



Universidade de Brasília (UnB)

Faculdade de Educação (FE)

Departamento de Políticas Públicas e Gestão da Educação (PGE)

**Liderança juvenil na universidade: o caso das empresas juniores na
Universidade de Brasília.**

Irlana Nunes de Souza

Brasília-DF
Julho / 2023



Universidade de Brasília (UnB)
Faculdade de Educação (FE)
Departamento de Políticas Públicas e Gestão da Educação (PGE)

Irlana Nunes de Souza

**Liderança juvenil na universidade: o caso das empresas juniores na
Universidade de Brasília.**

Trabalho de conclusão do curso de Pedagogia, apresentado à Banca Examinadora da Faculdade de Educação da Universidade de Brasília como requisito parcial à obtenção do título de Licenciada em Pedagogia, sob a orientação da Prof^a. Dra^a. Maria Zélia Borba Rocha.

Brasília-DF
25 de Julho / 2023

Liderança juvenil na universidade: o caso das empresas juniores na
Universidade de Brasília.

Irlana Nunes de Souza
Matrícula: 20130142719

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
curso PEDAGOGIA, da UNIVERSIDADE DE
BRASÍLIA, como requisito parcial à obtenção do
grau de Licenciada em Pedagogia.

Brasília, 25 de Julho de 2023.

BANCA EXAMINADORA

Orientadora Prof^a. Dr^a. Maria Zélia Borba Rocha
Universidade de Brasília - UnB

Prof. Dr. Darlan Pez Wociechoski (titular)
Universidade de Brasília - UnB

Prof^a. Dr^a. Caetana Juracy Rezende Silva (titular)
Universidade de Brasília – UnB

Prof^a. Dr^a. Danielle Xabregas Pamlona Nogueira (suplente)
Universidade de Brasília - UnB

Dedico este trabalho aos meus pais, familiares,
amigos e minha orientadora que sempre me
incentivaram.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a minha orientadora, professora Dr^a Maria Zélia Borba Rocha por ter me incentivado, ajudado e dedicado toda a orientação desse trabalho, por ver potencial na minha ideia inicial sobre o meu trabalho e objeto de estudo, que mostrou como poderíamos exercer a pedagogia para essa área. Agradeço aos meus pais, Maria Francimar Nunes de Souza e José Eustáquio de Souza (*in memoriam*) por todo carinho, força e compreensão nos momentos que precisei no meu percurso de formação.

Aos meus irmãos Ícaro Eustáquio Nunes de Souza e Kelsiane Nunes de Souza que foram minha fortaleza em momentos de angústia e desespero. Aos meus amigos Ana Carolina Gobbo, Guilherme Amorim, João Paulo Paiva, Maria Vitória Araújo, Rodolfo Caixeta e Wanessa Boner por me ajudarem quando precisei conversar e quando precisei de um ombro amigo. Ao grupo de estudos de Sistemas, Organização, Gestão e Processos Políticos Educacionais (SOGEPPE) por me acolher e me ensinar a ser uma estudante melhor, uma educadora mais competente, a me tornar uma profissional melhor.

Agradecer aos meus amigos da Universidade de Brasília, os quais me impulsionaram a viver uma realidade que me transformou, a ser uma profissional com outro olhar, com mais clareza onde poderia crescer na profissão e a influenciar na persistência em concretizar esse meu sonho de me formar na Universidade de Brasília.

Um agradecimento especial a Deus por me proporcionar o dom da vida, onde nos momentos de abalo emocional houve pessoas das quais mostravam que há um motivo e necessidade de ter a fé. Este ser Divino que me proporcionou ser profissional na área da Educação com um olhar de carinho e solidariedade para o outro, dando-me coragem a confiar mais, a estar sempre disposta a aprender mais e que me ampara em toda a minha vida.

MEMORIAL

Na área educacional minha primeira memória ocorre pelos meus quatro ou cinco anos, onde eu estudei na escola Sagrada Família Menino Deus, que fica no final da asa norte, foi a única escola particular em que estudei, eu fiz toda a parte de alfabetização e iniciação matemática naquela escola, me lembro bastante de ser uma estudante que fazia amizade muito rapidamente, mas que em relação aos estudos tinha muita dificuldade, principalmente, no que diz respeito à matemática. Apesar disto, gostava de ir na escola. Lembro-me que almoçava e depois ia para a escola, lá estudávamos os alfabetos e início de letramento e alfabetização, na sala tinha uma estante não muito grande, que tinha muitos livros, e era reservado um dia na semana específico para a leitura. Tinha o dia em que em um determinado momento era de músicas, tínhamos que fazer as coreografias, o dia de ir para a quadra e praticar esportes e tinha o dia do chafariz, era o dia em que podíamos levar nossas roupas de banho para entrar no chafariz e nos refrescarmos do calor, era normalmente às sextas feiras, e nos dias que estivesse muito quente. No dia em que tínhamos apresentações, passávamos duas semanas anteriores ensaiando durante 30 minutos a uma hora do nosso dia, não passava disso para não perdermos o ritmo de estudos e aprendizagem.

A estrutura da escola não tinha aparência de algo muito fechado, como janelas com grades, era uma mesa muito grande que ficava virada para a lousa de giz, tinha o alfabeto na parte de cima do quadro, com letra cursiva e letra de forma, e os números na parte abaixo do quadro, a mesa da professora ficava na diagonal, do lado esquerdo de quem olha para o quadro de giz, eu lembro que era uma freira quem me dava aula e tinha outra freira que era coordenadora, diretora e vice diretora na escola, tínhamos uniformes e as freiras usavam roupas delas também, existiam professoras convencionais e não eram religiosas ou freiras, elas usavam roupas normais, sem ser muito fora do normal. Fiquei nessa escola somente na alfabetização, que foi um ano, dos quatro anos até ou cinco anos.

Após isso eu fui para a Escola Classe 115 Norte, foi a escola em que tive uma outra realidade em que foi introduzido coisas novas como disciplinas, e que tinha aula de Português, Matemática, Ciências, Geografia e História e que eu teria dias diferentes e escola diferente para ter práticas de Artes e Educação Física, que foi instituída como Escola Parque, que fica na 210/209 norte.

No primeiro momento eu lembro de ter achado uma coisa totalmente diferente e que não tinha ideia de como iria ser, como se fosse a coisa mais diferente do mundo, mas depois, no decorrer do tempo, foi mais tranquilo do que esperava, ia pra escola parque nas segundas e quartas feiras, nessa escola eu fiz a antiga 1ª série até 4ª série, a estrutura da escola mudou muito da antiga que tinha o hábito de frequentar, já era uma escola pública onde tínhamos cantina e que todos podiam comer a comida da escola, não tinha chafariz ou piscina, tinha grade nas janelas, não tinha parquinho de areia dentro da escola, tinha amarelinha pintado no chão, tinha jardins e um lugar pra estender a bandeira do Brasil, bandeira de Brasília também, tinha matéria e não apenas aula de alfabetização e números. O que muda muito a forma como era também o quantitativo de crianças, antes era de 15 crianças em sala, agora na escola era de 30 crianças na sala e assim a forma como a professora conseguia conciliar e direcionar as aulas também era diferente, os amigos que antes todos moravam em um mesmo lugar que em sua maioria era na asa norte, mudou e muito na escola pública, conhecendo pessoas que moravam nas regiões administrativas, tais como: Varjão, Paranoá e Lago Norte, e que andavam de ônibus, eu ia a pé pra escola, pois morava perto da escola. Lembro também, o que mais me impactou em agora estar nessa escola era que agora eu tinha bimestre e que tinha provas que eram necessários para que fosse “palpável” entender o que estava de fato aprendendo e se estava aprendendo as matérias que eu precisava para passar para a próxima série, o que pra mim me dava angustia de não ser inteligente o suficiente e ser considerada “burra” por reprovar, e que tinha matérias que podia fazer uma novidade chamada “recuperação”, que assim eu podia e evitava ser reprovada.

Assim uma coisa que mudava também era as professoras em cada série, o que era comum e entendia muito que era necessário ter uma professora para cada série e também entendia a necessidade de mostrar como divisões de matérias e horários para cada um que vinha, não percebia na época que já era de alguma forma um preparo para o que viria no futuro, me recordo de que na 4ª série em um dia eu tinha que carregar três ou quatro cadernos por dia, pois era dias em que tinha muita matéria e mudava muito isso os horários, no início era difícil lembrar de cada matéria e os deveres de casa, começou a ter um momento que tinha a necessidade de ter horários para dever de casa e tudo mais, e depois se tornou uma rotina, e que para novidade também tínhamos coisas novas na escola parque como apresentações que eram importantes para estarem comum acordo com a escola classe, e na 4ª série foi

quando também começou a ter o aluno (a) representante, que ajudaria a professora e teria que ser bem esforçado e estudioso, que conversava com todos os amiguinhos, o que ficava no primeiro lugar na fila pra cantar o hino nacional, o que a professora da época achou melhor ter um aluno (a) representante por mês e procurava ser justa com todos, o que no momento acho que tenta contemplar a todos. Recordo da diretora da escola, e era sempre muito atenciosa e respeitosa, independente com quem estava falando, as pessoas que eram encaminhadas para a direção ou coordenação sempre havia uma conversa para ver no que era justo proceder e assim resolvido com conversa, e quando havia coisas mais grave era de costume haver contato mais direto com os pais ou responsável, a agenda era sempre uma fonte segura da comunicação entre escola e familiares, mas também ligar era costume para resolver algo com urgência.

No ensino primário não tinha nada mais em que tenha uma memória tão forte como que poderia deixar com mais ansiedade, além de que na 4ª série era possível usar a caneta quando a professora permitia e sempre era uma alegria em usar para treinar a saber usar a caneta, mas são memórias formidáveis e que vão acompanhar o restante da felicidade que era ir para a 5ª série, onde era nova escola e tudo era novo. Na 5ª série como era o ensino fundamental e não mais escola classe, troquei de escola e que não era distante da antiga escola, ainda era na asa norte e era a Escola Classe 113 Norte, que foi uma outra mudança significativa em como era as matérias e horários, como a quantidade de professores e agora não teria mais mudança de precisar ir pra escola parque como de costume, tudo era feito em uma única escola. A estrutura da escola era um pouco diferente, mas nada muito diferente assim, lembro que a escola tinha de alguma forma o formato era parecido com um grande quadrado, em que de um lado era as salas das 5ª séries e do outro lado à frente eram as aulas das 6ª séries, em que nas outras extremidades eram a entrada da escola e na mesma direção e sentido tinha a direção com a coordenação e ao lado secretaria da escola, que ao longo também era a sala dos professores e que do outro lado à frente disso eram os banheiros e onde tínhamos a “merenda” escolar, o que seria o lanche ou refeição da escola. Nessa escola na hora do intervalo fazíamos fila para também comer na hora do lanche, assim não tirava esse tempo de alguma matéria. O que mais foi impactante na época foi a quantidade de novos professores que existia, uma para cada matéria em que inclusive aumentou bastante esse número, naquele momento tinha cerca de oito disciplinas em que tudo era por nota e que ficou

mais evidente a divisão de bimestre e que existia nota, e que eu precisava ter o mínimo para passar em cada bimestre e assim também o mínimo para passar de série que falava em “passar de ano”, o que não mudava era a sala de aula, tínhamos uma única sala e o que mudavam eram as disciplinas e os professores que entravam para explicar as suas matérias, e no momento a outra novidade era fazer trabalho de casa em grupo, onde o professor não passava somente a prova e sim decidia a melhor forma para obter a nota e assim avaliar o processo de aprendizagem dos estudantes em que ali frequentavam as aulas, como não havia mais a mudança de escola para ter aulas de artes e educação física, o único momento em que era necessário a mudança de sala era pra praticar e fazer a educação física, em que na verdade as quadras para fazer essa disciplina era necessário sair da escola e se deslocar uns 400 metros da escola, a escola era localizada em meio à uma quadra residencial da asa norte e a quadra onde precisava realizar a disciplina era necessário usar a quadra de esporte da quadra habitacional, então o professor ia até a sala de aula e buscava os alunos(as) e assim levava até a quadra e assim passava a aula e tudo que era necessário, ao final do horário da disciplina era necessário que ele acompanhasse todos os alunos(as) de volta a sala de aula, o que podia acontecer muitas coisas no percursos e que a escola deveria dar uma estrutura melhor e fornecer tudo o que é necessário para que não acha perigos há mais, mas no caso isso também seria necessário uma qualidade em todos os lugares em que tem o ensino básico de qualidade, logo isso é um adendo do qual refletindo hoje pode acontecer muitas coisas nesse meio tempo. Além disso a direção da escola oscilava em estar presente ao mesmo tempo, não recorro de ver o diretor, vice diretor e a coordenadora ao mesmo tempo na escola e resolvendo em conjunto sobre as coisas necessárias para a escola, apenas nas reuniões de pais e mestres e quando havia a novidade que era a entrega dos “boletins”, onde reunia em um único papel todas as disciplinas e a nota que foi desenvolvida ao longo do bimestre, e que ocorre quatro vezes no ano letivo, no qual são quatro bimestre no ano. Outra coisa que de imediato se tornou novidade nessa série era o conceito de aluno representante e o vice representante, que era responsável em participar também das reuniões dos professores para acompanhar a turma e os alunos (as) que não estavam desempenhando o melhor papel que os professores julgavam na época, e para isso também teve o professor representante de turma, no qual o professor levava e ajudava em como era o desempenho daquela turma durante o ano e acompanhava os alunos (as) que necessitassem de um

acompanhamento mais de perto e conversar com os pais se necessário, era responsável em convocar os pais do respectivo aluno(a) e falava e resolvia o que era necessário naquele momento.

A escola não tinha muito de haver mais apresentações como nas escolas anteriores, o que trouxe no lugar de apresentações foi o torneio de classe, como torneio de futebol, queimada e vôlei, normalmente era conversado e durava dois três dias de competição, assim era normal ter o aviso prévio e uma autorização de quem iria participar ou não dos torneios e modalidades das quais haviam, o que aumentava de uma forma a competitividade e assim a agressividade entre os alunos(as) para ver quem era o melhor ou até mesmo quem se relacionava pessoalmente entre si, no qual já houve brigas e teria sido a primeira vez em que presenciava tal momento em que foi necessário chamar a polícia para acalmar a situação e assim chamar os responsáveis, já que se tratavam de pessoas menores de idade, foi também o momento em que foi mencionado coisas como gangues ou até mesmo drogas, já que na época os estudantes que ali se encontravam era de diferentes costumes e de realidades completamente distintas uma das outras, onde o índice de reprovação crescia muito de uma série para a outra. Após tal evento, foi decisivo para uma mudança de escola em que conheceria novas pessoas e novo lugar e uma forma diferente de organização escolar, na 6ª série eu fui para a escola Centro de Ensino Fundamental 104 Norte onde a estrutura da escola era diferente, tinham mais espaço que a antiga escola, além de haver sala de informática, uma sala de ciências onde tinha um pequeno laboratório para auxiliar as aulas, uma biblioteca mais organizada, havia uma sala de apoio para as crianças deficientes e além disso havia uma sala para o Sistema de Orientação Educacional (SOE) em que havia uma moça que trabalhava lá para conversar com os estudantes se houvesse algum problema mais sérios ou até sociais e familiares.

Além do ambiente ser um novo ambiente e a gestão ser diferente, o que mudou também era a forma de troca de aulas aconteciam, anteriormente na escola 113 norte era que os professores mudavam de sala, os estudantes ficavam fixos nas salas e os professores que mudavam, na escola o modelo era diferente, os professores tinham suas salas fixas e os estudantes mudavam de salas para a respectiva do professor ou professora de determinada disciplina, além de que tinha um tempo determinado para realizar a mudança de uma sala para outra, como tínhamos cerca de 15 minutos no máximo para mudar de uma sala para outra, o que ao meu ver era bom pois fazia com

que a escola tinha mais movimento e o momento de ver outros estudantes de outras salas também fosse proporcionado além do intervalo, o momento de ir rapidamente ao banheiro antes da aula começar era nesse meio tempo de mudança de sala, poderia ir também durante a aula caso houvesse uma necessidade, mas se poderia usar antes ou depois da aula para não perder nenhuma parte da aula importante, seria melhor.

E na escola CEF 104 Norte não havia espaço ou horário para fazer a educação física e aula de artes também, o que voltou a ter escola parque, que era a Escola Parque 303/304 Norte, tínhamos duas vezes na semana a escola parque, era na segunda-feira e quarta-feira no contra turno da aula das disciplinas tradicionais, então de tarde aula normal das 13 horas e 30 minutos e terminava às 18 horas e 30 minutos, almoçava em algum lugar perto da escola e das oito horas até às 12 horas tinha aula na escola parque, quase um ensino integral duas vezes na semana. O que particularmente era uma das coisas que mais gostava era ter as aulas tradicionais de tarde e de manhã havia a escola parque.

