIVEIRA, Luciel Henrique de. Exemplo de cálculo de Ranking Médio para Likert. **Metodologia Científica e Técnicas de Pesquisa em Administração**. Mestrado em Adm. e Desenvolvimento Organizacional. PPGA CNEC/FACECA: Varginha, 2005.

PARKER, Simon C. Entrepreneurship, self-employment and the labour market. **Oxford handbook of entrepreneurship**, p. 435-460, 2006.

PICCHIAI, Djair. Empresa Júnior: um exemplo de pequena empresa. **Revista Administração em Diálogo-RAD**, v. 10, n. 2, 2008.

POMPEO, Daniele Alcalá; ROSSI, Lídia Aparecida; GALVÃO, Cristina Maria. Integrative literature review: the initial step in the validation process of nursing diagnoses. **Acta Paulista de Enfermagem**, v. 22, n. 4, p. 434-438, 2009.

RUAS, R. et al. O conceito de competências de A a Z: análise e revisão nas principais publicações nacionais entre 2000 e 2004. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM PÓS-GRADUAÇÃO (EnANPAD), 29, Brasília, DF, Brasil, 2005. **Anais...** Brasília, EnANPAD, 2005.

SANDNER, PHILIPP; SPIEGEL, FRANK. Do Risk Attitudes differ within the group of Entrepreneurs?. In: ACADEMY OF MANAGEMENT PROCEEDINGS. Briarcliff Manor, NY. **Anais...** Academy of Management, 2010. p. 1-6.

SANTOS, Robson Arruda. Desenvolvimento de competências profissionais em alunos de Engenharia: estudo de empresa júnior como ferramenta de integração teoria-prática. **Revista Lugares de Educação**, v. 2, n. 3, p. 3-13, 2012.

SCOARIS, R. C de O.; PEREIRA, A. M. T. B., SANTIN FILHO, O. Elaboração e validação de um instrumento de avaliação de atitudes frente ao uso da história da ciência no ensino de ciências. **Revista Eletrônica de Enseñanza de las Ciencias**, vol 8, n 3, 2009. Disponível em: <http://reec.uvigo.es/volumenes/volumen8/ART8_Vol8_N3.pdf> Acesso em: 30 maio 2019

SCHRAMM, Carl; LITAN, Robert E. The growth solution: the United States has moved beyond its era of 'Big Firm capitalism' into an era of 'entrepreneurial capitalism,' posing challenges and opportunities. Economists Carl Schramm and Robert E. Litan outline a pro-growth agenda that reflects America's new economic realities. **The American (Washington, DC)**, v. 2, n. 4, p. 32-39, 2008.

SCHUMPETER, Joseph. **A Teoria do Desenvolvimento Econômico**. São Paulo: Editora Abril, 1982.

SHANE, Scott; LOCKE, Edwin A.; COLLINS, Christopher J. Entrepreneurial motivation. **Human resource management review**, v. 13, n. 2, p. 257-279, 2003.

SHANE, S.; VENKATARAMAN, S. The promise of entrepreneurship as a field of research. **Academy of management review**, v. 25, n. 1, p. 217-226, 2000.

SILVA, Samara Castro da et al. A importância da empresa Júnior Sant Angeli, sob a perspectiva dos seus stakeholders, para desenvolvimento de competências necessárias no mercado de trabalho. 2017.

SILVA, Manuela Camilotti Torres da. Empresa Júnior: Uma organização estudantil e a sua influência na formação de pós-juniões empreendedores. 2015.

SILVA JÚNIOR, S. D.; COSTA, F. J. Measurement and Verification Scales: a comparative analysis between the Likert and Phrase Completion Scales. **Braz J Marketing, Opinion, and Media Research**, v. 15, 2014.

SILVA, Rafael Caldas Ferreira da; PINTO, Sandra Regina da Rocha. Organização de aprendizagem em uma Empresa Júnior. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v. 12, n. 1, p. 11-39, 2011.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA (UFSC). RESOLUÇÃO NORMATIVA Nº 90/CUn/2017, DE 13 DE FEVEREIRO DE 2017. **Dispõe sobre o Regimento das Empresas Júniores da Universidade Federal de Santa Catarina**, Florianópolis, SC. Disponível em: <<http://proex.ufsc.br/files/2017/03/Resolu%C3%A7%C3%A3oNormativa90CUn2017-empresas-juniores.pdf>>. Acesso em 14 maio 2018.

