

Influência das empresas juniores na formação empreendedora de pós-juniores do Estado de Santa Catarina

Maiara Zamban
Humberto Tonani Tosta

RESUMO: Este estudo objetivou analisar a influência que a participação nas empresas juniores exerce na formação empreendedora de pós-juniores do Estado de Santa Catarina (SC). Como metodologia tem-se natureza qualitativa, descritiva, bibliográfica e documental, com coleta de dados através de questionário. O perfil dos pós-juniores caracterizou-se por indivíduos do gênero masculino, com faixa etária entre 22 e 25 anos, ensino superior incompleto, solteiros, possuindo média salarial de R\$ 789,00 a R\$ 2.365,00, residentes em Santa Catarina e na cidade de Florianópolis. Encontrou-se que as empresas juniores influenciaram na formação empreendedora e na empregabilidade profissional; e as principais competências adquiridas pelos pós-juniores foram o trabalho em equipe, liderança e comunicação.

Palavras-chave: Empresa Júnior. Empreendedorismo. Pós-júnior. Competências empreendedoras.

ABSTRACT: This study aimed to analyze the influence that participation in Junior Enterprises plays in entrepreneurial training in post-junior in Santa Catarina State. The methodology is qualitative, descriptive, bibliographical and documental, with data collection via questionnaire. The profile of post-junior is characterized by male individuals, aged between 22 to 25 years, incomplete higher education, single, average salary of R\$ 789.00 to R\$ 2,365.00, residents in Santa Catarina and in the city of Florianópolis. The highlight found is that Junior Enterprises influenced the entrepreneurial training and professional employability; and the main skills acquired by post-juniors were the teamwork, leadership and communication.

Keywords: Junior Enterprise. Entrepreneurship. Post-junior. Entrepreneurial skills.

Recebido em: 23/06/2017

Aprovado em: 27/11/2017

Sistema de Avaliação: Double Blind Review

Editores Científicos: Maria Aparecida de Souza Melo e Simone Pereira Silva Bastos

1 INTRODUÇÃO

As alterações ocorridas no mercado de trabalho no decorrer dos anos têm gerado uma série de modificações acerca da formação empreendedora dos indivíduos. Hashimoto (2006, p. 4) afirma que uma “nova visão da Administração proporcionou novos enfoques ao ensino e desenvolvimento do empreendedorismo [...]”.

O empreendedorismo no Brasil começou a tomar forma na década de 1990, quando foram criadas as entidades como o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE) e a Sociedade Brasileira para Exportação de Software (SOFTEX). Antes dessas organizações praticamente não se falava em empreendedorismo (DORNELAS, 2012).

Empreender continua sendo uma alternativa de fonte de renda para milhares de indivíduos e, atualmente, cerca de quarenta milhões de brasileiros, entre os 18 e 64 anos de idade, estão envolvidos com a atividade empreendedora (GEM, 2014).

O Brasil ocupa o oitavo lugar no *ranking* dos 28 países impulsionados pela eficiência nos empreendimentos, o que corresponde a cerca de 17,3%. Tal afirmação significa, estatisticamente, que a cada 100 brasileiros 17 pessoas estão envolvidas com atividades de empreendedorismo oportunas no País. Na região Sul, os empreendimentos por oportunidade, que são caracterizados pelas pessoas que identificam uma chance de negócio e decidem empreender mesmo tendo alternativas de fonte de renda, aumentaram 4% em 2013 em relação ao ano de 2012 (GEM, 2014). Porém, mesmo com todas essas iniciativas, no país existe a necessidade de disseminação, por meio das universidades, de conceitos sobre programas de educação empreendedora para que haja maior fortalecimento da cultura empreendedora do

país e que, por consequência, com o desenvolvimento obtido, o indivíduo possa contribuir para a geração de valor financeiro, social e cultural para a sociedade (ANDRADE; TORKOMIAN, 2001).

Levando-se em consideração esse contexto, é possível perceber que as empresas juniores (EJr's) exercem importante papel no fomento de jovens universitários para o empreendedorismo, pois elas reproduzem a vivência empresarial dentro da própria universidade, além de interagir com o ambiente externo (MORETTO NETO *et al.*, 2004).

Atualmente, aliar a teoria à prática é item fundamental na formação de jovens e o modelo Empresa Júnior (EJr.) vem ao encontro dessa visão, pois o complemento do ensino disseminado em sala de aula, aliado diretamente com o contato com o mercado de trabalho, vai muito além do conhecimento técnico e profissional. Isso faz com que os jovens desenvolvam uma série de competências, habilidades e atitudes que proporcionam diferencial competitivo no campo de atuação (MORETTO NETO *et al.*, 2004).

Nesse sentido, a Empresa Júnior “é um potencial mecanismo capaz de propiciar condições, desenvolver e fortalecer aspectos empreendedores, além de motivar seus integrantes, mostrando-lhes a viabilidade da prática do empreendedorismo” (MORETTO NETO *et al.*, 2004, p.39).

O objetivo geral deste estudo foi analisar a influência que a participação nas empresas juniores exerce na formação empreendedora de pós-juniores do Estado de Santa Catarina. As contribuições deste estudo tornam-se relevantes partindo do pressuposto que inexistiu estudo publicado realizado apenas com egressos de Empresas Júniores no Estado de Santa Catarina. Ele poderá trazer subsídios importantes para as

próprias Empresas Juniores do Estado, à Federação das Empresas Juniores do Estado de Santa Catarina (FEJESC), bem como à Confederação Brasileira de Empresas Júniores (Brasil Júnior). Cabe observar ainda, que esse estudo poderá contribuir para estudos na área do empreendedorismo como formação de discentes em Instituições de ensino que possuem empresas juniores.

A seguir, apresenta-se o referencial teórico com os principais conceitos sobre empreendedorismo e empresas juniores, a metodologia do estudo, principais resultados, considerações finais e referências utilizadas.

2 REVISÃO TEÓRICA

O referencial teórico aborda os principais conceitos relacionados à definição de empreendedorismo, perfil do empreendedor, competências empreendedoras, empreendedorismo acadêmico e, em seguida, apresenta-se o tópico sobre as empresas juniores e empreendedorismo, contendo sua origem, definição e principalmente aspectos relacionados à Empresa Júnior e formação empreendedora.

2.1 O Empreendedorismo

A palavra empreendedorismo provém do francês “*entre*” e “*prende*” e significa encontrar-se no comércio entre o fornecedor e o cliente (SARKAR, 2008).