Mudei de escola na 6ª série, eu era nova na escola, porque todos da escola estudaram juntos desde antes mesmo do ensino fundamental, mas não tinha muita diferença ou dificuldade de entender o ritmo de como era a gestão e a escola em si, além de não haver dificuldade em ser bem recebida pelos demais estudantes da escola, tiveram alguns colegas que já conhecia, porque também transferiu da antiga escola, o que ajudou a não ter o sentimento de deslocamento. Em relação às reuniões de escola para entrega de boletins, reuniões de classe, reunião dos professores e além das festas de escola, a direção da escola era bastante presente e sempre acionava as famílias para se fazerem presente na escola, a importância de fazer e exercer um trabalho em equipe de ensino e aprendizagem com o estudante era notório. Além de ter tal noção do acolhimento e ter uma “equipe de trabalho” com estudante e família, a parte de ser uma escola inclusiva era de extrema importância que o trabalho em sala de aula era de ajudar e inserir de forma homogênea dentro e até mesmo fora de sala de aula, me recordo que havia muitas crianças estudantes que eram deficientes na escola de diferentes turmas e anos, e quando havia apresentações culturais e festas na escola, era sempre incluindo e fazendo parte do espaço de ter uma vivência mais intensa desse estudante junto com os demais colegas. Dentro de sala era com paciência que havia a troca de ensino e aprendizagem, se tinha um estudante deficiente em sala, tinha momento de todos

prestarem a atenção, tirar dúvidas e depois a atenção era posicionada para o estudante que necessitava de acompanhamento mais intenso por conta da sua deficiência, dependendo da sua deficiência e o grau dela, o estudante era encaminhado para a sala de recursos onde havia uma professora e ajudantes para auxiliar o desenvolvimento de ensino e aprendizagem do estudante em especial.

Depois da 6ª série fui para a 7ª série, o turno era diferente e assim a rotina também mudou, como também os professores que não eram mais os mesmos, então na escola era turno matutino, as aulas eram das sete horas e 30 minutos até às 12 horas e 30 minutos de e dia de escola parque era das 14 horas até às 18 horas, além disso não houve tanta outra mudança de organização nem da parte da coordenação da escola e nem na forma em que havia a organização, somente houve um aumento de passeios escolares que fazíamos, o que não era de muito costume na antiga escola, os passeios eram diversificados como museus, cinemas, concertos de ópera, audições de músicas clássicas e houve também o início de gincanas entre salas para a arrecadações de comidas para a realização da festa junina, então a turma que ganhasse na arrecadação de alimentos passava o dia no parque aquático que recém tinha aberto em Brasília, o *Baypark*. Na entrega de boletins não havia aula, e as notas que havia recebido das aulas e matérias da escola parque, era lançada no mesmo boletim da escola, então não havia mudança de como era a entrega de notas, na escola parque havia o dia em que os professores entregavam as notas no final da aula, assim o estudante tinha ainda a oportunidade de talvez se precisasse, fazer um trabalho alternativo para ter uma nota melhor naquela disciplina. Mas na escola havia o período de recuperação, que normalmente era em dezembro que havia a recuperação para que o estudante iria para fazer algumas provas para conseguir alcançar a nota para não reprovar de ano, ter ainda essa chance.

Na 8ª série houve uma novidade no período letivo, era participar de um projeto onde alguns estudantes que desejassem participar, precisaria colocar o seu nome para ser sorteado, sendo assim os que foram sorteados tinham ido para um projeto interescolar, que era o projeto Missão Cruz, esse projeto era em conjunto com o Exército, a escola Setor Leste e CEF 104 Norte. Que é percorrer o mesmo caminho que a missão cruz fez para realização da construção de Brasília, o caminho eram 300 km antes de Brasília, se não me engano chegamos no interior de Minas Gerais e foi feito o caminho realmente caminhando, com auxílio do Exército e os Bombeiros, para não haver qualquer problema no meio do percurso que seja algo mais grave, e no

meio do percurso aprendemos sobre as cidades e sobre a história de João Guimarães Rosa e sobre seus livros. O que mudou de forma significativa a forma em como poderia aprender e viver com uma realidade completamente diferente da minha, além de conviver com pessoas de ciclos completamente diferente do meu colegial, fez com que olhar e perceber as coisas e aprender de formas não tradicionais, sem estar em sala de aula, um método parecido ou bem próximo que Paulo Freire acreditava em seus feitos, uma comunicação direta e que o professor e estudantes tem algo para acrescentar. Após esse projeto foi realizado, que foi 300 km em 15 dias, a vida escolar não mudou muito, o que foi feito com os estudantes dos quais estavam fora durante esses dias eram aulas extras em turnos contrários para não perder o ritmo de aprendizagem e acompanhar a aprendizagem das matérias normalmente, mas ter me formado no ensino fundamental foi incrível essa experiência de ter participado desse projeto em que conviver e aprender de uma forma tão incrível, de total diferença no meu processo de querer fazer algo diferente e fazer a diferença para as pessoas.

O ensino médio foi realizado no Centro de Ensino Médio da Asa Norte (CEAN) que fica próximo à Universidade de Brasília – UnB, fiz os três anos do ensino médio lá, onde teve o conhecimento das matérias como: Biologia, Química, Física, Sociologia, Filosofia e Espanhol. O que no primeiro momento tive muita dificuldade em compreender completamente as matérias de química e física. Na escola tinha laboratórios, em que antigamente havia professores da disciplina, além de haver outros professores para os laboratórios das disciplinas de ciências como biologia, química e física, mas na época era 2009 onde o governador da época era o Arruda, achou que era mais prudente tirar esses professores de laboratórios e colocar em outras escolas das quais precisavam de professores, no que acarretou em não ter uma aula “prática” em laboratórios dessas disciplinas, os professores em sua maioria se dividiam para termos dimensões na práticas de algumas matérias em que se eram passadas, mas havia falta de tempo por ter muita demanda de estudantes e horários, fazendo assim as aulas serem mais dentro de salas e menos em laboratórios.

No 1º ano foi falado sobre o Processo Seletivo de Avaliação Seriada (PAS), que é a primeira parte de um processo seletivo para conseguir nota e entrar na UnB, PAS é uma prova em que são divididas em três partes, uma prova no final de cada ano do ensino médio, a soma das três notas é dividida por uma média ponderada, onde a nota final tem a possibilidade em ver se equivale com a pontuação para entrar na nota de corte da Universidade de Brasília - UnB estava ofertando. No caso fiz os

três anos e nessa escola sempre teve debates sobre causas sociais, a importância em temas como o “passe estudantil” tinha como tema importante para a escola, além de debates como a consciência negra, feira cultural e o grêmio estudantil existia para os debates como conselho escolar, reuniões de sala caso necessário, a escola visava em ter nota para elevar seus estudantes para um futuro como a universidade ou algo que envolva a educação. O que era crucial o debate como a sociedade influência para que os jovens de ensino público tivessem a possibilidade em entrar na UnB, que não era somente para os de escola particular, e sim para todos.

Nos três anos tive muita vivência e no 3º ano eu me identifiquei muito com uma professora que era de Sociologia, tinha mestrado na UnB e em todos os debates de sala havia muito respeito e ela fazia com que a curiosidade e inclusive nas novidades da sociedade tivesse em conexão com a matéria, o que me despertou muito em querer e gostar da ideia em ser professora, mas no primeiro momento achei que poderia ser trabalhar o lado psicológico das pessoas como psicóloga seria o que me faria feliz e minha escolha óbvia para ingressar na universidade, mas não percebi como que no ensino médio eu gostava de como era a coordenação da escola do ensino médio, havia um diretor, um vice direto e dois coordenadores, uma psicopedagoga e dois secretários. Eu conversava muito com a psicopedagoga, e como era uma das representantes de turma, ia nas reuniões e conselhos de classe, para anotar e ver com os colegas de turma as pontuações em que os professores faziam e nas reuniões se houvesse algo em que era necessária uma pontuação ou aviso dos representantes de turma, era sempre levado em consideração pelos professores e a equipe de coordenação da escola, o que hoje vejo como a equipe de direção tinha uma gestão relacional, na qual a relação com as pessoas tem seu valor, conforme Vieira, Vidal e Nogueira (2020, p. 59):

Desenvolver relações de qualidade no ambiente de trabalho contribui não apenas para o rendimento e bem-estar dos envolvidos, como também para a melhoria da capacidade organizacional em termos de colaboração, coordenação, aprendizagem, adaptação e compromisso de todos.

O que me faz hoje analisar que a coordenação e a área pedagógica me encantava mais do que eu imaginava, que os conselhos da psicopedagoga na época seriam para a minha área de formação que é a pedagogia, mas que na época já eram coisas que eu buscava para a minha vida e queria me expressar para ter no futuro, só

que no entanto entendi que seria uma boa psicóloga e prestei o PAS e o vestibular para o curso de Psicologia na Universidade de Brasília, mesmo tendo certa defasagem de ensino por não ter tido assistência em parte prática como em laboratórios, não foi o bastante para que conseguisse ingressar de imediato na universidade.

Após o 3º ano do ensino médio foi necessário fazer cursos preparatórios para o vestibular e o Enem, que são provas para ingressar em Universidades e faculdades, no ano de 2012 fiz os dois vestibulares e um Exame Nacional do Ensino Médio (Enem) sem “sucesso” para ingressar na universidade ou qualquer faculdade pública. Somente no vestibular para o segundo semestre do ano de 2013 que prestei novamente o vestibular para o curso de Pedagogia na Universidade Brasília e passei no vestibular.

O semestre do curso de graduação em Pedagogia da Universidade de Brasília começou no mês de julho de 2013, no primeiro semestre teve matérias para mostrar a universidade e o que seria o curso (ao menos inicialmente e uma coisa básica para entender melhor aos recém chegados do curso), inicialmente foram seis matérias que foram realizadas o que foi um erro de ter tamanha carga inicialmente em um curso e que não estava preparada para a realidade em que encontrava naquele momento, pois a realidade de uma universidade é muito diferente do ensino básico escolar, a forma como é inserido às vezes pode ser de uma forma muito direta e que pode dar certo ou não. O nível de exigência sobre como a matéria é utilizada e a forma de didática é expressada nos semestres iniciais para os ingressantes, pode ser de uma forma em que o “choque” da nova realidade ajude ou também complique a vida dos estudantes. O que no primeiro momento pode ter sido encarado de uma forma ruim foi a fala de uma professora: “vocês estudantes não sabem ler ou escrever, passar no vestibular não quer dizer nada”, é uma fala um tanto quanto não tradicional ou não acolhedora, pode de alguma forma ser realidade dependendo da perspectiva em que a pessoa da fala está inserida, explicando da melhor maneira: a professora da fala impactante, já tinha uma vivência da qual não era realidade de muitos ingressantes naquele momento de universidade. O que coloco na dimensão é que não seria a melhor abordagem a ser feita com pessoas que iniciam naquele momento uma caminhada na graduação, desmerecer o conhecimento de tais estudantes não é a melhor forma de ajudar ou encorajar esse caminho que tem processos bons e ruins pelo percurso. Contudo ao longo do semestre foi com muitas surpresas e aproveitar

as coisas novas que estavam surgindo nesse novo capítulo da vida que é a graduação, no segundo semestre do curso foi cursado cinco matérias, porém a carga dessas matérias foi mais harmoniosas, não que foram mais fáceis, e sim que houve um pouco mais de cautela nas escolas e em como fazer as matérias, mas o fato de haver uma certa necessidade ou desejo de que ajudaria para o entendimento do curso, uma disciplina introdutória sobre o curso de Pedagogia, o que no antigo currículo não tinha isso, faz com que seja necessário uma disciplina em que pudesse dar um “panorama” do que seria o curso de Pedagogia para os ingressantes estudantes, assim não ficaria no mundo teórico ou nas ideias, e sim algo em que há pra exercer enxergando sua função e como é exercido na prática, mesmo que de uma maneira um pouco superficial momentaneamente. Contudo houveram outras matérias que houve uma curiosidade e que foram realizados na área interna da educação gestão, administração, avaliação, orientação, entre outros que pedagogia pode ser e é muito além de sala de aula, e que me deu uma outra percepção de como posso exercer as funções dentro de sala ou dentro de sala da coordenação ou na direção, até mesmo como é necessário entender a legislação, com leis e decretos que são necessários para entender e realizar com exatidão ou no caminho certo a parte profissional da educação brasileira, em quais são os deveres e como não confundir coisas importantes que irão impactar o futuro daqueles em que estarão em responsabilidades de meu poder, em matérias como organização da educação em que tem muita carga de leitura porém cruciais para não deixar de entender e exercer isso. Além de você ter um parâmetro de como foi a vida escolar no passado e agora entendendo como era o funcionamento e como está no momento e o que é necessário para melhor no futuro, ter aulas de outros cursos para entender o que uma universidade pode proporcionar foi fundamental para entender a pluralidade em que é uma educação democrática e igual, como a matéria de introdução aos estudos do futuro no Brasil que é ofertado pelo Centro de Estudos Avançados Multidisciplinares (CEAM) do qual é uma disciplina em que ajudou em ter um outro olhar na educação com uma percepção de fora de um único olhar, além de outra matéria em que ajudou a ter uma percepção diferente de faculdade ainda na graduação e que também foi proporcionado pelo CEAM e a matéria foi Universidade, Sociedade e Estado; foi uma disciplina que me deu uma percepção diferente de como ver tudo o que havia aprendido no curso do qual estudo com percepção de fora do curso o que agregou ainda mais para reparar em outras coisas durante por exemplo os estágios

supervisionados como projetos individualizados 4.1 e 4.2, a importância de observar as aulas de perto e depois disso estar sendo um dia conduzindo e vendo como a teoria pode ser remodelada na realidade em que você está inserido, e no segundo dia em frente da sala, entendo os desafios em que o educador e pedagogo tem em sala de aula e em como ter uma didática específica além de tentar sanar todas as dificuldades dos processos de aprendizagem de tantas pessoas diferentes dentro de sala, além de fazer na gestão da escola em que mostra de forma macro como organizar, seguir as leis, cumprir com metas, além de cuidar de problemas específicos de dentro da sala, mas sem esquecer de como conduzir seu “polo” como um todo em direção e especificação que existem nos parâmetros em que a escola está localizada, vai mudando a forma de que na teoria o plano ideal pode e deve ser remodelando e assim agregando e melhorando da forma possível em que pode trabalhar na cultura em que está inserido. Após tamanha bagagem em que é observado e vivenciado, além de ter no meio desse processo acadêmico uma pandemia mundial em que muda todo o cenário mundial, onde que houve um momento em que foi necessário recuar com os planos e do cenário do que seria ideal (principalmente no âmbito escolar) a importância de perceber como ter essa mudança sem perder o que é essencial da educação e como modificar o que pode melhorar com o cenário mundial. Onde começa a observar uma necessidade em como pode haver uma avaliação adequada e qual seria diante de tamanha transformação tão repentina em tão pouco tempo nunca vista antes, ter novos e complexos desafios na área da educação, onde os reflexos disso só irá ser percebido de forma mais racional e com o olhar mais científico daqui alguns anos, pois ainda mesmo que há alguns pontos sejam perceptivos, mas que de fato terá uma real comparação e até modificações sobre essas coisas no futuro, pois de fato durante esse período em que houve essas mudanças e em que está acontecendo, o que acontece é atender à necessidade no momento, na melhor maneira e forma, tendo em mente como pode afetar no futuro, mas sem ter certeza disso. Atualmente é preparar da melhor maneira traçar o presente tendo em vista as lições do passado e não esquecendo as dores e lições que teve, e preparar o melhor para o futuro, seja sendo uma professora dedicada e empenhada em desempenhar o papel no futuro daqueles indivíduos ou sendo uma gestora em que consiga lidar e ter o papel bem realizado, traçando metas e tendo o objetivo muito claro do que é necessário e importante. O trabalho em equipe tem uma grandeza da qual a educação exerce de forma construtiva e algumas vezes não tão construtiva a depender do ponto

de vista, mas que se tiver uma boa liderança, objetivo com significado, confiança no trabalho sendo desempenhado, analisando e exercendo o melhor para o processo de aprendizagem para o futuro, em que a educação possa ajudar e desempenhar a mudança significativa que ela tem na vida das pessoas.

Em meio a todas as situações vividas durante o meu curso de pedagogia, eu fiz amizades com pessoas de outros cursos, os quais não eram de licenciatura, uma vez que a Universidade é tão plural. Nessa convivência com outros estudantes, alguns deles trabalhavam com as empresas juniores. O que me chamou a atenção foi a forma como esses estudantes se organizavam para trabalhar e estudar ao mesmo tempo, enquanto estavam na graduação do curso, e isso me despertou uma curiosidade em como poderia ser ou ter algo do tipo dentro do curso de graduação de Pedagogia, já que a Educação é necessária em todos os âmbitos e etapas da vida, uma vez que eu ainda não tinha observado esta experiência no meu curso.

Não compreendia de qual forma poderia trabalhar com esse objeto e como se encaixaria na minha graduação, tentei entrar em contato com oito professores diferentes para começar meu projeto de monografia, mas todos os oito recusaram minha ideia de pesquisar as empresas juniores. Quando imaginei em pensar um plano B, fui indicada a conversar com a Professora e doutora Maria Zélia. Encontramo-nos e contei o que tinha em mente para minha monografia, expliquei o que pensei e porque pensava que seria um bom objeto, no qual a professora concordou e assim começamos nossos trabalhos em orientação e projeto. O processo de acharmos um tema para tal trabalho foi necessário muito estudo de minha parte, de como conectar empresa júnior com a área de Educação, até que o tema de Liderança foi mencionado em um trabalho, e a Professora Zélia leciona a disciplina de Cultura Organizacional na Faculdade de Educação, nessa matéria pude conectar ainda mais o meu tema de liderança com o objeto de empresa júnior, assim houve a junção de paixão pelo trabalho para conseguir concluir o curso de Graduação com o apoio da minha orientadora.

