

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

KAMILA SOUZA COSTA

**MOVIMENTO EMPRESA JÚNIOR COMO PRÁTICA PEDAGÓGICA NO ENSINO
SUPERIOR**

CURITIBA

2017

KAMILA SOUZA COSTA

**MOVIMENTO EMPRESA JÚNIOR COMO PRÁTICA PEDAGÓGICA NO ENSINO
SUPERIOR**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de Licenciada, Curso de Ciências Biológicas, Setor de Ciências Biológicas, Universidade Federal do Paraná.

Prof. Araci Asinelli da Luz

CURITIBA

2017

TERMO DE APROVAÇÃO

KAMILA SOUZA COSTA

MOVIMENTO EMPRESA JÚNIOR COMO PRÁTICA PEDAGÓGICA NO ENSINO SUPERIOR

Monografia apresentada como requisito parcial à para obtenção do grau de Licenciada no Curso de Ciências Biológicas, Setor de Ciências Biológicas, da Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Profª Dra. Araci Asinelle da Luz
Departamento de Teoria e Prática de Ensino, UFPR

Banc avaliadora Profª Dra. Gabriela Reyes
Setor de Educação, UFPR

Profª Dra. Flavia Sant'Anna Rios
Departamento de Biologia Celular, UFPR

Curitiba, 21 de dezembro de 2017.

Orgulho de ser MEJ: Somos apaixonados pelo nosso propósito e trabalhamos por um movimento em que acreditamos. Nosso orgulho de ser júnior é o que nos faz gigantes pela própria natureza.

(Confederação Brasileira de Empresas Juniores)

RESUMO

As Empresas Juniores são instituições sem fins lucrativos e com fins educacionais, geridas única e exclusivamente por alunos de graduação. O Movimento Empresa Júnior tem forte expressão no Brasil, sendo o país com maior número de empresas juniores que, por sua vez, agregam cerca de 15000 estudantes universitários. Tendo em vista a franca expansão do Movimento Empresa Júnior, o presente trabalho propôs verificar os impactos do mesmo como prática pedagógica no ensino superior, tendo como campo de estudo as empresas juniores da Universidade Federal do Paraná. Para tanto, foi realizada uma pesquisa qualitativa, com análise de conteúdo segundo Bardin. As categorias de análise foram: dimensão sócio histórica, dimensão das competências, dimensão pedagógica e dimensão do desenvolvimento humano. Os dados coletados indicaram influência positiva do Movimento Empresa Júnior tanto no desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais quanto no desenvolvimento humano dos alunos. Ainda, foi possível observar os elementos sócio históricos presentes no dia-a-dia dos empresários juniores. Em conjunto, esses dados apontam para a validação do Movimento Empresa Júnior como prática pedagógica no Ensino Superior. No entanto, algumas dificuldades ainda se colocam como freios para a efetiva adoção e reconhecimento dessa prática: estagnação das práticas utilizadas pelos docentes e a respectiva falta de apoio Institucional para que os mesmos inovem em suas práticas cotidianas. Outro aspecto apontado foi a dedicação excessiva à Empresa Júnior em detrimento das aulas.

Palavras chave: Movimento Empresa Júnior, Competências, Prática pedagógica.

ABSTRACT

Junior Entrepreneurs are nonprofit institutions with educational purposes, managed entirely by undergraduate students. The Junior Enterprise Movement has strong expression in Brazil, being the country with the highest number of junior companies, gathering about of 15000 students. In view of the expansion of the Junior Enterprise Movement, this paper aimed to evaluate the impacts of Junior Enterprise Movement as pedagogical practice in higher education, with Junior Entrepreneurs of Federal University of Paraná as object of study. It was performed a qualitative research, assessing content analysis according to Bardin. The categories of analysis were: historic dimension, dimension of skills, educational and human development dimension. The data indicated positive influences of the Junior Enterprise Movement in both the development of technical and behavioral skills and in human development of the students. Also, it was possible to evaluate the historic and social components regarding everyday experiences on junior entrepreneur environment. Together, these data suggests validation of the Junior Enterprise Movement as pedagogical practice in higher education. Although, some obstacles were found to complete acceptance of the Junior Enterprise Movement: stagnation of teachers and their teaching practice and lack of institutional support for them to innovate in their daily practices. Another aspect was the high dedication to the junior company against a lower dedications to class.

Key-words: Junior Enterprise Movement, skills, pedagogical practice

LISTA DE TABELAS

TABELA 1- SISTEMATIZAÇÃO DA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA	9
TABELA 2-CATEGORIAS DE ANÁLISE	20
TABELA 3-RELAÇÃO DOS EMPRESÁRIOS JUNIORES ENTREVISTADOS	21
TABELA 4- RELAÇÃO DOS PROFESSORES ENTREVISTADOS	30
TABELA 5-RELAÇÃO DOS PÓS JUNIORES ENTREVISTADOS.....	35

LISTA DE SIGLAS

BJ – Confederação Brasileira de Empresas Juniores (Brasil Júnior)

EJ- Empresa Júnior

IES- Instituição de Ensino Superior

MEJ – Movimento Empresa Júnior

NEJ UFPR – Núcleo de Empresas Juniores da Universidade Federal do Paraná

PS – Processo Seletivo

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	6
1.1 JUSTIFICATIVA	7
1.2 OBJETIVOS	7
2. REVISÃO SISTEMÁTICA	8
3. REFERENCIAL TEÓRICO	12
3.1 EDUCAÇÃO	12
3.2 COMPETÊNCIAS.....	13
3.2 PRÁTICA PEDAGÓGICA.....	15
4. METODOLOGIA	18
4.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	18
4.2 COLETA DE DADOS	18
5 RESULTADOS E ANÁLISE	21
5.1 EMPRESÁRIOS JUNIORES.....	21
5.1.1 Caracterização	21
5.1.2 Dimensão Sócio Histórica	23
5.1.3 Dimensão Competências	24
5.1.4 Dimensão Pedagógica	28
5.1.5 Dimensão Desenvolvimento Humano	29
5.2 PROFESSORES.....	30
5.2.1 Caracterização	30
5.2.2 Sócio-Histórica	31
5.2.3 Competências	32
5.2.4 Pedagógica	34
5.3 PÓS JUNIORES	34
5.3.1 Caracterização	34
5.3.2 Sócio-Histórica	36
5.3.3 Competências	37
5.3.4 Prática pedagógica	38
6. DISCUSSÃO E CONCLUSÃO	39
REFERÊNCIAS	42
APÊNDICE	44
APÊNDICE A- ROTEIRO DE ENTREVISTAS ALUNOS GRADUAÇÃO	44

APÊNDICE B – ROTEIRO ENTREVISTA PROFESSORES.....	45
APÊNDICE C – ROTEIRO ENTREVISTA PÓS JUNIORES	46

1. INTRODUÇÃO

O Movimento Empresa Júnior (MEJ) é definido nos termos da lei 13.267/16:

“Art. 2º Considera-se empresa júnior a entidade organizada nos termos desta Lei, sob a forma de associação civil gerida por estudantes matriculados em cursos de graduação de instituições de ensino superior, com o **propósito de realizar projetos e serviços que contribuam para o desenvolvimento acadêmico e profissional dos associados**, capacitando-os para o mercado de trabalho”.

Assim caracterizada, a Empresa Júnior (EJ) tem como objetivo formar pessoas através da vivência empresarial, propondo que o aluno (empresário júnior) inserido na EJ aprenda e vivencie sua futura profissão por um ciclo composto por aprendizado por projetos, aprendizado por gestão e pela cultura empreendedora (BRASIL JÚNIOR, 2016).

Tal proposta de aprendizagem tem se popularizado entre os alunos de graduação, apresentando franca expansão nos últimos anos. O MEJ, que chegou ao Brasil em 1987 (MOVIMENTO, 2016), atingiu a marca de 510 empresas juniores confederadas em 2017, distribuídas por 24 federações. No total, essas empresas são formadas por 15.000 empresários juniores e somam 4800 projetos desenvolvidos por ano (BRASIL JÚNIOR, 2017). Com essas marcas, o Brasil é hoje expoente no Movimento Empresa Júnior mundial, ultrapassando inclusive a França (país de origem do MEJ) no número de EJs.

Acompanhando o ritmo crescente do MEJ brasileiro, no dia 06 de abril de 2016 foi aprovada a Lei nº 13.267/16, a Lei das Empresas Juniores que, além de legitimar, regulamenta a criação e funcionamento das EJs em todo o território nacional.

Na Universidade Federal do Paraná (UFPR) UFPR são 23 Empresas Juniores, distribuídas pelos setores: Ciências Biológicas, Ciências Agrárias, Tecnologia, Exatas, Ciências Humanas, Artes, Comunicação e Design, Ciências Aplicadas e Ciências da Terra. Juntas, somam 389 empresários juniores, e 159 projetos desenvolvidos em 2016 (DiagNEJ, 2016) Dentro da Universidade, são representados pelo Núcleo de Empresas Juniores UFPR-NEJ UFPR.

Em dezembro de 2016, em consonância com a lei nº 13.267/16, a Universidade Federal do Paraná aprovou a Resolução Nº 68/16 – CEPE, que “estabelece normas para a criação e organização das Empresas Júniores na Universidade Federal do Paraná”.

Percebe-se assim um forte crescimento do Movimento Empresa Júnior no Brasil. No entanto, pouco tem-se estudado sobre o mesmo enquanto prática pedagógica no ensino superior.

1.1 JUSTIFICATIVA

Tendo em vista o objetivo educacional do MEJ e seu crescimento nos últimos anos, o presente trabalho tem como proposta contribuir com conhecimentos sobre a Empresa Júnior enquanto prática pedagógica e como a mesma impacta a Universidade, a sociedade e, principalmente, os alunos que as integram.

1.2 OBJETIVOS

- Objetivo geral

Verificar os impactos do Movimento Empresa Júnior como prática pedagógica no ensino superior.

- Objetivos Específicos

- Verificar os aspectos sócio-históricos envolvidos na formação educacional do aluno de graduação inserido na empresa júnior;

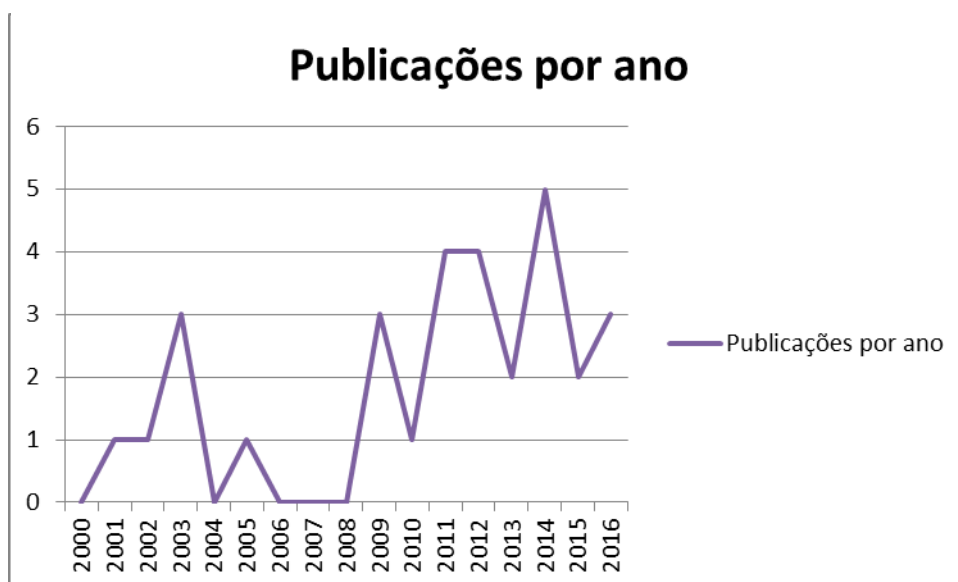
- Identificar as competências e habilidades desenvolvidas pelos alunos inseridos nas empresas juniores;

- Analisar a validade do Movimento Empresa Júnior como prática pedagógica nos diversos cursos da UFPR onde se inserem.