O primeiro uso da palavra empreendedorismo foi utilizado por Richard Cantillon, no ano de 1755, quando explicou no seu ensaio *Essaisur la nature du commerce en general*, sobre o risco de comprar um produto por determinado preço e vendê-lo de forma incerta (HASHIMOTO, 2006). O autor Adam Smith em sua publicação “A riqueza das nações” também traz a definição de empreendedores como

sendo indivíduos que transformam a procura em oferta diante de transformações econômicas (SARKAR, 2008).

Já no ano de 1803, a definição sobre empreendedorismo foi abordada por Jean Baptiste Say, ampliando a definição de Cantillon e descrevendo que quem abre seu próprio negócio é um empreendedor (HASHIMOTO, 2006).

Assim, percebe-se que existem inúmeras abordagens relacionadas ao tema empreendedorismo e por diversos autores, com interpretações distintas de acordo com a área do conhecimento em que é retratado. Schmitz (2012) corrobora com essa afirmação e destaca que na área do empreendedorismo muitas pesquisas vêm sendo realizadas com o intuito de facilitar a compreensão das transformações que estão acontecendo em virtude da evolução de empreendimentos e, por consequência, de empreendedores. O empreendedor apresenta características diferenciadas que podem ser classificadas como o perfil empreendedor.

2.2 O perfil do empreendedor

O empreendedor é capaz de perceber uma oportunidade e desenvolver um negócio para ganhar sobre ela, assumindo, assim, riscos calculados (DORNELAS, 2012).

As principais características de um empreendedor são descritas por serem indivíduos que possuem motivação, têm sonhos, gostam de correr riscos, são inovadores, são líderes e, também, possuem a capacidade de se relacionar (HASHIMOTO, 2006).

Bernardi (2012) faz uma analogia sobre o perfil do empreendedor, a partir da visão de inúmeros autores, e descreve o perfil característico de possuir senso de oportunidade, ter dominância, ser agressivo, possuir vitalidade, ter autoconfiança, otimista, ser dinâmico, independente,

persistente, ser flexível, resiliente, criativo, gosta de correr riscos, é um líder carismático, possuir as habilidades de equilibrar os sonhos e de se relacionar.

Dornelas (2012) ressalta que as características do empreendedor de sucesso estão ligadas ao fato de ele possuir visão de futuro, saber tomar decisões, capacidade de fazer a diferença, saber explorar ao máximo as oportunidades, ser determinado e dinâmico, ser dedicado, ter otimismo e paixão pelo que faz, ser independente, ser líder e formador de equipes, possuir muito *networking*, ser organizado, planejar todas as ações, assumir riscos calculados e também criar valor para a sociedade.

Filion (2000) define que as características dos empreendedores estão relacionadas aos valores e cultura de empreendedorismo adquiridos, possuir experiência em negócios, ser diferenciado, ter intuição, se envolver, ter visão, ser líder, trabalhar em rede, possuir o próprio sistema de relação com empregados, controlar o comportamento das pessoas ao seu redor e capacidade de aprender pelos seus próprios padrões.

É importante assinalar que, a partir das principais características abordadas pelos autores pesquisados (BERNARDI, 2012; DORNELAS, 2012; FILION, 2000; HASHIMOTO, 2006; RODDICK, 2003 *apud* ORTIGARA, 2008), as principais características que formam o perfil do empreendedor envolvem o fato de gostar de correr riscos calculados, ser inovador, independente, otimista, líder e ter visão de futuro.

Em razão dessas considerações, é possível perceber que os empreendedores possuem características próprias que evoluíram com o passar dos anos e que podem ser descritas por seus atos que os tornam indivíduos diferenciados por

comportamentos, habilidades e atitudes e que, por sua vez, formam as denominadas competências empreendedoras (FILARD; BARROS; FISHMANN, 2014).

2.3 Competências empreendedoras

A expressão competência era utilizada desde a idade média e dizia respeito simplesmente à elocução jurídica que significava a atribuição de um indivíduo de contemplar e avaliar certos assuntos (BITENCOURT, 2010).

O conceito da competência, segundo Bitencourt (2010), começou a ser construído, em termos gerenciais, pelo pesquisador Richard Boyatzis quando lançou o livro *The Competent Manager: a Model for Effective Performance*. Esse mesmo pesquisador também definiu as 21 competências: orientação eficiente, produtividade, diagnóstico e uso de conceitos, preocupação com impactos (proativo), autoconfiança, uso de apresentações orais, pensamento lógico, conceitualização, uso de poder socializado, otimismo, gestão de grupo, autoavaliação e senso crítico, desenvolvimento de outras pessoas, uso de poder unilateral, espontaneidade, autocontrole, objetividade perceptual, adaptabilidade, preocupação com relacionamentos próximos, memória e conhecimento especializado.

A partir do ano de 1970, a nomenclatura competência foi congregada ao trabalho organizacional, representando o indivíduo que realiza de forma satisfatória as suas atividades (CARBONE, 2009). Apenas em 1980 que se percebeu a importância dos estudos acerca de competência para as empresas, percepção esta relacionada ao fato de um maior entendimento sobre as mudanças produtivas e sociais que alcançaram a economia industrializada desse período (BITENCOURT, 2010).

A definição de competência, compreendida por alguns teóricos da área de administração, é caracterizada pelo conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que são indispensáveis para que um indivíduo execute suas atividades (DUTRA *et al.*, 2001). Carbone (2009) corrobora com tal afirmação e complementa que além de ser compreendida pelo conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes indispensáveis para exercer determinada tarefa, a competência também deve ser entendida como o desempenho demonstrado por um indivíduo em um determinado cenário.

Em síntese, foi a união dessas competências, a partir de sua evolução, que levou à criação do termo competência empreendedora (ZAMPIER, 2010), caracterizada, de acordo com Mamede e Moreira (2005, p.4), “tanto como competência do indivíduo quanto relacionada à prática administrativa, devido às diferentes tarefas que desempenha”.

Schmitz (2012, p. 73) conceitua competência empreendedora como o “comportamento, habilidade e atitude de um indivíduo que, diante de situações críticas de trabalho, motiva-se à busca de soluções, que irão resultar em um benefício institucional e satisfação da necessidade de realização do indivíduo”. A competência empreendedora pode ser caracterizada como uma particularidade que se destaca no indivíduo perante a sociedade, diante de distintos traços de individualidade, habilidades e conhecimentos (MAMEDE, MOREIRA, 2005).

O desenvolvimento de competências empreendedoras está ligado diretamente ao processo de aprendizagem, pois não existe aquisição de competências sem desenvolvimento e para que ele ocorra é necessário que haja aprendizagem (ZAMPIER, 2010).