RESUMO

O tema deste trabalho é liderança juvenil. O objeto de estudo são as empresas juniores na Universidade de Brasília. O entrelaçamento do tema com o objeto de estudo resultou em "*Liderança juvenil na universidade: o caso das empresas juniores na Universidade de Brasília*". Como a universidade é espaço de formação profissional, o problema de pesquisa é investigar como as empresas juniores auxiliam no desenvolvimento de competências e habilidades necessárias à formação de líderes. O arcabouço teórico está fundamentado em Schein, no que se refere à liderança e, nos conceitos pedagógicos, utiliza-se as contribuições de Prette & Prette, Demo, Fleury e Machado. A análise de Conteúdo é o método utilizado na investigação, por intermédio da técnica de análise categorial. A monografia conclui com as competências e habilidades profissionais que as empresas juniores, na universidade, auxiliam a formar.

Palavras-chave: Liderança; Empresa Júnior; Formação acadêmica.

ABSTRACT

The theme of this work is youth leadership. The object of study is the junior companies at the University of Brasilia. The intertwining of the theme with the object of study resulted in "Youth leadership at the university: the case of junior companies at the University of Brasília". As the university is a space for professional training, the research problem is to investigate how junior companies help in the development of skills and abilities necessary for the formation of leaders. The theoretical framework is based on Schein, with regard to leadership and, in the pedagogical concepts, the contributions of Prette & Prette, Demo, Fleury and Machado are used. Content analysis is the method used in the investigation, through the categorical analysis technique. The monograph concludes with the competences and professional abilities that the junior companies, in the university, help to form.

Keywords: Leadership; Junior Company; Professional Qualification.

Listagem de Quadros Sinóticos

Quadro 1	<i>Ranking</i> de universidades que possuem empresas juniores em 2016	26
Quadro 2	<i>Ranking</i> de universidades que possuem empresas juniores em 2021	27
Quadro 3	Empresas Juniores dos cursos de graduação do <i>campus</i> Darcy Ribeiro	34
Quadro 4	Empresas Juniores dos cursos de graduação da Faculdade de Ceilândia (FCE)	37
Quadro 5	Empresas Juniores nos cursos do <i>campus</i> Gama	38
Quadro 6	Empresas Juniores dos cursos de graduação da Faculdade de Planaltina (FUP)	38
Quadro 7	Empresas Juniores Multidisciplinares da UnB	38
Quadro 8	Empresas Juniores da Universidade de Brasília	39
Quadro 9	Empresas Juniores por grandes áreas do conhecimento e por áreas de avaliação nos quatro <i>campi</i> da Universidade de Brasília	40

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BJ Brasil Júnior

CDT Centro de Apoio de Desenvolvimento Tecnológico

CNE Conselho Nacional de Educação

CNPJ Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica

EJ Empresa Júnior

ICT Instituições Científicas Tecnológicas

MEJ Movimento Empresa Júnior

NIT Núcleos de Inovações Tecnológicas

PISA Programa Internacional de Avaliação de Estudantes

PPP Projetos Políticos Pedagógicos

QS Quacquarelli Symonds

RUE Ranking das Universidades Empreendedoras

SINAES Sistema Nacional de Avaliação

THE Times Higher Education

UnB Universidade de Brasília

USP Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	1
Capítulo I – Liderança e Formação Profissional: aspectos teórico- metodológicos	2
1. Liderança	2
1.1. Conceito.....	2
1.2. Função.....	4
1.3. Formação Profissional.....	5
1.3.1. Conceito.....	5
1.3.2. Função	6
1.3.3. Habilidades	7
1.3.4. Competências	7
1.4. Aspectos Metodológicos e Técnicos	9
1.4.1. Tema, objeto e problema de pesquisa	9
1.4.2. Método e Técnicas	10
Capítulo II – Empresas Juniores: conceito, histórico, estrutura, funcionamento e realidade brasileira	14
2.1. Conceito.....	14
2.2. O Movimento Empresa Júnior (MEJ).....	15
2.3. Empresas Juniores: conceito, estrutura e funcionamento, segundo legislação	17
2.3.1. Lei Federal 13.267/2016	17
2.3.2. Resolução CNE 07/2018	18
2.3.3. Como funcionam as empresas juniores.....	20
Capítulo III – Empresas Juniores na UnB	32
3.1. O processo de criação das Empresas Juniores na UnB	32
3.2. Objetivos das empresas juniores na UnB.....	33
3.3. As empresas juniores da Universidade de Brasília na realidade contemporânea	34
3.4. Funcionamento das Empresas Juniores na UnB.....	41
CONCLUSÃO	45
REFERÊNCIAS	47

INTRODUÇÃO

Este estudo descreve como a liderança juvenil é desenvolvida nas Empresas Juniores da Universidade de Brasília, onde os estudantes utilizam os conhecimentos teóricos adquiridos nas disciplinas, a fim de encontrar soluções para os problemas que a sociedade precisa resolver no mercado de trabalho. Dessa forma, a formação acadêmica dos estudantes fornece as habilidades e competências necessárias para oferecer serviços de qualidade à sociedade.

As empresas juniores têm surgido cada vez em virtude da necessidade de os cursos de graduação realizarem ensino de maior qualidade, a fim de, de forma prática, atender as necessidades que a sociedade necessita. Nas empresas juniores, o estudante tem um local para praticar as competências e as habilidades que foram adquiridas durante seu curso de graduação, um local além dos estágios obrigatórios pelo curso de formação, possibilitando que o estudante tenha mais perspectivas para compreender as outras demandas da sociedade.

Para melhor compreensão de como a liderança é exercida nas organizações jovens da Universidade de Brasília, o método escolhido para a realização do trabalho é a análise de conteúdo, onde a prática utilizada no trabalho foi a análise documental, para examinar melhor como foi a realização de abertura das Organizações Jovens, como a liderança juvenil começou, quais os documentos necessários para a abertura da organização jovem dentro da universidade de Brasília.

Esta monografia é dividida em três capítulos: o primeiro capítulo tem como objetivo apresentar a liderança em seu conceito e função, Educação Profissional o conceito e função, as definições de competências e habilidades, além de apresentar o objeto de estudo e o problema de pesquisa. O segundo capítulo apresenta a parte histórica do Movimento Empresa Júnior, desde sua criação, como foi implementado no Brasil e a forma como é executado hoje na realidade brasileira, com leis das quais são regidas no momento; o terceiro capítulo discorre como a Empresa Júnior é organizada e como funciona dentro da Universidade de Brasília.

A conclusão explica as competências e habilidades que as empresas juniores ajudam a desenvolver durante a realização do curso de graduação auxiliando na formação de novos líderes.

1. Capítulo I – Liderança e Formação Profissional: aspectos teórico-metodológicos

A maior habilidade de um líder é desenvolver habilidades extraordinárias em pessoas comuns.

Abraham Lincoln¹

Neste capítulo será detalhado o conceito de liderança, a importância da formação profissional e sua aplicação no mercado de trabalho para a formação do estudante de curso superior. Serão destacadas as competências e as habilidades necessárias para fornecer uma base teórica sólida. Além disso, é explicado como o método de análise de conteúdo foi utilizado e qual técnica foi escolhida para obter resultados, o mais próximo da realidade.

1. Liderança

1.1. Conceito

De acordo com Drucker (2002), liderança refere-se à conduta dos líderes perante os desafios que precisam ser resolvidos em conjunto com seus membros, bem como à confiança que eles conquistam em relação ao seu desempenho. Os líderes são fundamentais para a organização, seja para encontrar soluções ou para orientar o cumprimento das metas da empresa. Para que exista um líder, é preciso ter seguidores, e, portanto, é essencial estabelecer a confiança mútua, já que o líder exerce um papel crucial em qualquer organização.

¹ Abraham Lincoln (1809-1865) foi um político norte-americano que serviu como o 16º presidente dos Estados Unidos, posto que ocupou o cargo de 4 de março de 1861 até seu assassinato em 15 de abril de 1865. Decretou a emancipação dos escravos. Foi considerado um dos inspiradores da moderna democracia e tornou-se uma das maiores figuras da história estadunidense.

De acordo com Cortella (2021), liderança é o ato de sustentar uma atividade, desenvolver pessoas e ser o alicerce para a realização de uma tarefa específica. O líder não deve focar apenas no resultado, mas sim em direcionar e guiar seus liderados da melhor forma possível, oferecendo o suporte necessário até que todos sejam capazes de realizar e até superar suas próprias expectativas. O autor ressalta a diferença entre chefe e líder, sendo que o chefe se preocupa apenas com o resultado final e teme ser superado pelos seus liderados, enquanto o líder pensa em todo o processo de execução, buscando explorar o melhor de cada membro da equipe e não se importando se eles o superarem ou não.

Liderança é a ação dos líderes com os seus liderados, além de ser exemplo e solução dos problemas caso haja dentro da organização, segundo Schein (2009) A liderança tem como missão difundir entre os fundadores e líderes de uma empresa a motivação para a existência da organização, o processo de funcionamento, a execução das atividades, a resolução de problemas que podem surgir e a cultura interna para seus membros. A força de contar com uma liderança ativa na empresa se deve à necessidade de alinhar os colaboradores e fornecer-lhes um senso de propósito em relação às suas funções. É fundamental que os fundadores da organização transmitam a sua visão e objetivos, a fim de que todos trabalhem em prol de um propósito comum. Por isso, a liderança se configura como um elemento crucial para o sucesso da organização.

O conceito de liderança envolve a ação dos líderes com seus subordinados e como disseminadores da cultura organizacional. Quando se questiona a abertura ou criação de uma organização, é importante difundir a ideia do que será a organização e seus fundadores e líderes devem mostrar qual é a motivação e inquietação por trás da criação da organização. Os líderes não devem apenas pensar em como alcançar o resultado final, mas como será o processo para alcançar metas os objetivos institucionais, mantendo a cultura organizacional estabelecida pelos fundadores e o propósito inicial da organização.

Inicialmente, as Empresas Juniores visam ajudar seus integrantes a aprimorar suas competências no mercado de trabalho, por meio de atividades como estudos, a fim de atender às demandas da sociedade contemporânea. Além disso, oferecem suporte na liderança, para que os membros compreendam sua função dentro da

organização e entendam a importância de seu processo para o desenvolvimento pessoal e profissional.

1.2. Função

Inicialmente, as Empresas Juniores visam ajudar seus integrantes a aprimorar suas competências para o mercado de trabalho, por meio de diversas atividades, a fim de atender às demandas da sociedade contemporânea. Além disso, oferecem suporte na liderança, para que os membros compreendam sua função dentro da organização e entendam a importância de seu processo para o desenvolvimento pessoal e profissional. Segundo Drucker (2002), essa responsabilidade de liderança implica que o líder deve agir com membro, de forma que os demais confiem naquele que os conduzirá, cumprindo as necessidades que podem surgir durante a realização das metas ou tarefas que foram designadas pela sociedade.

De acordo com Cortella (2021), a liderança tem o papel fundamental de manter, renovar e identificar as habilidades ou pontos positivos do trabalho de cada colaborador, bem como na definição das tarefas a serem realizadas, levando em consideração como cada um pode contribuir da melhor forma possível, sem desconsiderar ou menosprezar nenhum membro da equipe.

O papel da liderança em uma organização é gerenciar as pessoas de maneira a entender como cada uma pode contribuir para a produção do trabalho, mesmo que tenham diferentes habilidades e visões de mundo. É importante reconhecer que atualmente existem diversas formas de pensar e encontrar maneiras de trabalhar juntos em prol de um objetivo comum. A liderança deve identificar as habilidades de cada membro e garantir que todos trabalhem em conjunto para alcançar um resultado positivo, que satisfaça a todos os envolvidos. Além disso, a liderança deve motivar seus membros e deixar claro o motivo pelo qual cada um é importante para o trabalho e como ele impacta na organização como um todo.

A função ideal sobre liderança para Schein (2009) é a de manter e/ou disseminar a cultura organizacional da empresa. O líder que pode ser também o fundador da organização com o grupo de pessoas, ou mesmo sozinho, tem a inquietação, ou questionamento de solução de um problema na sociedade, após

perceber o sentido que há na criação, que é de satisfazer ou ter uma lógica para a abertura. Pois a cultura só irá ser efetivada de fato quando o líder vivenciar as crenças, compreender seu funcionamento e vivenciar o que uma organização considera necessária. Dessa maneira, ao ter uma vivência real, os membros terão um modelo a seguir para compreender a funcionalidade, a necessidade e a importância de praticar suas atividades da melhor forma possível, proporcionando a melhor experiência para a organização.

Neste trabalho é apresentado o papel da liderança como sendo a atividade do líder em apoiar seus membros na realização das tarefas da organização, garantindo que as atividades sejam executadas de forma eficiente pelos membros e que os líderes sejam exemplos vivos da cultura organizacional interna da empresa, fornecendo apoio aos seus membros.

A Universidade de Brasília, foi uma das primeiras universidades a ter empresa júnior no curso de administração. Os estudantes da empresa júnior se preocupam em solucionar os problemas sociais em sua área de atuação, aplicando os conhecimentos adquiridos na universidade e transmitindo-os a outros cursos de graduação em áreas distintas da universidade. Há muitas outras preocupações que os líderes e seus membros enfrentam e enfrentaram, demonstrando a essência da liderança ao continuar a resolver as necessidades sociais durante a graduação.

1.3. Formação Profissional

1.3.1. Conceito

De acordo com Lima (2001), a capacitação é um conjunto de práticas que visam ao desenvolvimento de conhecimentos, competências, habilidades, comportamentos e funções necessários para a realização das atividades essenciais de uma profissão. A formação profissional, por sua vez, consiste na aquisição fundamental desses recursos, saberes e correlatos no âmbito específico do ramo profissional em que se atua.

Formação profissional é o conhecimento como parte técnica de um curso ou área de conhecimento. Deluiz (2004) utiliza como fundamento em seu artigo a discussão sobre a importância de possuir habilidades e competências em diversas

áreas no ambiente de trabalho, além da formação técnica específica de cada profissão. Ele destaca a necessidade de dominar outras áreas, além do que foi adquirido em sua área de formação.

Segundo Velada (2008), a capacitação profissional consiste em experiências intuitivas e organizadas de aprendizagem, com o objetivo de promover mudanças no conhecimento, atitudes e habilidades, visando um melhor desempenho individual. Essa formação é uma realidade para o mercado de trabalho, uma vez que permite ao indivíduo aprimorar sua forma de trabalhar, ampliando seus conhecimentos prévios e vivências adquiridas ao longo de seu curso, e aplicá-los de maneira mais eficaz no local onde irá prestar seus serviços.

A formação profissional envolve aquisição de conhecimentos, vivências práticas, terminologias técnicas e habilidades que visam aprimorar e expandir as competências do indivíduo para sua inserção no mercado de trabalho. Isso implica reconhecer que o conhecimento adquirido pode ser proveniente tanto da experiência quanto do curso de formação. Nesse sentido, a formação profissional consiste em um conjunto de saberes, práticas e vivências no contexto profissional ou do curso de formação, que se destina a preparar o indivíduo para atuar com êxito no mercado de trabalho, seja aplicando o conhecimento adquirido na prática profissional, seja utilizando-o em sua formação.

1.3.2. Função

De acordo com Velada (2008), a função profissional possui a capacidade de gerar todo o saber adquirido durante a formação acadêmica, que foi adaptado pelo sujeito em seu processo de aprendizagem, alterando, assim, sua maneira de empregar ou utilizar no exercício da função para a qual foi designado.

Conforme Deluiz (2004), a funcionalidade é notavelmente a parcela técnica do que foi adquirido no curso de graduação, e que será empregada de maneira que tenha menor probabilidade de falhas, visto que haverá maior técnica e sabedoria para ser fundamentado, já que esse conhecimento é mais preciso e objetivo.

Qual é a iniciativa que foi estabelecida para aprimorar a prática profissional com base na teoria, incentivando o indivíduo a aplicar inovações em sua área de atuação? De acordo com Lima (2001), a finalidade da capacitação profissional é adquirir

conhecimentos para executar as atividades, comportamentos, aptidões e outras qualidades que o mercado de trabalho exige para o desempenho adequado das funções. O propósito da educação profissional é adquirir competências técnicas e éticas do programa de graduação, a fim de implementá-las no mercado de trabalho por meio de ações que melhorem a forma como o indivíduo trabalha. É importante analisar como sua formação pode contribuir e ajudar a atender às necessidades do mercado de trabalho.

1.3.3. Habilidades

Conforme Prette e Prette (2008), habilidades são comportamentos em resposta a um conjunto de circunstâncias em um ambiente no qual o indivíduo está inserido. A maneira como esses comportamentos ou atitudes são executados, bem como os recursos utilizados para realizá-los nesse ambiente específico, requerem a presença de habilidades por parte do indivíduo para que possam ser realizados com sucesso.

Para Demo (2008) habilidades são ações em que o indivíduo executa com razão sobre respostas a uma determinada situação na qual lhe foi inserido, em que há também possibilidades de questionamentos e assim a compreensão de como e o que pode realizar dessas ações, para que seja mais parecido como recursos de ações em que deva ser utilizado em caso de necessidade e prática.

Neste estudo, será adotado o conceito de habilidades como um conjunto de atividades que o indivíduo utiliza como recurso em seu ambiente de trabalho ou estudo, como uma universidade ou outras instituições. O objetivo é que o indivíduo tenha uma ampla gama de ações e possa executá-las com base no que agrega valor à sua convivência. No caso do trabalho, o aluno poderá utilizar suas habilidades em atividades que possam ser executadas dentro de empresas juniores.

