



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA  
FACULDADE DE CIÊNCIAS DA SAÚDE  
DEPARTAMENTO DE SAÚDE COLETIVA  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM SAÚDE COLETIVA

REBECA SOARES ASSIS

**A FORMAÇÃO EM SAÚDE COLETIVA E AS  
CONTRIBUIÇÕES DA EMPRESA JÚNIOR: UM RELATO  
DE EXPERIÊNCIA**

Brasília - DF

2022

REBECA SOARES ASSIS

**A FORMAÇÃO EM SAÚDE COLETIVA E AS  
CONTRIBUIÇÕES DA EMPRESA JÚNIOR: UM RELATO  
DE EXPERIÊNCIA**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado como requisito parcial para  
obtenção do título de Bacharel em Saúde  
Coletiva

Professor Orientador: Profa. Dra Claudia  
Mara Pedrosa

Brasília – DF

2022

REBECA SOARES ASSIS

**A FORMAÇÃO EM SAÚDE COLETIVA E AS  
CONTRIBUIÇÕES DA EMPRESA JÚNIOR: UM RELATO  
DE EXPERIÊNCIA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado  
como requisito parcial para obtenção do título de  
Bacharel em Saúde Coletiva.

BANCA EXAMINADORA

---

Profa Dra. Cláudia Mara Pedrosa  
Presidente

---

Prof. Dr. Ivan Ricardo Zimmermann  
Avaliador

Aprovado em:

Brasília, 10 de Maio de 2022

## DEDICATÓRIA

*Primeiramente a Deus, minha família, amigos e professores que me ajudaram direta ou indiretamente, sempre motivando e encorajando nessa longa jornada que chega ao fim com a colaboração de todos envolvidos neste sonho que hoje tem o sabor de dever cumprido. Dedico também a todos os estudantes do curso de Saúde Coletiva com os quais me identifico e que assim como eu, conhecem a luta e o esforço para tornarmos nosso curso e nosso trabalho reconhecido.*

## **AGRADECIMENTOS**

*Agradeço a Deus que é o autor da minha história, pois sem Ele nenhum projeto seria realizado e eu não teria forças para chegar até aqui. Também agradeço:*

- *A todos os professores do departamento de saúde coletiva (DSC) e da Faculdade de Ceilândia (FCE) que se dedicaram e assumiram a responsabilidade de formar profissionais comprometidos com a gestão em saúde.*
- *Aos membros da Empresa Júnior de Saúde Coletiva - Avenir C.S, esses que foram companheiros de jornada, e acompanharam a minha trajetória dentro da empresa sendo sempre parceiros e contribuindo para o meu desenvolvimento acadêmico e profissional.*
- *Aos fundadores da Avenir, que cederam um pouco do seu tempo para alimentar minha pesquisa através de conversas informais e eventos rotineiros da Empresa Júnior.*
- *A minha orientadora, que com muita presteza, paciência, zelo e firmeza me impulsionou a crescer neste projeto.*
- *Aos meus pais que com muito esforço investiram desde cedo na minha carreira profissional. Que me viram nos piores e nos melhores momentos e que formaram uma base sólida para que eu pudesse me desenvolver academicamente.*
- *A todos que me ajudaram direta ou indiretamente, e de alguma forma contribuíram com minha jornada.*

*Esforçai-vos, e animai-vos; não temais, nem vos espanteis diante deles: porque o Senhor teu Deus é o que vai contigo: não te deixará nem te desampará. (Deuteronômio 30;6)*

## RESUMO

Os processos de industrialização introduziram no mercado de trabalho a necessidade de adaptação às novas exigências, que com as mudanças aceleradas na tecnologia, na gestão e nos valores sociais, levaram a quebra de vários paradigmas nas organizações. Algumas competências passaram a ser primordiais para definir a qualidade e eficiência do profissional dentro da organização. O curso de Saúde Coletiva no Brasil foi iniciado em agosto de 2008, como resultado das discussões promovidas no Congresso da Associação Brasileira de Saúde Coletiva - o "Abrascão". O curso surge como campo de saberes e práticas de caráter transdisciplinar, e toma como objeto de conhecimento e intervenção a Saúde, que é compreendida como estado de saúde em sua dimensão populacional, coletiva, quanto como política e práticas voltadas à promoção, proteção e recuperação da saúde de indivíduos e grupos da população. Para fortalecer a inserção da formação no mercado de trabalho, no ano de 2020 criou-se a primeira empresa júnior de Saúde Coletiva do País com três objetivos principais: Fortalecimento da identidade; Apresentação da Saúde Coletiva; Reconhecimento e visibilidade. Esse trabalho de Conclusão de Curso descreve as experiências escritas por uma graduanda de Saúde Coletiva como colaboradora da empresa Júnior Avenir Consultoria Sanitarista e a importância desta empresa júnior para aprimoramento profissional. A empresa júnior traz ao bacharel em saúde coletiva diversas oportunidades formativas e puzantes que qualificam a dimensão curricular. Para acessar esse conteúdo, foram utilizadas na metodologia a revisão bibliográfica, a análise documental e a análise do diário de campo. Os resultados demonstraram a potência da empresa júnior na formação e qualificação curricular, e os impactos favoráveis da primeira empresa júnior de saúde coletiva no desenvolvimento profissional de uma estudante de Saúde Coletiva.

Palavras chave: Empresa Júnior, Saúde Coletiva, Sanitarista, Graduação, Projeto Pedagógico.

## **ABSTRACT**

The industrialization processes change in the job market and the need to adapt to the new demands of the industrialized world. Due to the accelerated changes in technology, management, and social values, organizations face a moment of several paradigms. Some employees are paramount to defining the quality and professional work within the organization. The trajectory of the collective health course in Brazil began in August 2008, when the Brazilian Association of Collective Health called "Abrascão". Since that moment, Collective Health has entered the struggle for space and development. In 2020, the first junior public health company in the country was created with main objectives: Strengthening identity; Presentation of Collective Health; Recognition, and visibility. This article investigates the experiences written by a health student as a collaborator of the company Júnior Avenir Consultoria Sanitarista. And I outline the junior company as a tool that goes beyond visibility and recognition, but also as an extremely rich space for professional improvement. The foundation of a junior company has an impact and allows the bachelor in public health several growth opportunities. These impacts are presented, broken down, and thought about in the course of work with the curricular direction of health.

The documental analysis of the bibliographic sum and the discussion about the collective context of the company allows the documental analysis in the direction of the health course. Favoring an information compilation company and generating data for the impacts of the first child on the professional development of a Public Health student.

Key-words: Júnior company, Collective Health, impacts, sanitarian, student



## **LISTA DE ABREVIATURAS**

CHA Conhecimento Habilidade e Atitudes

EJ Empresa Júnior

IES Instituições de Ensino Superior

MEJ Movimento Empresa Júnior

CGSC Curso de Graduação de Saúde Coletiva

SC Saúde Coletiva

ABRASCO Associação Brasileira de Saúde Coletiva

UNB Universidade de Brasília

## SUMÁRIO

1. Introdução	1
1.1 Justificativa	2
2. Objetivos	3
2.1 Objetivo geral	3
2.2 Objetivo específico	3
3. Metodologia	3
4. Resultados	4
4.1 Mercado de trabalho e as contribuições do MEJ	4
4.2 Empresa Júnior	5
4.3 Saúde Coletiva e o perfil sanitaria	6
4.3.1 Competências do Profissional Sanitaria	8
4.4 A Avenir	10
4.5 Percursos de uma sanitaria na Empresa Júnior	11
4.5.1 A chegada	11
4.5.2 Aprofundando os conhecimentos técnicos	14
4.5.3 Nomeação como gerente de negociação	15
5. Considerações Finais	18
6. Referências	21
7. Apêndice	24