A Empresa Júnior é um importante laboratório para que os discentes desenvolvam suas competências e as instituições de ensino também possuem participação no desenvolvimento de competências empreendedoras aos acadêmicos. Assim, as instituições de ensino não devem apenas repassar o conhecimento, mas exercitar através das aptidões e instigar as atitudes (LEWINSKI *et al.*, 2009).

Assim, o empreendedorismo acadêmico proporciona o desenvolvimento de competências que poderão ser utilizadas na concepção de novas empresas, mais empregos, desenvolvimento e sustentabilidade (ETZKOWITZ, 2005 *apud* MUNIZ; PEREIRA, 2005).

2.4 Empresas juniores e o empreendedorismo

2.4.1 Origem e evolução das empresas juniores

O conceito de Empresa Júnior surgiu na França, no ano de 1976, cujo modelo Empresa Júnior foi idealizado por Bernard Caioso, pertencente a *L'Ecole Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales* (ESSEC). Ele planejou uma empresa formada exclusivamente por estudantes e que pudesse atender às tradicionais empresas de forma ágil e com baixo custo, facilitando a aplicação na prática das teorias estudadas (MORETTO NETO *et al.*, 2004). A primeira Empresa Júnior teve como nome: *Júnior-Entreprise* e gerou aos acadêmicos o inicial contato com o mercado de trabalho e, também, proporcionou a ampla disseminação desse novo conceito (LAUTENSCHLAGER, 2009).

Em seguida, no ano de 1969, surgiu a Confederação Nacional de Empresas Juniores da França (CNJE), com o objetivo de estimular a troca de vivência entre as

empresas juniores já existentes que aglomerou e coordenou 114 empresas juniores daquele país (MORETTO NETO *et al.*, 2004).

A partir dos anos 1990, outras confederações foram surgindo e se difundindo, inicialmente com a criação da Confederação Europeia de Empresas Juniores (GEIE) e, mais tarde, com as já existentes Confederações da Alemanha (BDSU) e da Noruega (JEN), que fundaram a JADE, conhecida hoje como Confederação Europeia de Empresas Juniores (LAUTENSCHLAGER, 2009). A *European Confederation of Junior Enterprises – JADE* (Confederação Europeia de Empresas Juniores) foi fundada no ano de 1992, sem fins lucrativos e com fins de prover o ambiente empreendedor para jovens europeus. Atualmente, com sede na cidade de Bruxelas, na Bélgica, conta com 14 confederações que totalizam cerca de 280 empresas juniores e 20 mil empresários juniores (JADE, 2015).

No Brasil, o modelo foi trazido no ano de 1987 pela Câmara de Comércio França-Brasil que publicou um anúncio no jornal convocando jovens interessados em implantar uma Empresa Júnior em suas instituições de ensino. Anos mais tarde, o anúncio deu retorno e surgiram as três primeiras empresas juniores: a FGV Jr, pertencente à Fundação Getúlio Vargas; a Júnior FAAP, da Fundação Armando Álvares Penteado e a Póli Júnior da Escola Politécnica da Universidade de São Paulo (MORETTO NETO *et al.*, 2004). Entre os anos de 1988 e 1995 surgiram no país cerca de 100 empresas juniores (SILVA, 2015).

A Confederação Brasileira de Empresas Juniores – Brasil Júnior foi fundada em 1º de agosto de 2003 e possui como missão, representar o Movimento Empresa Júnior (MEJ) brasileiro e

potencializá-lo como agente de formação de empreendedores capazes de transformar o país. E, como princípios, obrigação com resultados, orgulho de ser MEJ, sinergia, transparência e postura empreendedora (BRASIL JÚNIOR, 2015).

A Brasil Júnior criou o documento Conceito Nacional de Empresa Júnior (CNEJ), com a finalidade de estimar o mínimo capaz de assegurar a confiabilidade dos serviços prestados pelas EJr's e torná-las alinhadas ao compromisso com o Movimento Empresa Júnior. O CNEJ tem o objetivo de determinar os critérios a serem seguidos para que uma organização seja considerada uma Empresa Júnior, quais as finalidades das empresas juniores, aspectos relacionados ao quadro social, jurídicos e projetos e serviços (BRASIL JÚNIOR, 2003).

Atualmente, a Brasil Júnior é formada por dezessete federações, representando dezesseis estados brasileiros e o Distrito federal (BRASIL JÚNIOR, 2015), e atua em rede, nas seguintes dimensões: (i) do grau de horizontalidade de rede e (ii) do grau de formalização (FELDHAUS; PEREIRA; MORAIS NETO, 2012).

O modelo Empresa Júnior cresceu muito no país, reconhecido como o país com o maior número de empresas juniores no mundo, com 11 mil empresários juniores por ano e divididos em cerca de 236 empresas juniores confederadas (BRASIL JÚNIOR, 2015).

Em razão dessas considerações, pela grande disseminação de empresas juniores no País, é que foram sendo criadas as confederações estaduais, com o objetivo de organizar o movimento no país, trazendo mais equilíbrio no seu desenvolvimento. Porém, foi apenas no ano de 1990 que surgiu a primeira federação estadual do Brasil: a Federação de Empresas Juniores do Estado

de São Paulo (FEJESP) e, logo depois, foi criada a Federação de Empresas Juniores da Bahia (UNIJR – BA) (MORETTO NETO *et al.*, 2004).

Em 18 de setembro de 1994, foi criada a Federação de Empresas Juniores do Estado de Santa Catarina (FEJESC), formada pelas empresas juniores federadas no Estado juntamente com a equipe executiva da Federação. A FEJESC conta com aproximadamente 500 empresários juniores divididos em 23 empresas juniores Confederadas, divididas em cinco cidades: Florianópolis, Joinville, Chapecó, Criciúma e Araranguá (FEJESC, 2015).

No próximo tópico será aprofundada a definição e forma de atuação das empresas juniores. Torna-se oportuno salientar que, apesar do Movimento Empresa Júnior existir há mais de 30 anos no País, existem poucas publicações sobre o tema (MICHELS, 2003; OLIVEIRA, 2003; SILVA, 2015). E, além disso, existe apenas um livro publicado por Moretto Neto *et al.* (2004) sobre o assunto.