1.3.4. Competências

Competências são um conjunto de atividades que um indivíduo é capaz de realizar de forma coerente, com base em conhecimentos que lhe permitam recorrer a elas com facilidade e que lhe proporcionem mais recursos em suas ações, fruto de uma prática consistente, seja em seu ambiente e contexto pessoal, educacional ou

profissional. Nesse sentido, Soares e Prette (2015) definem as competências como um conjunto de habilidades sociais que podem ser necessárias para estudantes universitários.

Competências são definidas como um conjunto organizado de conhecimentos, ações e habilidades que são ensinados no ambiente de trabalho. Existe uma forte observação desses acontecimentos de atitudes em organizações e grupos de trabalho, e isso pode ser devido ao envolvimento no trabalho. Como os autores Brandão e Bahy (2005) abordaram, pode haver estratégias de gestão por competências no trabalho. Essas competências são evidenciadas quando as ações dos indivíduos respondem a situações em que estão envolvidos, combinando com as atitudes de outros envolvidos no campo de trabalho e com as estratégias da organização.

Segundo Machado (2006), competência é um traço das pessoas, manifestado em uma esfera específica, relacionado à habilidade de mobilizar recursos, realizado necessariamente com outros, requerendo capacidade de abstração e pressupondo conhecimento de conteúdo. Esse conceito é composto por diversos elementos, tais como: personalidade (inerente às pessoas), âmbito (dependendo do ambiente e situação em que é empregado o termo), mobilização, conteúdo, abstração e integridade. A partir da sua etimologia, é possível inferir que competência deriva do ato de solicitar ou buscar algo, e que o conhecimento desempenha um papel central na produção de ações, atitudes e habilidades.

Competência é empregada como meio de qualificação, em que uma pessoa pode possuir a habilidade para execução de uma ação específica, conforme explicado pelos autores Fleury e Fleury (2001). Competência é um conjunto de conhecimentos, aptidões e comportamentos ou posturas, que quando combinados com uma boa *performance*, utilização de recursos significativos e aquisição ou desenvolvimento de conhecimentos, resultam em competência.

O conceito de competência utilizado neste trabalho, é a compreendida como ser a combinação enriquecedora de conhecimento, habilidades e comportamento ou atuação do indivíduo. No caso dos estudantes, se refere à capacidade de desempenhar com sabedoria ou excelência o que é proposto dentro de uma organização, aproveitando o conhecimento adquirido durante sua graduação. Dessa

forma, ele terá recursos amplos para aplicar suas habilidades no trabalho, respaldado pelo conhecimento adquirido.

1.4. Aspectos Metodológicos e Técnicos

1.4.1. Tema, objeto e problema de pesquisa

O crescimento da liderança nas empresas juniores da universidade está diretamente relacionado ao aumento do número de estudantes que desejam solucionar os desafios enfrentados pela sociedade. Isso permite que os estudantes visualizem como podem prestar serviços e obter mais recursos em sua área de atuação, além de entender com mais clareza como utilizar o conhecimento adquirido em sua formação acadêmica e aplicá-lo ao mercado de trabalho.

O estudante começa a compreender como colocar em prática o que aprende em seu curso de formação, o que lhe dá mais segurança em relação ao conteúdo estudado e mais habilidades para quando ingressar no mercado de trabalho. Isso permite melhor compreensão de como aplicar o conhecimento no futuro, surgindo então a ideia de analisar como as empresas juniores funcionam e como os recursos obtidos podem ajudar o estudante em sua carreira futura. Além disso, a liderança pode apresentar novas perspectivas para a educação, indo além da sala de aula. Como o estudante inserido em uma organização consegue conciliar e utilizar de forma que não prejudique seu processo de aprendizado dentro de sua graduação, e a maneira em que consegue superar os obstáculos que a sociedade impõe ao mercado de trabalho, torna-se essencial analisar e estar atento às possibilidades de como a liderança pode contribuir na formação desses estudantes da Universidade de Brasília.

As empresas juniores contribuem para que o estudante possa utilizar suas habilidades e competências aprendidas na teoria, o que de fato é adquirido em seu curso de graduação. Assim, faz com que a competência de se utilizar da habilidade aprendida em seu processo durante a formação no seu curso, possa ter o embasamento devido para ter utilizado no mercado de trabalho, atendendo assim a necessidade de que há demanda por soluções atuais no trabalho. O estudante tem como recurso a aquisição de mais habilidades, não só teóricas, mas também práticas, pois havendo um outro lugar que é de aprendizagem, faz com o que o estudante tenha

um objetivo central, sanar as necessidades de resolução de problema que há na sociedade no mercado de trabalho.

Dentro das empresas juniores da universidade, a contribuição é fornecer um ambiente que reflita a realidade do mercado de trabalho, onde há muitas demandas concentradas que precisam ser atendidas com mão de obra e compreensão teórica para um diálogo efetivo e a concretização de soluções. Os estudantes nas organizações juniores têm habilidades que estão sendo desenvolvidas em seus cursos de graduação, combinando conhecimento adquirido em sua formação acadêmica e habilidades teóricas aprendidas em seus cursos. Essas habilidades podem ser aplicadas como ações ou atitudes diante de situações e problemas apresentados pelo mercado de trabalho. Dessa forma, as empresas juniores são espaços de ensino e aprendizagem prática para estudantes que precisam praticar suas habilidades, adquirindo mais recursos para suas ações no mercado de trabalho.

Considerando este contexto, o estudo tem como tema liderança, a que é exercida por jovens universitários que estão matriculados em vários cursos de graduação na Universidade de Brasília. O objetivo geral deste estudo é descrever a liderança juvenil, manifestas nas Empresas Juniores da Universidade de Brasília. O problema de pesquisa deste estudo é investigar como as empresas juniores auxiliam os estudantes a desenvolverem competências e habilidades que os ajudam a desenvolver as competências e habilidades profissionais que o tornarão futuros líderes.

1.4.2. Método e Técnicas

Análise e comentário são uma forma de explicação que consiste em ter mais de uma abordagem em um texto que está sendo estudado. De acordo com Sourieux (2002), a diferença entre análise e comentário é que o comentário pode ser realizado após uma interpretação preliminar de um texto de maneira espontânea, enquanto a análise é uma explicação de partes específicas de um texto. É possível entender que não há necessidade de técnica para fazer uma observação, mas o oposto é verdadeiro quando se trata de exegese, que requer um método para ser validado, com processos que possam elucidar a intenção do texto. A forma como o texto pode apresentar sua natureza de artigo ou poema, tornando-o completo ou fragmentado, deve ser igual

para a realização de uma análise. O formato não é fator determinante, mas a forma ou método de controle que pode variar.

Considerando que o texto pode ser interpretado ou adaptado de várias maneiras, mesmo em um contexto científico, é importante ter em mente qual é o método mais apropriado para cada tipo de texto, e compreender as nomenclaturas dos procedimentos para ser preciso. Conhecer as distinções entre análise de conteúdo, análise estilística, análise textual e análise discursiva pode orientar a escolha do método mais eficaz para um determinado tipo de texto.

Para auxiliar na escolha do método mais adequado, é importante compreender as diferenças e semelhanças entre cada um deles. Em relação às semelhanças, tanto a análise de conteúdo quanto a análise do texto buscam identificar o objeto principal do texto e a quantidade de palavras-chave, bem como a frequência com que elas aparecem. A principal diferença entre esses métodos é que a análise de conteúdo se limita a essa contagem de palavras-chave, sem aprofundar no conteúdo do texto, enquanto a análise do texto vai além disso, elucidando e interpretando o texto de forma mais completa.

Um método que se assemelha à análise de texto é a análise estilística, que, por sua vez, se concentra em notar a forma como os textos são escritos, incluindo retórica, linguagem e outros aspectos. No entanto, a análise estilística se concentra apenas no estilo do autor e da escrita, enquanto a análise de texto tem um foco mais amplo no gênero em que o texto está escrito. Outro método que se aproxima em alguns aspectos é a análise do discurso, que utiliza dados formais e compreende o conteúdo com base em uma análise particular do texto. A análise do discurso parece ser mais estudada em conteúdo e menos "intuitiva" do que a análise de texto.

Em uma perspectiva mais ampla, é necessário contextualizar culturalmente a fim de fornecer uma apresentação coerente do conteúdo de um texto ou tema. Isso é essencial para a realização de exames, disciplinas de várias matérias ou até mesmo para habilidades em diferentes definições, como análise de texto, apresentação oral ou comentário. É fundamental dar uma visão geral das situações mencionadas. É importante destacar que a análise de texto é um dos métodos que as universidades, especialmente nas áreas jurídicas, utilizam com uma abordagem distanciada.

E requer atenção e habilidade com conhecimento para utilizar uma aplicação trabalhosa de receitas, sendo essencial dedicar tempo e praticar para dominar esses

esforços. A importância em se ter o método de análise de texto é crucial e indispensável em todas as disciplinas, não apenas em algumas específicas. Ao utilizar tal método, é importante evitar a imposição de retórica e buscar continuamente o fornecimento de conhecimento e interesse em textos e documentos. A análise de conteúdo foi amplamente utilizada e disseminada no século XX, principalmente nos Estados Unidos. A Universidade de Columbia empregou amplamente esse conjunto de técnicas de análise de comunicações para interpretar textos antigos, tais como: a Bíblia, poemas e textos, bem como, para identificar elementos específicos em anúncios de jornais e rádios da época, com o intuito de fins educacionais e científicos.

De acordo com a definição de Bardin (1977), existem várias formas de executar esse instrumento de estudo. Entre elas, as mais adequadas são a análise documental e a análise categorial que, por sua vez, consistem em apresentar a essência do conteúdo existente em um documento de forma distinta, sem alterar o conteúdo em si, mas sim enfatizando como assimilar essa essência contida no documento. É importante que a informação seja apresentada de forma clara e convincente para garantir que a essência do documento seja compreendida pela pessoa que irá analisá-lo. Ao obter um conteúdo compartilhado, importante iniciar apresentando um documento e o conteúdo que precisa ser extraído, sem perder o sentido, apresentar um segundo documento que pode ter caminhos diferentes para apresentar o mesmo conteúdo, mas que é expresso de maneiras diferentes dos documentos anteriores.

A análise categorial é uma técnica antiga do método de análise de texto que consiste em dividir os textos em unidades ou categorias de acordo com a forma como podem ser analogicamente divididos, dependendo de quem está realizando a ação. No trabalho apresentado, foram utilizados documentos de Leis sobre o tema Empresas Juniores, Brasil Júnior e como a Universidade de Brasília cria uma empresa júnior. Para explicar o objeto de estudo de maneira mais clara, algumas categorias foram usadas.

Para esta pesquisa foi necessário mostrar como as Empresas Juniores são apresentadas, quais são as formas de funcionamento destas na Universidade de Brasília, como são identificadas, registradas e como foi o aumento de empresas juniores em termos nacionais e dentro da UnB.

O método mais adequado utilizado para este trabalho é a análise de conteúdo, que tem como objetivo examinar o conceito de liderança e o significado de empresa

júnior, investigando como os estudantes exercem a liderança nas empresas juniores, como eles podem desenvolver as habilidades necessárias e executá-las com competência. A análise de conteúdo torna a técnica de análise categorial mais apropriada para este trabalho. A análise documental permite examinar como é feita a abertura de uma empresa júnior na Universidade de Brasília, como ocorreu o processo de criação do movimento de empresas juniores na Instituição e como a Universidade apoia os estudantes dessas empresas juniores para continuarem com seu trabalho e como auxilia na documentação e execução de suas funções, durante o curso de graduação para sua formação profissional.

2. Capítulo II – Empresas Juniores: conceito, histórico, estrutura, funcionamento e realidade brasileira

A função da liderança é produzir mais líderes, não mais seguidores.

Ralph Nade²

Este capítulo descreve o histórico do Movimento Empresa Júnior (MEJ) no mundo ocidental e no Brasil e como este movimento consolidou-se na criação de empresas juniores nas universidades. Explica também o conceito, a estrutura e o funcionamento das empresas juniores, de acordo com os documentos oficiais da Confederação Brasileira de Empresas Juniores e com a lei federal nº 13.267/2016, conhecida como a lei das empresas juniores. O capítulo termina apresentando dados da rede de empresas juniores no Brasil.

2.1 – Conceito

É uma associação civil sem fins lucrativos, gerida por estudantes do ensino superior, onde há, tem e visa os fins educacionais. Que tem por objetivo geral que o estudante tenha uma relação próxima da parte prática do curso de graduação com o mercado de trabalho, da qual utiliza as habilidades e competências desenvolvidas nas disciplinas em sua graduação. Os estudantes têm a responsabilidade em gerir a organização entre o âmbito acadêmico e profissional, porém suas ações são orientadas por um professor ou mais, que são responsáveis em dar o suporte e supervisão para que os estudantes possam ter a melhor maneira em executar seus aprendizados.

² Ralph Nade é advogado, escritor e político norte-americano de família imigrante libanesa. Formado nas universidades de Harvard e Princeton, é militante pelas causas em favor dos direitos dos consumidores, do feminismo, do humanismo, da ecologia e da governança democrática, desde os anos 60 do século XX. <<https://pepeace.org/award-laureates>>. Acesso em 07/06/2023

2.2 - O Movimento Empresa Júnior (MEJ)

O Movimento Empresa Júnior (MEJ) foi criado em 1967, nascido e fortalecido em meio acadêmico francês, mais tarde, em 1969 foi criada a Confederação Nacional das Empresas Juniores. Com o passar dos anos e próximo à década de 80, com técnica e modelo já fortalecidos, o movimento foi disseminado para outros países, tais como Bélgica, Espanha, Estados Unidos da América e Brasil.

No Brasil, as empresas juniores pioneiras foram criadas no âmbito das seguintes universidades: Escola Politécnica da Universidade de São Paulo (USP), Fundação Getúlio Vargas e Universidade Federal da Bahia. Estas instituições de Ensino Superior tiveram conhecimento sobre o modelo francês de empresa júnior por conta da Câmara de Comércio e Indústria Franco-Brasileira, e em termos de quantidade de empresas juniores que abriram em um tempo de sete anos, foi o mesmo quantitativo que a França teve em 19 anos, eram 100 empresas juniores e foram criadas em sete anos no Brasil, sendo que na França havia 100 empresas com 19 anos de movimento.

A Brasil Júnior que é a federação, das Empresas Juniores do Brasil, divulga a informação de que há cerca de 27.800 universitários que são responsáveis por 1.120 empresas juniores espalhadas pelo Brasil, onde há estrutura e documentos que regem esse segmento. Estas empresas juniores obtiveram renda próxima de R\$ 8,5 milhões de reais, com Produto Interno Bruto (PIB) com mais ou menos cerca de 2.000 projetos planejados, estruturados e realizados por essas empresas juniores.

As empresas juniores possuem diretrizes, propósitos, metas, lemas que partilham como uma só, e têm as suas orientações focalizadas para a organização de cada curso, entretanto as que têm objetivos em comum, como toda a organização estudantil tem, sugere-se que cada aluno identifique e veja se compartilha do perfil ou que possa contribuir para realizar o que é necessário, tanto para trabalhar quanto para entender como pode funcionar dentro da organização.

Os objetivos compartilhados pelas empresas juniores como parte do MEJ (Movimento Empresa Júnior) incluem a criação de oportunidades para estudantes adquirirem experiência no ambiente empresarial e contribuir para o aprimoramento do mercado financeiro brasileiro com estudantes; para que o estudante possa aplicar

a teoria ensinada em sala de aula na resolução das dificuldades enfrentadas pelas pequenas e médias empresas em ascensão, é necessário que ele demonstre a realidade do seu curso específico. Além disso, é importante que o aluno aprenda a analisar as situações fora do ambiente de sala de aula, na realidade empresarial, desenvolvendo um olhar crítico e analítico que o permita empreender e aplicar soluções eficazes. O contato mais intenso entre universidade e empresa é fundamental para o estudante adquirir habilidades de liderança e outras competências que o auxiliem em sua inserção no mercado de trabalho. Dessa forma, ele poderá contribuir para a sociedade com seu trabalho e estudo desenvolvidos dentro da universidade e empresa júnior, oferecendo serviços de qualidade e acessíveis para empresas de todos os portes.

No âmbito do movimento das empresas juniores no Brasil, existe a Brasil Júnior, que é a federação das empresas juniores. Ela tem a responsabilidade de analisar, auxiliar, fomentar e orientar todas as empresas juniores que fazem parte da rede e são cadastradas nesse sistema, sendo acompanhadas de perto. A missão da federação é prestar suporte e administrar as empresas juniores filiadas, tanto aquelas que estão se unindo à federação quanto aquelas que desejam estabelecer suas próprias empresas. A federação auxilia essas empresas recém-filiadas a aproveitar ao máximo suas experiências empresariais, transformando o trabalho em investimento na educação dos estudantes e contribuindo para a educação e economia do Brasil.

Na página da Brasil Júnior, há um manual que disponibiliza documentos e demais informações relevantes sobre o movimento MEJ. Além disso, o manual também explica a visão, missão e valores que guiam uma empresa júnior, bem como a identidade e cultura que a federação busca promover dentro do movimento. A visão que a federação procura transmitir como identidade é a busca por estudantes líderes que possam gerenciar e sentir-se capazes de liderar projetos de trabalho com impacto nacional, por exemplo, considerando que existem aproximadamente 1.400 empresas juniores, conforme o portal eletrônico da Brasil Júnior³.