## **SUMMARY**

1. Introduction	1
1.1 Justification	2
2. Objectives	3
2.1 General objectives	3
2.2 Specific objectives	3
3. Methodology	3
4. Results	
4.1 Labour market and the contributions of the MEJ	4
4.2 Junior Enterprise	5
4.3 Collective Health and the health profile	6
4.3.1 Competencies of the Sanitary Professional	8
4.4 The Avenir	10
4.5 Paths of a sanitarian in Junior Enterprise	11
4.5.1 The arrival	11
4.5.2 Deepening technical knowledge	14
4.5.3 Appointment as trading manager	15
5. Final Considerations	18
6. References	21
7. Appendix	24

## **1. Introdução**

Os processos de industrialização introduziram no mercado de trabalho a necessidade de adaptação às novas exigências do mundo industrializado. Por conta das mudanças aceleradas na tecnologia, na gestão e nos valores sociais, as organizações enfrentaram um momento caracterizado pelo rompimento de vários paradigmas. Algumas competências passaram a ser primordiais para definir a qualidade e eficiência do profissional dentro da organização. Todos esses processos e essas mudanças repercutiram nas carreiras profissionais, mudando os métodos de aperfeiçoamento e as habilidades a serem trabalhadas no processo de formação. As corporações buscam profissionais capacitados e colaboradores atribuídos a novas competências, não somente profissionais de qualificação acadêmica, mas capazes também de agregar valor à corporação (Dutra, 2007, p. 15).

Em resposta às exigências criadas pelas mudanças no mundo do trabalho, na década de 1980, países que ocupavam uma posição periférica passaram a se dedicar à qualificação e à formação de competências de seus formandos. Assim, a área educacional se viu impulsionada a criar inovações para promover mudanças nos projetos pedagógicos de seus cursos (Júnior Valadão, 2014).

Na busca pela adequação ao cenário dentro das organizações, a qualificação se tornou o objetivo principal da maioria das pessoas, especialmente na procura de um curso superior. As universidades são espaços de qualificação para a formação dos profissionais de nível superior, pautadas no ensino, pesquisa e extensão para a produção do conhecimento científico aplicado às demandas da sociedade. Neste panorama, a formação universitária se torna primordial para desenvolver competências e técnicas que um profissional precisa ter para obter empregabilidade (França, 2017).

Nesse contexto, de acordo com Alves e Valverde (2014), o Movimento Empresa Júnior (MEJ) se apresenta como parceiro das Instituições de Ensino Superior (IES) justamente por ter o intuito de contribuir na habilitação de profissionais, e buscar através disso, a transformação da sociedade na qual estão inseridos. Partindo desse entendimento, o MEJ proporciona aos seus membros, graduandos em IES, a oportunidade de colocar em prática as teorias aprendidas em sala de aula, funcionando como ferramenta de capacitação, capaz de levar os ensinamentos

obtidos na universidade para o mercado de trabalho. No processo de aplicação do teórico, o MEJ usa o CHA (Conhecimento, Habilidades e Atitudes) para auxiliar no desenvolvimento de seus membros, que de acordo com Rabaglio (2001) são conhecimentos técnicos acrescidos das experiências e proporcionam resultados para alcançar os objetivos. Além disso, o MEJ está diretamente inteirando o futuro profissional com a realidade mercadológica, desenvolvendo desde a vida acadêmica um profissional proativo, eficiente, com capacidade de liderança e de trabalho em equipe.

De acordo com algumas resoluções do MEJ, a experiência dentro da empresa júnior, desenvolve no graduando algumas competências empreendedoras, como a capacidade de assumir riscos calculados e de lidar com imprevistos do mundo do mercado, além de habilidades como: pensamento inovador, inconformismo e visão para a oportunidade (Alves e Valverde, 2014).

De acordo com Zarifian (2001), o principal objetivo de uma instituição de ensino é o desenvolvimento de competências profissionais capazes de responder às necessidades sociais e aos desafios propostos pelo mercado de trabalho e dessa forma, proporcionar aos graduandos o desenvolvimento de habilidades, conhecimentos e valores que o conduzam a um exercício profissional competente. Por isso, é importante ressaltar nesse trabalho que as Instituições de Ensino Superior podem apoiar Movimentos de Empreendedores comprometidos com o mesmo objetivo.

Nas primeiras discussões sobre a criação do curso de Saúde Coletiva o perfil de profissional esperado era traçado a partir das demandas apresentadas pelo SUS. Após a criação do curso esse perfil foi se tornando mais determinado e singular. Nas Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) descrevem o profissional Sanitarista com um perfil específico:

*O graduado em Saúde Coletiva terá formação geral, crítica e reflexiva, comprometido com a melhoria da qualidade de vida e saúde da população, capaz de atuar na análise, monitoramento e avaliação de situações de saúde, formulação de políticas, planejamento, programação e avaliação de sistemas e serviços de saúde, no desenvolvimento de ações intersectoriais de promoção de saúde, educação e desenvolvimento comunitário na área de saúde, bem como na execução de ações de vigilância e controle de riscos e agravos à saúde e no desenvolvimento científico e tecnológico da área de Saúde Coletiva levando em consideração o compromisso com a dignidade humana e defesa do Sistema Único de Saúde.*

Esse trabalho relata as vivências de uma graduanda de Saúde coletiva que atuou como colaboradora da empresa Júnior Avenir Consultoria Sanitarista e tem como objetivo discutir as contribuições da empresa júnior na formação do bacharel em saúde coletiva.

### **1.1 Justificativa**

O Curso de Graduação de Saúde Coletiva (CGSC) surgiu recentemente em 2008. Mesmo diante de sua importância e necessidade para melhoramento das políticas públicas e habilidades de gestão, o curso ainda enfrenta dificuldades no reconhecimento da profissão no mercado de trabalho.

Na busca por aumentar a empregabilidade e o maior reconhecimento da profissão do bacharel em saúde coletiva, a Empresa Júnior se apresenta como instrumento capaz de desenvolver competências e habilidades complementares, criando novas frentes de trabalho ao sanitarista.

O presente trabalho se faz necessário por apresentar a Empresa Júnior de Saúde Coletiva como estratégia de expansão das atividades dos graduandos, e também como ferramenta de qualificação do processo de aprendizagem que acontece por meio da aplicação imediata de conceitos e teorias.

## **2. Objetivos**

### **2.1 Objetivo geral**

Compreender como a Empresa Júnior contribui para a formação profissional dos graduandos do curso de Saúde Coletiva.

### **2.2 Objetivos específicos**

- Identificar as competências desenvolvidas dentro da Empresa Júnior
- Identificar as competências desenvolvidas durante a formação do sanitarista
- Apresentar as atividades desenvolvidas na Empresa Júnior durante a formação do sanitarista.

## **3. Metodologia**

A metodologia é a ferramenta de pesquisa capaz de legitimar o material coletado, de maneira mais proveitosa e tem como objetivo adquirir os resultados esperados (PRODANOV, FREITAS, 2013).

Segundo Oliveira (2011) “o método científico é fundamental para validar as pesquisas e seus resultados serem aceitos. Dessa forma, a pesquisa, para ser científica, requer um procedimento formal [...]”. Desse modo, através dos procedimentos da metodologia, os resultados alcançados podem ser considerados verídicos quando buscados com os métodos e instrumentos adequados.

Esse trabalho trata-se de um estudo de caso único, qualitativo e descritivo em uma Empresa Júnior da Universidade de Brasília. A realização da pesquisa se deu por meio de uma abordagem de natureza qualitativa de análise do diário de campo. Escrito pela autora, estudante do curso de Saúde Coletiva, que em seu oitavo semestre de curso ingressou na primeira Empresa Júnior de Saúde Coletiva do país (Avenir).

De acordo com Freitas e Pereira (2018) os registros das vivências em diário de campo permitem ao profissional, principalmente aqueles em formação, uma reflexão e uma revisão de suas práticas. O diário de campo permite uma certa materialização do vivido, e sendo registro de experiências permite que diversas situações vividas no processo de formar-se sejam repensadas com o cuidado necessário.