VELASQUE, Isabela. Empresa Júnior: formação de universitários empreendedores para o mercado de trabalho. 2008. Disponível em: <http://www.faculdadejkvalparaiso.com.br/pdf/pos_graduacao/ISABELA_VELASQUE.pdf>. Acesso em: 15 maio 2019.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2006.

WEBSTER, Jane; WATSON, Richard T. Analyzing the past to prepare for the future: Writing a literature review. **MIS quarterly**, p. xiii-xxiii, 2002.

WICKHAM, Philip A. **Strategic entrepreneurship**. Pearson Education, 2004.

WUNDERER, Rolf. Employees as “co-intrapreneurs”—a transformation concept. **Leadership & Organization Development Journal**, v. 22, n. 5, p. 193-211, 2001.

ZARIFIAN, Philippe. **Objetivo competência**: por uma nova lógica; tradução. Maria Helena, v. 100, p. V, 2001.

APÊNDICE A

Competências empreendedoras desenvolvidas em EJ's

Como afirma Dornelas (2012), nós vivemos na era do empreendedorismo, e nela, são os empreendedores os principais responsáveis pelo fortalecimento da economia e pela expansão da globalização. Entretanto, apesar de importante, a educação formal não provém todos os requisitos para se tornar um empreendedor (Cruz Júnior et al., 2006). Como alternativa para suprir esta lacuna surgem as Empresas Juniores (EJ's), consideradas um importante instrumento capaz de combinar a conquista de conhecimentos teóricos com a de competências práticas (Gruber-Muecke & Kailer, 2015).

Sabendo disso, gostaríamos de saber quais das competências empreendedoras estão sendo desenvolvidas/melhoradas com a participação em EJ. Para isso, elaboramos este questionário de auto percepção direcionado aos empresários juniores de toda Santa Catarina. Este questionário conta com 13 seções e leva apenas alguns minutos para ser respondido.

Contamos com a sua participação para dar maior visibilidade ao Movimento Empresa Júnior catarinense! Obrigado.

*Obrigatório

Dados do participante

Estas perguntas são apenas para identificar o perfil dos respondentes deste questionário.

1. **Idade:** *

2. **Gênero:** *

Marcar apenas uma oval.

Feminino

Masculino

3 **Curso:** * *Marcar apenas uma oval.*

- Administração
- Ciência da computação
- Ciência e tecnologia dos alimentos
- Ciências biológicas
- Ciências contábeis
- Ciências econômicas
- Design
- Direito
- Engenharia aeroespacial
- Engenharia ambiental e sanitária
- Engenharia automotiva
- Engenharia civil
- Engenharia civil de infraestrutura
- Engenharia de alimentos
- Engenharia de computação
- Engenharia de controle e automação
- Engenharia de energia
- Engenharia de logística e transporte
- Engenharia de materiais
- Engenharia de petróleo
- Engenharia de produção
- Engenharia de sistemas
- Engenharia elétrica
- Engenharia ferroviária e metroriária
- Engenharia florestal
- Engenharia mecânica
- Engenharia mecatrônica / Mecatrônica
- Engenharia naval
- Engenharia química
- Física
- Gestão portuária
- Jornalismo
- Logística
- Marketing / Propaganda e publicidade
- Matemática
- Moda
- Nutrição
- Psicologia
- Química
- Recursos humanos
- Relações internacionais
-
-
-
-

- Sistemas da informação
- Tecnologia da informação
- Tecnologia em sistemas eletrônicos
- Zootecnia
- Outro: _____

4 Nome da EJ em que participa:

Marcar apenas uma oval.