No entanto, a meta de acordo com a federação, é a transformação do Brasil, aprimorando sua realidade por meio da educação e da economia dentro das

³ Disponível em: <https://brasiljunior.org.br/conheca-o-mej>. Acesso em: 07/06/23

empresas, permitindo que os estudantes tenham esse espaço para causar um impacto transformador em sua cultura, sem perder de vista os valores associados a essa missão e visão. Esses valores têm a finalidade de fornecer uma identidade que possa ser utilizada em ideais e ações, como a capacidade desses estudantes dentro de suas empresas específicas para modificar, mantendo seus valores em conjunto com uma federação que compartilha dos mesmos valores, que são designados como: Orgulho de ser MEJ (movimento empresa júnior), uma postura empreendedora, um compromisso com resultados, sinergia e transparência.

O objetivo desses valores é unir singularmente cada um deles, proporcionando um diferencial inspirador para que os estudantes tenham clareza em sua missão e visão em seus trabalhos. É importante que esses valores estejam alinhados a um movimento que acredite neles, não se conformando com a situação atual e sempre buscando mudanças e melhorias. É fundamental ter a capacidade de inovar e realizar projetos que busquem solucionar os problemas persistentes, comprometendo-se em valorizar o investimento empresarial e superar as expectativas. A cooperação no trabalho, a diversidade e a pluralidade de ideias devem ser lembradas, sempre guiadas pela visão compartilhada e trabalhando em prol do mesmo propósito. A ética no trabalho é crucial, trabalhando com transparência e compromisso com a verdade para que as ações conscientes possam fazer a diferença real. É com essa visão, missão e valores que uma federação acredita no trabalho em equipe da rede dos federados do MEJ.

2.3 – Empresas Juniores: conceito, estrutura e funcionamento, segundo legislação

2.3.1 – Lei Federal 13.267/2016

A fim de compreender e adquirir conhecimento sobre o funcionamento dessas empresas, tornou-se necessário estabelecer uma lei que regulamentasse as atividades e evitasse fraudes, proporcionando uma aplicação prática das normas e leis para orientar e estruturar legalmente os mecanismos internos e trabalhos realizados pelas empresas juniores. Essa lei é a 13.267/2016, regulamentada em 6 de abril de 2016, e assinada pela presidente Dilma Rousseff.

A lei 13.267/2016 estabelece os propósitos da criação de associações ou empresas juniores, do primeiro até o quarto artigo, com o intuito de explicar que as empresas juniores funcionarão em conjunto com instituições de ensino superior, e os estudantes que trabalharem nessas empresas deverão estar regularmente matriculados em cursos de graduação dessas instituições. Importante ressaltar que, o trabalho, o projeto ou serviço terá como objetivo desenvolver as habilidades acadêmicas e profissionais desses associados, com o intuito de auxiliá-los no futuro ingresso no mercado de trabalho. A empresa júnior prestará serviços voltados, pelo menos, para uma das faculdades do ensino superior ao qual está vinculada (caso haja mais de um curso de graduação associado à mesma empresa júnior) e sem qualquer vínculo político em suas atividades realizadas ou propostas.

Qualquer estudante regularmente matriculado em um curso de ensino superior pode ser integrante de uma empresa júnior, desde que respeite os estatutos e procedimentos estabelecidos pela empresa. O trabalho realizado dentro da empresa júnior será voluntário, de acordo com a lei nº 9.608/1998. Todos os trabalhos, projetos e serviços prestados pelas empresas juniores devem estar relacionados aos conteúdos do curso de graduação ao qual estão vinculados, além de serem supervisionados por um professor ou profissional especializado. A empresa deve ter uma atribuição da categoria profissional relacionada ao curso de graduação. A gestão da empresa júnior será autônoma, sem direção da faculdade vinculada, centro acadêmico ou qualquer outra entidade acadêmica. A empresa pode cobrar pelos serviços prestados, desde que tenha um supervisor assessorando esses trabalhos, projetos e serviços, sem a necessidade de autorização do profissional da área de profissionalização do curso ou área vinculada.

2.3.2 – Resolução CNE 07/2018

A sétima resolução contém diversos artigos que descrevem as diretrizes para a extensão da educação superior brasileira. Esses artigos apresentam a visão do CNE (Conselho Nacional de Educação) sobre o funcionamento das EJ e como elas devem ser incorporadas dentro das instituições de ensino superior. De acordo com os seus dois primeiros artigos, as diretrizes para a extensão do ensino superior devem ser estruturadas, definidas e reguladas de acordo com as instituições de educação

superior no sistema de ensino do país, a fim de evitar descumprimentos ou necessidade de futuras modificações. Além disso, essas diretrizes regulamentam as atividades acadêmicas de extensão dos cursos de graduação, que são consideradas componentes curriculares e não obrigatórias, mas complementares de acesso "livre". Para participar dessas atividades, é necessário ser estudante de graduação da instituição de ensino superior e estar matriculado no curso específico oferecido pela empresa júnior, como exemplo.

Os objetivos dos artigos 3º a 9º consistem em estabelecer a concepção dessas diretrizes, como será organizado o trabalho delas, para quais propósitos e como elas afetam o entendimento do estudante dentro das instituições de ensino superior, bem como participar ativamente dessas atividades de extensão. É importante que as diretrizes integrem mais de 10% da atividade curricular na matriz curricular e sejam ajustadas para atender aos princípios básicos de integração de ensino, extensão e pesquisa do curso para a sociedade. Dessa forma, a graduação pode fornecer um serviço valioso por meio do conhecimento adquirido durante o curso, permitindo que os estudantes apliquem a teoria na prática e ofereçam o melhor serviço possível no mercado de trabalho. É de suma importância que os estudantes sejam capazes de lidar com as dificuldades que poderão surgir no mercado de trabalho e estejam preparados para se tornarem cidadãos críticos capazes de desempenhar seu melhor papel na sociedade brasileira. Para os cursos que funcionam na modalidade de ensino à distância, é necessário que as atividades sejam executadas presencialmente em algum ponto próximo ao local onde o estudante se matriculou ou seu polo.

Os artigos de 10 a 12 contemplam a análise das diretrizes adotadas pelas instituições de ensino superior. Essa avaliação considera a permanência das diretrizes e a possibilidade de reformulação, sendo considerada como autoavaliação. É levada em consideração a necessidade das diretrizes, o cumprimento dos requisitos mínimos, como a inclusão de pelo menos 10% da carga horária curricular em cursos de graduação, e o aprimoramento das características fundamentais de ensino, pesquisa, formação do graduando, qualificação do docente e trabalho com a sociedade, além das dimensões acadêmicas institucionais. É importante ressaltar que a avaliação externa institucional *in loco* e de cursos é fundamental para autorização, reconhecimento e renovação dos credenciamentos e credenciamentos das

instituições de ensino superior, e que essa avaliação deve estar em conformidade com o Sistema Nacional de Avaliação (SINAES).

Os últimos textos que compreendem do 13 ao 20 abordam quanto ao tema de registro e disposições gerais. Nos artigos de 13 a 16, é exemplificada a maneira como o registro deve ocorrer em conformidade com as diretrizes. Isso inclui a criação e o planejamento do registro, bem como a política de aplicação da extensão no ensino superior. Além disso, deve-se explicar como serão financiadas as atividades de extensão e como os Projetos Políticos Pedagógicos (PPP) dos cursos de graduação darão importância a essas atividades. Deve-se também explicar como os graduandos participarão dessas atividades, bem como a carga horária necessária e a obtenção de créditos curriculares equivalentes. Todas as atividades de extensão devem ser documentadas, incluindo período de realização, duração e finalização. É necessário que haja um sistema de acompanhamento e avaliação por parte da administração da instituição, bem como um regimento próprio e registro adequado na documentação do graduando que participará dessas atividades.

Os artigos 17 a 20 correspondem a disposições comuns, que estabelecem as orientações para as atividades de ampliação, podendo ser interinstitucionais, e definem a participação dos profissionais técnico-administrativos, além de determinar que as organizações têm um prazo de três anos a partir da homologação para implementar as orientações das atividades de extensão.

2.3.3 – Como funcionam as empresas juniores

Gibertini (2020) detalha as cinco normas específicas das empresas juniores, sendo que a primeira esclarece o conceito de empresa, uma vez que a empresa júnior é uma associação civil registrada na Lei 13.267 e está presente tanto no Registro Civil das Pessoas Jurídicas quanto no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica. Gibertini (2020) define Pessoa Jurídica de Direito Privado como uma associação, o que deixa claro que ela não é uma empresa, conforme afirma,

A utilização de técnicas de organização empresarial acaba por simular um ambiente profissional, que possibilita não só a vivência do jovem

como membro, mas como líder, uma vez que é comum na estrutura diretiva haver cargos voltados para a gestão⁴

Na realidade, é comum em uma organização que os lucros obtidos ou acumulados sejam distribuídos entre todos os colaboradores ou associados. No caso da empresa júnior, os recursos financeiros gerados por meio de seus projetos, produtos e serviços são reinvestidos na própria empresa, visando aprimoramentos internos, ampliação do patrimônio e aquisição de recursos materiais, bem como na oferta de cursos e investimentos internos para benefício de todos os membros e participantes da empresa júnior. Esse modelo tem como objetivo estimular o desenvolvimento e a aprendizagem por meio do trabalho, com fins educacionais.

No texto são mencionadas outras quatro diretrizes para o funcionamento de uma empresa júnior, a saber: organização de pessoas com o mesmo propósito, finalidade não lucrativa, ausência de direitos e obrigações recíprocos, e Membros voluntários. É destacada a importância do propósito na segunda diretriz, para que a empresa prospere em sua área de atuação, sendo crucial que todos estejam conscientes da causa pela qual a empresa existe e trabalhem em prol dela. O cumprimento dessa missão é impulsionado quando o propósito é claramente definido e cultivado, o que modifica o comportamento dos envolvidos, conforme mencionado no texto,

Com o propósito de realizar projetos e serviços que contribuem para o seu desenvolvimento pessoal, acadêmico e profissional, também existe uma grande entrega de valor para o mercado e a economia. (GIBERTINI, 2020)

Significa que além de adquirir conhecimento e aprimorar suas habilidades pessoais, os participantes têm um propósito maior em suas carreiras, que é contribuir e impulsionar o desenvolvimento do Brasil por meio de seu trabalho, como mencionado em outra parte do texto:

Inconformados com a situação socioeconômica do país e buscam através da realização de projetos ligados ao seu curso praticar os conhecimentos adquiridos em sala de aula. Isso tudo com um objetivo maior de transformar o Brasil. (GIBERTINI, 2020)

⁴ As citações usadas por Gibertini são encontradas no sítio eletrônico, não havendo a numeração de páginas. Disponível em: <https://brasiljunior.org.br/conteudos/como-funciona-uma-empresa-junior-descubra-agora>. Acesso em: 07/06/2023

A relevância de estabelecer um propósito claro para a empresa é manter o foco dos envolvidos e estimular a colaboração em equipe, de modo que todos possam alcançar o sucesso em sua missão conjunta. Na terceira regra, intitulada "Finalidade não Lucrativa", a autora explica acerca da real finalidade dos lucros, ou seja, destinada somente para o bem comum da própria EJ, como destacado no trecho,

A atividade econômica exercida pela EJ pode gerar excedentes chamados de lucro, que por sua vez serão reinvestidos em capacitações, treinamentos, cursos, marketing, equipamento, e outras melhorias necessárias ao funcionamento da empresa júnior e do aperfeiçoamento dos membros. (GIBERTINI, 2020)

Ainda em relação ao caráter não lucrativo das Empresas Juniores, é estabelecido que todo o lucro obtido por elas seja destinado exclusivamente para suas atividades. É importante ressaltar que não pode haver nenhum conflito de interesses, e que o trabalho realizado seja voluntário. Na quarta regra, a autora enfatiza a ausência de direitos e obrigações recíprocas,

O estatuto e o regimento interno das EJs estabelecem uma série de normas necessárias ao bom funcionamento institucional, tais como: procedimentos para associação, processo eleitoral e andamento dos órgãos deliberativos. (GIBERTINI, 2020)

Para garantir o entendimento e o bom funcionamento de cada empresa, é essencial que ela tenha seu próprio conjunto de regras e que o divulgue para que todos os envolvidos saibam o que é permitido e o que não é dentro da organização. Na sua última regra, a empresa júnior destaca a importância dos membros voluntários. "A formalização do voluntário se dá por meio de documento próprio e o seu preenchimento é exigência tanto legal, quanto administrativa, com o objetivo de não gerar vínculo empregatício." (GIBERTINI, 2020).

Portanto, tal anseio de se integrar ou participar de uma empresa júnior requer que o trabalho seja totalmente voluntário, e que se busque "recompensa" pelos serviços prestados como objetivo comum, bem como, por meio do crescimento coletivo, além do desenvolvimento pessoal, adquirido durante o período em que se faz parte do movimento de empresa júnior.

2.4 – Empresas Juniores: realidade brasileira

No portal da Brasil Junior, é possível encontrar as "Universidades Empreendedoras", que buscam examinar e indagar sobre a atual condição das instituições de ensino superior brasileiras no cenário internacional. Seu objetivo é verificar em que posição as universidades do país se encontram no ranking mundial de educação superior. No sítio eletrônico das Universidades Empreendedoras, há informações com contexto histórico que ilustram as colocações do Brasil nos rankings mundiais, como exemplo no Programa Internacional de Avaliação de Estudantes (PISA), que ocupa a 50ª posição; THE (*Times Higher Education*) que a Universidade de São Paulo (USP) está na 250ª posição; e finalizando nos rankings tem ainda o *Quacquarelli Symonds* (QS) a USP se encontra no 115º lugar. Considerando essas categorizações, os alunos envolvidos no MEJ sentiram certa insatisfação com relação à classificação e posicionamento em rankings globais. Esse desconforto e desejo de mudança em relação ao ensino superior brasileiro motivou os estudantes do MEJ a buscar novas maneiras de solucionar essa situação atual. Foi então que surgiu o Ranking de Universidades Empreendedoras (RUE), criado pela Brasil Júnior.

A motivação para a criação do *ranking* é o fato de que a rede Brasil Júnior abriga cerca de mil empresas juniores credenciadas em todo o Brasil, o que significa que há aproximadamente 30 mil estudantes nessas empresas todos os anos. Com um número tão expressivo de estudantes trabalhando voluntariamente, há uma oportunidade para encontrar soluções e melhorar o sistema de aprendizagem empresarial. O *ranking* é realizado a cada dois anos e leva em consideração a opinião das Instituições de Ensino Superior (IES) e dos estudantes sobre o andamento do trabalho realizado em suas empresas e instituições. Após estas etapas, são avaliados os aspectos a serem aprimorados e a pontuação total das instituições de ensino superior segue um método específico. Ao final, é apresentado um exemplo de onde foram identificadas práticas bem-sucedidas. Em 2019 foi apresentado um estudo no Congresso Nacional, dada a importância e notoriedade desse estudo e da metodologia utilizada.

Na metodologia do RUE é realizado por uma coleta de dados, que tem como base três fontes distintas: a primeira, a percepção dos estudantes que é feita por meio de uma pesquisa de percepção; a segunda é a obtenção de informações autodeclaradas pelas universidades, por meio da plataforma da Brasil Júnior; e a

terceira são dados complementares de informações já existentes, ou seja, são secundárias.

Na realização da construção do *ranking* foi questionado quais seriam características que poderiam contribuir para que a Instituição de Ensino Superior (IES) pudesse ser mais empreendedora. Baseando-se nas respostas de 4000 estudantes, foram concluídas as definições em seis dimensões, tais como: (1) cultura empreendedora, (2) inovação, (3) extensão, (4) internacionalização, (5) infraestrutura e (6) capital financeiro. Nas três primeiras dimensões o que as caracteriza são influenciadores substancialmente no grau de empreendedorismo e nas três últimas, são os meios para proporcionar às condições para que se desenvolvam o empreendedorismo no que diz respeito a importância acadêmica.

A dimensão cultura empreendedora tem o objetivo de identificar nos discentes a percepção e compreensão de sua postura empreendedora, solucionando problemas, aproveitando os momentos de oportunidades, serem ativos nas atividades como estudantes e observar o envolvimento dos estudantes no desenvolvimento de suas competências. As Instituições de Ensino Superior (IES) passam por avaliação das suas matrizes curriculares, verificando se há uma abordagem empreendedora, se as habilidades necessárias são desenvolvidas e se há oportunidades para que os estudantes participem conjuntamente de atividades extracurriculares.

A dimensão inovação é um indicador analisado em conjunto, tecnologia e o conhecimento das IES, para aprimorar e facilitar a avaliação dessa dimensão, são coletadas as informações acerca dos resultados quanto às Instituições Científicas e Tecnológicas (ICTs) e esses resultados são obtidos por questionários dos Núcleos de Inovações Tecnológicas (NITs).

A dimensão extensão consideram a forte conexão das empresas juniores e as atividades de extensão universitária. Nessa perspectiva, as ações e a visão da instituição de ensino superior são avaliadas em conjunto com o ecossistema, que engloba a área de pesquisa e sua divulgação para a comunidade externa. O intuito das atividades de extensão é alcançar a quantidade de projetos de extensão registrados pela Instituição de Ensino Superior. A quantidade de projetos é dividida pelo número de alunos matriculados, classificados numa escala de 0 a 10, onde 10 representa o maior valor. O subitem altimetria avalia as produções científicas na internet, levando em consideração a maior quantidade de informações

compartilhadas, distribuídas de diversas formas como menções, citações, compartilhamentos ou curtidas em redes sociais e similares, com o objetivo de analisar o impacto dessas produções. Os resultados são coletados na plataforma Altmetric⁵.