Trata-se de um documento pessoal composto pelo registro de observações e reflexões para o uso individual do pesquisador. Na esfera das ciências sociais, os relatos descritos no diário de campo podem ser entendidos como todo o processo de coleta e análise de informações. É um documento que apresenta tanto um “caráter descritivo-analítico”, como também um caráter “investigativo e de sínteses cada vez mais provisórias e reflexivas”, ou seja, consiste em “uma fonte inesgotável de construção, desconstrução e reconstrução do conhecimento profissional e do agir através de registros quantitativos e qualitativos” (Lewgoy & Arruda 2004).

*O diário de campo é um dos instrumentos mais básicos de registro de dados do pesquisador, inspirado nos trabalhos dos primeiros antropólogos que, ao estudar sociedades distantes utilizavam um caderno, no qual registravam as práticas cotidianas, as viagens, os experimentos. Como método de pesquisa científica, o diário de campo surge com o trabalho clássico de Bronisław Malinowski <sup>(1)</sup> e é amplamente utilizado em pesquisas etnográficas, qualitativas, mas também em pesquisas quantitativas e experimentais. (ROESE, GERHARDT, SOUZA, LOPES, 2006).*

Foram realizadas também a análise documental de registros, atas e documentos técnicos da empresa junior e uma breve revisão bibliográfica sobre a temática “empresa junior” .

## **Resultados**

Neste capítulo será feito um levantamento bibliográfico da história do mercado de trabalho no Brasil, que abordará como as Empresas Juniores Brasileiras (EJs) contribuem para o desenvolvimento dos profissionais. Assim como, quais as principais competências trabalhadas na Empresa Júnior e como essas competências podem ser proveitosas para o Bacharel do curso de Saúde Coletiva.

### **3.1 Mercado de trabalho e as contribuições do MEJ para responder às exigências contratuais**

Com o decorrer do século XX, o mercado de trabalho começou a sofrer algumas mudanças que o impulsionaram para um desenvolvimento na estrutura de trabalho. No início desse século, durante as primeiras três décadas, a mão-de-obra era entendida apenas como uma mercadoria sem regulamento, e por isso podia ser comercializada livremente, já que na época não existiam leis trabalhistas. Foi durante as décadas de 1930 e 1940 que foi estabelecido no Brasil um amplo código de leis do trabalho, que marcou o mercado nacional por todo o século (Noronha, 2003).

A década de 1970 é marcada pelo perfil dual do mercado de trabalho, a maioria dos trabalhadores industriais haviam sido incorporados ao mercado formal, era visível a redução de trabalhadores rurais e informais (Noronha, 2003).

De acordo com Chahad e Fernandes (2002) os anos 90 foram cheios de desafios por conta das intervenções governamentais que influenciaram as mudanças do mercado por meio de leis e reformas trabalhistas.

Para Chahad (2003) o mercado de trabalho que no período passado visava apenas uma relação contratual com os profissionais, não havendo tanta exigência das organizações com as qualificações e competências deles dentro da empresa,



passou a destacar e diferenciar os profissionais formados com Ensino Superior, então o aumento de salário passou a ser associado com a qualificação do profissional.

### **3.2 Empresa Júnior**

Em meio às crises dos anos 90, diversos países se viram na necessidade de se aprofundar nos processos de reorganização do capitalismo. Nesse contexto, sobre a população pobre dos países periféricos, as políticas sociais e educacionais refletem com um caráter compensatório e assistencialista. (Deluiz,2003).

Objetivando viabilizar essas políticas, novas estratégias foram implementadas: descentralização da gestão, do financiamento e da operacionalização dos serviços públicos; Focalização e seletividade de programas e beneficiários; E parcerias com organismos públicos e privados para implementação de programas educacionais, com vista à inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho (Coraggio, 1996; Draibe, 1993).

Nesse período, o Brasil é marcado por um cenário semelhante, caracterizado com a reestruturação do processo produtivo do país que desencadeou na estagnação da economia e adoção de uma nova política comercial e industrial. O processo de reestruturação trouxe inúmeras mudanças para o mundo do trabalho, incorporando novas dimensões e novas formas de flexibilização do trabalho (Pinheiro, 1999).

As organizações que tinham como padrão os modelos produtivos tayloristas/fordistas precisaram introduzir um método de acumulação mais flexível para lidar com o novo ambiente econômico que requisitava um perfil diferente de trabalhador (Júnior Valadão, 2014).

A primeira Empresa Júnior (EJ) de consultoria foi fundada em Paris no ano de 1967 na École Supérieure des Sciences Economiques et Commerciales (ESSEC) por Pierre-Marie Thauvin. A ideia da criação foi iniciativa dos graduandos quando se viram na necessidade de complementar os estudos e encontraram na Empresa Júnior a oportunidade de proporcionar uma realidade empresarial capaz de desenvolver a teoria e a prática.

O Movimento das Empresas Juniores surgiu em 1969 por iniciativa da EJ ESSEC, e a partir disso criou-se também a primeira Confederação Nacional de Empresas Juniores. Essa instituição visava ao fortalecimento e à divulgação do Movimento

Empresa Júnior (MEJ) pelo mundo, em que se buscava maior representatividade das Empresas Juniores (Carrieri e Pimentel, 2005).

Em 1988 o conceito de Empresa Júnior ganhou espaço e visibilidade no Brasil, primeiramente em São Paulo e depois se espalhou para o resto do país. Surgiu com a mesma ideia dos fundadores, como estratégia de aperfeiçoamento no processo de formação das competências pedagógicas de cada curso, objetivando promover novas habilidades além daquelas adquiridas dentro de sala de aula, além de aproximar os formandos do mercado de trabalho (Matos, 1997).

A empresa júnior se manifesta como uma associação sem fins econômicos, formada e gerida exclusivamente por estudantes que cursam o ensino superior, designada a prestar serviços (projetos) de consultoria à sociedade, sob a orientação dos professores (Brasil júnior, 2011).

O campo de aprendizado dessas organizações se caracteriza pela administração das mesmas pelos alunos e também na realização de projetos de prestação de serviços para micro e pequenas empresas, fomentando uma maior aproximação entre o conhecimento teórico e prático (Matos, 1997).

### **3.3 Saúde Coletiva e o perfil do sanitarista**

De acordo com Bosi e Paim (2009), a discussão sobre a criação de um Curso de Graduação em Saúde Coletiva (CGSC) começou há mais de 15 anos no Brasil, e preconiza um cenário de debates, polêmicas e amadurecimento que se tornou base para evidências capazes de constatar a necessidade da formação de um profissional específico, com características diferentes daquelas produzidas por outras graduações, além de reconhecer que a formação somente na modalidade de pós-graduação não seria suficiente para responder a demanda de profissionais de Saúde Coletiva (SC) que o Brasil apresenta ( Paim J, 2006).

Atualmente, os CGSC são uma realidade em diversas regiões no Brasil e representam um avanço para as práticas de ensino estruturadas no campo da SC. A criação do curso foi propiciada por demandas dos setores da educação superior e do trabalho em saúde que se transformaram em políticas nacionais de expansão do número de cursos e vagas, bem como dos campos de trabalho na área de SC (Belisário, 2013).

Inicialmente caracterizada pelo “projeto preventivista” a Saúde Coletiva tem se estruturado desde o início do século, mesmo que a princípio, criticada por ser de cunho essencialmente médico. No entanto, anos depois, após algumas críticas se consolida, a partir de 1980, o nome “Saúde Coletiva” (Nunes, 1994). Nessa circunstância, estrutura-se os pilares sob os quais a Saúde Coletiva se desenvolve, os quais serão base para o diferencial na formação do sanitarista: as ciências sociais, a epidemiologia, a política e o planejamento (Oliveira, 2018).