- A3 Design
- Ação Júnior
- ADM Univille Jr.
- Alquimia Jr.
- Autojun
- C2E
- Caltech
- CAV Florestal
- Ceavi Jr.
- Cejeq
- Comunica!
- Conaq
- ECO Jr.
- EJEC
- EJEM
- EJEP
- EJESAM
- ENE Jr.
- EPEC
- Esagi Jr.
- ESATI
- Eumeca Jr.
- Galo Jr.
- i9
- InovEq
- Inventório
- Konvex
- Locus Iuris
- Modus Consultoria Jr.
- Nutri Júnior
- Persona
- Petro Jr.
- Pixel PlanoC
- Consultorias Jr.
- PRO Consultoria Jr.
- Projeta Ambiental Jr.
- R2R Tecnologia
- Reação Júnior
- Sem Fronteiras
-

- Simbiosis
- Smart Júnior
- Uipi Uni Júnior
- Zootec Jr.
- Outro: _____

5. **Como ingressou na EJ?** * *Marcar apenas uma oval.*

- Fundador
- Indicação
- Processo seletivo
- Outro: _____

6. **Período do curso em que entrou na EJ:** * *Marcar apenas uma oval.*

- 1º ano do curso
- 2º ano do curso
- 3º ano do curso
- 4º ano do curso
- 5º ano do curso

7. **Há quanto meses participa na EJ?** *

8. **Qual seu cargo atual na EJ?** *

9. **Já participou de curso(s) sobre empreendedorismo antes de ingressar na EJ?** * *Marcar apenas uma oval.*

- Sim, na minha universidade
- Sim, fora da minha universidade
- Não

10. Já participou de outra iniciativa universitária? Qual? *

Marque todas que se aplicam.

- Não participei de outra iniciativa universitária
- Centro acadêmico
- Equipes de competição
- Estágios em empresas
- Iniciação científica
- Projetos de extensão
- Outro: _____

11 Já participou da FEJESC?

Marcar apenas uma oval.

- Sim
- Não

12. A motivação a participar da EJ veio da possibilidade de: *

As respostas desta pergunta se baseiam em uma escala Likert de 5 pontos, sendo: 1 - Discordo totalmente 2 - Discordo parcialmente 3 - Nem discordo, nem concordo 4 - Concordo parcialmente 5 - Concordo totalmente

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
Busca por desenvolvimento pessoal	<input type="radio"/>				
Crescimento profissional	<input type="radio"/>				
Maior conhecimento do campo de atuação	<input type="radio"/>				
Incentivo de professores	<input type="radio"/>				
Incentivo de colegas	<input type="radio"/>				
Oportunidade de aplicar o conhecimento teórico	<input type="radio"/>				
Desenvolver projetos e estudos	<input type="radio"/>				
Vivência do ambiente empresarial	<input type="radio"/>				
Complementação curricular	<input type="radio"/>				
Desenvolver competências específicas	<input type="radio"/>				

Sua percepção

Primeiramente, gostaríamos de saber sua opinião a respeito de quais as competências empreendedoras podem ser desenvolvidas dentro da Empresa Júnior. Assim, deixamos uma esta questão aberta para você elencar essas competências.

Em seguida, nas próximas seções, traremos algumas competências empreendedoras, identificadas na literatura, passíveis de serem desenvolvidas no ambiente de EJ.

13. Na sua opinião, quais competências empreendedoras podem ser desenvolvidas em EJ? * Por favor, cite no mínimo 3 competências.

Capacidade de assumir riscos

Saber lidar com incertezas e ambiguidades é fundamental a quem deseja inovar. Dessa forma, o objetivo desta seção é identificar como a EJ contribuiu para o desenvolvimento da sua capacidade de assumir riscos.

Lembramos que as respostas das perguntas se baseiam em uma escala Likert de 5 pontos, onde:

- 1 - Discordo totalmente
- 2 - Discordo parcialmente
- 3 - Nem discordo, nem concordo
- 4 - Concordo parcialmente
- 5 - Concordo totalmente

14. A participação na EJ me proporcionou o desenvolvimento de capacidade de assumir riscos: *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

15. As atividades realizadas na EJ que favorecem o desenvolvimento da capacidade de assumir riscos são: *

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
Execução e avaliação de projetos para micro e pequenas empresas	<input type="radio"/>				
Execução e avaliação de projetos para médias e grandes empresas	<input type="radio"/>				
Execução e avaliação de projetos para startups	<input type="radio"/>				
Execução e avaliação de projetos para pessoas físicas	<input type="radio"/>				
Atividades de consultoria Plano de negócios para organizações	<input type="radio"/>				
Treinamentos empresariais	<input type="radio"/>				
Recrutamento e seleção	<input type="radio"/>				
Atividades de gestão administrativo-financeira	<input type="radio"/>				
Cursos de capacitação	<input type="radio"/>				
Pesquisas de mercado	<input type="radio"/>				
Atividades de projetos sociais à comunidade	<input type="radio"/>				
Atividades de divulgação da EJ	<input type="radio"/>				
Organizar palestras, cursos, debates e workshops	<input type="radio"/>				
Outras atividades, não listadas aqui	<input type="radio"/>				
	<input type="radio"/>				