A dimensão internacionalização considera os estudos, tecnologias, pesquisas, soluções inovadoras, relacionamentos e oportunidades de intercâmbio oferecidos pelas Instituições de Ensino Superior nacionais com outras instituições internacionais. O intercâmbio é um dos subindicadores avaliados, que analisa o número de intercâmbios internacionais realizados pelas IES, bem como a quantidade de estrangeiros que entram e saem do país, sendo estes números divididos pelo total de alunos. A colaboração com instituições de ensino superior internacional é outro fator que é avaliado através do subindicador. Ele mede a quantidade de oportunidades de integração e intercâmbio oferecidos por meio de pesquisas, levando em conta o número de parcerias inscritas a cada 1000 alunos recebidos pelos representantes da RUE. O último subindicador avalia as pesquisas realizadas em colaboração internacional, levando em consideração o número de artigos produzidos em parceria com instituições estrangeiras e a quantidade de produção científica das instituições de ensino superior. Esses dados são coletados pela *Web Of Science/Incities* e classificados em uma escala de 0 a 10, sendo 10 o valor mais alto.

A dimensão Infraestrutura tem como objetivo avaliar a infraestrutura da instituição de ensino superior e, caso exista, o parque tecnológico local. A qualidade da infraestrutura é um dos subindicadores desta dimensão, que é avaliada pelos alunos considerando a infraestrutura física, bem como a rede de internet e a velocidade disponibilizada pela instituição. Outro subindicador é o parque tecnológico, e a soma dos indicadores de instalação de parque tecnológico na cidade da IES e da existência de convênios ou convênios da IES com o parque tecnológico.

A dimensão capital financeiro busca avaliar o investimento financeiro em um ecossistema empreendedor, destinado a projetos e ideias inovadoras, com os recursos necessários para desenvolver essas iniciativas, incluindo infraestrutura e corpo administrativo. Há dois subindicadores: o primeiro é o orçamento, que se baseia nos orçamentos das Instituições de Ensino Superior recolhidos pelos embaixadores, sendo que o valor total é dividido pelo número de estudantes, e a nota mais alta

⁵ Disponível em: <https://www.altmetric.com/> . Acesso em:13/06/23

corresponde à maior proporção, com as outras notas das IES sendo seguidas em relação a esse valor. O último subindicador é o fundo patrimonial, que avalia a existência de fundos patrimoniais nas IES, que são mantidos pela sociedade civil para ajudar a manter as instituições de ensino, conhecidas como *endowments*.

Dessa forma, cada uma das seis dimensões mencionadas acima sofreu duas alterações. Primeiramente, as estimativas do RUE (Ranking das Universidades Empreendedoras) serão realizadas a cada dois anos, o que significa que as edições serão bienais. Essa mudança tem como objetivo garantir um melhor resultado e eficácia da metodologia. Além disso, o Ranking oferece estímulos para as empresas e IES, mas um ano é um período muito curto para que as mudanças necessárias com objetivo de aprimorar seus desempenhos sejam executadas.

Foi preciso revisar a metodologia criada para atender à crescente diversidade do mundo, bem como à pandemia global conhecida como COVID-19. Essa revisão foi necessária para garantir que a proteção já estabelecida não fosse perdida. No entanto, surgiu o novo desafio de adaptar o método ao Ensino Remoto Emergencial, sem comprometer o ranking e mantendo uma forma de comparar com os dados anteriores. É importante manter o trabalho árduo, mas também ser flexível para lidar com novas demandas e situações inesperadas.

Os quadros a seguir mostram duas edições do ranking citado, abordado e explicado da RUE, no período de 2016 a 2021:

Quadro 1 – Ranking de Universidades que possuem empresas juniores em 2016

Ranking 2016	Nome	UF	Nota
1º	Universidade de São Paulo (USP)	SP	7,67
2º	Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP)	SP	6,91
3º	Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC)	RJ	6,30
4º	Universidade Federal de São Carlos (UFSCar)	SP	6,25
5º	Universidade Federal do Ceará (UFC)	CE	6,10
6º	Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)	MG	6,09
7º	Universidade Federal de Viçosa (UFV)	MG	6,04
8º	Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)	RS	6,03
9º	Universidade Estadual de Maringá (UEM)	PR	5,87
10º	Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)	RS	5,85
11º	Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)	SC	5,80
12º	Universidade Federal do Pará (UFPA)	PA	5,50
13º	Universidade Estadual Paulista (UNESP)	SP	5,49

Ranking 2016	Nome	UF	Nota
14 ^o	Universidade Federal de Lavras (UFLA)	MG	5,38
15 ^o	Universidade Federal de Pernambuco (UFPE)	PE	5,31
16 ^o	Universidade Federal de Goiás (UFG)	GO	5,30
17 ^o	Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)	RJ	5,20
18 ^o	Universidade de Brasília (UnB)	DF	4,98
19 ^o	Universidade Federal do Espírito Santo (UFES)	ES	4,95
20 ^o	Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)	RN	4,83
21 ^o	Universidade Federal do Amazonas (UFAM)	AM	4,79
22 ^o	Universidade Federal da Bahia (UFBA)	BA	4,78
23 ^o	Universidade Federal de Alagoas (UFAL)	AL	4,73
24 ^o	Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC)	SC	4,70
25 ^o	Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF)	MG	4,62
26 ^o	Universidade Federal do Paraná	PR	4,60
27 ^o	Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM)	MG	4,57
28 ^o	Universidade Federal Rural de Pernambuco	PE	4,52
29 ^o	Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR)	PR	4,46
30 ^o	Universidade Federal do Rio Grande (FURG)	RS	4,39
31 ^o	Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP)	MG	4,26
32 ^o	Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ)	RJ	4,24
33 ^o	Universidade Federal de Uberlândia (UFU)	MG	4,09
34 ^o	Universidade Federal de São João Del-Rei (UFSJ)	MG	4,07
35 ^o	Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC)	SC	3,90
36 ^o	Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre	RS	3,85
37 ^o	Universidade Estadual de Santa Cruz (UESC)	BA	3,83
38 ^o	Universidade Católica de Brasília (UCB)	DF	3,75
39 ^o	Universidade Estadual do Ceará (UECE)	CE	3,48
40 ^o	Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC MINAS)	MG	3,25
41 ^o	Universidade Federal do Piauí (UFPI)	PI	3,22
42 ^o	Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS)	BA	2,89

Fonte: elaboração própria a partir de dados coletados do Ranking da Universidades Empreendedoras (RUE) da Brasil Júnior (BJ).

O ranking de 2016 comprova que as universidades brasileiras que mais apresentam empresas juniores em sua estrutura acadêmica estão situadas na região Sudeste e na região Sul do País, com exceção da Universidade Federal do Ceará (UFC), que configura em 5^o lugar. Atente-se que, no ano acima citado, a Universidade de Brasília configurava em 18^o lugar.

Quadro 2 – Ranking de Universidades que possuem empresas juniores em 2021

Ranking 2021	Nome	UF	Nota
1 ^o	Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP)	SP	7,36
2 ^o	Universidade de São Paulo (USP)	SP	7,11
3 ^o	Universidade Federal de Viçosa (UFV)	MG	6,42

4º	Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG)	MG	6,31
5º	Universidade Estadual Paulista (UNESP)	SP	5,82
6º	Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)	RN	5,71
7º	Universidade Federal do Ceará (UFC)	CE	5,57
8º	Universidade Federal de Lavras (UFLA)	MG	5,57
9º	Universidade Federal de Itajubá (UNIFEI)	MG	5,50
10º	Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR)	PR	5,45
11º	Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)	SC	5,35
12º	Universidade Federal do Rio Grande (FURG)	RS	5,34
13º	Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)	RS	5,30
14º	Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS)	RS	5,24
15º	Universidade de Brasília (UnB)	DF	5,20
16º	Universidade Federal de São Carlos (UFSCar)	SP	5,19
17º	Universidade Federal de Goiás (UFG)	GO	5,16
18º	Universidade Federal de Pernambuco (UFPE)	PE	5,13
19º	Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ)	RJ	5,11
20º	Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSPA)	RS	5,08
21º	Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)	RS	5,06
22º	Universidade Federal de Uberlândia (UFU)	MG	5,06
23º	Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF)	MG	4,99
24º	Universidade de Caxias do Sul (UCS)	RS	4,97
25º	Universidade Federal do Espírito Santo (UFES)	ES	4,95
26º	Universidade Federal de Campina Grande (UFCG)	PB	4,95
27º	Universidade Estadual de Maringá (UEM)	PR	4,90
28º	Universidade Federal de Pelotas (UFPEL)	RS	4,89
29º	Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro (UENF)	RJ	4,86
30º	Universidade Federal do Paraná (UFPR)	PR	4,83
31º	Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT)	MT	4,68
32º	Universidade Comunitária da Região de Chapecó (UNOCHAPECÓ)	SC	4,67
33º	Universidade Federal da Paraíba (UFPB)	PB	4,67
34º	Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP)	SP	4,64
35º	Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM)	MG	4,64
36º	Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC)	MG	4,62
37º	Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR)	SC	4,62
38º	Universidade do Estado da Bahia (UNEB)	PR	4,62
39º	Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB)	BA	4,62
40º	Universidade Federal de Sergipe (UFS)	CE	4,60
41º	Universidade Federal de Sergipe (UFS)	SE	4,59
42º	Universidade Estadual de Santa Cruz (UESC)	BA	4,59
43º	Universidade Federal do Cariri (UFCA)	CE	4,56
44º	Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP)	MG	4,52
45º	Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE)	PE	4,50
46º	Universidade Estadual do Rio de Janeiro (UERJ)	RJ	4,44
47º	Universidade Federal de Jataí (UFJ)	GO	4,33
48º	Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC)	SC	4,43
49º	Universidade Federal do Pará (UFPA)	PA	4,42
50º	Universidade Católica de Brasília (UCB)	DF	4,41
51º	Universidade Federal Fluminense (UFF)	RJ	4,41
52º	Universidade Estadual de Ciências da Saúde de Alagoas (UNCISAL)	AL	4,38
53º	Universidade Federal da Bahia (UFBA)	BA	4,33
54º	Universidade Cidade de São Paulo (UNICID)	SP	4,32

55º	Universidade do Oeste Paulista (UNOESTE)	SP	4,30
56º	Universidade Federal de São João Del-Rei (UFSJ)	MG	4,28
57º	Universidade Federal do ABC (UFABC)	SP	4,28
58º	Universidade do Vale de Taquari (UNIVATES)	RS	4,28
59º	Universidade Federal da Integração Latino-Americana (UNILA)	PR	4,25
60º	Universidade Federal de Alagoas (UFAL)	AL	4,25
61º	Universidade Estadual de Ponta Grossa (UEPG)	PR	4,25
62º	Universidade de Pernambuco (UPE)	PE	4,25
63º	Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB)	BA	4,24
64º	Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC)	RS	4,22
65º	Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA)	RN	4,21
66º	Universidade Federal Rural da Amazônia (UFRA)	PA	4,21
67º	Universidade Federal do Amazonas (UFAM)	AM	4,20
68º	Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA)	RS	4,19
69º	Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB)	BA	4,15
70º	Universidade Cruzeiro do Sul (UNICSUL)	SP	4,14
71º	Universidade de Uberaba (UNIUBE)	MG	4,11
72º	Universidade Estadual do Ceará (UECE)	CE	4,10
73º	Universidade do Oeste de Santa Catarina (UNOESC)	SC	4,08
74º	Universidade do Estado do Pará (UEPA)	PA	4,05
75º	Universidade Estadual do Centro-Oeste (UNICENTRO)	PR	4,04
76º	Universidade de Franca (UNIFRAN)	SP	3,98
77º	Universidade Estadual Vale do Acaraú (UVA)	CE	3,96
78º	Universidade Federal do Piauí (UFPI)	PI	3,95
79º	Universidade Estadual de Montes Claros (UNIMONTES)	MG	3,91
80º	Universidade Regional do Cariri (URCA)	CE	3,88
81º	Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC)	RJ	3,88
82º	Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS)	MS	3,88
83º	Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF)	PE	3,87
84º	Universidade Federal do Oeste do Pará (UFOPA)	PA	3,86
85º	Universidade Federal do Oeste da Bahia (UFOB)	BA	3,86
86º	Universidade Estadual do Rio Grande do Sul (UERGS)	RS	3,86
87º	Universidade Regional de Blumenau (FURB)	SC	3,86
88º	Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL-MG)	MG	3,85
89º	Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ)	RJ	3,84
90º	Universidade Federal do Maranhão (UFMA)	MA	3,84
91º	Universidade do Estado de Mato Grosso (UNEMAT)	MT	3,83
92º	Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC Goiás)	GO	3,82
93º	Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB)	BA	3,80
94º	Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO)	RJ	3,80
95º	Universidade Estadual do Tocantins (UNITINS)	TO	3,80
96º	Universidade Federal de Rondônia (UNIR)	RO	3,79
97º	Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM)	MG	3,78
98º	Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS)	SC	3,74
99º	Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS)	MS	3,73
100º	Universidade Federal de Roraima (UFRR)	RR	3,68
101º	Universidade Vila Velha (UVV)	ES	3,68
102º	Universidade Federal do Tocantins (UFT)	TO	3,64
103º	Universidade Potiguar (UNP)	RN	3,63
104º	Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD)	MS	3,62
105º	Universidade Federal do Acre (UFAC)	AC	3,62

106º	Universidade Feevale (FEEVALE)	RS	3,62
107º	Universidade Federal do Sul e Sudeste do Pará (UNIFESSPA)	PA	3,57
108º	Universidade do Estado do Rio Grande do Norte (UERN)	RN	3,56
109º	Universidade Estadual do Oeste do Paraná (UNIOESTE)	PR	3,55
110º	Universidade do Sul de Santa Catarina (UNISUL)	SC	3,55
111º	Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)	PB	3,53
112º	Universidade Estadual de Goiás (UEG)	GO	3,53
113º	Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão (UEMASUL)	MA	3,49
114º	Universidade Federal de Catalão (UFCAT)	GO	3,48
115º	Universidade Federal do Amapá (UNIFAP)	AP	3,45
116º	Universidade Estadual de Alagoas (UNEAL)	AL	3,44
117º	Universidade Federal do Agreste de Pernambuco (UFAPE)	PE	3,44
118º	Universidade de Cruz Alta (UNICRUZ)	RS	3,42
119º	Universidade Estadual do Maranhão (UEMA)	MA	3,41
120º	Universidade Luterana do Brasil (ULBRA)	RS	3,36
121º	Universidade La Salle (UNILASALLE)	RS	3,32
122º	Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG)	MG	3,28
123º	Universidade Veiga de Almeida (UVA)	RJ	3,27
124º	Universidade Estadual do Paraná (UNESPAR)	PR	3,26
125º	Universidade Positivo (UP)	PR	3,12
126º	Universidade do Contestado (UNC)	SC	2,97
127º	Universidade Brasil (UB)	SP	2,65

Fonte: elaboração própria a partir de dados coletados do Ranking da Universidades Empreendedoras (RUE) da Brasil Júnior (BJ).

O *Ranking* de 2021 demonstra que as Instituições de Educação Superior brasileiras que mais contêm empresas juniores em sua organização estão localizadas nas regiões Sudeste e Sul, respectivamente, repetindo-se o desempenho de 2016. A Universidade Federal do Ceará (UFC) única exceção regional a configurar entre os dez primeiros lugares, desceu para o 7º lugar, sendo ultrapassada pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), que se colocou em 6º lugar, sendo que configurava no *ranking* de 2016 em 20º lugar. A Universidade de Brasília subiu três pontos, posicionando-se em 15º lugar.

Ao longo dos anos analisados, 2016 e 2021, foi possível observar um aumento no número de Instituições de Ensino Superior (IES) no Ranking das Universidades Empreendedoras. Importante ressaltar que, somente há empresa júnior, no âmbito de uma universidade, por isto, a relevância em ser analisado este crescimento, em parte, ao ingressar de um maior número de Empresas Juniores, que desejam para o aumento da participação de universidades na federação. O objetivo dessas IES é melhorar o ensino superior no Brasil e, assim, contribuir para o desenvolvimento da ciência, tecnologia e educação.

É importante destacar a diversidade de estados representados e a demonstração de seu valor quanto à melhoria do ensino. Além disso, o ranking inclui uma variedade de tipos de ensino superior, como rurais e comunitárias, o que reflete a diversidade de formas de ensino. Apesar das dificuldades enfrentadas por essas instituições, elas não se limitaram a participar e buscaram suas práticas educacionais aprimoradas nas edições subsequentes.

Ao observar a história das empresas juniores no Brasil, é evidente que a educação brasileira tem espaço para o surgimento de outras empresas de diferentes áreas, que atendam às necessidades ainda não supridas. É notável a existência de mais oportunidades para ocupar esses espaços, e as universidades podem ampliar cada vez mais essas oportunidades, além dos estágios obrigatórios. As empresas juniores são capazes de contribuir significativamente para suprir essas demandas, capacitando os estudantes com habilidades por meio das competências que as universidades ajudam a desenvolver em suas instituições. O mercado de trabalho requer cada vez mais trabalhadores com habilidades refinadas, e as empresas juniores podem ser um canal para atender a essas necessidades e resolver problemas complexos.

3. Capítulo III – Empresas Juniores na UnB

Liderança efetiva não é fazer discursos ou ser querido, liderança é definida por resultados e não por atributos.

Peter Drucker⁶

Este capítulo explora a criação de Empresas Juniores (EJ) na Universidade de Brasília (UnB), ressaltando principalmente, como as EJ executam seu trabalho em consonância com a extensão universitária. Ao final do capítulo há uma descrição acerca dos documentos que são necessários para a criação, funcionamento e procedimentos para a permanência de Empresa Juniores (EJ) na Universidade de Brasília.