2. REVISÃO SISTEMÁTICA

Apesar da expansão do MEJ nas últimas décadas, as pesquisas em torno do Movimento Empresa Júnior não seguiram essa tendência. Uma revisão sistemática, utilizando as bases de dados do *Portal da CAPES, Biblioteca Digital de Teses e Dissertações e da Biblioteca Digital da UFPR* evidencia que nos últimos 17 anos, apenas 30 artigos foram publicados sobre o tema, sendo o ano de 2014 o pico de publicação, com cinco artigos publicados. Até 2008, somente seis artigos foram publicados, sendo que 2003 é o ano com metade dessas publicações.

GRÁFICO 1 -EVOLUÇÃO DAS PUBLICAÇÕES SOBRE EJS



FONTE: elaborado pelas autoras

Nesse cenário, a Universidade Federal de Santa Catarina desponta como referência nas publicações sobre o MEJ, com 12 artigos. Universidade Federal do Rio Grande do Sul e Universidade Federal do Minas Gerais aparecem em segundo lugar no ranking, cada uma com 2 publicações. A UFPR tem apenas um artigo, publicado em 2011.

Dessas, 11 publicações (36%) trazem em suas palavras-chaves conceitos ligados a educação: aprendizagem, alunos/estudantes, teoria-prática, conhecimento. Quanto ao tipo de publicação, seis são trabalhos de mestrado, três são publicações em revista, um trabalho de graduação e um de doutorado. No entanto, foi encontrada apenas uma publicação por autor, não indicando uma

continuidade dos trabalhos.

TABELA 1- SISTEMATIZAÇÃO DA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

TÍTULO	AUTOR	PALAVRAS CHAVE
Ação para a aprendizagem: uma descrição histórica e contemporânea das atividades das Empresas Júniores da Universidade Federal de Santa Catarina	Michels (2003)	Administração, Aprendizagem, Empresas Júniores
Percepção dos graduandos sobre o desenvolvimento de competências em uma Empresa Júnior de Psicologia	Lautenschlager (2009)	Desenvolvimento de competências; Empresa Júnior; Aprendizagem; Formação do psicólogo
A formação e a construção de competências para a atuação do profissional de secretariado executivo – um estudo de caso em uma empresa Júnior	Lima e Cantarotti (2011)	Secretariado; Empresa Júnior; Currículo ; Teoria-Prática
Narrativas de aprendizagem em uma comunidade de prática	Zaccarelli (2011)	Comunidade de prática, aprendizagem social, empresa Júnior, narrativa, diários.
Empresa Júnior: espaço para construção de competências	Marques (2012)	Competência, empresa Júnior, aprendizagem, formação do administrador, administração estudo e ensino, desempenho, aprendizagem organizacional, empreendedorismo.
O desenvolvimento dos "talentos artísticos profissionais" de estudantes de administração nas atividades de empresas juniores	Kerch (2013)	Empresa Júnior, estudantes, talento artístico, talento profissional.
Novos Cenários de Aprendizagem, Inovação e Sustentabilidade: Uma Pesquisa-Ação na Graduação em Ciências e Tecnologia	Colette e Silva (2014)	Pesquisa-Ação; Sustentabilidade; Cenários de Aprendizagem; Empresa-Junior.
Gestão do conhecimento em uma empresa Júnior do Distrito Federal	Loyola (2014)	Processos essenciais da Gestão do Conhecimento, Espiral do Conhecimento, Processo de negócio, Empresa Júnior.

Transferência do conhecimento e redes interorganizacionais: um estudo com empresas juniores do Brasil	Silva (2011)	Empresas juniores, redes interorganizacionais, gestão do conhecimento, transferência de conhecimentos.
Suporte organizacional e desenvolvimento de competências empreendedoras em empresas juniores no Brasil	Makhamed (2015)	Movimento empresa júnior, formação empreendedora, competências, suporte ao aprendizado, empreendedorismo
Determinantes do processo de aprendizagem no programa trainee da Empresa Júnior de Administração (EJA) da Universidade Federal da Paraíba (UFPB)	Silva, Costa e Monteiro (2016)	Administração ; Aprendizagem ; Programa trainee ; Competências ; Empresa Júnior ; Administrador

FONTE: elaborado pela autora

Loyola (2014) e Silva (2011), apesar das palavras-chave ligadas a educação, são mais específicos ao abordarem a gestão do conhecimento em nível de empresa.

Colette e Silva (2014), no desenvolvimento de uma pesquisa ação, relatam que os alunos sentem falta de apoio ao empreendedorismo e incentivo a novas ideias. A criação de uma empresa júnior pelos alunos envolvidos na pesquisa foi uma das soluções encontradas para tentar corrigir o problema.

Lima e Cantarotti (2011) fazem uma comparação entre os conteúdos aprendidos durante a graduação em secretariado executivo e as competências necessárias para o desenvolvimento das atividades na Empresa Júnior. As autoras concluem que há defasagem entre o currículo do curso e a demanda do mercado de trabalho.

Silva, Costa e Monteiro (2016) analisam o processo de seleção (Programa Trainee) de uma EJ, e discutem que o mesmo proporciona oportunidades de aprendizado aos participantes, mas que os níveis de cobrança algumas vezes é exagerado durante o período de treinamento, o que pode desencorajar a permanência dos candidatos.

Kerch (2013), Lautenschlager (2009) Makhamed (2015), Marques (2012) e Zaccarelli (2011) trazem como objetivo principal de seus estudos a análise do desenvolvimento de competências no contexto das empresas juniores.

Zaccarelli (2011) aponta a importância do aprendizado por pares, principalmente pelo acompanhamento dos mais experientes e a troca constante de feedbacks.

Lautenschlager (2009) referencia a competência como um comportamento aprendido, e que está fortemente ligado a autonomia dos empresários juniores no desenvolvimento de suas atividades. Em consonância com esses resultados, Marques (2012) aponta que as competências comportamentais obtiveram maior destaque em sua investigação.

Kerch (2013) e Makhamed (2015) destacam a importância da prática para o desenvolvimento e aprimoramento das competências dos graduandos.

Não foi possível, no período da realização do presente trabalho, acessar o trabalho de Michels (2003), pois o arquivo não estava disponível para domínio público.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 EDUCAÇÃO

A compreensão do que é educação não pode ser desvinculada de seu momento histórico e daquilo que representa para os indivíduos de uma determinada sociedade (VIANNA, 2008). Faz-se, portanto, imperativo esclarecer o conceito de educação utilizado no presente trabalho, que se baseia em dois autores principais e suas respectivas teorias: Vygotsky e a Teoria Sócio Histórica, Bronfenbrenner e a Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano.

Vygotsky busca compreender o homem como produto da interação entre biologia, história e convívio social (RABELLO e PASSOS). O autor coloca que processos de troca entre pares são capazes de promover o desenvolvimento humano (HICKMANN; ASINELLI-LUZ; STOLTZ, 2015), e que é justamente nas relações inter-pessoais que os indivíduos podem produzir conhecimento (PETRONI; SOUZA, 2009).

Ao adotarmos uma perspectiva sócio histórica, podemos considerar o aluno como um ser interativo, que aprende através de relações com seus colegas, pais, professores e de suas interações com o meio.

Os fatores histórico-culturais não afetam apenas o desenvolvimento do indivíduo, mas também o de instituições. No ensino superior a influencia dos processos históricos se torna evidente ao analisarmos as questões epistemológicas, éticas, políticas e culturais que permeiam o plano de ensino das Instituições de Ensino Superior-IES (MARINHO-ARAÚJO; ALMEIDA, 2016). Assim, tais fatores permeiam igualmente as Empresas Juniores no seu cotidiano.

A Teoria Bioecológica propõe que o desenvolvimento humano sofre influência de quatro grandes dimensões: pessoa, processo, contexto e tempo (modelo PPCT) (MARTINS; SZYMANSKI, 2004).

- **Pessoa:** considera e analisa as características individuais de cada ser humano, como por exemplo suas convicções, metas e temperamento (MARTINS; SZYMANSKI, 2004).

- **Processo:** se caracteriza pelas atividades desenvolvidas diariamente pelo indivíduo, como execução de tarefas, resolução de problemas, desenvolvimento de habilidades e a aquisição de novas experiências (MARTINS; SZYMANSKI, 2004). O autor coloca o Processo como ponto fundamental do desenvolvimento humano (ALVES, 2002).
- **Contexto:** se refere ao meio ambiente onde o indivíduo se insere e no qual acontecem os processos (MARTINS; SZYMANSKI, 2004). Nesse ponto é que se inserem a cultura, religião, ideologias e valores. Assim, podemos fazer um paralelo com a Teoria Sócio-Histórica de Vygotsky e o papel que a cultura desempenha no desenvolvimento humano.
- **Tempo:** o autor considera o tempo um fator importante que pode influenciar o desenvolvimento humano. Tanto grandes eventos históricos, como mudanças de governo, quanto acontecimentos familiares, como o nascimento de um novo membro (MARTINS; SZYMANSKI, 2004).

Com base nessas perspectivas, Bronfenbrenner defende que para demonstrar que o desenvolvimento humano ocorreu, “é necessário estabelecer que uma mudança produzida nas concepções e/ou atividades da pessoa foi transferida para outros ambientes e outros momentos.” (BRONFENBRENNER, 1996, p. 28 apud SILVA, 2009).

Assim, adotamos a mesma perspectiva de Vianna (2008), de que “a Educação, em sentido amplo, representa tudo aquilo que pode ser feito para desenvolver o ser humano e, no sentido estrito, representa a instrução e o desenvolvimento de competências e habilidades”.

3.2 COMPETÊNCIAS

A noção de competência tem sido remodelada ao longo das décadas, adequando-se as necessidades da sociedade. O termo, hoje, deixou de significar apenas um conceito técnico, vinculado a uma determinada área de trabalho, para

abranger também as dimensões cognitivas e pessoais (VIEIRA, 2002).

Esse paradigma está em consonância com o que propõe Durand (apud VIEIRA, 2002), de que as competências se baseiam em três dimensões interdependentes:

- **Conhecimento:** diz respeito aos saberes adquiridos ao longo da vida de um indivíduo, tanto em instituições formais de ensino (escolas, universidade), como nas demais esferas em que o indivíduo se insere (Júnior et. al). Borba et al. (2011) aponta que o conhecimento não é estático, que a busca por novos saberes deve ser constante.
- **Habilidade:** relaciona-se ao saber fazer, aplicar o conhecimento para resolver problemas; utilizar uma informação e transforma-la em ação (BORBA et al., 2011; VIEIRA, 2002)
- **Atitude:** é o querer fazer, como o indivíduo se comporte frente às situações cotidianas (Júnior et. al).

Nessa tríade, o conhecimento é caracterizado como a dimensão técnica da competência, enquanto a habilidade e a atitude são as dimensões comportamentais (Júnior et. al). É importante ressaltar que, apesar de suas diferenças, as três dimensões devem ocorrer simultaneamente para o desenvolvimento efetivo de uma competência (VIEIRA, 2002)

Podemos entender, assim, que as competências são ferramentas que permitem a atuação intencional de um sujeito perante seu contexto social e laboral, ao mobilizar os recursos disponíveis no próprio sujeito e no seu ambiente (MARINHO-ARAUJO; ALMEIDA, 2016).