16. Comentários a respeito da minha capacidade de assumir riscos:

Este espaço é reservado para comentar sobre algum aspecto especial a respeito do desenvolvimento dessa competência, por exemplo, competências prévias, ou curiosidades que envolvam tal competência. Caso tenha marcado a opção 'Outras atividades, não listadas aqui' na pergunta anterior, pode citar qual(is) foi(ram) a(s) atividade(s) que favoreceram esse desenvolvimento.

Competências de oportunidade

Competências de oportunidade referem-se a saber identificar e explorar uma oportunidade. Esta é uma competência de pessoas empreendedoras, que conseguem ver oportunidade onde os demais não vêem. Dessa forma, o objetivo desta seção é identificar como a EJ contribuiu para o desenvolvimento das suas competências de oportunidade.

Lembramos que as respostas das perguntas se baseiam em uma escala Likert de 5 pontos, onde: 1 - Discordo totalmente

2 - Discordo parcialmente

3 - Nem discordo, nem concordo

4 - Concordo parcialmente

5 - Concordo totalmente

17. A participação na EJ me proporcionou o desenvolvimento de competências de oportunidade: * *Marcar apenas uma oval.*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

18. As atividades realizadas na EJ que favorecem o desenvolvimento das competências de oportunidade são: *

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
Execução e avaliação de projetos para micro e pequenas empresas	<input type="radio"/>				
Execução e avaliação de projetos para médias e grandes empresas	<input type="radio"/>				
Execução e avaliação de projetos para startups	<input type="radio"/>				
Execução e avaliação de projetos para pessoas físicas	<input type="radio"/>				
Atividades de consultoria de negócios para organizações	<input type="radio"/>				
Treinamentos empresariais	<input type="radio"/>				
Recrutamento e seleção	<input type="radio"/>				
Atividades de gestão administrativo-financeira	<input type="radio"/>				
Cursos de capacitação	<input type="radio"/>				
Pesquisas de mercado	<input type="radio"/>				
Atividades de projetos sociais à comunidade	<input type="radio"/>				
Atividades de divulgação da EJ	<input type="radio"/>				
Organizar palestras, cursos, debates e workshops	<input type="radio"/>				
Outras atividades, não listadas aqui	<input type="radio"/>				

19. Comentários a respeito das minhas competências de oportunidade:

Este espaço é reservado para comentar sobre algum aspecto especial a respeito do desenvolvimento dessa competência, por exemplo, competências prévias, ou curiosidades que envolvam tal competência. Caso tenha marcado a opção 'Outras atividades, não listadas aqui' na pergunta anterior, pode citar qual(is) foi(ram) a(s) atividade(s) que favoreceram esse desenvolvimento.

Comunicação

Saber se comunicar de forma escrita e oral é importante em qualquer ambiente. Porém, empreendedores fazem isso de forma mais eficiente. Dessa forma, o objetivo desta seção é identificar como a EJ contribuiu para o desenvolvimento da sua competência de comunicação.

Lembramos que as respostas das perguntas se baseiam em uma escala Likert de 5 pontos, onde: 1 - Discordo totalmente
2 - Discordo parcialmente
3 - Nem discordo, nem concordo

- 4 - Concordo parcialmente
- 5 - Concordo totalmente

20. A participação na EJ me proporcionou o desenvolvimento da minha comunicação oral e escrita: *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