2.4.2 Definição de empresas juniores

A definição de Empresa Júnior foi elaborada com a finalidade de caracterizá-las para que sua imagem fosse preservada perante a sociedade e determinar quais são os critérios que devem ser seguidos para que uma associação seja reconhecida como uma Empresa Júnior perante a Brasil Júnior. O Conceito Nacional de Empresa Júnior (CNEJ) da Brasil Júnior (2003, p. 1) define assim a constituição das empresas juniores:

Constituídas pela união de alunos matriculados em cursos de graduação em instituições de ensino superior, organizados em uma associação civil com o intuito de realizar projetos e serviços que contribuam para o desenvolvimento do país e de formar profissionais capacitados e comprometidos com esse objetivo.

O CNEJ da Brasil Júnior (2003) elenca como objetivos de uma Empresa Júnior os de desenvolver membros, por meio da vivência empresarial, concretizando projetos na área de atuação da EJ; efetivar projetos principalmente para micro e pequenos empreendimentos, terceiro setor ou pessoas físicas, buscando sempre o desenvolvimento da sociedade e, além disso, promover o empreendedorismo.

A Empresa Júnior é constituída por estudantes de graduação e caracterizada por Matos (1997, p.13) da seguinte forma:

Definida por estatuto como uma associação civil, sem fins lucrativos, constituída e gerida exclusivamente por estudantes de graduação da faculdade ou universidade onde ela se insere, tendo como objetivo principal propiciar aos estudantes a oportunidade de aplicar e aprimorar os conhecimentos teóricos adquiridos durante seu curso.

As empresas juniores oportunizam aos seus membros um espaço de aprendizagem que possibilita o livre-arbítrio para atuar, estímulo à transformação, busca por conhecimento, disponibilidade de aprender com as próprias falhas, descobrir novas técnicas de atuação, reconhecimento por atividades prestadas, vivenciar na prática a teoria e adquirir experiência para o mercado de trabalho, realização pessoal e network (LAUTENSCHLAGER, 2009).

A constituição legal de uma Empresa Júnior está relacionada a uma associação civil e de interesse público, sem fins lucrativos, formada e gerida exclusivamente por discentes em uma determinada Instituição de Ensino Superior (IES). A Lei das Empresas Juniores nº 13.267, de 6 de abril de 2016, disciplina a criação e a organização das associações denominadas empresas juniores (MATOS, 1997).

Em relação aos aspectos técnicos das empresas juniores, todos os projetos são acompanhados por docentes, apesar das EJR's serem formadas e geridas exclusivamente pelos acadêmicos. Além disso, as atividades desenvolvidas pelos membros podem ser validadas como atividades curriculares complementares, estágio ou até mesmo como atividades de extensão (OLIVEIRA, 2003)

A disseminação do conceito Empresa Júnior está cada vez mais abrangente entre discentes e instituições de ensino, pois as empresas juniores auxiliam como um intermediário entre o aluno e o mercado de trabalho, desenvolvendo no graduando, diversas aptidões, dentre elas, a formação empreendedora (LAUTENSCHLAGER, 2009).

Dessa forma, depois de entender o contexto do Movimento Empresa Júnior do Brasil resta entender qual é a real contribuição da Empresa Júnior na formação empreendedora de pessoas que já passaram por empresas juniores, no âmbito estadual, no que tange o Estado de Santa Catarina.

3 METODOLOGIA

Como abordagem dessa pesquisa, tem-se o enfoque qualitativo que não busca uma generalização dos resultados, mas sim, compreender um fato (APPOLINÁRIO, 2012).

Para atingir o principal objetivo, a pesquisa foi classificada como descritiva quanto aos fins e bibliográfica e documental quanto aos meios (VERGARA, 2013). Para a definição dos sujeitos, realizou-se uma análise no banco de dados de todas as empresas juniores confederadas à FEJESC, a partir de análise documental encaminhada via e-mail por tabela em Excel. Dessa forma,

foi possível identificar a população de pós-juniores de aproximadamente 2.000 indivíduos. Ressalta-se que não foi possível chegar ao número exato de ex-participantes, pois grande parte das empresas juniores não possuía dados sobre o número de pessoas que efetivamente já passaram pela EJR.

A população dessa pesquisa foi caracterizada por todos os pós-juniores do Estado de Santa Catarina em que suas empresas juniores de origem eram confederadas à FEJESC, por ocasião da realização do estudo. A escolha de serem apenas EJR's confederadas se justifica, pois, a federação garante que a Empresa Júnior cumpre com todos os requisitos de funcionamento estabelecidos pela Brasil Júnior. O cálculo para a amostra foi realizado tendo como base a população aproximada de pós-juniores do Estado de Santa Catarina de 2.000 pessoas. Foi utilizada uma amostra com 95% de confiança e 6% de erro, chegando assim ao número ideal de no mínimo 244 participantes, mostrando-se, dessa maneira, uma amostra com margem confiável e autêntica em relação aos resultados obtidos. Para esse estudo, foram obtidas 260 respostas, das quais 8 foram descartadas, pois destas 6 respondentes não participaram efetivamente de empresas juniores e outros 2 respondentes participaram apenas de EJR's não confederadas. Dessa forma, restaram para a análise o total de 252 sujeitos amostrais.

A técnica de coleta de dados utilizada para esse estudo foi o uso de questionário que é “um método de coletar dados no campo, de interagir com o campo composto por uma série ordenada de questões a respeito de variáveis e situações que o pesquisador deseja investigar” (VERGARA, 2009, p. 39).

Os dados foram coletados por meio eletrônico, via ferramenta Google Doc's, e a escolha dessa ferramenta se justifica em virtude do grande número de respondentes e sua grande dispersão geográfica. O instrumento foi estruturado com perguntas abertas, fechadas e de múltipla escolha, assim como foi aplicado o pré-teste com 10 indivíduos entre eles 8 pessoas que são de empresas juniores e outros dois indivíduos que não possuem relação com o MEJ. Após os ajustes indicados, o questionário foi aplicado via web, através das ferramentas E-mail e facebook, entre os dias 4 e 29 de abril de 2016.

Para o processo de análise e interpretação dos dados coletados, foi utilizada primeiramente a técnica de tabulação por meio eletrônico, via planilha eletrônica, que “consiste na contagem, manual ou eletrônica, dos elementos que se conformam com cada categoria ou classe estabelecida na etapa de classificação” (RAUEN, 2002, p. 134).

O banco de dados do Google Doc's foi exportado para a planilha do Excel, para a interpretação dos dados pelas categorias teóricas de análise.