Fleury e Fleury (2000, apud VIEIRA, 2002) categorizam as competências em:

- **Saber agir:** é saber escolher, decidir, antecipar-se e agir em tempo certo, com visão sistêmica;

- **Saber mobilizar:** é saber utilizar diferentes formas de recursos (financeiros, humanos, informações), de forma a criar sinergia entre eles;
- **Saber comunicar:** é saber processar e transmitir informações e conhecimentos de forma que sejam compreendidos por terceiros;
- **Saber aprender:** conhecimento e experiência; é desenvolver-se e desenvolver os outros;
- **Saber comprometer-se:** engajar-se com os objetivos de uma organização;
- **Saber ter responsabilidades:** assumir os riscos e consequências de suas ações;
- **Ter ótica estratégica:** entender o ambiente, reconhecendo oportunidades e alternativas.

Consideramos assim as competências ferramentas importantes para o desenvolvimento humano, a partir das quais o indivíduo pode apropriar-se e modificar as práticas culturais de um contexto.

3.2 PRÁTICA PEDAGÓGICA

De acordo com o dicionário Michaelis, podemos definir:

- *Prática:* Realização de qualquer ideia ou projeto.
- *Pedagogia:* Conjunto de doutrinas, princípios e métodos que visam assegurar uma educação eficiente.

Assim, tomamos por prática pedagógica todo ato ou projeto que tem como objetivo promover uma aprendizagem significativa para aqueles que dele participam.

Definir práticas pedagógicas a serem adotadas faz parte da elaboração de currículos de todos os níveis de educação, desde a educação infantil até o ensino

superior. No entanto, as decisões pedagógicas de uma determinada instituição de ensino não são neutras, pois sofrem forte influência do contexto histórico-social (CUNHA, 2004).

Alencastro (2009) coloca que as universidades brasileiras estão enquadradas em um contexto operacional, fortemente influenciado pelo desenvolvimento científico e tecnológico iniciado nos anos 1970. Sob este prisma, vários autores (CUNHA, 2004; ALENCASTRO, 2009; MARINHO-ARAÚJO; ALMEIDA, 2016), destacam que a educação nas IES é voltada para o conhecimento científico e que a docência é compreendida como transmissão de conhecimentos. Sobre isso, Behrens (2009, p.44, apud ALENCASTRO, 2009) coloca:

“A primeira impressão que se tem ao percorrer os corredores das universidades, salvaguardando as exceções, é que o paradigma tradicional de ensino nunca abandonou a sala de aula. Observa-se o professor expondo o conteúdo e os alunos em silêncio, copiando receitas e modelos propostos. Com alguma habilidade, os alunos conseguem fazer questionamentos sobre os conteúdos, mas nem sempre encontram respostas que venham estabelecer um resultado significativo para sua formação.”

Marinho-araujo e Almeida (2016) ao analisarem as propostas curriculares das IES aponta que, apesar do destaque conferido à pesquisa dentro das universidades, esse conhecimento é tratado de forma fragmentada e distante do contexto social, de forma a afetar o processo formativo dos discentes, que por sua vez acaba se reduzindo a uma formação técnica profissional.

Visto as necessidades atuais da sociedade moderna, é necessário mudar o paradigma educacional das universidades para formar um profissional comprometido com o desenvolvimento ético da sua profissão, atento às questões relevantes da sociedade a qual faz parte (ALENCASTRO, 2009)

Avaliamos que uma das práticas pedagógicas que proporciona essa formação são os *Projetos de Aprendizagem*, como exposto por Boutinet (2002):

Também conhecido pelos nomes de Pedagogia por Projeto ou Trabalho por Projeto, os Projetos de Aprendizagem pautam-se em uma filosofia da experiência, extinguindo-se dessa forma a divisão entre teoria e prática. Como autores, deve-se entender unicamente os estudantes em processo de aprendizagem, que deverão ser os protagonistas do Trabalho por Projetos. (BOUTINET, 2002, apud ALENCASTRO, 2009).

Ao colocar o aluno no centro do processo de ensino cria-se um ambiente que estimula a reflexão e o pensamento. Sobre esse método de ensino, John Dewey coloca como aspectos:

(...) primeiro; que o aluno esteja em uma verdadeira situação de experiência – que haja uma atividade contínua a interessá-lo por si mesma; segundo; que um verdadeiro problema se desenvolva nesta situação como um estímulo para o ato de pensar; terceiro; que ele possua os conhecimentos informativos necessários para agir nessa situação e faça as observações necessárias para o mesmo fim; quarto; que lhe ocorram sugestões para a solução e que fique a cargo dele o desenvolvê-las de modo bem ordenado; quinto; que tenha oportunidades para por em prova suas ideias, aplicando-as, tornando-lhes clara a significação e descobrindo por si próprio o valor delas. (DEWEY, 1970, p.180 apud ALENCASTRO, 2009).

Em um estudo investigativo, Alencastro (2009) conclui que os projetos de aprendizagem ampliam o horizonte social e cultural dos alunos, e que esses demonstram motivação intrínseca para aprender.

4. METODOLOGIA

4.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Segundo Minayo (2002, p. 21), a pesquisa qualitativa “trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores, atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos, e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis”.

As pesquisas exploratória, para Gil (2014, p. 27) “são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral de tipo aproximativo, a cerca de determinado fato”. Normalmente se utiliza de referencial bibliográfico e documental, entrevistas e estudos de caso. Como consequência, pode sugerir investigação mais ampla.

Assim, considerando o processo de ensino e aprendizagem no ensino superior como um processo mutável, influenciado pelo momento histórico da sociedade, seus valores e a economia do país, optou-se por utilizar a pesquisa qualitativa para atingir os objetivos desse estudo.

4.2 COLETA DE DADOS

Todo o projeto foi avaliado e previamente aprovado pelo Comitê de Ética do Setor de Ciências Da Saúde Da Universidade Federal Do Paraná sob o parecer 2.247.932.

Para a coleta de dados, foram realizadas entrevistas orais, com roteiros estruturados, com alunos, coordenadores e egressos dos cursos de graduação que tem Empresas Juniores. As entrevistas foram gravadas com a autorização dos participantes, e posteriormente transcritas.

Segundo Martins (2013, p. 34), a entrevista permite “a captação imediata e corrente da informação desejada, com a maioria dos tipos de informantes”. Portanto, foi o método selecionado para a coleta de dados.

a. Empresários juniores da UFPR;

Alunos dos cursos de graduação com empresas juniores associadas ao NEJ UFPR, que são considerados membros efetivos dessas respectivas empresas

a pelo menos 12 meses. Foram consideradas elegíveis para o estudo as empresas juniores com mais de cinco anos de atuação no mercado e, dentro dessas, foi dada preferência a alunos que compõem diferentes setores da UFPR e, dentro de um mesmo setor, os voluntários que primeiro assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

b. Professores:

Coordenadores, vice coordenadores e/ou chefes de departamento dos cursos de graduação da UFPR que apresentam empresa júnior.

c. Pós juniores;

Alunos egressos dos cursos de graduação da UFPR que apresentam empresas juniores, que tenham feito parte da EJ do curso e que estão atuando no mercado de trabalho.

Para a análise dos dados obtidos a partir da entrevista, foi utilizada a técnica de análise de conteúdo segundo Bardin (1977), com categorias à priori. A saber: dimensão Sócio-Histórica, dimensão das Competências, dimensão Pedagógica. Além das categorias pré-definidas, foi necessário também criar uma categoria à posteriori, a fim de contemplar dados emergentes não previstos anteriormente. Abaixo estão sistematizadas as categorias:

TABELA 2-CATEGORIAS DE ANÁLISE

Categorias à priori			Categoria à posteriori
Sócio-Histórica	Competências	Pedagógica	Desenvolvimento Humano
<p>Refere-se aos elementos sócio-culturais que fazem parte do Movimento Empresa Júnior, tais como ambiente de trabalho e pessoas envolvidas.</p>	<p>Refere-se às dimensões (conhecimento, habilidade e atitude) que compõem uma competência. Buscou-se analisar se essas dimensões estavam presentes no desenvolvimento de competências dentro das Empresas Juniores.</p>	<p>Refere-se aos Projetos de Aprendizagem e suas características de ensino.</p>	<p>Refere-se ao conceito como definido por Bronfenbrenner, de que “é necessário estabelecer que uma mudança produzida nas concepções e/ou atividades da pessoa foi transferida para outros ambientes e outros momentos.”</p>

FONTE: Elaborado pela autora

5 RESULTADOS E ANÁLISE

Ao todo, foram entrevistados 15 voluntários, sendo 5 alunos de graduação, 5 coordenadores de curso e/ou chefes de departamento e 5 pós juniores. A identidade dos voluntários foi omitida para preservar o sigilo dos mesmos.

Será apresentada a seguir uma caracterização dos participantes, seguida dos resultados da análise de cada categoria de estudo.

5.1 EMPRESÁRIOS JUNIORES

5.1.1 Caracterização

Foram entrevistados 5 alunos, mas uma das entrevistas foi perdida devido a problemas técnicos e, portanto, não foi utilizada. A tabela 3 sistematiza os dados dos entrevistados:

TABELA 3-RELAÇÃO DOS EMPRESÁRIOS JUNIORES ENTREVISTADOS

	Aluno 1	Aluno 2	Aluno 3	Aluno 4
Código	A1	A2	A3	A4
Curso	Engenharia Elétrica	Ciências Biológicas	Engenharia de Bioprocessos e Biotecnologia	Engenharia de Produção
Idade	20 anos	20 anos	20 anos	21 anos
EJ	EMJEL	ECOS	Ciclus	EngePro
Tempo de MEJ	2 anos	2 anos	2.5 anos	3 anos

FONTE: elaborado pela autora

Com relação às motivações que os levaram a entrar na empresa júnior, a curiosidade se destaca como fator principal, como podemos perceber pelos relatos:

A1: “E daí isso me interessou muito porque eu sempre quis saber: tipo, a gente sabia o que um engenheiro fazia, mas nunca soube o que uma empresa de engenharia elétrica faria”.

A3: “Então, foi muito por curiosidade mesmo. Não conhecia muito sobre o Movimento Empresa Júnior nem sobre a Ciclus, nem sobre os projetos. Era mais realmente porque eu sou curioso, e eu meio que tentei entrar em tudo que desse, assim.”.

Nesse contexto, o Processo Seletivo (PS) das EJs se destaca como um fator que estimula essa curiosidade inicial:

A1: “E eu nunca tinha participado de um processo seletivo na vida, tipo, a não ser o vestibular, que é uma coisa totalmente diferente. Então eu gostei de fazer entrevistas, sempre bate aquele nervosismo, mas eu gostei dessa primeira experiência de fazer uma entrevista, de se unir com pessoas que você nunca viu na vida mesmo e trabalhar em cima de alguma coisa. Geralmente a gente faz grupo com as pessoas da sala, etc. Então se unir com pessoas que você nunca conversou na vida e criar algo...no processo seletivo da EMJEL a gente tinha um projeto para desenvolver, e a gente fez isso do zero, começar o projeto foi muito bom para mim”.