Em 2003, no congresso chamado pela Associação Brasileira de Saúde Coletiva (ABRASCO) de “Abrascão”, novas ideias foram discutidas para a formação acadêmica do sanitarista. A proposta de um curso de Saúde Coletiva direcionada para a graduação e não somente para a pós-graduação foi abraçada por pesquisadores de peso no campo e a discussão se tornou ainda mais forte. Em agosto de 2008, a proposta conseguiu sair da teoria e das discussões e começou a ser colocada em prática. Os primeiros cursos foram iniciados justamente na Universidade de Brasília (UnB) Campus Ceilândia e na Universidade Federal do Acre (UFAC). Ambos tiveram seus primeiros alunos formados 8 semestres depois, no segundo semestre de 2012.

### **3.4 Competências do Profissional Sanitarista**

A formação do Sanitarista tem como objetivo desenvolver várias habilidades e competências específicas para o exercício profissional. As estratégias pedagógicas devem abranger as subáreas de Epidemiologia, de Política, de Planejamento e Gestão em Saúde e de Ciências Sociais e Humanas em Saúde. Para isso a formação do Bacharel em Saúde Coletiva se desdobra nos seguintes núcleos de conhecimentos e práticas:

- Gestão em saúde;
- Atenção à saúde;
- Educação em Saúde.

Cada um desses núcleos é responsável por proporcionar o desenvolvimento de competências diferentes e imprescindíveis para o exercício do profissional Sanitarista. E também são desenvolvidos dentro das empresas juniores.

De acordo com o projeto político pedagógico o profissional de Saúde Coletiva ser apto para:

- *planejar e gerenciar soluções para os principais problemas de saúde da população;*
- *estruturar a gestão participativa do sistema de saúde;*
- *administrar e gerenciar os sistemas e serviços de saúde locais e regionais;*
- *promover a gestão intersectorial e promoção da saúde;*
- *Gerenciar de forma responsável os recursos físicos, materiais e financeiros;*
- *regular, controlar e avaliar os serviços de saúde em todos os níveis;*
- *desenvolver a gestão do Trabalho e da Educação na Saúde;*
- *gerenciar tecnologias da comunicação e informação em saúde;*
- *valorizar o saber técnico-científico;*
- *valorizar os conhecimentos, concepções e práticas populares em saúde*

*O profissional de Saúde Coletiva deverá conhecer:*

- *O estado de saúde da população, bem como de grupos populacionais específicos;*
- *as tendências epidemiológicas gerais;*
- *as tendências demográficas gerais na população;*
- *as características sociais e econômicas da população;*
- *os aspectos culturais, concepções e práticas de saúde da população;*
- *As políticas e a organização social dos serviços de saúde;*
- *os processos de trabalho em saúde;*
- *os processos de formação de recursos humanos em saúde;*
- *O planejamento e programação em saúde;*
- *A legislação necessária para administração pública em saúde;*
- *os processos de orçamentação e definição de prioridades;*
- *as tecnologias utilizadas na gestão, atenção e avaliação em saúde;*
- *os processos de produção científica em saúde;*
- *os processos de informação e comunicação em saúde.*

*O profissional em Saúde Coletiva deverá fazer:*

- *Planejamento e condução de diagnósticos de saúde na população;*
- *Processos de planejamento participativo;*
- *Mobilização e articulação com a população;*
- *Articulações intersetoriais de gestão;*
- *Uso da informação para gestão de serviços e sistemas de saúde;*
- *Uso racional dos recursos físicos, materiais e financeiros da saúde;*
- *Administração de recursos humanos e trabalho em equipe;*
- *Administração das unidades e serviços de saúde;*
- *Captação e aplicação de recursos físicos e financeiros;*
- *Processos de licitação e compra de insumos e equipamentos;*
- *Programação, controle e avaliação dos serviços e ações de saúde;*
- *Avaliação dos custos em saúde;*
- *Regulação dos serviços terceirizados e conveniados;*
- *Processos de auditorias permanentes;*
- *Administração e tomada de decisão em situações de crise;*
- *Negociação e mediação de conflitos na saúde;*
- *Uso dos processos de informação e comunicação na gestão em saúde.*

*O profissional em Saúde Coletiva deverá ser:*

- *comprometido com a vida e saúde das pessoas;*
- *Crítico e reflexivo em relação aos problemas de saúde;*
- *Transformador da realidade de saúde das pessoas, famílias e comunidade;*
- *Democrático, consciencioso e respeitoso com o capital humano e social;*
- *responsável com a gestão da saúde;*
- *ético na condução dos serviços de saúde;*
- *Autônomo e transparente na gestão dos recursos da saúde;*
- *Motivador das equipes de saúde sob sua gestão.*

*(PPP, 2017).*

### **3.5 A Avenir**

A empresa júnior de Saúde Coletiva, Avenir Consultoria Sanitarista, foi o campo de vivência que será relatado neste estudo. Neste capítulo, será apresentado o modelo

de gestão e o modelo de organização que a empresa estudada, assume como padrão.

Em junho de 2020 a empresa Avenir, se tornou juridicamente a 1ª empresa júnior do curso no país. A empresa foi idealizada após um debate criado em uma aula de gerenciamento de resíduos, um grupo de alunas e amigas após um longo diálogo determinaram-se a estudar sobre o movimento empresa júnior e a possibilidade de criar sua própria empresa de Saúde Coletiva. (Avenir, 2020)

Naquele dia iniciou-se um grande sonho, hoje, a Avenir é uma consultoria sanitária de qualidade, compromisso, transparência e pensamento estratégico.

Após estudos em conjunto com o conselho consultivo a AVENIR C. S. formulou seus serviços de forma à atender órgãos público e privados, contemplando em todos os níveis de atenção:

- *Planejamento em saúde: Planejamento estratégico em saúde, pode ser planejado tanto um serviço quanto um programa ou projeto, de acordo com a legislação vigente e com as recomendações do Conselho Nacional de Saúde.*
- *Planejamento e monitoramento em serviços de saúde: Elaboração de estratégia de serviços personalizados e acompanhamento da aplicação por um prazo mínimo de 2 meses, podendo acrescentar um prazo maior\* Elaboração de uma avaliação, planejamento e monitoramento (acompanhamento) de um determinado serviço.*
- *Elaboração de curso, palestras e eventos: Organização de cursos e eventos voltados para a área da saúde, com o intuito de incentivar a educação permanente dos trabalhadores.*
- *Avaliação econômica: Análise entre os desfechos e os custos de uma determinada ação; Estudos de avaliação econômica contribuem para que haja uma alocação de recursos mais eficiente e também na tomada de decisão em uma realidade em que o orçamento destinado à assistência à saúde é limitado.*
- *Plano de educação permanente: Construção de projetos de intervenção de educação permanente.*

### **3.6 Percursos de uma sanitária na Empresa Júnior**

Nesse tópico apresentaremos os dados obtidos na pesquisa através do diário de campo, trata-se do relato de uma estudante do curso de Saúde Coletiva, que ao oitavo semestre foi contratada na empresa júnior através do processo seletivo. O diário de campo foi dividido em algumas partes pela informante. Essas partes serão analisadas à luz do projeto político pedagógico e das DCNs do curso de Saúde Coletiva.

### 3.6.1 A chegada

Conforme o registrado no diário de campo, a chegada foi um momento marcante de apresentação a toda estrutura da Empresa Júnior. Destaca-se os novos conhecimentos e aprendizados que a estudante encarou no início do percurso na empresa júnior Avenir. Destaca-se a fala:

*“Nós, trainees, fomos apresentados a todos os setores da empresa e tivemos a oportunidade de fazer uma atividade interativa em cada um deles, nesse processo, eu percebi que ser um bom profissional não se baseava somente no que era ensinado em sala, mas também nas habilidades desenvolvidas em todas as áreas, seja no marketing, no time de vendas ou no financeiro...Todas essas áreas têm muito a ensinar a um sanitarista. Na verdade, tem muito a ensinar, a qualquer profissional que deseja ser reconhecido no mercado de trabalho.”*

A empresa júnior é uma organização que promove a aprendizagem, para alguns estudiosos organizações que promovem a aprendizagem também são organizações que aprendem. Peter Senger (1990) define essas organizações como ambientes que estimulam pessoas a pensar e a expandir esse pensamento. Organizações que aprendem exigem que todas as pessoas possuam a capacidade e a liberdade para aprender em todos os níveis organizacionais. Senger identifica a existência de cinco disciplinas para que a organização consiga proporcionar a aprendizagem. A primeira delas é o pensamento sistêmico, isto é, a visão global da organização, o entendimento que as partes compõem o todo e o influenciam.