Assim, após os dados organizados, interpretados e transcritos do questionário aplicado, a análise dos seus resultados foi realizada com a análise de conteúdo, uma técnica usada para pesquisar e avaliar dados qualitativos, com o objetivo de adquirir maior entendimento e sintetizar os aspectos mais relevantes (BARROS; LEHFELD, 2010). Os resultados de interesse são apresentados no capítulo seguinte.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir da pesquisa realizada foi possível identificar informações que determinam a influência que a participação em empresas juniores exerce na formação empreendedora de seus egressos. Participaram da pesquisa 252 pós-juniores, a maioria do gênero masculino (54%), com idade de 22 a 25 anos (50%), com Ensino Superior Incompleto (46%), solteiro (a) (87%), com a média salarial de R\$ 789,00 à R\$ 2.365,00 (33%), residentes no Estado de Santa Catarina (78%), na cidade de Florianópolis (50%). A Tabela 1 apresenta as principais características dos pós-juniores do Estado de Santa Catarina.

Tabela 1 – Perfil dos pós-juniores do Estado de Santa Catarina.

Dados dos respondentes	Características	N	Porcentagem
Gênero	Masculino	136	54%
	Feminino	116	46%
Idade	22 a 25 anos	126	50%
	26 a 29 anos	63	25%
	18 a 21 anos	43	17%
	30 a 33 anos	15	6%
	34 anos ou mais	5	2%
Escolaridade	Ensino Superior Incompleto	116	46%
	Ensino Superior Completo	68	27%
	Pós-graduação Incompleta	21	8%
	Pós-graduação Completa	15	6%

Dados dos respondentes	Características	N	Porcentagem
	Mestrado Incompleto	15	6%
	Mestrado Completo	10	4%
	Doutorado Incompleto	5	2%
	Doutorado Completo	2	1%
Estado Civil	Solteiro (a)	219	87%
	Casado (a)	21	8%
	União Estável	10	4%
	Divorciado (a)/Separado (a)	2	1%
Média Salarial	R\$ 789,00 à R\$ 2.365,00	84	33%
	Até R\$ 788,00	58	23%
	R\$ 2.366,00 à R\$ 4.729,00	44	17%
	R\$ 4.730,00 à R\$ 7.093,00	25	10%
	R\$ 7.094,00 à R\$ 9.457,00	24	9%
	R\$ 9458,00 à R\$ 11.821,00	10	4%
	Mais de R\$ 14.186,00	5	2%
Estado de residência atual	R\$ 11.822,00 à 14.185,00	2	1%
	Santa Catarina	198	78%
	São Paulo	25	10%
	Distrito Federal	10	4%
	Rio Grande do Sul	5	2%
	Rio de Janeiro	5	2%
	Paraná	5	2%
	Minas Gerais	2	1%
Cidade de residência atual	França	2	1%
	Florianópolis	126	50%
	Chapecó	50	20%
	São Paulo	18	7%
	Joinville	8	3%
	Outras Cidades	50	20%

Fonte: dados da pesquisa, 2016.

Sobre a cidade de residência dos pós-juniores, cabe destacar que na pesquisa realizada pela Endeavor em 2015 sobre as cidades mais Empreendedoras do Brasil, em 32 cidades brasileiras, a cidade de Florianópolis (SC) ocupou o segundo lugar, com 8,36 pontos, o que demonstra que a maioria dos pós-juniores participantes deste

estudo está inserida em um ambiente que promove o empreendedorismo (ENDEAVOR, 2015).

4.1 Participação em empresas juniores do Estado de Santa Catarina

Das 23 empresas juniores confederadas à FEJESC, em cinco não houve respostas por parte de seus egressos: Smart, Nutri Jr., Inventário EJDM, Esati e Comunica!.

No que se refere aos cargos assumidos pelos participantes do estudo dentro da Empresa Júnior, cerca de 43% dos respondentes ocuparam o cargo de assessor(a), seguido de outros 35% dos respondentes que ocuparam o cargo de como diretor(a), resultado condizente com a realidade da maioria das empresas juniores em que o primeiro cargo ocupado pelo membro quando efetivado, ou seja, após o período de *trainee*, é o de assessoria.

As áreas que os respondentes fizeram parte foram a de projetos (26%), seguida, pela área do marketing (18%) e grande maioria dos pós-juniores ocupou mais de um cargo e passou por mais de uma área dentro de suas respectivas Empresas Júniores.

Quanto ao tempo de participação nas Empresas Júniores, 45% dos pós-juniores participaram por um período de um a dois anos, seguido de outros 22% que participaram de 2 a 3 anos.

Para atender aos objetivos deste estudo, os pós-juniores foram questionados sobre a influência da participação no MEJ na formação empreendedora e para responder à pergunta os pós-juniores deveriam colocar pontuação de zero a 10, onde zero ou números próximos a zero foram considerados como “não influenciou” e 10 ou números próximos considerados como “influenciou totalmente”. 27% dos respondentes considerou que o MEJ influenciou totalmente na formação empreendedora (pontuação 10), outros 15% destacaram a nota 9, seguidos por 21% que selecionaram a nota 8, resultando em 63%

dos respondentes consideraram que a Empresa Júnior influenciou em sua formação empreendedora.

Sobre a influência da EJr. na formação empreendedora de seus participantes, um entrevistado na pesquisa realizada por Moretto Neto *et al.* (2004, p. 45) destacou que “Não há nenhum outro local, laboratório ou estágio, que proporcione o conhecimento e o aprendizado como na EJ e a liberdade de ser empreendedor”.

Os respondentes também foram instigados a responder a uma questão aberta sobre quais foram as principais competências adquiridas na Empresa Júnior e, dentre eles, 41% destacaram como principal competência adquirida o trabalho em equipe; 31% a liderança e outros 22% a comunicação/oratória.

Outro aspecto levantando por Moretto Neto *et al.* (2004) foi que as empresas juniores demandam de seus membros características empreendedoras e elas são percebidas nas competências elencadas pelos pós-juniores, tais como: liderança (31%), assumir riscos (4%), criatividade/ inovação (2%), visão de futuro (2%), independência (1%), otimista /motivação (1%).

Em relação ao conceito de competências empreendedoras, ele está diretamente conectado com o desenvolvimento da pessoa (FONSECA *et al.*, 2015). Como é possível perceber nas respostas para a pergunta sobre quais competências foram adquiridas na Empresa Júnior pelos pós-juniores, enfatizadas a seguir.

“Algumas competências não são adquiridas, mas desenvolvidas, como: liderança, pró-atividade, transparência, colocar a mão na massa, relacionamento”.