A2: E daí quando eu entrei no PS [da ECOS] eu me assustei um pouco, porque ele mudava um pouco daquele padrãozinho normal, ele tinha aquela dinâmica em equipe, a dinâmica individual...me perguntaram para achar um uso para uma caixa de ovo, e isso ficou gravado, porque não é uma coisa que se pergunta geralmente, sabe? Acho que o PS me fez querer ficar mais, sabe? Ele era diferente, eu queria saber o que uma empresa que criava um PS daquele podia me proporcionar.

As vantagens de ingressar em uma empresa júnior foram percebidas de formas diferentes por cada um dos entrevistados, mas, em um sentido mais amplo, envolve suprir uma demanda da qual sentiam falta em seus cursos de graduação:

A2: “Eu queria uma coisa que abrisse mais a minha cabeça. E eu vi na empresa júnior uma oportunidade de ver coisas que não estavam no meu curso, mas que eu precisava aprender também, competências essenciais para o mercado de trabalho”.

A4: “O que mais me levou a querer fazer parte realmente, foi ter esse contato prático com o que a gente tem, principalmente no curso, que a gente não tem nem laboratório. Então imagina vivenciar uma prática mesmo dentro de sala de aula. Então, foi essa possibilidade, e a possibilidade também da gestão mais executada também na prática. Essas foram as motivações principais: ter o contato com o curso, na prática, quanto trabalhar como uma empresa, na sua gestão total, ter a possibilidade de liderança, desenvolver essas soft skills né, um pouco mais diferentes que a gente não vê no curso. Então, essas foram algumas das motivações, as principais”.

Já em relação as desvantagens, dois aspectos se destacam: o fato do trabalho na Empresa Júnior ser voluntário, não tendo a oportunidade de ganhar bolsas como em outros tipos de estágio (Iniciação Científica, Estágio Supervisionado, etc) e a carga horária de trabalho. Apesar desses fatores serem

apresentados como desvantagem inicialmente, os entrevistados reconhecem que essas dificuldades também poderiam ser enfrentadas em outros estágios. Ainda, apontam que no aspecto financeiro, apesar de não receberem retorno financeiro, recebem outro tipo de retorno:

A1: “A desvantagem é em relação ao voluntariado, a gente não ganha. Quando você fala pras pessoas ‘eu trabalho em uma empresa júnior’, e elas perguntam o quanto você ganha, eu falo ‘não, é voluntário, você ganha capacitação”.

A3: “É, na hora, quando eu tava pesquisando o que eu achava mais que poderia ser uma desvantagem era a carga horária, assim. Então, ter essa carga horária que tinha que ser feita...mas em qualquer outro lugar também precisaria, se eu fosse fazer uma iniciação científica ou outra coisa. Então, foi mais ou menos isso”.

Em um balanço geral, os entrevistados apontam que participar da EJ foi importante para a vida acadêmica, e que recomendariam a experiência para outros alunos:

A1: Recomendaria! Eu recomendaria, e até dou uma forcinha para os meus amigos tentarem o PS da EMJEL. Porque eu vejo que, muita coisa que você aprende, se você tá ali aberto para aprender, aberto para qualquer coisa, até mesmo para baterem na sua cara, você vai aprender com aquilo.

A2: Com certeza! Eu acho que pra chamar outras pessoas a gente sempre começa "você se desenvolve, você aprende a falar em público, etc." Mas é muito importante falar da sua própria vivência, o quanto você mudou lá dentro. As pessoas veem que você mudou, esse é um ponto importante.

5.1.2 Dimensão Sócio Histórica

Nessa categoria, duas sub-categorias se destacaram: ambiente de trabalho e pessoas. No ambiente de trabalho, relacionam-se fatores como autonomia para desenvolver as atividades, colaboratividade, os desafios e as oportunidades, além da possibilidade de causar impactos positivos com os projetos:

A3: “E, realmente o impacto que a gente pode causar, assim. Eu vejo que no Movimento Empresa Júnior a gente tem muito potencial de causar impacto mesmo, tanto nas pessoas que trabalham dentro da Ciclus, ou nas Empresas Juniores, quanto tipo, nos nossos clientes. Então, ver que a gente fez um projeto que mudou a realidade de uma empresa, ou até agora que gente fez, por exemplo, que uma empresa conseguisse abrir, assim. Então, massa, gerou emprego, gerou...movimentou a economia, então é muito disso agora também, eu vejo o impacto que estou causando”.

A1: “Uma coisa que me fez continuar até agora é porque a cada dia eu vejo que posso conseguir uma coisa diferente, e isso me dá vontade de fazer mais”.

Os entrevistados relacionam também a importância que as pessoas que compõem o MEJ exercem para a manutenção desse ambiente de trabalho:

A2: “Olha, eu já pensei em sair algumas vezes...mas toda vez que eu estou prestes a sair eu penso no quanto o MEJ mudou a minha vida, sabe? E aí eu penso no quanto minha vida ficaria vazia fora do MEJ. Então, ter esse ambiente onde eu sou livre pra criar e me desenvolver e conversar com pessoas de outras áreas, que tem outras visões. É uma coisa essencial pra dentro da vivência dentro da Universidade. Então, eu não saio por causa das pessoas que fazem o MEJ e as coisas que eu aprendo lá dentro”.

A4: “Tem muita gente boa dentro do MEJ, mas a gente acaba não...eu acho que assim, o MEJ tem um potencial de ser muito maior do que ele é hoje. Cresceu muito, mas pode ser muito maior ainda. E quem sabe nos próximos anos a gente consiga realmente extrair esse potencial, assim”.

5.1.3 Dimensão Competências

A classificação de competências segundo Fleury e Fleury (2000, apud VIEIRA, 2002) foi considerada válida para estudar o desenvolvimento das competências no MEJ, pois os entrevistados se relacionaram com as mesmas:

A4: “Então, acho que para mim, elas englobam bastante coisa, assim. Então, são bem boas essas competências, consegue englobar bastante o que vem de dentro do MEJ”.

Todos os participantes as consideram essenciais para a atuação como profissionais, e mesmo destacam o peso que essas competências têm em processos seletivos no mercado de trabalho:

A2: “Eu acho que elas são muito valorizadas, muito mais do que o próprio diploma. Tem muitos processos seletivos hoje que não pede o curso que quer, o diploma específico, mas ele pede que você seja proativo, saiba trabalhar em equipe, saiba se comunicar bem...”

A4: “São muito bem vistas, na verdade, assim. Eu tive bastante contato com o pessoal da Fundação Estudar, e eles passam muito essa imagem de que a cultura do MEJ é muito parecida com essa cultura, principalmente de grupos empresariais grandes de hoje [...]. Todas elas tem muito em comum com os valores do MEJ nessa questão de saber agir, de mobilizar, de comunicar, de comprometer-se principalmente, assumir responsabilidades, então, os valores do Movimento, os pilares do Movimento Empresa Júnior são muito bem vistos pelo mercado”.

Ainda, os entrevistados reconhecem que todas as sete competências são valorizadas no MEJ, mas o peso de cada competência em relação ao desenvolvimento pessoal e impacto no dia-a-dia foi diferente para cada entrevistado. Podemos relacionar o fato às diferentes experiências e responsabilidades que cada um se propôs dentro do trabalho da EJ, já que ao trabalho no MEJ não se reduz a uma única atividade.

Da mesma forma, cada entrevistado relatou ter um conjunto diferente de competências bem desenvolvidas antes de entrar na EJ. Ainda assim, apesar dessas particularidades, todos relatam ter tido a oportunidade de aperfeiçoar essas competências e de desenvolver as demais.

Já em relação as dimensões que compõem uma competência, os entrevistados reconhecem a importância da Dimensão Conhecimento. Relatam a existência de cursos e treinamentos internos para os membros das EJs, além dos eventos e congressos organizados pelas instâncias do MEJ:

A2: A periodicidade [dos treinamentos] varia um pouco de gestão para gestão. Geralmente é uma vez por mês, mais ou menos, que a gente faz. A gente levanta quais são os treinamentos que os membros mais precisam, os que eles querem e daí a gente corre de outros empresários juniores, ou de outras empresas mesmo para dar o curso para a gente. Geralmente são outros empresários juniores mesmo.

A3: Pra gente é muito importante, a gente sempre tenta levar o máximo de membros possível para os eventos. Porque a gente vê que os eventos tem duas principais funções: a primeira é de alinhamento com a rede, então saber o porque a gente tá fazendo, o que tá fazendo, tipo, ah, porque a gente quer fazer mais e melhores projetos, porque que a gente quer faturar mais, porque a gente realmente tá aqui, isso é muito importante, porque a gente só consegue realmente trabalhar e fazer o que a gente faz de forma voluntária quando a gente entende o propósito disso. E o segundo ponto é de...como fala? Capacitação e suporte, então os eventos também dão um suporte bem legal para a gente, principalmente nessas questões que eu falei que a gente também tem, de vendas e toda essa parte, assim, de marketing, que ajuda bastante pra gente, a gente tem nos eventos também.

A4: Na verdade, essa é uma diferença que a gente vê bem gritante em quem já participou de algum evento e quem não participou. Então, quem já participou de pelo menos um ou dois eventos, nem precisa ser dos maiores, tem o rendimento muito maior, se dedica muito mais a empresa, se dedica muito mais ao Movimento Empresa Júnior como um todo, assim. Participa da Federação, do Núcleo, busca crescer muito mais dentro do Movimento e como pessoa do que aqueles que acabam não podendo participar, ou não tiveram ainda a experiência, principalmente os membros mais novos, que tem um pouco de receio. Então, a partir do momento que eles vão nesse primeiro evento, depois, a coisa deslancha, aí vai em todos! Participa de organização [de eventos] e trabalha muito melhor

dentro da EJ.

Na Dimensão Atitude, os entrevistados relacionam principalmente a resiliência que desenvolvem, o comportamento nas relações interpessoais, a pró-atividade ao enfrentar desafios e a vontade de aprender com eles:

A1: “Porque eu vejo que, muita coisa que você aprende, se você tá ali aberto para aprender, aberto para qualquer coisa, até mesmo para baterem na sua cara, você vai aprender com aquilo”.

A2: “Então me ensinou a ser persistente, não desistir no primeiro ‘não’”.

A3: “E acho que muito de relacionamento com outras pessoas, assim”.

A4: “O principal, é como trabalhar com pessoas, como trabalhar em sinergia com as pessoas”.

Ainda, um fator que se destacou em relação à Dimensão Atitude, foi a importância conferida ao desenvolvimento do autoconhecimento, e como ele influencia a mudança de comportamento:

A2: “Tanto nos eventos quanto na vivência mesmo da empresa júnior você acaba vendo muita coisa de autodesenvolvimento e de autoconhecimento. Então eu percebi que antes de entrar na EJ eu não sabia quem eu era de verdade, não sabia meus problemas, minhas qualidades...e dentro do MEJ eu descobri onde eu tinha que trabalhar e ir melhorando como pessoa”.

A3: “Eu aprendi muito no quesito profissional, principalmente por a gente ter bastante coisa de autoconhecimento a gente consegue fazer reflexões e propor mudanças na gente mesmo”.

A4: “E isso é...alavanca muito esse lado pessoal, principalmente pela questão de estar em grupo, né, de tomar essas decisões em grupo, quanto ter essa possibilidade de crescer enquanto desenvolve o autoconhecimento, ali”.

Ao serem questionados sobre os requisitos que são analisados durante o PS das EJs, a Dimensão Atitude novamente ganha destaque:

A1: “A primeira é se a pessoa quer estar ali, se ela quer participar daquilo”.