21. As atividades realizadas na EJ que favorecem o desenvolvimento da minha comunicação são: *

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
Execução e avaliação de projetos para micro e pequenas empresas	<input type="radio"/>				
Execução e avaliação de projetos para médias e grandes empresas	<input type="radio"/>				
Execução e avaliação de projetos para startups	<input type="radio"/>				
Execução e avaliação de projetos para pessoas físicas	<input type="radio"/>				
Atividades de consultoria de negócios para organizações	<input type="radio"/>				
Treinamentos empresariais	<input type="radio"/>				
Recrutamento e seleção	<input type="radio"/>				
Atividades de gestão administrativo-financeira	<input type="radio"/>				
Cursos de capacitação	<input type="radio"/>				
Pesquisas de mercado	<input type="radio"/>				
Atividades de projetos sociais à comunidade	<input type="radio"/>				
Atividades de divulgação da EJ	<input type="radio"/>				
Organizar palestras, cursos, debates e workshops	<input type="radio"/>				
Outras atividades, não listadas aqui	<input type="radio"/>				

22. Comentários a respeito da minha comunicação:

Este espaço é reservado para comentar sobre algum aspecto especial a respeito do desenvolvimento dessa competência, por exemplo, competências prévias, ou curiosidades que envolvam tal competência. Caso tenha marcado a opção 'Outras atividades, não listadas aqui' na pergunta anterior, pode citar qual(is) foi(ram) a(s) atividade(s) que favoreceram esse desenvolvimento.

Criatividade

Ser criativo é o que permite ao empreendedor inovar. Logo, esta é uma competência característica deste tipo de pessoa. Dessa forma, o objetivo desta seção é identificar como a EJ contribuiu para o desenvolvimento da sua criatividade.

Lembramos que as respostas das perguntas se baseiam em uma escala Likert de 5 pontos, onde:

- 1 - Discordo totalmente
- 2 - Discordo parcialmente
- 3 - Nem discordo, nem concordo
- 4 - Concordo parcialmente
- 5 - Concordo totalmente

23. A participação na EJ me proporcionou o desenvolvimento da minha criatividade: *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

24. As atividades realizadas na EJ que favorecem o desenvolvimento da minha criatividade são: *

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
Execução e avaliação de projetos para micro e pequenas empresas	<input type="radio"/>				
Execução e avaliação de projetos para médias e grandes empresas	<input type="radio"/>				
Execução e avaliação de projetos para startups	<input type="radio"/>				
Execução e avaliação de projetos para pessoas físicas	<input type="radio"/>				
Atividades de consultoria Plano de negócios para organizações	<input type="radio"/>				
Treinamentos empresariais	<input type="radio"/>				
Recrutamento e seleção	<input type="radio"/>				
Atividades de gestão administrativo-financeira	<input type="radio"/>				
Cursos de capacitação	<input type="radio"/>				
Pesquisas de mercado	<input type="radio"/>				
Atividades de projetos sociais à comunidade	<input type="radio"/>				
Atividades de divulgação da EJ	<input type="radio"/>				
Organizar palestras, cursos, debates e workshops	<input type="radio"/>				
Outras atividades, não listadas aqui	<input type="radio"/>				

25 Comentários a respeito da minha criatividade:

Este espaço é reservado para comentar sobre algum aspecto especial a respeito do desenvolvimento dessa competência, por exemplo, competências prévias, ou curiosidades que envolvam tal competência. Caso tenha marcado a opção 'Outras atividades, não listadas aqui' na pergunta anterior, pode citar qual(is) foi(ram) a(s) atividade(s) que favoreceram esse desenvolvimento.

Liderança

A capacidade de liderar equipes é vista como uma competência necessária aos empreendedores. Dessa forma, o objetivo desta seção é identificar como a EJ contribuiu para o desenvolvimento da sua competência de liderança.

Lembramos que as respostas das perguntas se baseiam em uma escala Likert de 5 pontos, onde:

- 1 - Discordo totalmente
- 2 - Discordo parcialmente
- 3 - Nem discordo, nem concordo
- 4 - Concordo parcialmente
- 5 - Concordo totalmente

26. **A participação na EJ me proporcionou o desenvolvimento de liderança:** * *Marcar apenas uma oval.*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