3.1 - O processo de criação das Empresas Juniores na UnB

A primeira EJ fundada na UnB foi a AD&M, cuja criação ocorreu em 1992, permanece ativa no curso de administração do campus Darcy Ribeiro. Com o objetivo de apoiar, fomentar e aprimorar a capacitação dos estudantes. A UnB criou o Programa Empresa Júnior, visando também auxiliar os universitários de graduação a compreender e experimentar a prática do empreendedorismo. Ao considerar apoiar essas novas empresas juniores, é importante enfatizar a necessidade de estabelecer um padrão de serviço, ensino e qualidade, além de proporcionar uma formação mais abrangente para os universitários que se unem como membros dessas empresas. Além disso, em 2007, foram criadas disciplinas específicas na graduação para aprimorar as habilidades e conhecimentos desses membros. As disciplinas criadas

⁶ Peter Ferdinand Drucker (1909-2005) foi escritor, professor e consultor administrativo, de origem austríaca. Formado em Universidade de Hamburgo, tendo o Doutorado na Universidade de Frankfurt em Direito Público e Internacional em 1931. Quando ingressou para os Estados Unidos em 1937 virou consultor de investimentos e em 1950 na Universidade de Nova York começou uma nova carreira como professor de gerenciamento. Neste período de consultor prospectou grandes clientes e teve uma carreira de sucesso até seus 93 anos, quando encerra a atividades como professor. Faleceu em 2005 nos EUA sendo considerado Pai da Administração moderna. <<https://resultadosdigitais.com.br/agencias/peter-drucker/>>. Acesso em: 07/06/2023

foram: Empresa Júnior I e Empresa Júnior II que estão ativas nas EJ's conveniadas a UnB, que por intermédio do CDT (Centro de Apoio ao Desenvolvimento Tecnológico) os estudantes cursam disciplinas aproveitando os créditos para a conclusão do curso, e ainda garantem desenvolvimento de técnicas e aprendizagem em relação à teoria para que se possa adquirir competências em empreendedorismo, principalmente, em sua respectiva EJ.

Com o intuito de apoiar ainda mais os estudantes que desejam estabelecer uma empresa júnior durante sua graduação, a UnB disponibiliza uma iniciativa chamada Eixo Pró-Junior, que tem como propósito prestar auxílio legal (de acordo com a lei), administrativo (internamente) e fiscal (financeiro) aos estudantes. Ademais, essa iniciativa também enfatiza a relevância de estar conectado à CDT, a fim de garantir uma vinculação efetiva com a Universidade de Brasília, divulgando o trabalho que exerce e o seu campo de atuação do curso.

Considerando que as divulgações do Pró-Junior visam abranger essas empresas no meio acadêmico, e outras empresas juniores no mercado do Distrito Federal, cujo foco é estabelecer relações de trabalho, são realizados trabalhos de suporte e orientação para as empresas juniores. Isso inclui gestão organizacional e consultoria, que são realizados de forma individual para um membro específico da área ou de forma coletiva, para uma área específica da empresa que necessita de orientação da equipe.

3.2 - Objetivos das empresas juniores na UnB

O programa Pró Júnior é o responsável a dar continuidade as empresas juniores já existentes na universidade. Além disso, o programa incentiva a criação de novas empresas juniores, com o objetivo de contribuir para o crescimento e proporcionar aos alunos experiências práticas na extensão, capacitando-os para atuar com excelência no mercado de trabalho. Nesse sentido, os estudantes terão a oportunidade de ter contato com profissionais experientes, que poderão orientá-los e demonstrar, com base teórica, como executar seus projetos e trabalhos dentro da empresa júnior.

O programa Pró Júnior possui objetivos gerais e específicos, e de acordo com o sítio do programa são:

i) apoiar os estudantes universitários na criação e no desenvolvimento de Empresas Júniores; ii) incentivar a aplicação prática dos conhecimentos adquiridos pelos alunos nos seus cursos de formação; iii) apoiar os estudantes universitários na criação e no desenvolvimento do pensamento empreendedor; iv) reconhecer a participação do graduando em uma Empresa Júnior como uma atividade de extensão. Já seus objetivos específicos são: i) incentivar a abertura de Empresa Júniores em todos os cursos da Universidade de Brasília; ii) preparar o aluno para o mercado de trabalho; e, iii) contribuir para o atendimento de necessidades sociais emergentes. (Disponível em: <<https://cdt.unb.br/pt-br/empreendedorismo/empreendedorismo-2/empresa-junior#:~:text=Destaca%2Dse%20que%20s%C3%A3o%20objetivos,na%20cria%C3%A7%C3%A3o%20e%20no%20desenvolvimento>>. Acesso em: 23 jan. 2023).

A expansão das empresas juniores é altamente benéfica para fomentar o aprendizado e o ensino no ambiente acadêmico, o que é fundamental para disseminar um trabalho embasado em teorias e proporcionar à sociedade um alto padrão de execução, característico da Universidade de Brasília. Além disso, esse movimento contribui para desenvolver o senso crítico dos estudantes, aprimorando a qualidade do trabalho por eles produzido.

A importância de estreitar os laços com as confederações brasileiras, Brasil Júnior e a Concentro/DF, Federação de Empresas Júniores do Distrito Federal, é crucial para alcançar os objetivos do Pró Júnior.

3.3 - As empresas juniores da Universidade de Brasília na realidade contemporânea

A metodologia científica ensina que a análise de um objeto de estudo inicia-se pela descrição da realidade objetiva do fenômeno que foi recortado para estudo. A Universidade de Brasília (UnB) é uma instituição federal de educação superior organizada em quatro campi: Darcy Ribeiro, na Asa Norte, Plano Piloto; e em três regiões Administrativas-RAs: Ceilândia, Gama e Planaltina. O estudo das empresas juniores na UnB e sua função de liderança e pedagógica demanda o olhar inicial para cada *campus*.

Quadro 3 – Empresas Júniores dos cursos de graduação do *campus* Darcy Ribeiro

Unidades Acadêmicas	Cursos de Graduação	Empresas Juniores
Centro de Desenvolvimento Sustentável (CDS)	Ciências Ambientais	O2 Consultoria Ambiental Jr.
Centro de Excelência em Turismo	Turismo	Polaris Jr.
Faculdade de Administração, Contabilidade, Economia e Gestão de Políticas Públicas (FACE)	Administração	AD&M: Consultoria Empresarial
	Ciências Contábeis e Atuariais	Ábaco: Consultoria Contábil Júnior
	Economia	Econsult
	Gestão de Políticas Públicas	Publicae
Faculdade de Agronomia e Medicina Veterinária (FAV)	Agronomia	Ager + multidisciplinar: Aracá
	Gestão de Agronegócio	ResultAgro
	Veterinária	multidisciplinar: Aracá
Faculdade de Arquitetura e Urbanismo (FAU)	Arquitetura e Urbanismo	Ateliê Muda
Faculdade de Ciência da Informação (FCI)	Arquivologia	Arch
	Biblioteconomia	não tem
	Museologia	Museotec: Consultoria e Serviços em Museologia
Faculdade de Comunicação (FAC)	Audiovisual	Pupila Audiovisual
	Comunicação Organizacional	Doisnovemeia
	Jornalismo	Facto
	Publicidade e Propaganda	Facto: Agência de Comunicação
Faculdade de Direito (FD)	Direito	Advocatta
Faculdade de Educação (FE)	Pedagogia	não tem
Faculdade de Educação Física (FEF)	Educação Física	Olé Júnior
Faculdade de Medicina (FM)	Medicina	não tem
Faculdade de Saúde (FS)	Enfermagem	Campus Ceilândia: Cogitatus
	Farmácia	Campus Ceilândia: Terapêutica
	Nutrição	Nutrir: Consultoria em Nutrição
	Odontologia	não tem
	Saúde Coletiva	Avenir: Consultoria Sanitarista
Faculdade de Tecnologia (FT)	Engenharia Ambiental	multidisciplinar: Concreta e Flua = 2
	Engenharia Civil	multidisciplinar: Concreta e Flua
	Engenharia de Computação	Struct
	Engenharia de Produção	Grupo Gestão
	Engenharia de Redes	EngNet

	Engenharia Elétrica	Enetec
	Engenharia Florestal	Ecoflor
	Engenharia Mecânica	Tecmec
	Engenharia Mecatrônica	MecaJun: Mecatrônica Jr.
Instituto de Artes (IDA)	Artes Cênicas	não tem
	Artes Visuais	não tem
	Design	Lamparina Design
	Música	não tem
	Teoria, Crítica e História das Artes	não tem
Instituto de Ciência Política (ICP)	Ciência Política	Strategos
Instituto de Ciências Biológicas (IB)	Biotecnologia	Genesys Biotecnologia
	Ciências Biológicas	Endêmica Jr: Soluções em Biologia
Instituto de Ciências Exatas (IE)	Ciência da Computação	CJR
	Estatística	Estat: Consultoria Estatística
	Matemática	não tem
Instituto de Ciências Humanas (IH)	Filosofia	não tem
	Geografia	Astrodatum
	História	não tem
	Serviço Social	não tem
Instituto de Ciências Sociais (ICS)	Antropologia	não tem
	Ciências Sociais: estudos latino-americanos	não tem
	Sociologia	Socius: Consultoria Jr em Ciências Sociais
Instituto de Física (IF)	Física	Quark Up
Instituto de Geociências (IG)	Ciências Ambientais	não tem
	Geofísica	Phygeo
	Geologia	Cráton: Consultoria em Geologia
Instituto de Letras (IL)	Letras Espanhol	Quimera
	Letras Francês	
	Letras Inglês	
	Letras Japonês	
	Letras Português	
	Língua de Sinais Brasileira-Português	
	Línguas Estrangeiras Aplicadas	
	Tradução Espanhol	
	Tradução Francês	
Tradução Inglês		
Instituto de Psicologia (IP)	Psicologia	Praxis: Gestão de Pessoas
Instituto de Química (IQ)	Engenharia Química	não tem

	Química	não tem
	Química Tecnológica	CSTQ Jr.
Instituto de Relações Internacionais (IREL)	Relações Internacionais	Domani
TOTAL = 24	TOTAL = 71	TOTAL = 41

Fonte: elaboração própria a partir de dados coletados no Anuário Estatístico da UnB, 2022; no Portfólio de Empresas Juniores da UnB, 2022 e no Relatório de Gestão da UnB, 2022.

No *campus* Darcy Ribeiro há 24 (vinte e quatro) Unidades Acadêmicas que ministram ensino de graduação. As Unidades Acadêmicas que não ofertam cursos de graduação não foram listadas no quadro acima. Estas ministram 71 (setenta e um) cursos de graduação, mas nesta listagem não se considerou as modalidades dos cursos: se bacharelado, se licenciatura, se presencial, se a distância, se semipresencial. Se essas especificidades fossem registradas, a quantidade de cursos seria multiplicada por quatro. Dentre estes 71 (setenta e um), há 41 (quarenta e um) empresas juniores, mas esta contabilidade não contempla as empresas juniores multidisciplinares, resultado da interdisciplinariedade entre cursos, entre Unidades Acadêmicas e mesmo *intercampi*.

Nos cursos situados no *campus* Darcy Ribeiro constata-se que há 30 (trinta) cursos que **não** apresentam empresas juniores. Estes predominam na área de humanidades: Artes, Filosofia, História, Antropologia, Serviço Social e Pedagogia.

Quadro 4 – Empresas Juniores dos cursos de graduação da Faculdade de Ceilândia (FCE)

Cursos de Graduação	Empresas Juniores
Enfermagem	Cogitatus
Farmácia	Terapêutica
Fisioterapia	Confie Jr.
Fonoaudiologia	não tem
Saúde Coletiva	não tem
Terapia Ocupacional	não tem
TOTAL = 06	TOTAL = 03

Fonte: elaboração própria a partir de dados coletados no Anuário Estatístico da UnB, 2022; no Portfólio de Empresas Juniores da UnB, 2022 e no Relatório de Gestão da UnB, 2022.

No *campus* de Ceilândia da Universidade de Brasília estão situados seis (06) cursos da área de conhecimento da Saúde. Destes, apenas um curso apresenta uma empresa júnior: o curso de Fisioterapia, o que representa apenas 16,666% dos cursos do *campus* Ceilândia.

Quadro 5 – Empresas Júniores nos cursos do *campus* Gama

Nº	Curso	Empresa Júnior
1.	Engenharia Aeroespacial	Zenit Aerospace
2.	Engenharia Automotiva	Engrena
3.	Engenharia Eletrônica	Eletronjun
4.	Engenharia de Energia	Matriz Engenharia
5.	Engenharia de Software	Orc'estra Gamificação
TOTAL = 05		TOTAL = 05

Fonte: elaboração própria a partir de dados coletados no Anuário Estatístico da UnB, 2022; no Portfólio de Empresas Júniores da UnB, 2022 e no Relatório de Gestão da UnB, 2022.

No *campus* Gama da Universidade de Brasília estão situados cinco (05) cursos da área de conhecimento das Engenharias. Todos os cursos contêm uma empresa júnior, o que constitui 100% dos cursos do *campus* Gama.

Quadro 6 – Empresas Júniores dos cursos de graduação da Faculdade de Planaltina (FUP)

Cursos de Graduação	Empresas Júniores
Ciências Naturais	não tem
Educação do Campo	não tem
Gestão do Agronegócio	não tem
Gestão Ambiental	Embragea
TOTAL = 04	TOTAL = 01

Fonte: elaboração própria a partir de dados coletados no Anuário Estatístico da UnB, 2022; no Portfólio de Empresas Júniores da UnB, 2022 e no Relatório de Gestão da UnB, 2022.

No *campus* Planaltina da Universidade de Brasília há cursos nas seguintes áreas de conhecimento: Ciências Exatas e da Terra; Ciências Agrárias e Humanidades. Dentre estes, apenas o curso de Gestão Ambiental criou uma empresa júnior, o que representa 25% dos cursos situados no *campus* Planaltina. Neste, repete-se a constatação encontrada no *campus* Darcy Ribeiro: não há empresa júnior no curso situado na área de Humanidades, que tem a Educação como objeto de estudo.

Quadro 7 – Empresas Júniores Multidisciplinares da UnB

Empresas Júniores	Cursos de Graduação	Unidades Acadêmicas	Campi
Aracá	Agronomia	FAV	Darcy Ribeiro
	Gestão do Agronegócio	FUP	Planaltina
	Veterinária	FAV	Darcy Ribeiro
Concreta	Arquitetura	FAU	Darcy Ribeiro
	Engenharia Ambiental	FT	
	Engenharia Civil		
Flua	Engenharia Ambiental	FT	Darcy Ribeiro

	Engenharia Civil		
TOTAL = 03	TOTAL = 06	TOTAL = 04	TOTAL = 02

Fonte: elaboração própria a partir de dados coletados no Anuário Estatístico da UnB, 2022; no Portfólio de Empresas Juniores da UnB, 2022 e no Relatório de Gestão da UnB, 2022.

As Empresas Juniores multidisciplinares, por sua especificidade de congregar mais de um curso, mais de uma Unidade Acadêmica e, até mesmo mais de um *campi*, foram contabilizadas a parte. O quadro sete comprova que as mesmas predominam no *campus* Darcy Ribeiro, na área das engenharias e da agronomia e veterinária.

No total, a Universidade de Brasília tem quatro *campi*, oitenta e seis (86) cursos de graduação e, nestes, foram criadas cinquenta (50) empresas juniores. Estas predominam no *campus* Darcy Ribeiro, o mais antigo, o maior e o que primeiro criou os cursos de exatas, médicas e ciências sociais aplicadas, onde predominam os cursos que criaram as empresas juniores, conforme demonstra o quadro 8 abaixo.

Quadro 8 – Empresas Juniores da Universidade de Brasília

Campi	Empresa Júnior
Campus Darcy Ribeiro	41
Campus Ceilândia	03
Campus Gama	05
Campus Planaltina	01
TOTAL = 04	TOTAL = 50

Fonte: elaboração própria a partir de dados coletados no Anuário Estatístico da UnB, 2022; no Portfólio de Empresas Juniores da UnB, 2022 e no Relatório de Gestão da UnB, 2022.

Agregando-se os dados por áreas de conhecimento, de acordo com os critérios estabelecidos na Portaria nº 09/2008, da Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), o quadro 9 abaixo demonstra que as empresas Juniores totalizam em 56,52% dos cursos de graduação da Universidade de Brasília e predominam em duas grandes áreas de conhecimento: as engenharias e as Ciências Sociais Aplicadas. Na grande área de conhecimento das Humanidades, onde se situam os cursos de Educação e Pedagogia, há apenas quatro empresas juniores, sendo elas nos cursos de Design (Artes), Geografia, Sociologia e Letras, de acordo com o quadro 3 acima. O que corrobora o fato já apontado que, em sessenta anos de existência, a Pedagogia não criou uma Empresa Júnior.