“Acredito que as competências que adquiri foram mais relacionadas ao

comprometimento com o trabalho proposto, não ter medo de responsabilidade, aceitar desafios, se sentir confortável fora da zona de conforto, que o trabalho em equipe é muito mais desafiador e gratificante ao mesmo tempo, e que sozinho não se vai a lugar algum. Interessantemente, ao escrever isso, percebo que as experiências com a empresa júnior proporcionaram um conhecimento de valor pessoal, não com aplicação de conceitos técnicos adquiridos em sala de aula, mas com a prática de estar frente à frente com o mercado de trabalho e ter a postura interna e externa corretas”.

“Gerindo a Projeta Ambiental Jr. tive a oportunidade de melhorar em diversos aspectos, tanto no lado profissional como no pessoal. Os pontos onde notei maior diferença foram: desenvolvimento da comunicação, trabalho em equipe, capacidade de tomar mais iniciativa, aumento da empatia, aprender a fazer críticas de forma construtiva, entre outros”.

“Aprendi a ver meus limites e descobrir que eu poderia muito mais do que imaginava”.

Corroborando e complementando tais percepções, Zampier (2010) evidencia que o desenvolvimento de competências empreendedoras está ligado diretamente ao processo de aprendizagem, pois não existe aquisição de competências sem desenvolvimento e para que haja desenvolvimento é necessário que ocorra a aprendizagem. Essa afirmativa pode ser identificada na resposta de um dos pós-júniors a seguir.

“A experiência no MEJ está intimamente relacionada à resolução de problemas. Logo, a partir do momento que me deparava com os desafios da EJ, buscava (1) conhecimentos técnicos para solucionar os problemas dos clientes; (2) conhecimento em gestão e

liderança para coordenar as atividades e alavancar os resultados da EJ; (3) conhecimento em empreendedorismo, entendendo que o MEJ fundamentalmente visa gerar cultura empreendedora na universidade para resolver os problemas do país”.

Além de elencar as competências adquiridas na Empresa Júnior, os pós-júniors também foram questionados se elas contribuíram para a carreira profissional e 93% dos respondentes afirmam que as competências adquiridas contribuíram para a carreira profissional.

Percebe-se que a participação na Empresa Júnior coloca em prática toda a teoria vivenciada em sala de aula, pois proporciona uma completa imersão no empreendedorismo ainda no ambiente acadêmico, devido ao fato de o MEJ promover a “vivência empresarial”. Ou seja, proporcionar o aprendizado aos seus participantes por gestão, por projetos e pela promoção da cultura empreendedora, formando dessa forma, mais e melhores pessoas. Além disso, a EJr. promove a aquisição/aprimoramento de competências que influenciam diretamente na carreira profissional dos seus egressos (OLIVEIRA, 2003).

Assim, além de a Empresa Júnior contribuir para a carreira profissional, outros respondentes destacam ainda que a EJr. contribuiu para sua empregabilidade profissional:

“Sim. Definitivamente, se saí da universidade empregada, foi por causa da empresa júnior”.

“Com certeza, saí do MEJ há alguns meses e hoje estou estagiando numa grande *startup* de Floripa e certamente ter a experiência do MEJ em meu currículo foi um dos destaques pra eu ser aprovado no meu processo seletivo, não só por ter

mais um item no meu currículo, mas por toda bagagem que eu trago de aprendizado do MEJ nos últimos 3 anos”.

“Com certeza. Ainda não me formei, mas já conquistei diversas oportunidades de extensão na graduação e de estágios e projetos em empresa por causa da passagem pelo Movimento”.

"Sim. Hoje sou empresário e consigo aplicar na minha empresa muitas técnicas e conceitos que aprendi e/ou desenvolvi com a empresa júnior. Ter participado da empresa júnior foi um diferencial para a classificação no estágio final da graduação".

Sobre o segmento profissional que atuam, 45% dos pós-juniores trabalhavam no setor privado, seguido de outros 19% que não estavam trabalhando por ocasião da realização do estudo, o que se justifica, pois 46% dos respondentes ainda estavam cursando a graduação.

Além disso, 57% dos respondentes não gostariam de estar trabalhando em outro tipo de segmento e outros 31% dos indivíduos gostariam sim de estar atuando em um segmento profissional diferente do trabalho que desenvolviam por ocasião da realização do estudo, tais como: negócio próprio ou mesmo em sua área de formação.

E tais respostas vão ao encontro do conceito do empreendedor adotado pela Brasil Júnior que não está ligado apenas ao indivíduo que abre ou possui sua própria empresa, mas sim ao “indivíduo que, por meio de aprofundada competência em gestão e elevado senso de responsabilidade, é capaz de gerar resultados de grande impacto e abrangência na Sociedade” (BRASIL JÚNIOR, 2013, p. 5). E esse conceito fica evidenciado na seguinte resposta apresentada por um dos participantes do estudo:

“Empreendedor é toda pessoa que empreende no ambiente que vive.

Toda atitude para mudar para melhor a sociedade é empreender”.

Porém, outros 33% dos pós-juniores respondentes não se consideraram empreendedores dentro de seu segmento de atuação. A partir da análise das respostas, percebe-se que os pós-juniores que não se sentem como empreendedores, destacam que o motivo principal é que as organizações não permitem que isso aconteça.

Finalizando, torna-se oportuno destacar que os resultados obtidos neste estudo corroboram com os de outras pesquisas realizadas sobre empresas juniores, inclusive em nível de Brasil. Isso comprova que o formato de Rede promovido pelo MEJ proporciona o desenvolvimento esperado de forma integrada de seus atores que agindo em conjunto, compartilhando práticas e ações são capazes de atingir seu propósito, ou seja, gerar resultados de grande impacto e abrangência para a sociedade. A EJr. auxilia no desenvolvimento / aprimoramento de uma série de competências, habilidades e atitudes, como no trabalho em equipe, liderança, comunicação/oratória e entre outras inerentes ao perfil do empreendedor e que são indispensáveis na formação pessoal e profissional dos indivíduos.

As empresas juniores influenciam positivamente na formação empreendedora de seus egressos, onde, a partir do conhecimento teórico/prático obtido com a participação na EJr., os pós-juniores agem como empreendedores dentro do seu segmento de atuação, sejam em negócios próprios, entidades públicas ou privadas, negócios sociais, entre outros. E, dessa forma, são capazes de atingir a missão do Movimento Empresa Júnior que é “formar, por meio da vivência empresarial, empreendedores comprometidos e capazes de transformar o Brasil” (FEJESC, 2016, p. 2).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa proporcionou maior entendimento sobre a influência das empresas juniores na formação empreendedora de pós-juniores do Estado de Santa Catarina, haja vista, que não foi identificado estudo publicado sobre esse tema nesta Unidade Federativa, o que contribui para um maior conhecimento científico sobre a temática. Além disso, o próprio estudo sobre o tema Empresa Júnior é restrito no País, levando-se em consideração que em 30 anos de MEJ e, ainda, ressaltando que o Brasil possui o maior número de empresas juniores do mundo, existe apenas um livro publicado sobre o assunto e foi elaborado a partir de estudos sobre empresas juniores do Estado de Santa Catarina no ano de 2004.