A2: “Eu acho que o ponto principal no PS, tanto aqui quanto fora, é o brilho no olho. É a vontade da pessoa entrar. Independente de ela ter uma competência, se ela já tem algum conhecimento na área... Se ela não quer, então ela não vai fazer. A vontade de conhecer, a vontade de fazer alguma coisa diferente é o que eu mais vejo. Depois claro, a gente leva em consideração as competências, alguma experiência prévia...Mas o brilho no olho é essencial”.

A3: “A gente vê muito o comprometimento e o interesse e, assim, pró atividade, sabe. É mais o que a gente vê que são características que as pessoas podem ter que é o mais importante para o começo, porque o resto a gente acha que a gente consegue moldar, assim”.

Já na Dimensão Habilidade foi difícil separa-la das demais, notando-se forte influencia das dimensões Conhecimento e Atitude, principalmente na geração de uma ação que seja capaz de resolver algum desafio:

A2: “Hoje tenho uma habilidade de resolver problemas muito maiores, é muito mais fácil eu resolver um desafio grande, porque eu tenho a base que eu precisava, sabe, tenho as competências que eu precisava para encarar esses desafios. E eu acho que isso serve para qualquer área que eu for trabalhar, seja como professora, se eu quiser trabalhar em uma empresa, se eu quiser abrir minha própria empresa, fazer pesquisa....enfim, em qualquer área isso vai me ajudar muito”.

A4: “A gente trabalha muito também, pelo menos na EngePro, o mapeamento desde o momento que o membro entra na empresa até o momento que ele sai da empresa, que é o mapeamento de habilidades pessoais, tanto técnicas quanto essas mais interpessoais, assim. E ali a gente vê, logo de cara, quais são nossos pontos fortes, consegue ter um autoconhecimento mais claro, né, de quais são nossos pontos fortes e pontos fracos, e consegue desenvolver isso no período da EJ, com o acompanhamento do pessoal de gestão de pessoas”.

Na avaliação dos cursos, os acadêmicos entrevistados relatam uma dificuldade em perceber possibilidades para o desenvolvimento de competências em sala de aula e que quando tem são iniciativas isoladas de alguns professores, não é institucionalizado:

A1: “Não sei...acho que mais ou menos. Quase não. Porque muitas vezes aqui na UFPR a gente só tem que aceitar as coisas que são jogadas pra gente. Pegou DP: aceita...O que você vai fazer é só consequência daquilo que foi jogado para você: ou você faz ou você faz”.

A2: “Acho que isso tá na aula, na didática de alguns, sabe? Alguns tentam dar uma disciplina melhor. Mas são poucos, não é a maioria. Não é o padrão do curso”

A3: “Eu acho que não. Na verdade assim, nosso modelo de ensino é bem ultrapassado, eu acho. [...] É muito de replicar conhecimento”.

A3: “Eu tive alguns professores que acabavam sendo mais questionadores, assim, e que acho que foram os melhores professores que eu tive na faculdade, e que eram realmente os que questionavam essa metodologia que a gente tem de ensino. Eu tinha professores que mudava mesmo, mudava a metodologia pra fazer com que a gente tivesse uma ótica estratégica, então, ah, olhar para a matéria e ver o que era necessário, sabe, e não só decorar. Até, tive professor também que em apresentação passava feedback sobre nossa comunicação, essas coisas. Mas era uma minoria”.

5.1.4 Dimensão Pedagógica

Nessa dimensão, os alunos comentam a importância do desenvolvimento de projetos dentro das EJs para sua formação e todos eles apoiam as EJs como práticas pedagógicas válidas para a Universidade. Destaca-se o quanto a auto avaliação, o reconhecimento do próprio desenvolvimento, impacta na motivação desses alunos, despertando mais confiança e vontade de aprender.

Nesse sentido, os alunos atribuem uma importância muito maior aos projetos do que as aulas, chegando mesmo a priorizar o cumprimento destes em detrimento das aulas, pois consideram que o enfoque da UFPR é demasiadamente acadêmico, estático e distante da realidade:

A1: “O MEJ supre um vácuo que a gente tem no nosso sistema de ensino, que é executar as atividades [...] Então, acho que muitas vezes, na faculdade a gente fica muito tempo em sala de aula, repetindo exercício, o que não é o ideal, e não aprende coisas que a gente vai levar para a vida toda. Tem muita coisa que você talvez nem vá precisar usar, mas aquilo que você sabe você consegue aproveitar. Não é só aprender a resolver um exercício, e dois meses depois esquecer como faz. Eu aprendi isso com as Empresas Juniores: a gente precisa sair do padrão que é ficar só dentro de sala de aula e achar que isso vai te trazer aprendizado. As vezes...as vezes não, é claro que dá muito mais aprendizado você estar fora da sala de aula, na EJ, mesmo que você vá matar aula por causa da empresa júnior, você tá aprendendo muito mais do que 50 minutos de alguma coisa que não se aprofunde tanto”.

A3: “Porque na verdade assim, a gente tem muito um foco, pelo menos aqui, de pesquisa, e claro, é algo importante, com certeza, mas a gente também precisa de profissionais de mercado para atuar nas empresas, ou seja lá como for, para desenvolver essa área. Até porque é isso que muitas vezes acaba financiando as pesquisas, sem contar que um bom profissional de mercado também vai valorizar o nome da Universidade. Então, todo aprendizado, não só técnico, mas pessoal mesmo que a gente na empresa júnior é super aplicado no mercado, e é bem válido. Então, eu acho que as empresas procuram profissionais assim, e a partir do momento que eu sou formado pela Universidade Federal do Paraná e sou um bom profissional eu agrego valor ao nome da Universidade, e isso atrai investimento e várias outras coisas”.

A4: “Isso para mim é muito claro, assim, se a gente vê alguma coisa na prática, e executa a prática, o aprendizado é muito maior do que ficar anos só na teoria, sabe? Acho que esse é o principal ponto. E isso a gente não tem, pelo menos na produção a gente não tem essa coisa prática, é uma coisa muito, muito atrasada, assim. E também, essa questão das próprias competências, assim, a gente não tá se preparando para o mercado da forma que o mercado exige. Então, hoje a gente pode aprender até o cálculo 4, e no mercado não tem um cara...talvez um cara, dos 60 que entram no curso, vai seguir essa área mais exata realmente. Mas tá todo mundo aprendendo essa matéria que não vai ser utilizada, sabe? Talvez

alguma coisa mais realmente de postura, de comportamento, a gente não acaba tendo tanto, e o mercado exige mais essa questão cultural mesmo. E esse é um ponto falho assim...é a mesma história, muita coisa acadêmica extremamente acadêmica, e que falta muito contato com o mercado”.

Assim, acabam por julgar que o desenvolvimento acadêmico não foi tão grande quanto no aspecto pessoal e profissional. Em uma escala de 0 a 5, sendo zero a nota mais baixa e cinco a nota mais alta, o desenvolvimento acadêmico ficou com a menor média (3), enquanto o desenvolvimento pessoal e o profissional ficaram com 4,75 e 5, respectivamente. Ainda assim, os entrevistados não julgaram essa nota mais baixa como um fator negativo:

A2: “Podia ser até um 4, porque eu acho que se eu não estive no MEJ eu poderia estar mais dedicada a provas, esse tipo de coisa, meu desempenho no curso poderia ser melhor. Mas eu não vejo isso como uma deficiência muito grande, eu não sei se eu saberia muito mais de algas se eu não estivesse no MEJ, do que eu sei agora...Então, é um três, mas não é um três ruim”.

A4: “Difícil essa...ficaria entre 3 e 4, mas eu diria que mais, para a engenharia de produção em sim, 3. Mas eu acho que tem muita coisa além da engenharia de produção que é essencial para o mercado de trabalho. Se pegar a grade horária, de cursos, eu diria um 3”.

5.1.5 Dimensão Desenvolvimento Humano

Em relação ao desenvolvimento humano, observou-se mudança de comportamento em dois aspectos principais: em relação à Universidade e a profissão.

Em relação a Universidade, percebe-se a mudança da concepção do papel do aluno frente à UFPR e da percepção sobre a instituição em si:

A1: “Eu acho que sim, porque, que nem eu falei, você acaba passando por diversas matérias, ou não passando (risos) sem ver o que tá acontecendo. As vezes, você nem consegue parar para respirar, de tanta matéria e prova que você tem, e aí, quando você vê, ou vai ter que fazer de novo ou você já passou e esqueceu tudo. Então eu vi que no Movimento Empresa Júnior, além de ter essas competências, eu saber como me portar ali naquela matéria, estudar, etc, etc, etc”.

A2: “Eu acho, porque eu consegui aprender a me dedicar mais dentro do curso, de uma maneira mais inteligente. Ou seja, eu não sou uma pessoa que fica 20 horas estudando antes da prova, mas vou estudando de pouquinho em pouquinho e consegue entender a matéria. Acho que ela [a ECOS] me ensinou como aprender de verdade, sem ter que sofrer tanto, ela me ensinou a fazer mais perguntas, perguntar o porque de tudo o que

eu vejo e ela me ensinou a criar coisas com as coisas que eu vejo. Não só sentar e absorver o livro, mas se eu quiser fazer alguma coisa com aquilo, um projeto, eu consigo fazer. Eu vejo uma aplicabilidade...”

A4: “Eu tenho uma visão um pouco diferente da federal. Acho que é uma universidade muito boa, tem professores muito bons, tem muita gente realmente muito boa, as pessoas aqui dentro são pessoas comprometidas, até por conta de que nada é de mão beijada, tem que correr atrás, então você acaba se desenvolvendo mais nessa lado. Mas é uma universidade que eu realmente acho que ela é acadêmica de mais, assim”.

Já no aspecto profissional, os entrevistados relataram tanto uma mudança no quesito das possibilidades de atuação no mercado quanto na própria postura enquanto profissionais:

A2: “Eu tive algumas fases assim...no começo da faculdade eu queria muito fazer pesquisa, depois logo que eu entrei no MEJ eu não queria fazer pesquisa de jeito nenhum, achava uma coisa muito chata, muito parada e estática, parecia que você não se desenvolvia muito. E agora eu vejo a pesquisa de uma maneira diferente, e eu penso em trabalhar com pesquisa voltada ao desenvolvimento tecnológico, sabe? Eu penso em trabalhar com a pesquisa de maneira mais criativa e conseguir criar produtos a partir dela. Ela [a ECOS] me fez ver a pesquisa de uma forma diferente”.

A4: “Mudou bastante. Mudou bastante a minha capacidade de execução, que hoje é muito maior, eu consigo fazer muito mais coisas ao mesmo tempo, né, que eu tinha a possibilidade de fazer antes. Eu aprendi, pessoalmente, a me organizar muito melhor, então, tanto questões de agenda quanto de tarefas, assim. Pô, eu tenho muita coisa para fazer, tenho que me organizar para executar, se não, não vou fazer nada. E isso foi o MEJ que me proporcionou, então, tanto você conciliar aulas, provas, trabalhos com a empresa júnior, com o trabalho em federação, no Núcleo, com coisas externas, né, alguns cursos externos”.