Esse foi o primeiro aprendizado destacado no momento da chegada. O conhecimento de todas as partes da empresa, a apresentação de sua missão, visão e valores e a trajetória daqueles que tomaram a decisão de fundar a primeira empresa júnior de saúde coletiva.

O momento da chegada é sinalizado como um momento de novos aprendizados e de imersão, em que já se torna possível a comparação dos aprendizados teóricos desenvolvidos na empresa júnior e aqueles desenvolvidos no curso de saúde coletiva.

O aprendizado de um não anula o outro. A saúde coletiva era o nosso produto, e a empresa júnior era o convite. Por isso o foco deste trabalho não é destacar erros ou sugerir mudanças na diretriz curricular do curso de saúde coletiva, mas mostrar os impactos da empresa júnior no desenvolvimento de um profissional sanitarista.

A empresa júnior desperta no graduando um perfil mais empresarial, mais antenado com as exigências do mercado de trabalho, apresentando logo no início as habilidades que cada setor desenvolve para entregar um produto que produz satisfação do cliente e ganho monetário para a empresa.

Enquanto no curso de saúde coletiva, o foco é estabelecido na função do graduando como sanitário. No projeto político pedagógico do curso (2017), apresentam competências que apontam as atividades que o sanitário deve saber fazer quando terminar o curso. A empresa júnior desenvolve competência para o “como” fazer e ser um profissional destacado no mercado.

*O profissional em Saúde Coletiva deverá Fazer: Planejamento e condução de diagnósticos de saúde na população; Processos de planejamento participativo; Mobilização e articulação com a população; Articulações intersetoriais de gestão; Uso da informação para gestão de serviços e sistemas de saúde; Uso racional dos recursos físicos, materiais e financeiros da saúde; Administração de recursos humanos e trabalho em equipe; Administração das unidades e serviços de saúde; Captação e aplicação de recursos físicos e financeiros; Processos de licitação e compra de insumos e equipamentos; Programação, controle e avaliação dos serviços e ações de saúde; Avaliação dos custos em saúde; Regulação dos serviços terceirizados e conveniados; Processos de auditorias permanentes; Administração e tomada de decisão em situações de crise; Negociação e mediação de conflitos na saúde; Uso dos processos de informação e comunicação na gestão em saúde (PPP, 2017).*

Em um momento pandêmico e imprevisível, a saúde coletiva ganhou espaço em vários ambientes, tanto públicos como particulares. E na Avenir isso foi nítido. Nesse momento os cursos de capacitações foram extremamente importantes. Como juniores não era suficiente o aprendizado em sala, porque o mercado exigia habilidades mais antenadas com a forma das organizações empresariais. Para falar com o dono de uma empresa era necessário saber sobre gestão de projetos, sobre metodologias ágeis e sobre estratégias de gestão. Tudo isso precisou ser desenvolvido nos treinamentos e capacitações.

Existem diversas empresas privadas que também trabalham para a promoção da saúde. Empresas de plano de saúde, hospitais particulares, farmácias, empresas que fornecem produtos benéficos para a saúde, e que demandam de alguma das competências estabelecidas nas diretrizes curriculares do curso.

O fato é que além das unidades públicas de saúde, existe muito espaço para sanitários em empresas privadas e isso foi percebido pela estudante no período de



imersão na empresa júnior. Escolas, empresas do ramo alimentício, entre outras empresas de ramos diversos buscam a Avenir para obter serviços de profissionais sanitарistas.

### **3.6.2 Aprofundando os conhecimentos técnicos**

*“Eram semanas de imersão, capacitação, curso para o time de vendas, e muito aprendizados, como integrante do setor de vendas, precisei conhecer e aprender muitos termos que antes não conhecia. Meu setor era o responsável pelas vendas de toda a empresa. Nossa maior função era ser o “rosto” da empresa, apresentá-la a outros empresários que poderiam contratar nossos serviços. Por isso, nós fazíamos pesquisa de mercado, mapeamento de leads e prospecção de clientes, além de elaborar propostas atrativas para convencer nossos clientes que nosso serviço valeria “ a pena”. Tudo isso me acrescentou em conhecimento, aprendizados e experiências, tanto na área da saúde coletiva como também no mundo dos negócios e nas formas como a saúde coletiva poderia ser inserida ali”*

Depois de entrar para a empresa júnior e iniciar o processo Trainee, fui alocada no departamento de relações públicas e realizamos diversos cursos de capacitação e comecei a conhecer melhor o escopo do mercado de trabalho.

Nesse momento, eu entendi minha função e a visão da empresa, compreendi nossas metas e o que a empresa exigiria de mim como colaboradora. Senge (1990) indica domínio pessoal como a segunda disciplina para que uma organização consiga proporcionar a aprendizagem. Caracterizada pela capacidade individual de compreender a realidade concretamente, aprofundar a visão pessoal, entender o que realmente é importante e buscar realizá-lo.

Os treinamentos são utilizados como um dos instrumentos para desenvolver as competências dos graduandos. Em um estudo com estudantes de Florianópolis de uma empresa júnior de psicologia, os treinamentos foram considerados uma base para os projetos e permitiram aos graduandos uma visão generalista das etapas que cada projeto teria (Lautenschlager, 2009).

De acordo com Felipe (2006) a formulação do treinamento deve tomar por base as aprendizagens que os indivíduos devem desenvolver para a execução das atividades. O treinamento é uma ferramenta que objetiva diminuir as lacunas existentes entre conhecimentos, habilidades e atitudes dos estudantes e projetos

que irão realizar.

No departamento de relações públicas estudamos técnicas de captação de cliente, estratégias para o time de vendas e até fizemos uma pesquisa de mercado. Nesse momento, entramos em contato com vários “leads” (possíveis clientes) e isso desenvolveu no meu perfil profissional uma melhor habilidade e comunicação para lidar em reuniões de negócios e apresentação de propostas.

Além disso, aprendemos a desenvolver propostas para que nossos serviços fossem vendidos, nesse momento tudo que aprendizado acadêmico ganha espaço e proporciona impactos das atividades como juniores. Por diversas vezes tivemos que nos apegar a conhecimentos de disciplinas estudadas em sala para fazermos boas propostas, seja planejamentos estratégicos, planos de retomada, estudos financeiros, elaborar boas propostas exigiu que estivéssemos sempre atentos com a saúde coletiva.

Mas o momento de elaboração da proposta exige algo além do conhecimento adquirido na academia. É necessário saber como falar, e o conteúdo da fala. Um profissional sanitarista é capaz de gerenciar muito bem uma unidade de saúde. Mas na empresa júnior aprendi sobre como conseguir dialogar com clientes da unidade privada e produzir maior visibilidade para o curso de saúde coletiva.

No momento da proposta é preciso ter habilidade de negociação, que nem sempre são aprendidas na universidade. E essa habilidade foi possível desenvolver no meu perfil profissional enquanto estive na empresa Júnior.

*“Fomos ao mundo do trabalho. Começamos a usar as técnicas aprendidas. Ligar para os Leads, (possíveis clientes) marcar reuniões, montar propostas, remontar propostas, isso tudo foi fazendo parte do nosso cotidiano. Marcamos com diversos clientes e eu me surpreendi com as áreas que um sanitarista poderia atuar. Como cada matéria ensinada em sala poderia nos direcionar para uma área específica do mercado de trabalho. Os clientes queriam um bom serviço. E nós precisávamos garantir isso. Precisei retomar conceitos abordados em sala e criar propostas inegáveis. Foi o momento de aplicar o teórico e de crescer no mundo do trabalho.”*

Como relatado no diário, foi o momento de aplicar a teoria estudada em sala e de desenvolver habilidades que o mundo do trabalho me exigia como profissional.