27. As atividades realizadas na EJ que favorecem o desenvolvimento de liderança são: * Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
Execução e avaliação de projetos para micro e pequenas empresas	<input type="radio"/>				
Execução e avaliação de projetos para médias e grandes empresas	<input type="radio"/>				
Execução e avaliação de projetos para startups	<input type="radio"/>				
Execução e avaliação de projetos para pessoas físicas	<input type="radio"/>				
Atividades de consultoria	<input type="radio"/>				
Plano de negócios para organizações	<input type="radio"/>				
Treinamentos empresariais	<input type="radio"/>				
Recrutamento e seleção	<input type="radio"/>				
Atividades de gestão administrativo-financeira	<input type="radio"/>				
Cursos de capacitação	<input type="radio"/>				
Pesquisas de mercado	<input type="radio"/>				
Atividades de projetos sociais à comunidade	<input type="radio"/>				
Atividades de divulgação da EJ	<input type="radio"/>				
Organizar palestras, cursos, debates e workshops	<input type="radio"/>				
Outras atividades, não listadas aqui					

28 Comentários a respeito da minha competência de liderança:

Este espaço é reservado para comentar sobre algum aspecto especial a respeito do desenvolvimento dessa competência, por exemplo, competências prévias, ou curiosidades que envolvam tal competência. Caso tenha marcado a opção 'Outras atividades, não listadas aqui' na pergunta anterior, pode citar qual(is) foi(ram) a(s) atividade(s) que favoreceram esse desenvolvimento.

Proatividade

A proatividade exerce papel-chave nas atitudes do empreendedor. Pois, enquanto muitos continuam no planejamento, o empreendedor é capaz de tirar suas ideias do papel e colocá-las em prática, sem necessitar de estímulos de terceiros. Dessa forma, o objetivo desta seção é identificar como a EJ contribuiu para o desenvolvimento da sua proatividade.

Lembramos que as respostas das perguntas se baseiam em uma escala Likert de 5 pontos, onde: 1 - Discordo totalmente
 2 - Discordo parcialmente
 3 - Nem discordo, nem concordo
 4 - Concordo parcialmente
 5 - Concordo totalmente

29. **A participação na EJ me proporcionou o desenvolvimento de proatividade:** * *Marcar apenas uma oval.*

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

30 **As atividades realizadas na EJ que favorecem o desenvolvimento de proatividade são:** * *Marcar apenas uma oval por linha.*

	1	2	3	4	5
Execução e avaliação de projetos para micro e pequenas empresas	<input type="radio"/>				
Execução e avaliação de projetos para médias e grandes empresas	<input type="radio"/>				
Execução e avaliação de projetos para startups	<input type="radio"/>				
Execução e avaliação de projetos para pessoas físicas	<input type="radio"/>				
Atividades de consultoria	<input type="radio"/>				
Plano de negócios para organizações	<input type="radio"/>				
Treinamentos empresariais	<input type="radio"/>				
Recrutamento e seleção	<input type="radio"/>				
Atividades de gestão administrativo-financeira	<input type="radio"/>				
Cursos de capacitação	<input type="radio"/>				
Pesquisas de mercado	<input type="radio"/>				
Atividades de projetos sociais à comunidade	<input type="radio"/>				
Atividades de divulgação da EJ	<input type="radio"/>				
Organizar palestras, cursos, debates e workshops	<input type="radio"/>				
Outras atividades, não listadas aqui					

31. Comentários a respeito da minha proatividade:

Este espaço é reservado para comentar sobre algum aspecto especial a respeito do desenvolvimento dessa competência, por exemplo, competências prévias, ou curiosidades que envolvam tal competência. Caso tenha marcado a opção 'Outras atividades, não listadas aqui' na pergunta anterior, pode citar qual(is) foi(ram) a(s) atividade(s) que favoreceram esse desenvolvimento.

Relacionamento interpessoal

Empreendedores são capazes de se relacionarem bem com outras pessoas, o que facilita a execução de seus projetos. Dessa forma, o objetivo desta seção é identificar como a EJ contribuiu para o desenvolvimento da sua competência de relacionamento interpessoal.