5.2 PROFESSORES

5.2.1 Caracterização

A tabela 4 sistematiza os coordenadores entrevistados:

TABELA 4- RELAÇÃO DOS PROFESSORES ENTREVISTADOS

	Coordenador 1	Coordenador 2	Coordenador 3	Coordenador 4	Coordenador 5
Código	C1	C2	C3	C4	C5
Curso	Engenharia Elétrica	Ciências Biológicas	Engenharia de Bioprocessos e Biotecnologia	Engenharia de Produção	Administração
EJ do curso	EMJEL	ECOS	Ciclus	EngePro	JR

Tempo na UFPR	6 anos	23 anos	32 anos	6 anos	2 anos
Regime de trabalho	Dedicação exclusiva	Dedicação exclusiva	Dedicação exclusiva	Dedicação exclusiva	Dedicação exclusiva
Categoria docente	Professor adjunto 4	Professor associado 2	Professor adjunto 4	Professor adjunto 1	Professor adjunto 1

FONTE: elaborado pela autora

O primeiro contato de cada professor com o Movimento Empresa Júnior foi diferente, devido ao momento em cada um começou a atuar na Universidade. Os professores C2, C3 e C4 relatam ter presenciado a fundação das EJs em seus respectivos cursos. C1 e C5 fizeram parte do Movimento Empresa Júnior durante a graduação – C1 fez parte da própria EMJEL, enquanto C5 graduou-se em outra IES.

Os entrevistados relatam que acompanham as atividades e projetos das EJs pelo contato com os alunos na sala de aula ou mesmo participando, como orientadores, de projetos pontuais da EJ. C1, C2 e C5 relatam ainda que o acompanhamento das EJs também é feito através de relatórios anuais apresentados em reuniões setoriais e/ou departamentais.

Para esse grupo de entrevistados, apenas 3 categorias de análise estavam presentes: Sócio-Histórica, Competências e Pedagógica.

5.2.2 Sócio-Histórica

Nessa categoria, destacou-se a importância atribuída ao fato de as EJs trabalharem com o público externo à UFPR, dando maior visibilidade para a Universidade e contribuindo para criar um vínculo com a sociedade:

C1: “Eu acho que sim. Porque assim, a Universidade pública ela é vista pela maioria da população como um ambiente elitista né, ou seja, só têm acesso a universidade pública quem teve uma boa formação no ensino fundamental, médio etc. As empresas juniores, fazendo esse trabalho, que acaba sendo com a comunidade [...] e isso faz com que as empresas e comunidade em geral tenham uma certa empatia com a universidade, dizendo ‘poxa, eles não estão lá simplesmente em formação, eles estão retribuindo para a sociedade com trabalho’”.

C2: “Eu acho que traz na visibilidade da Universidade também. Porque a Universidade historicamente se fechou um pouco nos muros. Lógico, existem ações extensionistas, mas a Universidade precisa se mostrar mais

para a comunidade. E eu acho que a empresa júnior tem esse papel, no momento em que ela se mostra mais para a comunidade”.

C4: “E para a sociedade você acaba, digamos assim, entra nesse sistema de ganha-ganha, onde o aluno ganha pela experiência e a sociedade como um todo, que necessita de um serviço que por aí, pelo mercado não tem, ou tem de uma forma muito custosa”.

Os professores reconhecem também que o contato com a realidade externa à Universidade, tanto com os clientes quanto com outros empresários juniores contribui para a formação do aluno, e que esse contato pode até mesmo trazer benefícios para o próprio departamento:

C1: “Exato, porque eles têm justamente por essa prática empresarial que eles implementam, eles têm lá um departamento, uma diretoria de Marketing e diretoria de comunicação, e o objetivo realmente é fazer publicidade e mostrar a EMJEL dentro da universidade e dentro da engenharia elétrica pra empresas de Curitiba e região, então têm uma divulgação que é feita de maneira totalmente graciosa pro departamento, a gente não faz isso, a EMJEL faz, e indiretamente eles trazem clientes de pesquisa e desenvolvimento pro departamento também”.

C2: “E acho que isso faz um diferencial. Estabelece uma rede, uma malha de contatos, que mais tarde vai ser importante para o indivíduo. Quando ele sai seco da universidade, é muito difícil ele se lançar no mercado de trabalho. Agora, quando ele consegue estabelecer uma série de redes de contato, isso fica mais fácil para ele. E a empresa júnior ajuda bastante nesse sentido”.

C4: “Então como benefício maior, é a experiência com o contato real ali, saber que lidar com as pessoas não é fácil, saber que as relações de trabalho não são fáceis, saber que tem toda uma lógica de prazos por trás”.

C5: “Acho que o MEJ no Brasil cresceu muito, se profissionalizou de um jeito estrondoso, e tanto a vivência da própria empresa júnior aqui quanto a participação nos eventos Brasil a fora, acho que enriquece muito. Você vê o que outras empresas estão fazendo, troca figurinhas para melhores práticas. E vai vendo já o seu ambiente de trabalho junto com os seus colegas de sala, acho que isso é bem interessante”.

5.2.3 Competências

Ao serem questionados sobre a importância das competências em questão nesse estudo, todos os professores concordam que elas são fundamentais para um profissional, destacando que não são competências exclusivas de uma única carreira:

C2: “São, muito. Acho que em qualquer profissão, principalmente do biólogo hoje, frente aos desafios que a gente tá tendo, principalmente em relação

ao mercado de trabalho. Eu acho que abriu um leque maior de possibilidades. A gente vê muitas falhas de formação. Principalmente nas áreas acadêmicas de formação...no mestrado, no doutorado. Isso a gente vê muito reflexo nos concursos públicos. Por exemplo, o candidato tem 24 horas para preparar uma aula. Se você pensar aqui, envolve essas sete competências, ou seja, em 24 horas ele tem que preparar uma aula de 50 minutos. Muitos dos nossos candidatos não conseguem fazer isso, sabe? Então, não é só a formação acadêmica, não é só a produção de artigos. Ele tem que ter agilidade, tem que mobilizar mesmo, para fazer uma atividade num tempo curto”.

C3: “Eles não querem saber se o cara é um ‘engenheiro’. Eles querem a cabeça de vocês, eles querem saber se a pessoa estuda, se a pessoa trabalha em equipe, se a pessoa tem iniciativa, sabe? Claro, conhecimento é importante também, porque ele não pode errar por falta de conhecimento, mas todas essas competências são fundamentais hoje na carreira de qualquer profissional”.

Reconhecem ainda que essas competências são importantes para o trabalho na Empresa Júnior.

Já ao analisar os currículos dos cursos aqui contemplados, percebe-se uma redução do enfoque em uma formação voltada para competências. Dos cinco cursos, o de Administração é o que apresenta maior carga horária de disciplinas voltadas para o desenvolvimento comportamental e humano. As Engenharias possuem duas matérias voltadas para esse fim, mas os professores relatam que a carga horária dessas disciplinas é muito reduzida. Na Biologia, não houve relato de uma disciplina específica voltada para o desenvolvimento humano. Para exemplificar como essas competências são trabalhadas dentro do curso, os entrevistados, especialmente C1, C2, C3 e C4, recorrem à mecanismos externos a sala de aula, como as próprias EJs, os estágios obrigatórios, Centros Acadêmicos e PETs.

Ainda, os entrevistados apresentaram certa dificuldade em perceber como essas competências podem ser trabalhadas em sala de aula e são poucos os exemplos que conseguem citar. Esses exemplos são restringidos a algumas dinâmicas aplicadas nas aulas, como apresentação de seminários e resolução de PBLs, que nem todos os docentes conseguem implementar. Alguns professores reconhecem essa dificuldade:

C4: “Eu diria que é uma luta porque a gente tenta mostrar a importância daquilo que a gente tá ensinado, tentar fazer que os alunos enxerguem aquela importância, e isso a gente esbarra nos nossos métodos de ensino mesmo. Só que também, a nossa carreira como professor é tão grande que as vezes, muitas vezes, a gente caminha nos métodos tradicionais mesmo. Quadro, slide, explicar...tentar fazer com que o aluno lembre. Mas é uma prática constante, tentar fazer com que ele aprenda de alguma forma”.

5.2.4 Pedagógica

No que diz respeito a essa categoria de análise, os professores reconhecem o potencial das empresas juniores como ferramenta de ensino. Comentam principalmente o papel que o desenvolvimento dos projetos dentro das empresas juniores tem na formação do aluno, pois nesse ambiente estão inseridos na realidade social e de mercado em que vivemos, e citam novamente as competências anteriormente discutidas:

C1: “Os alunos que passam pela empresa júnior tem um diferencial. Porque além de ter um bom conhecimento técnico, ele entendem os desafios do mundo corporativo de forma bem mais consolidada do que os alunos que fazem apenas as disciplinas teóricas. Então eu vejo hoje nos alunos que passaram pela empresa júnior e que estão no mercado de trabalho, eles estão em posições de destaque nas empresas. Porque ele mostra que e bom tecnicamente, mas ele mostra que é capaz de gestionar uma equipe, que é capaz de ser um líder de projeto, que é capaz de fazer um orçamento detalhado, é, enfim, que ele é capaz de sair da caixinha técnica e colocar o pezinho na área administrativa”.

Destacam a necessidade do Saber Aprender, pois os alunos tem que recorrer a conhecimentos que ainda não viram na Universidade, ou mesmo que não são contemplados nas salas de aula:

C4: “Muitas vezes vai ter que saber aprender, porque os problemas reais fogem um pouco do que a gente vê em sala. A vezes é um conceito novo, que nunca viu na vida”.

No entanto, sentem algumas dificuldades para envolver as EJs no dia-a-dia do ensino. Contestam principalmente o fato dos alunos atribuírem importância maior aos projetos do que as aulas, chegando mesmo a faltar algumas aulas ou terem o rendimento acadêmico diminuído:

C5: “Acho que ainda tem uma barreira e aí é a minha crítica a muitos alunos que fazem parte da empresa júnior. Porque você já tá em contato com o mercado não que dizer que você sabe mais do que você ainda tem para ver no curso. E aí vejo que alguns alunos chegam em sala e não prestam atenção na aula, ou saem a todo momento. Se dedicam muito mais a empresa júnior do que ao processo de aprendizagem dentro do curso”.

C3: “Mas, essa é a principal crítica que eu faço as empresas juniores, é que eles se dedicam mais a empresa júnior e esquecem um pouco a parte acadêmica”.

5.3 PÓS JUNIORES

5.3.1 Caracterização

A tabela 5 esquematiza os voluntários entrevistados.

TABELA 5-RELAÇÃO DOS PÓS JUNIORES ENTREVISTADOS

	Pós Júnior 1	Pós Júnior 2	Pós Júnior 3	Pós Júnior 4	Pós Júnior 5
Código	PJ1	PJ2	PJ3	PJ4	PJ5
Curso	Engenharia Elétrica	Engenharia Elétrica	Ciências Biológicas	Engenharia Ambiental	Administração
EJ do curso	EMJEL	EMJEL	ECOS	Ciclus	JR
Formado há	2 anos	1 ano	4 anos	1 ano	2 anos
Tempo que ficou no MEJ	5 anos	4 anos	3 anos	2.5 anos	4 anos

FONTE: elaborado pela autora

Todos os entrevistados relatam ainda ter algum tipo de contato com suas EJs, seja como palestrante convidado para eventos e cursos do MEJ, como integrantes do Conselho Consultivo da EJ, indicando clientes e projetos ou mesmo realizando acompanhamento pelas mídias sociais.

Acreditam que o MEJ amadureceu nos últimos anos, tanto na capacidade de executar projetos (projetos mais frequentes e mais complexos) quanto na gestão da própria empresa.

A principal motivação que os levaram a entrar na empresa júnior vai de encontro com o que foi exposto pelos alunos de graduação: curiosidade. Além da curiosidade, destacou-se também a vontade de aprender e executar projetos, adquirindo um diferencial durante a formação:

PJ1: “Eu queria fazer alguma coisa diferente. Quando eu mudei pra cá, eu não sou de Curitiba, né. Então, quando eu mudei de Santa Catarina pra cá, eu tava meio deslocado, não conhecia direito Curitiba, tava meio, assim, né, sem nada pra fazer (risos) além da faculdade. Então eu achei interessante a proposta de você fazer alguma coisa prática”.