### **3.6.3 Nomeação como gerente de negociação - construindo uma**

## identidade

*“A Avenir desenvolveu em mim uma habilidade que eu mesma não conhecia, a boa comunicação, técnicas de prospecção e de negociação, além da articulação com o cliente.*

*Para a minha surpresa a Avenir me chamou para a missão de gerenciar as negociações. Me surpreendi com tamanha responsabilidade que envolve o cargo. Mas abracei a oportunidade.*

*Foi muito desafiador representar a Avenir diante de grandes empreendedores. Como uma simples universitária que outrora nem entendia a importância de seu próprio curso, passei a representá-lo diante de grandes órgãos. Eu sabia que cada negociação era uma oportunidade de tornar o meu curso e a nossa empresa Júnior ainda mais visível.*

*Fomos o rosto da Avenir, ouvimos não, e alguns sims, mas crescemos muito! Até chegar ao meu maior desafio acadêmico e profissional: Negociação com um instituto de renome. ”*

A nomeação para gerente de negociações desenvolveu diversas habilidades em mim, como a liderança, a boa comunicação, o trabalho em equipe, a proatividade e expertise para negociar, mas além disso, também me fez assumir uma responsabilidade que nunca tinha assumido na minha trajetória acadêmica. Entender que era o meu rosto, eram os meus e-mails, as minhas propostas e as minha forma de negociar que poderia mudar o destino da empresa e da minha carreira me trouxeram um senso de profissionalismo e seriedade que não seria capaz de desenvolver nas disciplinas, ou em outros projetos de extensão.

Apesar da academia ser bem equipada com projetos de extensão, muitas vezes os graduandos se acomodam em um lugar de "proteção" advinda pela forma orgânica como as atividades fluem na academia.

Representamos o projeto de alguém, somos orientados de perto pelos professores, e isso nos desenvolve como profissionais, porém, o senso de responsabilidade ainda é inferior ao proposto na empresa Júnior.

Não acredito que isso seja prejudicial na formação do sanitarista, tampouco desnecessário, mas acredito que um dos impactos da empresa Júnior na minha formação profissional foi justamente o caráter mais "independente" que a empresa agrega. O senso de responsabilidade. Existe o conselho consultivo, formado por professores do curso de saúde coletiva, que nos orientam sempre quando necessário. Porém, somos nós, estudantes quem fazemos a empresa crescer, nós

damos forma ao que aprendemos e fazemos acontecer o que imaginamos. E mesmo com a orientação dos professores, quando erramos, é o nosso nome.

### **Desafio - Negociação com cliente**

Depois de mapear diversos leads (possíveis clientes) encontramos um cliente com a persona (perfil ideal) que a Avenir procurava.

O cliente reconhecido na área de gestão em saúde, tivemos que usar das habilidades desenvolvidas durante o processo trainee e estabelecer metas.

Claro que o objetivo principal de qualquer equipe de negociação é fechar o negócio e vender uma proposta. Mas nesse caso, nossa vitória era o tempo. Conseguir tempo com o nosso cliente a apresentá-lo à empresa era nosso objetivo.

Nossa meta era essa, mais do que conseguir resultados monetários, nós queríamos que o nosso cliente pensasse em nós. Por ser uma empresa grande que dificilmente perderia tempo com graduandos querendo vender um produto, nós queríamos que soubessem da nossa existência e das nossas motivações como empresa. Então começamos a arquitetar nossa estratégia:

*"A Avenir precisaria ser bem articulada para conseguir ao mínimo chamar a atenção de um instituto tão renomado. Um e-mail respondido já era um ponto para nossa equipe. Estudamos os serviços, os valores, lemos documentos até sobre o planejamento orçamentário. E montamos um modelo de E-mail para enviar para eles. Mandamos o e-mail. E para nossa surpresa fomos respondidos! Aproveitei a oportunidade para logo chama-los para uma reunião. E finalmente, para negociação, aquilo já foi uma vitória."*

### **Relato de reunião**

*"No dia primeiro de julho de dois mil e vinte um às 10 horas da manhã a Diretora de relações públicas e a Gerente de negociações (Rebeca Soares Assis) estiveram presencialmente no escritório da empresa. Durante a reunião foi apresentada a proposta juntamente com a missão e os valores da empresa. Antes de finalizar, foi apresentado também os trabalhos já realizados pela empresa júnior.*

*Felizmente a nossa proposta foi bem recebida, mesmo que sem um veredicto. Conseguimos o contato de dois gerentes (Inovação e conhecimento) e a partir disso mantivemos em follow-up para marcação de uma segunda reunião."*

Atingimos a primeira meta no momento em que a reunião foi marcada, e atingimos a segunda no momento em que foi bem recebida, mas não esperávamos ultrapassar as expectativas.

*"Ao vigésimo dia de julho dois mil e vinte um às 10 horas da manhã a Gerente de prospecção e a Gerente de negociações (Rebeca Soares Assis) estiveram presencialmente no prédio da Instituição do cliente. Durante a reunião foi apresentada a proposta juntamente com a missão e os valores*

*da empresa. Antes de finalizar, foi apresentado também os trabalhos já realizados pela empresa júnior. Primeiramente notamos um afastamento, porém, no decorrer da negociação conseguimos propor um acordo. Concordamos em enviar a proposta juntamente com o plano orçamentário por e-mail. Por fim, a nossa proposta foi bem recebida, mesmo que ainda sem um veredicto.”*

O objetivo era que fosse uma reunião de apresentação e se tornou um marco, fomos chamados para uma segunda reunião, com outro setor da gestão. O cliente pediu que fizéssemos uma proposta e um orçamento e ainda pediu que mantivéssemos contato.

Entramos em contato com os gerentes que conheciam a importância da saúde coletiva na gestão, e construímos uma network para que novas ideias de parceria fossem abordadas. Atingimos o resultado com sucesso, fomos conhecidos.

Além do desenvolvimento de outras habilidades profissionais, a empresa júnior também possibilita o amadurecimento de conteúdos estabelecidos no projeto político pedagógico como:

- Planejamento e condução de diagnósticos de saúde na população;
- Avaliação dos custos em saúde;
- Articulações intersetoriais de gestão;
- Uso da informação para gestão de serviços e sistemas de saúde;
- Administração de recursos humanos e trabalho em equipe;
- Captação e aplicação de recursos físicos e financeiros;
- Programação, controle e avaliação dos serviços e ações de saúde;
- Administração e tomada de decisão em situações de crise;
- Negociação e mediação de conflitos na saúde;
- Uso dos processos de informação e comunicação na gestão em saúde.

#### **4. Considerações finais**

Diante dos dados apresentados é possível identificar a empresa júnior como desenvolvedora de habilidades e competências que são compatíveis com as novas exigências do mercado de trabalho. A EJ qualifica a graduação e oferece aos

graduandos novas perceptivas para compreensão e atuação no mercado de trabalho, voltado para o campo privado.

O quadro abaixo busca ilustrar as diferenças e completudes das competências e habilidades previstas no curso e na EJ.

Quadro 1: Competências e habilidades do curso de saúde coletiva e da Empresa Júnior

Competências e habilidades	
Curso de saúde coletiva	Empresa Júnior
Compromisso com a vida e saúde das pessoas;	Compromisso com a organização do fluxo organizacional de uma empresa na perspectiva social;
Crítico e reflexivo em relação aos problemas de saúde;	Crítico e reflexivo em relação aos planejamentos e administração de projetos voltados a saúde;
Conhecer os processos de trabalho em saúde	Conhecer estratégias de gestão de projetos;
Conhecer os processos de formação de recursos humanos em saúde;	Conhecer todos os processos de uma empresa e estratégias para que todos os setores organizacionais sejam capazes de destacar o seu produto e serviço;
Fazer negociação e mediação de conflitos na saúde;	Usar estratégias de captação de clientes para criar propostas convincentes e potentes;
Perfil específico focado em um profissional que desenvolve atividades de gestão em saúde.	Perfil mais comunicativo, proativo e habilidoso.