Os objetivos propostos para esta pesquisa foram alcançados, pois possibilitou definir o perfil dos pós-juniores do Estado, bem como, identificar a influência da Empresa Júnior na formação empreendedora dos indivíduos através de diversas competências adquiridas/aprimoradas e na própria forma de desempenho no segmento de atuação. Cabe destacar ainda que em muitas respostas foi possível identificar que a participação na Empresa Júnior contribuiu para a empregabilidade profissional dos indivíduos.

Algumas limitações foram identificadas no decorrer deste estudo no âmbito da fase de coleta de dados, entre elas destaca-se: a falta de dados históricos referente ao número exato de pós-juniores do Estado de Santa Catarina, sendo possível apenas estimar esse número de aproximadamente 2.000 indivíduos, através de análise documental disponibilizado via e-mail por tabela do *Excel* pelas empresas juniores pesquisadas. Outra limitação

encontrada foi temporal e diz respeito à realidade dos pós-juniores do Estado de Santa Catarina no período e que os dados foram obtidos, ou seja, apenas de 04 de abril de 2016 e 29 de abril de 2016.

Por fim, o presente estudo aponta como sugestão, o desenvolvimento de outros estudos com pós-juniores em cada Estado do País para que, dessa forma, seja possível traçar o perfil de egressos de empresas juniores do Brasil levando-se em consideração que o MEJ possui características diferenciadas em cada Estado. Além disso, é interessante aprofundar os estudos sobre o impacto da Empresa Júnior para a empregabilidade profissional do pós-júnior recém-formado. Tais estudos poderão proporcionar maior enriquecimento no campo de pesquisa, pois ainda são poucos os estudos publicados sobre o tema.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Renato Fonseca de; TORKOMIAN, Ana Lúcia Vitale. Fatores de influência na estruturação de programas de educação empreendedora em instituições de ensino superior. In: EGEPE, 2., 2001, Londrina - Pr. *Anais...* . p. 299 - 311. Disponível em: <<http://www.oni.uerj.br/media/downloads/EMP2001-39.pdf>>. Acesso em: 07 nov. 2015.
- APPOLINÁRIO, Fabio. *Metodologia da ciência: filosofia e prática da pesquisa*. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2012.
- BARROS, Aidil de Jesus Paes de; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. *Projeto de pesquisa: propostas metodológicas*. 20. ed. Petrópolis: Vozes, 2010.
- BERNARDI, Luiz Antonio. *Manual do empreendedorismo e gestão: fundamentos*,

estratégias e dinâmicas. 1. ed. – 12. reimpr. São Paulo: Atlas, 2012.

BITENCOURT, Claudia. *Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais*. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

BRASIL JÚNIOR, Confederação brasileira de empresas juniores. *Conheça a Brasil Júnior*. 2015. Disponível em: <https://brasiljunior.org.br/conheca-a-brasil-junior>. Acesso em: 12 out. 2015.

BRASIL JÚNIOR, Confederação brasileira de empresas juniores. *O que é o conceito nacional de Empresa Júnior?* 2003. Disponível em: <https://www.brasiljunior.org.br/uploads/institucional/file/file/5/CNEJ.pdf>. Acesso em: 19 out. 2015.

BRASIL JÚNIOR, Confederação brasileira de empresas juniores. *Relatório legado*. 2015. Disponível em: http://issuu.com/brasiljunior/docs/relatorio_legado_ppt_v8. Acesso em: 01 set. 2015.

BRASIL JÚNIOR, Confederação Brasileira de Empresas Juniores. *Planejamento estratégico da rede 2013-2015*. 2013. Disponível em: https://www.brasiljunior.org.br/uploads/institucional/file/file/11/Planejamento_Estrat_gico_da_Rede_2013-2015.pdf. Acesso em: 19 out. 2015.

CARBONE, Pedro Paulo. *Gestão por competências e gestão do conhecimento*. 3.ed. Rio de Janeiro: FGV, 2009.

DORNELAS, José Carlos Assis. *Empreendedorismo: transformando ideias em negócios*. 4.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

DUTRA, Joel Souza; FISHER, André Luiz; HIPÓLITO, José Antônio Monteiro; FLEURY, Maria Tereza Leme; EBOLI, Marisa. *Gestão por competências: um modelo*

avanzado para o gerenciamento de pessoas. São Paulo: Gente, 2001.

ENDEAVOR. *Índice de cidades empreendedoras – Brasil 2015*. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/0B7r5I34k6QG2RWIYZXpsUzJuX0pNWEYtMUgyeklQVnAySVNv/view>. Acesso em: 03 maio 2016.

FEJESC. *Federação das empresas juniores do estado de Santa Catarina*. 2015.

Disponível em: <http://fejesc.com.br/a-fejesc/o-que-e-a-fejesc/>. Acesso em: 12 out. 2015.

FEJESC. *Federação das empresas juniores do estado de Santa Catarina*. 2016. Guia da EJ Federada. 2016.

FELDHAUS, Diego Calegari; PEREIRA, Maurício Fernandes; MORAIS NETO, Siqueira de. Gestão estratégica em redes: desenvolvimento e aplicação de um modelo na Brasil Júnior. *Revista de Gestão e Projetos*, [s.l.], v. 3, n. 3, p.136-155, 1 dez. 2012. University Nove de Julho. <http://dx.doi.org/10.5585/gep.v3i3.84>. Disponível em: <http://www.revistagep.org/ojs/index.php/gep/article/view/84>. Acesso em: 16 maio 2016.

FILARD, Fernando; BARROS, Delarissa Filipe; FISCHMANN, Adalberto Américo. Do homo empreendedor ao empreendedor contemporâneo: evolução das características empreendedoras de 1848 a 2014. *Revista Ibero Americana de Estratégia*, vol. 13, núm. 3, julho-setembro, 2014, p. 123-140. Universidade Nove de Julho. São Paulo, Brasil. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331232580010>. Acesso em: 21 maio 2016.