PJ5: “Adquirir habilidades profissionais para me diferenciar dos outros, digamos assim. Porque administração é um curso que tem muito gente, tanto na Federal do Paraná quanto em outras universidades. Acho que é um dos cursos que mais tem graduandos no Brasil...Então eu tava interessado em me diferenciar, aprender coisas que me colocassem, digamos, na frente de outros alunos”.

Ainda no âmbito das motivações, chama a atenção o relato de PJ3, que foi fundadora da empresa júnior do curso:

PJ3: “Principal motivo [de abrir a ECOS] foi porque eu entrei na biologia achando que era uma coisa, quando eu entrei não era nada daquilo. E

quando eu vi as outras empresas juniores, era a proposta que eu queria: trazer o mercado de trabalho para o teu curso. Para mim, era inadmissível que um biólogo não soubesse administrar, fazer um levantamento de fauna e flora. Cara, a gente não tem isso no curso! Eu no ensino médio achava que o biólogo ia ser o profissional do futuro, qualquer empresa teria um biólogo, que os biólogos estariam em tudo! E aí, nessa imagem que eu tinha do biólogo independente, tinha que ter isso de gestão, saber se relacionar com outras matérias, com outras pessoas, e isso não tinha no curso. E eu vi que nas outras EJs também não tinha isso no curso, e eles tentavam suprir isso com a própria EJ”.

Para os entrevistados, participar da empresa júnior durante a graduação influenciou a escolha de carreira. PJ1 e PJ4 trabalham em suas áreas de formação e relatam que trabalhar na EJ influenciou o enfoque que queriam dar para suas carreiras. Para PJ2, PJ3 e PJ5 a mudança foi mais radical, e hoje trabalham em áreas diferentes de sua formação acadêmica:

PJ2: “Com toda certeza, sem dúvida! Tanto que hoje a minha carreira é totalmente desenhada em uma área completamente diferente da minha formação. E isso com certeza veio instigado pelo MEJ, que sempre me colocou em posições diferentes e quando acabou a faculdade e eu falei "eu não quero trabalhar com isso", eu acabei indo para uma empresa que aceita isso”.

PJ3: “Sim, e acho que essa é a mágica. O MEJ influenciou a escolha da minha carreira totalmente. Muitas pessoas até hoje vem falar para mim "ah, mas você não trabalha na sua área"...eu falo que o diploma não é uma coleira, muito pelo contrário, ele tem que ser um portal para ampliar os seus olhares. Muita gente acha que a faculdade, o diploma é uma coisa te prender em uma área. Não cara, você se engana”!

Outro aspecto importante foi em relação a adaptação ao mercado. Os entrevistados relataram que ter feito parte do MEJ facilitou a adaptação, pois vivenciaram os desafios do trabalho ainda na empresa júnior.

5.3.2 Sócio-Histórica

Assim como para os alunos da graduação, as pessoas e o ambiente de trabalho proporcionado pelas EJs são fatores de destaque para essa categoria de estudo. Comentam principalmente sobre o sentido de pertencimento e a possibilidade de aprender com pessoas diferentes:

PJ4: “Porque quando você é calouro, você fica 'cara, o que vai acontecer na universidade?' né? Dá um medo, assim. E você ter aquele pessoal querendo te acolher é uma coisa legal também, sabe”.

PJ4: “Você aprende muita coisa, e você aprende porque conhece pessoas de outros ramos, pessoas que sabem muito mais que você...pessoas mais velhas, pessoas mais novas, enfim, que tem outros tipos de conhecimento. Eu acho isso muito legal”.

Destaca-se ainda na fala de PJ4 o comentário de que o ambiente de trabalho e os valores do MEJ influenciaram o modelo de empresa que ele gostaria de trabalhar:

PJ4: “De novo, sempre quis uma empresa que tivesse um pouco desse espírito de empresa júnior, de fazer as coisas acontecerem, você ter iniciativa, não esperar que as coisas aconteçam e cara, é uma coisa que tem hierarquia, mas ao mesmo tempo é uma coisa bem horizontal, como o MEJ é. Eu sempre quis muito uma empresa que tivesse isso, porque eu tive a experiência na EJ”.

5.3.3 Competências

Todos os entrevistados comentam que as competências desse estudo são importantes para suas carreiras atuais:

PJ2: “Com certeza, principalmente na comunicação, no agir, assumir responsabilidades, com certeza. Mas ele me deu uma noção de que aquilo que eu to fazendo tem um impacto muito grande na vida de outras pessoas”.

PJ5: “Como eu sou hoje um líder dentro da empresa, eu sou coordenador da equipe de vendas, tudo isso é bem importante no meu dia-a-dia”.

São unânimes ao dizer que essas competências são valorizadas no Movimento Empresa Júnior. Ponto de destaque nessa fala é em relação à autonomia e proatividade que os membros das empresas juniores têm que ter para aproveitar essa oportunidade:

PJ3: “Pelo menos na época que eu estava lá, era muito livre. A empresa é tua, você faz se você quer”.

PJ5:” Sim, acho que o espaço sim. Lá é um ambiente bem democrático, então você tem a liberdade de fazer, aprender isso. Não acho que ninguém vai pegar na sua mão para você aprender isso, ou, enfim, ninguém vai entregar o desenvolvimento para você. Mas existe espaço, liberdade e oportunidades para você aprender tudo isso...experiências”.

Relatam ainda que quando essas atitudes não são correspondidas, é perceptível a diferença no trabalho, o que pode devar ao desligamento do membro:

PJ3: “Se você não fizer essas coisas, você nem tá na empresa júnior, você é daqueles que vai ser demitido.”

PJ4: “E a gente percebe, tem bastante gente que entra e fica fazendo corpo mole, não quer ir sábado para evento, ou não quer viajar para o Paraná Júnior da vida, tipo assim "ah, coisa chata"...Cara não, é legal, entendeu, vamos fazer acontecer!”

Já a percepção sobre como as competências são trabalhadas em sala de aula se assemelha muito aos alunos que ainda estão na graduação: são poucos os professores que trabalham com metodologias diferentes em sala de aula. Atribuem o fato principalmente à formação dos próprios professores, que por viverem em um contexto diferente, acabam tendo uma mentalidade diferente:

PJ2: “. Eles [os professores] não tinham isso na cabeça deles, porque essa era a cabeça deles a 40, 50 anos atrás, esse era o profissional que era formado e que funcionava na época para o mercado. Hoje em dia esse profissional não serve mais para o mercado. Então eles não passavam isso, não era nem um pouco incentivado”.

5.3.4 Prática pedagógica

Os entrevistados concordam ao dizer que o Movimento Empresa Júnior é válido como prática pedagógica ao se analisar sobre uma perspectiva de aprendizagem por projetos e acreditam que o MEJ deve ser melhor aproveitado pela Universidade como ferramenta de ensino. No entanto, reforçam que não deve ser tirado o caráter facultativo de participação na EJ, pois acreditam que assim engessaria o trabalho e a autonomia das empresas juniores:

PJ3: “Com certeza. Eu só acho que assim, a Universidade é engessada, então ela acabaria engessando a empresa júnior. Então, institucionalizar, virar uma matéria optativa, não”!

Colocam como possibilidades para alavancar o aprendizado dentro das EJs:

PJ4: “Juntar as EJs, o NEJ, a FEJEPAR, vamos colocar uma matéria de empreendedorismo que as EJs vão dar, pô! Ou então uma matéria de economia, administração, o professor tem que fazer um projeto junto com a EJ, cara eu acho que é super válido. Vamos fazer um projeto aplicado, juntar duas matérias, dois professores, vamos fazer um projeto aplicado a uma comunidade, junto com a empresa júnior, junto com o centro acadêmico e vamos fazer, entendeu? É difícil, pela questão burocrática, mas ao mesmo tempo, vai dar certo. É um negócio que pode dar certo”.

6. CONCLUSÃO

As interações interpessoais se destacaram durante as entrevistas dos empresários juniores e dos pós juniores. Como discutido anteriormente, tanto na Teoria Sócio Histórica quanto na Teoria Bioecológica do Desenvolvimento Humano, as relações interpessoais são consideradas ponto chave para a aprendizagem e o desenvolvimento.

Vigotsky coloca que as relações interpessoais são fruto da vivência em determinado contexto e que esse contexto, por sua vez, sofre forte influência do trabalho e da linguagem (HICKMANN; ASINELLI-LUZ; STOLTZ, 2015). Bronfenbrenner salienta que as relações interpessoais ocorrem a partir da formação de díades de interação, e que uma premissa para essa formação é a reciprocidade: as duas partes da díade se influenciam mutuamente (MARTINS; SZYMANSKI, 2004).

Podemos perceber esses elementos durante as falas dos alunos e dos egressos, ao colocarem como o ambiente de trabalho do MEJ (de colaboratividade e com metas compartilhadas) e como seus colegas de trabalho (com experiências, conhecimentos e visão de mundo diferentes) influenciam o desenvolvimento e a forma de agir do indivíduo.

Além das relações dentro do próprio MEJ, destacou-se também, na fala dos professores, a relação que os empresários juniores desenvolvem com a sociedade, sendo capazes de promover alterações na realidade em que se inserem.

Outro aspecto que na Teoria Bioecológica do Desenvolvimento compõe os processos proximais é a interação do indivíduo com os objetos e símbolos: esses devem ser convidativos, de forma que atraia a atenção para sua exploração e favoreça a imaginação. Nessa perspectiva, podemos compreender como a curiosidade, destacada pelos entrevistados, se caracteriza como um processo proximal e assumir que ela fará parte do desenvolvimento humano.

Nesse trabalho, o desenvolvimento foi percebido em dois aspectos: em relação à postura do aluno enquanto estudante de graduação e a postura enquanto profissionais. Essa última foi reforçada ainda pelo relato dos pós-juniores, ao afirmarem que participar da empresa júnior influenciou e, em alguns casos, até mesmo alterou a escolha profissional.

Em relação às competências, todos os grupos foram unânimes ao dizer que as competências são importantes para a atuação de um bom profissional. Com isso, percebe-se que tais competências não estão relacionadas à uma única profissão, passam por um plano mais amplo, sendo entendidas como uma dimensão do desenvolvimento humano (MARINHO-ARAUJO; ALMEIDA, 2016). Contraditoriamente, essas competências não são foco do ensino nos cursos de graduação, sendo trabalhados apenas pontualmente por alguns docentes.

Com isso, é reforçada a necessidade de mudar o sistema de ensino nas IES, reconhecendo, adotando, e dando suporte a práticas pedagógicas que valorizem o desenvolvimento humano como um todo, e não apenas a formação tecnicista.

Nesse sentido, consideramos aqui as Empresas Juniores, enquanto Projeto de Aprendizagem, como uma prática pedagógica válida para esse novo paradigma de ensino, pois oferece condições para o desenvolvimento intelectual, emocional e social do ser humano.

Algumas dificuldades, no entanto, se apresentaram para a efetiva utilização das Empresas Juniores enquanto prática pedagógica.

A primeira é em relação ao viés cientificista da Universidade e do seu processo de formação de docentes, que ainda são moldados sob a perspectiva de que a aprendizagem significativa se dá apenas quando há memorização e reprodução do conteúdo estudado.

Nos relatos aqui analisados, percebe-se que alguns docentes já começaram a mudar suas metodologias de ensino. Mas foi constatado que mesmo quando há vontade de implementar mudanças, eles enfrentam dificuldades, como a falta de

tempo para planejamento adequado, e portanto acabam recorrendo aos métodos tradicionais de ensino.