Conclui-se que a empresa júnior consiste num local de extensão, por se tratar de um espaço que presta serviços de profissionais qualificados, mas oriundo de processos de aprendizagem, e que desenvolve no profissional sanitário características de jovens universitários empreendedores. Da perspectiva de Velasque (2008) que comenta que a empresa júnior desenvolve no graduando habilidades empreendedoras, foi possível identificar que o pensamento crítico, a habilidade para resolver problemas, o trabalho em grupo, o desenvolvimento da liderança, negociação, entre outros facilitam a inserção do sanitário nos novos campos de atuação que têm sido propostos.

A empresa júnior também se qualifica por instituir um espaço de transmissão de conhecimento e difusão de informações, desenvolvendo ações relevantes ao desenvolvimento sustentável da sociedade como um todo (Oliveira, 2005) em diálogo crescente com as necessidades sociais, impostas à Saúde Coletiva.

*Muitas das competências citadas são desenvolvidas pelo fato de que os membros de empresas juniores entram em contato com diversas situações reais de trabalho como: negociar com clientes, coordenar equipes de trabalho, cobrar por prazos e qualidade, entre outros. Soma-se a isso a questão de serem alunos de graduação, os quais muitas vezes nunca tiveram experiência profissional em qualquer tipo de atividade e, na empresa júnior, se veem na posição de empresários vivenciando contextos onde são cobrados como profissionais com vasta experiência (VELASQUE, 2008, p. 14).*

A determinação de espaços de aprendizagem para os formandos é um fato decisivo para o oferecimento de ensino profissional diferenciado. Nesse contexto, a empresa júnior contribui no aprendizado, mobilizando o estudante a se aproximar da realidade, como autor de sua trajetória profissional e se desafiando as novas identidades apresentadas ao sanitário.

## **5. Referências**

ALVES, H. M.; VALVERDE, G. R. Livro I: Conhecendo o MEJ Planejamento Estratégico da Rede, 2014. Disponível em: Acesso em: 21 set. De 2021.

AVENIR. Avenir Consultoria sanitaria. Disponível em: <https://www.avenircs.com.br>. Acesso em: 26 de abril de 2022.

BELISÁRIO, S. A. et al. Implantação do curso de graduação em saúde coletiva: a visão dos coordenadores. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 18, n. 6, p. 1.625-1.634, 2013.

BRASIL JÚNIOR. Confederação Brasileira de Empresas Juniores. Conceito Nacional de Empresa Júnior. São Paulo, 2011.

CARRIERI, A.P; PIMENTEL, Thiago Duarte. Significações Culturais: um estudo de caso da UFMG Consultoria Júnior. In: *Revista de Administração Mackenzie*, vol. 6, n.3, 2005.



CHAHAD, J. R Z.; FERNANDES, R. (Org.). Mercado de trabalho no Brasil: políticas resultados e desafios. São Paulo: MTE, Fipe, Departamento de Economia FEA/USP, 2002.

CHAHAD, J. P. Z. Mercado de trabalho no Brasil: novas práticas trabalhistas, negociações coletivas e direitos fundamentais do trabalho. São Paulo: LTR, 2003.

CORAGGIO, J. L. Propostas do Banco Mundial para a educação: sentido oculto ou problemas de concepção? In: DE TOMMASI, L; WARDE, M. J. ; HADDAD, S. (Orgs.) O Banco Mundial e as políticas educacionais. São Paulo: Cortez, 1996. p. 75-124.

DELUIZ, N. O modelo das competências profissionais no mundo do trabalho e da educação: implicações para o currículo. Boletim Técnico do Senac, v. 27, n. 3, p. 13-25, 2003.

DUTRA, J. S. Administração de carreiras: uma proposta para repensar a gestão de pessoas. 1. ed. - 9. reimpr, São Paulo: Atlas, 2007

DRAIBE, Sonia. O redirecionamento das políticas sociais segundo a perspectiva neoliberal. In: MESSEMBERG, Guimarães et al. As políticas sociais n o Brasil. Brasília: SESI-DN, 1993

FELIPPE, Maria Inês (2006). Identificação das necessidades do treinamento por competências. In: BOOG, G.; BOOG, M: Manual de treinamento e desenvolvimento de processos e operações. São Paulo: Pearson Prentice Hall.

FRANÇA, S.S.S A importância do movimento empresa júnior para o desenvolvimento de competências exigidas no mercado de trabalho. Monografia, 2017

FREITAS, M., & PEREIRA, E. R. (2018). O diário de campo e suas possibilidades. Quaderns de Psicologia, 20(3), 235-244

LAUTENSCHLAGER, F. B. Percepção dos Graduandos sobre o desenvolvimento de Competências em uma Empresa Júnior de Psicologia. 2009. 119f. Dissertação (Mestrado em Psicologia). Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2009.

LEWGOY, Alzira M<sup>a</sup>. B; ARRUDA, Maria P. Novas tecnologias na prática profissional do professor universitário: a experimentação do diário digital. In: Revista Texto & Contextos. EDIPUCRS. Porto Alegre: 2004

MATOS, F. A Empresa Júnior no Brasil e no Mundo. Rio de Janeiro: Martin Claret, 1997.

NORONHA, E. G. Informal, ilegal e injusto: percepções de mercado de trabalho no Brasil. Revista Brasileira de Ciências Sociais, São Paulo: vol. 18, nº 53, out. 2003.

NUNES, E. Saúde coletiva: história de uma ideia e de um conceito. Saúde e Sociedade, v. 3, n. 2, p. 5-21, 1994.

OLIVEIRA, A. A produção dos TCCs do pioneiro Curso de Graduação em Saúde Coletiva da UnB, Campus Ceilândia: análise temática e conceitual. Monografia, 2018.

OLIVEIRA, Edson Marques de. Empreendedorismo social e empresa júnior no Brasil: o emergir de novas estratégias para formação profissional. Curitiba: FAE Centro Universitário, 2005.

OLIVEIRA, M. F. de. Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em Administração. Catalão: UFG, 2011.

PAIM, J.S. Desafios para a Saúde Coletiva no Século XXI. Salvador: EDUFBA; 2006. p. 99-116.

PINHEIRO, A.M.C. Privatização no Brasil: Por quê? Até Onde? Até Quando? In Giambiagi, F., Moreira, M. A economia brasileira dos anos 90. Rio de Janeiro: BNDES, 1999

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. Metodologia do trabalho científico [recurso eletrônico]: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. – 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013

PROJETO POLITICO PEDAGOGICO. Curso de saúde coletiva. Faculdade de saúde. 2017. Disponível em:  
[http://fs.unb.br/images/Pdfs/G\\_CS/4\\_PROJETO\\_POLITICO\\_PEDAGOGICO.pdf](http://fs.unb.br/images/Pdfs/G_CS/4_PROJETO_POLITICO_PEDAGOGICO.pdf)  
Acesso em: 26 de abril de 2022.

RABAGLIO, M. O. Seleção por Competências. 2. ed. São Paulo: Educator, 2001.

ROESE, A., GERHARDT, T. E.; SOUZA, A. C. de; LOPES, J. M. Diários de campo: construção e utilização em pesquisas científicas. Online Brazilian Journal of Nursing, v. 5, n. 3, 2006.

SENGE, P. M. (1990). A quinta disciplina: arte e prática da organização que aprende. 21. ed. Rio de Janeiro: Beste Seller.

VALADÃO JÚNIOR, V. M.; ALMEIDA R. C; MEDEIROS C. R. O. EMPRESA JÚNIOR: ESPAÇO PARA CONSTRUÇÃO DE COMPETÊNCIAS. Administração; Ensino e Pesquisa, Rio de Janeiro, v. 15, n. 4, pp. 665-695, 2014.