FILION, Louis Jacques. Empreendedorismo e gerenciamento: processos distintos, porém

complementares. *Revista de Administração de Empresas – RAE*, São Paulo, v. 7, n. 3, p. 02-07, jul/set 2000. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v40n3/v40n3a13.pdf>>. Acesso em: 12 out. 2015.

FONSECA, Stêvenis Moacir Moura da; SILVA, Andréa Pereira da; SANTOS, Penalva; LEITE, Emanuel Ferreira. Ecoempreendedorismo e competências empreendedoras: o caso ecoempreendedor transformador de resíduo em riqueza. *Holos*, [s.l.], v. 2, p.183-188, 18 abr. 2015. Disponível em: <http://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/view/236/pdf_179>. Acesso em: 11 maio 2016.

HASHIMOTO, Marcos. *Espírito empreendedor nas organizações: aumentando a competitividade através do intra-empreendedorismo*. São Paulo: Saraiva, 2006.

JADE. *European Confederation of Junior Enterprises – JADE*. Disponível em: <<http://www.jadenet.org/about/what-is-jade/>>. Acesso em: 12 out. 2015.

LAUTENSCHLAGER, Flaviana Barcelini. *Percepção dos graduandos sobre o desenvolvimento de Competências em uma empresa júnior de psicologia*. 2009. 119 f. DISSERTAÇÃO (Mestrado) – Curso de mestrado, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, Florianópolis, 2009. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/92411/262969.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 27 out. 2015.

LEWINSKI, Sandra Moreira; PILATTI, Luiz Alberto; KOVALESKI, João Luiz; FRASSON, Antonio Carlos. Contribuição da Empresa Júnior para desenvolvimento das

competências necessárias a formação de Engenheiros de Produção. In: SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 16., 2009, São Paulo. Simpósio. São Paulo: Unesp, 2009. p. N/I. Disponível em: <http://www.simpep.feb.unesp.br/abrir_arquivo_pdf.php?tipo=artigo&evento=4&art=241&cad=4602&opcao=com_id>. Acesso em: 04 nov. 2015.

MAMEDE, Maria Isabel de Barros; MOREIRA, Márcia Zabdiele. Perfil de Competências Empreendedoras dos Investidores Portugueses e Brasileiros: um estudo comparativo na rede hoteleira do Ceará. In: ENANPAD: 2005. *Anais...* Brasília/DF. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/3Es/3es_2005/2005_3ES412.PDF>. Acesso em: 28 out. 2015.

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

MICHELS, Luciano Rhinow. *Ação para a aprendizagem: uma descrição histórica e contemporânea das atividades das empresas juniores da Universidade Federal de Santa Catarina*. 2003. 119 f. Dissertação (Mestrado) – Curso de Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/86245>>. Acesso em: 20 abr. 2016.

MORETTO NETO, Luiz; JUNKES, Patrícia Natalie; ROSAURO, Diego Zen; BENKO, Fernando de Souza. *Empresa Júnior: espaço de aprendizagem*. Florianópolis: Ed. Gráfica Pallotti, 2004.

MUNIZ, Reynaldo Maia; PEREIRA, Lílian Barros. Universidade Empreendedora: Um Conceito ex ant No Caso de Uma Universidade Brasileira. *Colóquio internacional sobre gestión universitaria en*

América del Sul, 5., 2005, Mar del Plata, 2005. Disponível em: <[https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/97195/Reynaldo Barros e Lilian Barros Pereira.pdf?sequence=3](https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/97195/Reynaldo%20Barros%20e%20Lilian%20Barros%20Pereira.pdf?sequence=3)>. Acesso em: 06 nov. 2015.

OLIVEIRA, Edson Marques de. *Empreendedorismo social e empresa júnior no Brasil: o emergir de novas estratégias par formação profissional*. Unioeste, Toledo-Pr, 2003. Disponível em: <<http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000523.pdf>>. Acesso em: 04 nov. 2015.

ORTIGARA, Anacleto Ângelo. *A cabeça do empreendedor: o pensamento do fundador de uma empresa de sucesso*. Florianópolis: Ed. Insular, 2008.

RAUEN, Fábio José. *Roteiros de investigação científica*. Tubarão: Unisul, 2002.

SARKAR, Soumodip. *O empreendedor inovador: faça diferente e conquiste seu espaço no mercado*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

SCHMITZ, Ana Lúcia Ferraresi. *Competências empreendedoras: os desafios dos gestores de instituições de ensino superior como agentes de mudança*. 2012. 281 f. TESE (doutorado) – Universidade Federal da Santa Catarina, Centro Tecnológico, Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento, Florianópolis, 2012. Disponível em: <<http://btd.egc.ufsc.br/?p=1117>>. Acesso em: 20 out. 2015.

SILVA, Manuela Carmilotti Torres da. *Empresa Júnior – Uma organização estudantil e sua influência na formação de pós-juniores empreendedores*. 2015. 57 f. TCC (graduação) – Curso de Gestão de Políticas Públicas, Faculdade de Ciências Aplicadas, Universidade Estadual de Campinas, Limeira, 2015. Disponível em:

<https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CBwQFjAAahUKEwif1ND_z7XIAhVJQpAKHcRwADw&url=http%3A%2F%2Fwww.bibliotecadigital.unica.mp.br%2Fdocument%2F%3Fdown%3D000949748&usg=AFQjCNFYILeTsGM1cfj8kFwZS3F8t74WZg&sig2=3VJe7ENuwDuK8pRp1GjuYw>. Acesso em: 09 out. 2015.

VERGARA, Sylvia Constant. *Métodos de coleta de dados no campo*. 2009. São Paulo: Atlas, 2009.

VERGARA, Sylvia Constant. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 2013. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

ZAMPIER, Marcia Aparecida. *Desenvolvimento de competências empreendedoras e processos de aprendizagem empreendedora: estudo de casos de MPE's do setor educacional*. 2010. 298 f. Dissertação (Mestrado) – Curso de Administração, Centro de Pesquisa e Pós-graduação em Administração, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2010. Disponível em: <http://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/23979/Dissertacao_Final_050510.pdf?sequence=1>. Acesso em: 02 maio 2016.

SOBRE OS AUTORES

Maiara Zamban

Bacharel em administração pela Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS). Endereço: Rua da Mata I, nº 108 B ou 108, Ap.1, Bairro Liberdade, Nonoai-RS, CEP 99000-000, E-mail: maiara.zamban@gmail.com

Humberto Tonani Tosta

Doutor em Administração. Professor da Universidade Federal da Fronteira Sul. E-mail: prof.tosta@gmail.com