A segunda dificuldade foi apontada pelos docentes: a maior dedicação dos discentes para as atividades da EJ, em detrimento das aulas. Pelo relato dos alunos, essa diferença deve-se ao distanciamento das aulas em relação à realidade social e profissional, o que os desmotiva a frequentar as salas aulas. No entanto, não devemos esquecer que as competências, além das dimensões comportamentais, também é formada por uma dimensão técnica, que não deve ser ignorada durante o processo de formação.

Por fim, dado a relevância do Movimento Empresa Júnior enquanto prática pedagógica no ensino superior, sugere-se a continuação e ampliação dos estudos relacionados às empresas juniores.

REFERÊNCIAS

ALENCASTRO, Lucia Helena. **Concepções De Estudantes Sobre Os Projetos De Aprendizagem no Ensino Superior**. 2009. 123 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Programa de Pós-graduação em Educação, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2009.

ALVES, Paola Biasoli. **Infância, Tempo E Atividades Cotidianas De Crianças Em Situação De Rua: As Contribuições Da Teoria Dos Sistemas Ecológicos**. 2002. 110 f. Tese (Doutorado) - Curso de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2002.

BORBA, Jaqueline Sanson de et al. **A Definição Dos Conhecimentos, Habilidades E Atitudes Na Formação De Administradores Na Percepção De Gestores, Acadêmicos E Legal**. In: CONGRESSO VIRTUAL BRASILEIRO - ADMINISTRAÇÃO, 8., 2011, Convibra Administração, 2011. p. 1 - 16.

BRASIL JÚNIOR. **Conheça o MEJ**. 2016. Disponível em: <<https://www.brasiljunior.org.br/conheca-o-mej>>. Acesso em: 29 maio 2017.

Castro LMC. **A universidade, a extensão universitária e a produção de conhecimentos emancipadores: ainda existem utopias realistas** [tese]. Rio de Janeiro: Instituto de Medicina Social, Universidade do Estado do Rio de Janeiro; 2004.

Confederação Brasileira de Empresas Juniores. **Planejamento Estratégico da Rede**, 2016. Disponível em: <<https://www.brasiljunior.org.br/portal-da-transparencia>>. Acesso em: 17 abr. 2017.

Confederação Brasileira de Empresas Juniores. **Relatório Censo**, 2015. Disponível em: <<https://www.brasiljunior.org.br/portal-da-transparencia>>. Acesso em: 17 abr. 2017.

CUNHA, Maria Isabel da. **Diferentes Olhares Sobre as Práticas Pedagógicas no Ensino Superior: a docência e sua formação**. Educação, Porto Alegre, v. 54, n. 3, p.525-536, set. 2004.

DIAGNEJ. **NEJ UFPR**. Curitiba. 12. 12, 2016.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6ed. São Paulo: Atlas, 2014.

GLOBAL MAGAZINE. [s. L.]: Brasil Júnior, 21 nov. 2015. Disponível em: <https://issuu.com/brasiljunior/docs/globalmagazinefinal__2_>. Acesso em: 29 maio 2017.

HICKMANN, Adolfo; ASINELLI-LUZ, Araci; STOLTZ, Tania. **Piaget e Vigotski: Contribuições para as Relações Interpessoais no Ensino-Aprendizagem do**

Século XXI. Unopar Científica Ciências Humanas e Educação, Londrina, v. 16, n. 2, p.132-140, abr. 2015.

MARINHO-ARAUJO, Claisy Maria; ALMEIDA, Leandro S.. **Abordagem de competências, desenvolvimento humano e educação superior.** Psicologia: Teoria e Pesquisa, [s.l.], v. 32, n. , p.1-10, 2016.

MARTINS, Edna; SZYMANSKI, Heloisa. **A Abordagem Ecológica De Urie Bronfenbrenner Em Estudos Com Famílias.** Estudos e Pesquisas em Psicologia,, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, p.63-77, jan. 2004.

Martins, Ronei Ximenes. **Metodologia de pesquisa : guia de estudos.** Lavras : UFLA, 2013.

Minayo, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade.** 21. ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

MOVIMENTO. [s. L.]: Brasil Júnior, 11 jan. 2016. Disponível em: <<https://issuu.com/brasiljunior/docs/movimento02>>. Acesso em: 29 maio 2017.
Pedagogia. In: DICIONÁRIO Michaelis. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/>>. Acesso em: 7 out. 2017.

PETRONI, Ana Paula; SOUZA, Vera Lúcia Trevisan de. **VIGOTSKI E PAULO FREIRE: contribuições para a autonomia do professor. Diálogo Educação,** Curitiba, v. 9, n. 27, p.351-361, Maio 2009.

Prática. In: DICIONÁRIO Michaelis. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/>>. Acesso em: 7 out. 2017.

RELATÓRIO LEGADO. [s. L.]: Brasil Júnior, 08 fev. 2015. Disponível em: <https://issuu.com/brasiljunior/docs/relatorio_legado_ppt_v8>. Acesso em: 29 maio 2017.

SILVA, Thais Gama da. **Protagonismo Na Adolescência: A Escola Como Espaço E Lugar De Desenvolvimento Humano.** 2009. 152 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Programa de Pós-graduação em Educação, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2009.

VIANNA, Carlos Eduardo Souza. **Evolução histórica do conceito de educação e os objetivos constitucionais da educação brasileira.** Janus, v. 3, n. 4, 2008.

VIEIRA, Francisco Pedro. **Gestão, Baseada Nas Competências, Na Ótica De Gestores, Funcionários E Clientes, Na Empresa De Assistência Técnica E Extensão Rural Do Estado De Rondônia — Emater, Ro. 2002.** 115 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Cacoal, 2002.

APÊNDICE

APÊNDICE A- ROTEIRO DE ENTREVISTAS ALUNOS GRADUAÇÃO

ALUNOS GRADUAÇÃO

1. Nome.
2. Gênero.
3. Idade.
4. Qual a carga horária semanal na empresa?
5. Em qual período da faculdade entrou na Empresa Júnior? Há quanto tempo trabalha aqui?
6. Por que decidiu entrar na Empresa Júnior? Quais foram suas motivações?
7. Quais as vantagens da Empresa Júnior em relação a outros tipos de estágios? E as desvantagens?
8. A Empresa Júnior oferece treinamentos formais para seus membros? Quais são?
9. A Empresa Júnior incentiva sua participação em treinamentos e eventos que não são da Empresa Júnior?
10. Em uma escala de 0 a 5, sendo 0 correspondente à “não contribui em nada” e 5 correspondente à “contribui completamente”, que nota você atribuiria para contribuição do MEJ no seu desenvolvimento:
 - a. Pessoal
 - b. Acadêmico
 - c. Profissional
11. Para você, quais foram os principais aprendizados que teve na Empresa Júnior?
12. Agora, vou apresentar sete competências: saber agir, saber mobilizar, saber comunicar, saber aprender, saber comprometer-se, saber assumir responsabilidades, ter ótica estratégica. Para cada uma das competências, gostaria que discutíssemos:
 - É uma competência valorizada no MEJ? Como?
 - Você acha que já tinha essa competência antes de entrar na Empresa Júnior? Em caso afirmativo: pode aprimora-la no MEJ? Em caso

negativo: acha que pôde desenvolvê-la? Exemplifique com situações vividas na EJ.

- Você acha que é uma competência valorizada na Universidade? Por quê? No currículo do seu curso, existe espaço para o desenvolvimento dessa competência?
- E no mercado de trabalho? Por quê?

13. Gostaria de citar alguma competência que não esteja listada?

14. Você acredita que elas mudaram sua postura enquanto futuro profissional em treinamento? Como?

15. E enquanto estudante? Como?

16. Percebeu alguma mudança de comportamento sua em relação à Universidade e o curso depois de entrar na Empresa Júnior? Quais?

17. Sua percepção sobre a profissão mudou depois de entrar na Empresa Júnior? Como?

18. Por que continua na Empresa Júnior?

19. Tendo em vista tudo que discutimos, você acredita que a Empresa Júnior é uma boa prática pedagógica a ser desenvolvida na universidade? Explique.

20. Você recomendaria a experiência para outros alunos? Por quê?

21. Gostaria de fazer algum comentário adicional?

APÊNDICE B – ROTEIRO ENTREVISTA PROFESSORES

PROFESSORES

1. Nome.
2. Gênero.
3. Idade.
4. Tempo de atuação na Universidade.
5. Tem dedicação exclusiva?
6. É sua primeira gestão como coordenador(a)?
7. Já atuou em outras funções administrativas na Universidade?
8. Quando e como o(a) Senhor(a) ficou conhecendo a Empresa Júnior?
9. Você acompanha as atividades e projetos da Empresa Júnior do curso? Em caso afirmativo: como é feito esse acompanhamento? Em caso negativo: por

quê?

10. Você acredita que a Empresa Júnior é um fator que agrega valor ao curso?
Por quê?
11. E em relação à Universidade?
12. Das competências listadas a seguir (saber agir, saber mobilizar, saber comunicar, saber aprender, saber comprometer-se, saber assumir responsabilidades, ter ótica estratégica), você acredita que são competências importantes para o profissional? Explique.
13. Você acredita que elas são valorizadas no currículo atual do curso? O aluno tem espaço para desenvolver e aplica-las? Explique.
14. E dentro da empresa júnior, você acredita que o aluno pode desenvolvê-las, aplica-las?
15. Então, em relação aos alunos, você acredita que a EJ é uma boa forma de capacitá-los?
16. Você acredita que participar da Empresa Júnior é um diferencial para o aluno do curso?
17. Tendo em vista tudo que discutimos, você acredita que a Empresa Júnior é uma boa prática pedagógica a ser desenvolvida na universidade? Explique.
18. Gostaria de fazer algum comentário adicional?

APÊNDICE C – ROTEIRO ENTREVISTA PÓS JUNIORES

PÓS JUNIORES

1. Nome.
2. Idade.
3. Gênero.
4. De qual Empresa Júnior você fez parte?
5. Quanto tempo ficou no MEJ?
6. Enquanto estava na graduação, o que te levou a entrar na Empresa Júnior?
7. Acha que essa motivação foi atendida na Empresa Júnior?
8. Ainda tem contato com sua Empresa Júnior? Em caso afirmativo: percebe alguma diferença entre a Empresa Júnior no seu tempo e a Empresa Júnior atual?

- 9.** Onde e em que área trabalha atualmente?
- 10.** Você acredita que ter participado da Empresa Júnior influenciou a escolha da sua carreira? Em que sentido?
- 11.** Ter feito parte da Empresa Júnior foi um diferencial no Processo Seletivo da sua empresa atual?
- 12.** Vou listar sete competências (saber agir, saber mobilizar, saber comunicar, saber aprender, saber comprometer-se, saber assumir responsabilidades, ter ótica estratégica). Para cada uma delas, gostaria que discutíssemos:
- É uma competência valorizada no MEJ? Quando esteve na EJ, teve espaço para desenvolver e aprimorar essa competência?
 - E no seu emprego atual, ela é valorizada? Você tem espaço para desenvolvê-la?
 - E na sua vida pessoal, essa competência é importante para você?
- 13.** Acredita que a vivência na EJ facilitou sua adaptação no mercado de trabalho?
- 14.** Tendo em vista sua carreira atual e, principalmente, sua época de graduação, você acredita que a Empresa Júnior é uma boa prática pedagógica a ser desenvolvida na universidade? Explique.