VELASQUE, Isabela. Empresa Júnior: formação de universitários empreendedores para o mercado de trabalho. 2008.

ZARIFIAN, P. O Modelo da Competência: trajetória histórica, desafios atuais e propostas. Tradução Eric Roland René Heneault. São Paulo: Senac São Paulo, 2001.

## **6. Apêndices**

## **6.1 Apêndice A – Diário de campo**

Diário de campo é um documento pessoal composto pelo registro de observações e reflexões para o uso individual do pesquisador. Na esfera das ciências sociais, os relatos descritos no diário de campo podem ser entendidos como todo o processo de coleta e análise de informações. É um documento que apresenta tanto um “caráter descritivo-analítico”, como também um caráter “investigativo e de sínteses cada vez mais provisórias e reflexivas”, ou seja, consiste em “uma fonte inesgotável de construção, desconstrução e reconstrução do conhecimento profissional e do agir através de registros quantitativos e qualitativos” (Lewgoy & Arruda 2004).

Abaixo, segue o diário de campo feito pela estudante de graduação do curso de saúde coletiva da universidade de Brasília. A autora descreve suas experiências na primeira empresa júnior de saúde coletiva do país. A partir disso é possível fazer uma análise com estudos e referências já existentes que embasam os argumentos para a dissertação da estudante.

### **6.1.1 A chegada**

A chegada foi surpreendente, fomos apresentados ao mundo das empresas júnior, conhecemos o MEJ e falamos com empresários juniores de outras empresas, percebi o impacto que essas empresas já causaram no mundo e no Brasil e fiquei muito feliz em saber que estava fazendo parte de algo assim. No primeiro mês também estudamos a missão e os valores da Avenir, conhecemos a estrutura e a forma como a empresa se organiza, conhecemos departamento por departamento e foi um momento muito proveitoso. Em cada departamento, tínhamos uma atividade. O objetivo era que os membros conhecessem as habilidades dos trainees e nos colocassem para o lugar que melhor se encaixasse no nosso perfil. Pensei que iria entrar em um ambiente completamente formal e cheio de normas, mas encontrei com parceiros de trabalho que assim como eu estavam ansiosos e animados para uma nova etapa. Nós, trainees, fomos apresentados a todos os setores da empresa e tivemos a oportunidade de fazer uma atividade interativa em cada um deles, nesse processo, eu percebi que ser um bom profissional não se baseava somente no que era ensinado em sala, mas também nas habilidades desenvolvidas em todas as áreas, seja no marketing, no time de vendas ou no financeiro...Todas essas áreas têm muito a ensinar a um sanitarista. Reconheci nesse momento uma lacuna nas diretrizes curriculares do curso. Na verdade, tem muito a ensinar, a qualquer profissional que deseja ser reconhecido no mercado de trabalho.

### **6.1.2 Aprofundando os conhecimentos técnicos - imersão de conhecimentos - desenvolvimento de competências**

Depois do processo trainee, fui aprovada como Colaboradora e alocada para o setor de Relações Públicas, isso me surpreendeu porque sempre me julguei tímida, e fui alocada para o setor que tinha como requisito básico a boa comunicação, e a simpatia. Logo após me tornar colaboradora fui submetida a vários cursos de capacitação, e novamente descobri um monte de habilidades que poderiam ser

desenvolvidas no meu perfil profissional, principalmente como Sanitarista eram semanas de imersão, capacitação, curso para o time de vendas, e muito aprendizados, como integrante do setor de vendas, precisei conhecer e aprender muitos termos que antes não conhecia. Meu setor era o responsável pelas vendas de toda a empresa. Nossa maior função era ser o “rosto” da empresa, apresentá-la a outros empresários que poderiam contratar nossos serviços. Por isso, nós fazíamos pesquisa de mercado, mapeamento de leads e prospecção de clientes, além de elaborar propostas atrativas para convencer nossos clientes que nosso serviço valeria “a pena”. Tudo isso me acrescentou em conhecimento, aprendizados e experiências, tanto na área da saúde coletiva como também no mundo dos negócios e nas formas como a saúde coletiva poderia ser inserida ali

### **6.1.3 Trabalho de campo - imersão no mundo do trabalho**

Fomos ao mundo do trabalho. Começamos a usar as técnicas aprendidas. Ligar para os Leads, (possíveis clientes) marcar reuniões, montar propostas, remontar propostas, isso tudo foi fazendo parte do nosso cotidiano. Marcamos com diversos clientes e eu me surpreendi com as áreas que um sanitaria poderia atuar. Como cada matéria ensinada em sala poderia nos direcionar para uma área específica do mercado de trabalho. Os clientes queriam um bom serviço. E nós precisávamos garantir isso. Precisei retomar conceitos abordados em sala e criar propostas inegáveis. Foi o momento de aplicar o teórico e de crescer no mundo do trabalho

### **6.1.4 Nomeação como gerente de negociação - construindo sua identidade**

A Avenir desenvolveu em mim uma habilidade que eu mesma não conhecia, a boa comunicação, técnicas de prospecção e de negociação, além da articulação com o cliente.

Para a minha surpresa a Avenir me chamou para a missão de gerenciar as negociações. Me surpreendi com tamanha responsabilidade que envolve o cargo. Mas abracei a oportunidade.

Foi muito desafiador representar a Avenir diante de grandes empreendedores. Como uma simples universitária que outrora nem entendia a importância de seu próprio curso, passei a representá-lo diante de grandes órgãos. Eu sabia que cada negociação era uma oportunidade de tornar o meu curso e a nossa empresa júnior ainda mais visível.

Fomos o rosto da Avenir, ouvimos não, e alguns sims, mas crescemos muito! Até chegar ao meu maior desafio acadêmico e profissional: Negociação com um instituto de renome.

### **6.1.5 Desafio - Negociação com cliente**

Na negociação, as pesquisas rotineiras nos levaram até um Instituto. Decidimos nos dedicar a estudar sobre a missão no Instituto e ver se realmente se enquadraria no que a Avenir tem como objetivo. O possível cliente (lead) com certeza era um grande desafio para a Avenir, talvez, o maior desde a sua fundação. A Avenir precisaria ser bem articulada para conseguir ao mínimo chamar a atenção de um instituto tão

renomado. Um e-mail respondido já era um ponto para nossa equipe. Estudamos os serviços, os valores, lemos documentos até sobre o planejamento orçamentário. E montamos um modelo de E-mail para enviar para eles. Mandamos o e-mail. E para nossa surpresa fomos respondidos! Aproveitei a oportunidade para logo chamá-los para uma reunião. E finalmente, para negociação, aquilo já foi uma vitória.

#### **6.1.6 Relatório de reunião (Primeira reunião)**

No dia primeiro de julho de dois mil e vinte um às 10 horas da manhã a Diretora de relações públicas e a Gerente de negociações (Rebeca Soares Assis) estiveram presencialmente no escritório da empresa. Durante a reunião foi apresentada a proposta juntamente com a missão e os valores da empresa. Antes de finalizar, foi apresentado também os trabalhos já realizados pela empresa júnior.

Felizmente a nossa proposta foi bem recebida, mesmo que sem um veredicto. Conseguimos o contato de dois gerentes (Inovação e conhecimento) e a partir disso nos mantivemos em follow-up para marcação de uma segunda reunião.

#### **6.1.7 Relatório de reunião (Segunda reunião)**

Ao vigésimo dia de julho dois mil e vinte um às 10 horas da manhã a Gerente de prospecção e a Gerente de negociações (Rebeca Soares Assis) estiveram presencialmente no prédio da Instituição do cliente. Durante a reunião foi apresentada a proposta juntamente com a missão e os valores da empresa. Antes de finalizar, foi apresentado também os trabalhos já realizados pela empresa júnior.

Primeiramente notamos um afastamento, porém, no decorrer da negociação conseguimos propor um acordo. Concordamos em enviar a proposta juntamente com o plano orçamentário por e-mail.

Por fim, a nossa proposta foi bem recebida, mesmo que ainda sem um veredicto.