Quadro 9 – Empresas Juniores por grandes áreas do conhecimento e por áreas de avaliação nos quatro *campi* da Universidade de Brasília

Código	Grande Área	Área de Avaliação⁷	f	%⁸
10000003	Ciências Exatas e da Terra	Ciência da Computação	06	6,5
		Estatística		
		Física		
		Geociências		
		Matemática		
		Química		
20000006	Ciências Biológicas	Biologia	03	3,3
		Ecologia e Meio Ambiente		
30000009	Engenharias	Aeroespacial	14	15,22
		Civil		
		de Produção		
		Elétrica		
		Mecânica		
		Química		
40000001	Ciências da Saúde	Educação Física	06	6,5
		Enfermagem		
		Farmácia		
		Fisioterapia e Terapia Ocupacional		
		Fonoaudiologia		
		Odontologia		
		Medicina		
		Saúde Coletiva		
50000004	Ciências Agrárias	Agronomia	01	1%
		Engenharia Florestal		
		Veterinária		
60000007	Ciências Sociais Aplicadas	Administração, Ciências Contábeis e Turismo	13	14,2
		Arquitetura e Urbanismo		
		Ciência da Informação		
		Comunicação		
		Desenho Industrial		
		Direito		
		Museologia		
		Serviço Social		
70000000	Ciências Humanas	Antropologia	04	4,3
		Ciência Política e Relações Internacionais		
		Educação		
		Filosofia		
		Geografia		
		História		
		Psicologia		

⁷ Listou-se apenas as Áreas de Avaliação nas quais se encontram cursos na Universidade de Brasília.

⁸ A percentagem foi calculada em relação ao total de cursos de graduação da UnB.

		Sociologia		
80000002	Linguística, Letras e Artes	Artes	02	2,2
		Letras		
90000005	Multidisciplinar	Biotecnologia	03	3,3
		Engenharia/Tecnologia/Gestão		
		Meio Ambiente e Agrárias		
TOTAL de Cursos de Graduação da UnB			92	52
				56,52

Fonte: elaboração própria a partir da Portaria Capes nº 09/2008 e dos dados coletados no Anuário Estatístico da UnB, 2022; no Portfólio de Empresas Juniores da UnB, 2022 e no Relatório de Gestão da UnB, 2022.

3.4 - Funcionamento das Empresas Juniores na UnB

O Programa Empresa Júnior da Universidade de Brasília foi concebido e implementado na década de 90 com a energia inovadora da Geração Z. A primeira EJ foi a AD&M, pertencente ao curso de Administração. A curiosidade juvenil ainda é evidente nos passos do MEJ na UnB. Em 2022, totalizaram 49 organizações e mais de 1500 empresários juniores. A universidade tem 60 anos de história e o MEJ tem 30 anos de existência. O MEJ transforma, ensina e une pessoas, sendo um diferencial na educação, complementando o estudante e moldando o profissional. Por meio dele, pode-se compreender o funcionamento do mundo e garantir mais qualidade nas relações humanas e de trabalho, cujo objetivo é sempre capacitar os estudantes.

Os alunos têm a oportunidade de se aproximar da realidade do mercado de trabalho em sua área de formação, participando do desenvolvimento de consultorias e produtos que atendam às necessidades dos clientes. As atividades e serviços ofertados pela organização devem atender às demandas de aprendizado dos estudantes e às expectativas dos clientes. Os estudantes envolvidos na Organização de Empresas Juniores não recebem bolsas ou remuneração financeira. Todo o lucro obtido pela organização deve ser investido em capacitação e manutenção da organização. As Empresas Juniores podem ser reconhecidas como atividade de extensão, desde que cumpram os conceitos estabelecidos pelas normativas e sejam institucionalizadas nas instâncias pertinentes.

Os estudantes não recebem bolsa, no entanto, terão créditos concedidos para as disciplinas já citadas (Empresa Júnior I e Empresa Júnior II) é preciso ter um documento que irá constar os nomes desses estudantes, como uma lista de frequência, não necessitará da assinatura dos estudantes, apenas do professor responsável pela empresa júnior. O que constará como presença é o trabalho prestado pelo estudante dentro da empresa, tendo que constar de carga horária mínima de 15 horas de trabalho por mês.

A concessão de créditos é feita semestralmente na data estipulada pelo Departamento de Extensão – DEX da UnB. Como são concedidos os créditos nas disciplinas mencionadas, são concedidos 4 créditos por semestre, sendo que o estudante só poderá receber até 8 créditos. Além da lista de presença, é necessário haver um documento que oficialize esse trabalho, denominado Termo de Compromisso, que o ingressante à empresa júnior deve assinar, não necessitando da assinatura do professor/a responsável, apenas do estudante. Esse documento deve ser assinado e entregue antes do dia 20 do mês em que estiver entrando na empresa júnior.

No decorrer do trabalho e dia a dia da empresa júnior, pode haver troca de professor/a orientador responsável, que os membros internos devem entrar em contato com o CDT da UnB, informando de que houve a saída desse professor da empresa júnior, e enviando os dados pessoais, como nome, cópias de CPF e RG, e-mail e telefone de contato do novo professor orientador responsável pela empresa júnior designada. Da mesma forma como pode haver troca de gestão interna da empresa júnior, ou haver um novo presidente, os membros precisam entrar em contato com o CDT enviando o nome do novo membro presidente e os dados principais, fazendo a mesma operação de como é feito para trocar o do professor orientador responsável.

No sítio eletrônico do CDT são fornecidas as etapas que devem ser seguidas para abrir e se juntar a uma Empresa Júnior. São o total de treze (13) pontos que devem ser cumpridos para executar essa ação, além de três observações que fornecem orientação sobre alguns desses pontos. Esses aspectos indicam desde o início como iniciar o processo de estabelecimento de uma empresa, começando com a reunião de estudantes para formar um Conselho Superior, escolhendo um nome e definindo o propósito da empresa, criando um logotipo, procurando um professor

orientador que possa preencher a declaração de vínculo docente, elaborando um plano acadêmico, criando um projeto de Empresa Júnior com estatuto empresarial e apresentando a documentação ao Colegiado de Graduação.

Posteriormente a esses primeiros aspectos, ocorre a reunião da EJ com os alunos que já estão familiarizados com o estatuto e o processo de eleição da diretoria, incluindo a elaboração de uma Ata de Fundação que será oficializada em Cartório. Em seguida, será necessário contratar serviços contábeis para a realização das inscrições fiscais, como o CNPJ (Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica - Receita Federal) e a Secretaria de Economia do Distrito Federal), além de manter uma escrituração contábil com tributação mensal e obter um Certificado Digital de EJ. Por fim, é preciso institucionalizar a empresa junto ao Programa Empresa Júnior, providenciando toda a documentação mencionada acima e concluindo todas as etapas necessárias. Importante que seja contratado um advogado com finalidade de prestar consultoria em relação ao estatuto e aos serviços de contábeis, podendo haver separação de serviços em inscrições fiscais de escrituração.

A ação para a saída do membro da empresa júnior é oficializada por um documento chamado Termo de Desligamento, esse documento deve ser assinado apenas pelo estudante agora ex-membro da empresa júnior, e ser entregue antes do dia 20 do mês em que irá se retirar da função e do trabalho dentro da empresa.

Quando se trata de criar e estabelecer uma empresa júnior na Universidade de Brasília, é evidente que há espaço para um movimento mais amplo de empresas juniores, abrangendo cursos de educação e licenciatura, a fim de promover a diversidade e permitir que os estudantes obtenham experiências além do estágio obrigatório para aprimorar suas habilidades práticas em seus cursos de graduação. A empresa júnior oferece um ambiente em que os estudantes podem utilizar os recursos da universidade para atender a diversas demandas e contribuir para a sociedade com competência e mais habilidades na resolução de problemas que possam surgir. É importante que os estudantes tenham acesso a mais recursos para lidar com problemas, bem como novas oportunidades para aplicar a teoria aprendida em suas experiências vivenciais no mercado de trabalho.

No curso de Pedagogia e na área de educação, é necessário ir além das salas de aula e criar condições para que os futuros profissionais da área desenvolvam competências e habilidades para atuarem no mercado de trabalho além da sala de

aula e virem a ocupar outros espaços no mercado de trabalho, onde podem ter um papel de liderança e expandir suas habilidades como gestão, liderança de pessoas, resolução de problemas, criação de soluções, de metodologias e mesmo de organizações e de instituições inéditas no processo de aprendizagem. A universidade pode abrir novos caminhos para os estudantes, além do estágio obrigatório, das atividades de pesquisa e de extensão. Por meio de uma empresa júnior, que pode utilizar o conhecimento teórico e empírico como base para o desenvolvimento de novas habilidades e de novas competências.

CONCLUSÃO

No trabalho exposto, a liderança é o ato do líder com seus membros, o que visa em como vai ser o processo da equipe com o trabalho do qual foi designado, que proporciona uma experiência com os seus liderados em aprender a solucionar problemas dos quais possam surgir ao meio do processo para o produto fim, ser o guia nos processos dentro da organização e ao cumprir a missão que a empresa exerce no mercado, onde a ação dos seguidores em confiar no que seu líder faz ou pede é algo em que será perceptível no trabalho.

O estudante, dentro da Empresa Júnior, explora como pode executar, com habilidade, as competências que foram adquiridas no processo de aprendizagem com as disciplinas em seu curso de formação. O que se pode analisar nos documentos apresentados das empresas em como sua abertura, funcionamento e como a execução desses estudantes podem auxiliar na parte prática há se desenvolver da melhor maneira, como utilizar a necessidade da sociedade, entregando o serviço qualificado da melhor forma pelos profissionais em formação.

As habilidades que os estudantes têm adquirido dentro das empresas juniores são variadas, no entanto algumas são mais perceptíveis como: identificação de questões; solução de problemas; gestão de projetos; liderança de equipes; elaboração de documentos técnicos; atendimento aos clientes; análise de dados. As competências para realizar essas habilidades no ambiente profissional proporcionam aos estudantes maior confiança para atuar no mercado de trabalho e ainda possibilitam a obtenção de conhecimento prático a partir do que é aprendido no contexto teórico da sala de aula, nos estágios, nas atividades de pesquisa e de extensão.

Considerando o mencionado neste trabalho, é relevante enfatizar a importância de opções para que os alunos possam aplicar as habilidades adquiridas na universidade. Nesse contexto, as empresas juniores se apresentam como uma alternativa para que essas competências sejam utilizadas no mercado de trabalho, sem que o estudante precise sair da instituição de ensino. No que diz respeito aos cursos de humanidades, é possível ampliar as perspectivas de atuação no mercado de trabalho, a fim de proporcionar uma formação profissional mais abrangente e

prática. Dessa forma, os alunos podem desenvolver habilidades e conhecimentos que vão além do que é esperado no curso de graduação.

Nos cursos da área de Educação, em particular o de Pedagogia, é essencial explorar as diversas possibilidades de atuação desses futuros profissionais no mercado de trabalho, ampliando o leque além das salas de aula da Educação Básica, bem como das áreas de pesquisa, os estudantes podem exercer suas competências e habilidades em outras áreas, contribuindo para a resolução de desafios e necessidades da sociedade e no mercado.

Com a formação profissional adquirida na universidade, esses profissionais podem retribuir, de maneira significativa, com o investimento que a sociedade lhes proporcionou através da Universidade Pública, paga com os contribuintes que todos os cidadãos brasileiros são obrigados a pagar, seja de forma direta ou indireta. O curso de Pedagogia atua na formação de crianças, jovens, adultos e idosos trabalhadores, no entanto, é necessário expandir este tipo de formação, quando se fala, por exemplo, em andragogia, voltada para adultos, há nesta relação uma formação com o adulto que é especialista.

Atualmente não há espaço no mercado de trabalho para aqueles que não se atualizam, e empresas que buscam formação para os seus profissionais estão sempre à frente. A universidade pode ser a porta de formação destes profissionais por meio de sua empresa júnior.

REFERÊNCIAS

- BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: EDIÇÕES 70, Portugal. 1977.
- BRANDÃO, Hugo Pena.; BAHRY, Carla Patrícia. *Gestão por competências: métodos e técnicas para mapeamento de competências*. **Revista do Serviço Público**, [S. l.], v. 56, n. 2, p. p. 179-194, 2014. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/224> . Acesso em: 11 jun. 2023.
- BRASIL. **Lei federal nº 13.267, de 06 de abril de 2016**. Disciplina a criação e a organização das associações denominadas empresas juniores. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2016/lei/l13267.htm - :~:text=LEI%20N%C2%BA%2013.267%2C%20DE%206%20DE%20ABRIL%20DE%202016.&text=Disciplina%20a%20cria%C3%A7%C3%A3o%20e%20a,perante%20institui%C3%A7%C3%B5es%20de%20ensino%20superior.>. Acesso em: 01 ago. 2021.
- BRASIL JÚNIOR. **Censo & Identidade**: relatório 2018. Fortaleza: CNEJ, 2018.
- BRASIL JÚNIOR. **Conceito Nacional de Empresa Júnior**. Fortaleza: CNEJ, 2018.
- COMISSÃO INTERMINISTERIAL PARA O EMPREGO. **Terminologia de Formação Profissional**, alguns conceitos Base – III. Lisboa, abril de 2001, p. 25 e 28, Disponível em: http://www.talendus.pt/documentos/documentos/Terminologia_de_Formacao_Profissional_CIME.pdf. Acesso em: 09 jun. 2023.
- CORTELLA, Mário Sérgio. **Quem sabe faz a hora!** São Paulo: Editora Planeta do Brasil LTDA. 2021.
- DELUIZ, Neise. **A Globalização econômica e os desafios a formação profissional**. Boletim Técnico do Senac, v. 30, n. 3, p. 73-79, 1 set. 2004.
- DEMO, Pedro. **Habilidades do Século XXI**. Rio de Janeiro, 2008. Disponível em: <https://bts.senac.br/bts/article/view/269/268>. Acesso em: 11 de jun. 2023.
- FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. **Construindo o conceito de Competência**. Revista de administração contemporânea, 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/C5TyphyqpYbyWmdqKJCTMkN/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 11 de jun. 2023.
- GIBERTINI, Thuany. **Como funciona uma Empresa Júnior?** Descubra agora. Disponível em: <https://brasiljunior.org.br/conteudos/como-funciona-uma-empresa-junior-descubra-agora>>. Acesso em: 01 ago. 2021.
- MACHADO, Nílson José. **Sobre a ideia de Competência**. Seminários de Estudos em Epistemologia e Didática (SEED) 2006. Disponível em: <https://www.nilsonjosemachado.net/20060804.pdf> . Acesso em: 9 de jun. 2023.

MACIARIELLO, Joseph A. **Um ano com Peter Drucker 52 semanas de coaching para se tornar um líder eficiente**. São Paulo: Schwarcz 2016.

PRETTE, Zilda Aparecida Pereira Del, e PRETTE Almir Del. **Um sistema de categorias de habilidades sociais educativas**. Paidéia, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/paideia/a/RJtctW4YstSkfbdsW3McQPJ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 11 de jun. 2023.

SCHEIN, Edgar Henry. **Cultura Organizacional e Liderança**. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2009.

SOARES, Adriana Benevides; PRETTE, Zilda Aparecida Pereira Del. **Habilidades Sociais e adaptação à Universidade: Convergências e divergências dos construtos**. Rio de Janeiro: Universidade Salgado de Oliveira 2015.

SOURIOX, Jean-Louis, e LERAT, Pierre. **Análise de Texto, método geral e aplicações no direito**. São Paulo: Livraria Martins Fontes, 1997.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. **Anuário Estatístico 2022, ano-base 2021**. Disponível em: <<https://anuario2022.netlify.app/>>. Acesso em: 09 jul. 2023.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. **Empresas Juniores**. Disponível em: www.unb.br/cultura-e-sociedade/empresa-junior . Acesso em: 13 jul. 2023.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. **Portfólio das Empresas Juniores da UnB**. Disponível em: <https://unb.br/images/Noticias/2023/Documentos/PORTFLIO_EJS.pdf>. Acesso em: 09 jul. 2023.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. **Relatório de Gestão 2022**. Disponível em: <https://dpo.unb.br/images/dpl/2022/RG_UnB_2022_Atualizado_170423.pdf>. Acesso em: 09 jul. 2023.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. CENTRO DE DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO. **Programa Empresa Júnior - MEJ**. Disponível em: <<https://cdt.unb.br/pt-br/mej>>. Acesso em: 26 jan. 2023.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. CENTRO DE DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO. **Programa Empresa Júnior**. Disponível em: <<https://cdt.unb.br/pt-br/empreendedorismo/empreendedorismo-2/empresa-junior>>. Acesso em: 26 jan. 2023.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. CENTRO DE DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO. **Programa Empresa Júnior, portfólio das empresas juniores**. Disponível em: <https://cdt.unb.br/images/Empresa_JuniorPortlio_Ejs_1.pdf>. Acesso em: 31 jan. 2023.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. CENTRO DE DESENVOLVIMENTO TECNOLÓGICO. **Programa Multincubadora**. Disponível em: <[Centro de Apoio ao](#)>

[Desenvolvimento Tecnológico da Universidade de Brasília – CDT/UnB - Multincubadora](#)>. Acesso em: 23 jan. 2023.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. DECANATO DE ENSINO DE GRADUAÇÃO. **Estude na UnB**: saiba mais sobre os cursos de graduação. Brasília: UnB, DEG, (s-d), 102 p.

UNIVERSIDADES EMPREENDEDORAS. **Metodologia**. Disponível em: <[Metodologia - Universidades Empreendedoras](#)>. Acesso em: 23 jan. 2023.

UNIVERSIDADES EMPREENDEDORAS. **Sobre nós**. Disponível em: <[Sobre nós - Universidades Empreendedoras](#)>. Acesso em: 23 jan. 2023.

UNIVERSIDADES EMPREENDEDORAS. **Rankings**. Disponível em: <[Rankings - Universidades Empreendedoras](#)>. Acesso em: 23 jan. 2023.

VELADA, Ana Raquel Ribeiro - **Avaliação da eficácia da formação profissional: factores que afectam a transferência da formação para o local de trabalho**. Lisboa: ISCTE, 2008. Tese de doutoramento. Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/626>. Acesso em: 09 jun. 2023.