Lembramos que as respostas das perguntas se baseiam em uma escala Likert de 5 pontos, onde:

- 1 - Discordo totalmente
- 2 - Discordo parcialmente
- 3 - Nem discordo, nem concordo
- 4 - Concordo parcialmente
- 5 - Concordo totalmente

32 A participação na EJ me proporcionou o desenvolvimento da competência de relacionamento interpessoal: * Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

33. As atividades realizadas na EJ que favorecem o desenvolvimento da competência de relacionamento interpessoal são: * Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
Execução e avaliação de projetos para micro e pequenas empresas	<input type="radio"/>				
Execução e avaliação de projetos para médias e grandes empresas	<input type="radio"/>				
Execução e avaliação de projetos para startups	<input type="radio"/>				
Execução e avaliação de projetos para pessoas físicas	<input type="radio"/>				
Atividades de consultoria	<input type="radio"/>				
Plano de negócios para organizações	<input type="radio"/>				
Treinamentos empresariais	<input type="radio"/>				
Recrutamento e seleção	<input type="radio"/>				
Atividades de gestão administrativo-financeira	<input type="radio"/>				
Cursos de capacitação	<input type="radio"/>				
Pesquisas de mercado	<input type="radio"/>				
Atividades de projetos sociais à comunidade	<input type="radio"/>				
Atividades de divulgação da EJ	<input type="radio"/>				
Organizar palestras, cursos, debates e workshops	<input type="radio"/>				
Outras atividades, não listadas aqui					

34. Comentários a respeito da competência de relacionamento interpessoal:

Este espaço é reservado para comentar sobre algum aspecto especial a respeito do desenvolvimento dessa competência, por exemplo, competências prévias, ou curiosidades que envolvam tal competência. Caso tenha marcado a opção 'Outras atividades, não listadas aqui' na pergunta anterior, pode citar qual(is) foi(ram) a(s) atividade(s) que favoreceram esse desenvolvimento.

Resolução de problemas

Saber resolver problemas garante eficiência aos empreendedores, afinal não serão poucos os obstáculos encontrados em uma jornada inovadora. Dessa forma, o objetivo desta seção é identificar como a EJ contribuiu para o desenvolvimento da sua competência de resolução de problemas.

Lembramos que as respostas das perguntas se baseiam em uma escala Likert de 5 pontos, onde: 1

- Discordo totalmente

2 - Discordo parcialmente

3 - Nem discordo, nem concordo

4 - Concordo parcialmente

5 - Concordo totalmente

35. A participação na EJ me proporcionou o desenvolvimento da competência de resolução de problemas: *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

36. atividades realizadas na EJ que favorecem o desenvolvimento da competência de resolução de problemas são: * *Marcar apenas uma oval por linha.*

	1	2	3	4	5
Execução e avaliação de projetos para micro e pequenas empresas	<input type="radio"/>				
Execução e avaliação de projetos para médias e grandes empresas	<input type="radio"/>				
Execução e avaliação de projetos para startups	<input type="radio"/>				
Execução e avaliação de projetos para pessoas físicas	<input type="radio"/>				
Atividades de consultoria Plano de negócios para organizações	<input type="radio"/>				
Treinamentos empresariais	<input type="radio"/>				
Recrutamento e seleção	<input type="radio"/>				
Atividades de gestão administrativo-financeira	<input type="radio"/>				
Cursos de capacitação	<input type="radio"/>				
Pesquisas de mercado	<input type="radio"/>				
Atividades de projetos sociais à comunidade	<input type="radio"/>				
Atividades de divulgação da EJ	<input type="radio"/>				
Organizar palestras, cursos, debates e workshops	<input type="radio"/>				
Outras atividades, não listadas aqui	<input type="radio"/>				

37. Comentários a respeito da competência de resolução de problemas:

Este espaço é reservado para comentar sobre algum aspecto especial a respeito do desenvolvimento dessa competência, por exemplo, competências prévias, ou curiosidades que envolvam tal competência. Caso tenha marcado a opção 'Outras atividades, não listadas aqui' na pergunta anterior, pode citar qual(is) foi(ram) a(s) atividade(s) que favoreceram esse desenvolvimento.

Trabalho em grupo

Para poder liderar, é preciso saber trabalhar em grupo. Logo, aquele que deseja ser um bom empreendedor deve saber como trabalhar em grupo. Dessa forma, o objetivo desta seção é identificar como a EJ contribuiu para o desenvolvimento da sua competência de trabalho em grupo.

Lembramos que as respostas das perguntas se baseiam em uma escala Likert de 5 pontos, onde:

- 1 - Discordo totalmente
- 2 - Discordo parcialmente
- 3 - Nem discordo, nem concordo
- 4 - Concordo parcialmente
- 5 - Concordo totalmente

38. A participação na EJ me proporcionou o desenvolvimento da competência de trabalho em grupo: *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

39. As atividades realizadas na EJ que favorecem o desenvolvimento da competência de trabalho em grupo são: *

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
Execução e avaliação de projetos para micro e pequenas empresas	<input type="radio"/>				
Execução e avaliação de projetos para médias e grandes empresas	<input type="radio"/>				
Execução e avaliação de projetos para startups	<input type="radio"/>				
Execução e avaliação de projetos para pessoas físicas	<input type="radio"/>				
Atividades de consultoria Plano de negócios para organizações	<input type="radio"/>				
Treinamentos empresariais	<input type="radio"/>				
Recrutamento e seleção	<input type="radio"/>				
Atividades de gestão administrativo-financeira	<input type="radio"/>				
Cursos de capacitação	<input type="radio"/>				
Pesquisas de mercado	<input type="radio"/>				
Atividades de projetos sociais à comunidade	<input type="radio"/>				
Atividades de divulgação da EJ	<input type="radio"/>				
Organizar palestras, cursos, debates e workshops	<input type="radio"/>				
Outras atividades, não listadas aqui	<input type="radio"/>				

40. Comentários a respeito da competência de trabalho em grupo:

Este espaço é reservado para comentar sobre algum aspecto especial a respeito do desenvolvimento dessa competência, por exemplo, competências prévias, ou curiosidades que envolvam tal competência. Caso tenha marcado a opção 'Outras atividades, não listadas aqui' na pergunta anterior, pode citar qual(is) foi(ram) a(s) atividade(s) que favoreceram esse desenvolvimento.

Trabalho em rede

Uma boa rede de contato pode fazer a diferença na hora de desenvolver um projeto. Não confunda trabalho em rede com trabalho em grupo. Redes podem ser compostas por indivíduos de dentro e de fora da organização com diferentes funções e objetivos. Diferentemente, o grupo de trabalho normalmente reúne indivíduos da mesma organização, que podem ter diferentes funções, mas estão alinhados a um objetivo comum. Dessa forma, o objetivo desta seção é identificar como a EJ contribuiu para o desenvolvimento da sua competência de trabalho em rede.

Lembramos que as respostas das perguntas se baseiam em uma escala Likert de 5 pontos, onde:

- 1 - Discordo totalmente
- 2 - Discordo parcialmente
- 3 - Nem discordo, nem concordo
- 4 - Concordo parcialmente
- 5 - Concordo totalmente

41. A participação na EJ me proporcionou o desenvolvimento da competência de trabalho em rede: *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>				

42. As atividades realizadas na EJ que favorecem o desenvolvimento da competência de trabalho em rede são: *

Marcar apenas uma oval por linha.

	1	2	3	4	5
Execução e avaliação de projetos para micro e pequenas empresas	<input type="radio"/>				
Execução e avaliação de projetos para médias e grandes empresas	<input type="radio"/>				
Execução e avaliação de projetos para startups	<input type="radio"/>				
Execução e avaliação de projetos para pessoas físicas	<input type="radio"/>				
Atividades de consultoria Plano de negócios para organizações	<input type="radio"/>				
Treinamentos empresariais	<input type="radio"/>				
Recrutamento e seleção	<input type="radio"/>				
Atividades de gestão administrativo-financeira	<input type="radio"/>				
Cursos de capacitação	<input type="radio"/>				
Pesquisas de mercado	<input type="radio"/>				
Atividades de projetos sociais à comunidade	<input type="radio"/>				
Atividades de divulgação da EJ	<input type="radio"/>				
Organizar palestras, cursos, debates e workshops	<input type="radio"/>				
Outras atividades, não listadas aqui	<input type="radio"/>				

43. Comentários a respeito da competência de trabalho em rede:

Este espaço é reservado para comentar sobre algum aspecto especial a respeito do desenvolvimento dessa competência, por exemplo, competências prévias, ou curiosidades que envolvam tal competência. Caso tenha marcado a opção 'Outras atividades, não listadas aqui' na pergunta anterior, pode citar qual(is) foi(ram) a(s) atividade(s) que favoreceram esse desenvolvimento.

Comentários finais

Você gostaria de fazer algum comentário sobre você, o empreendedorismo, a EJ em que participa, ou ainda sobre o questionário? Este é o momento, sinta-se a vontade!

44.
