

## **EMAD JR.: A EMPRESA JÚNIOR COMO CATALISADORA DO CRESCIMENTO ACADÊMICO E PROFISSIONAL DOS ESTUDANTES DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS.**

**ENZO CAVALLIN BARBOZA<sup>1</sup>; YASMIN MEDEIROS DE ALMEIDA<sup>2</sup>; FLÁVIA BRAGA DE AZAMBUJA<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>*Universidade Federal de Pelotas – enzo.cavallin@gmail.com*

<sup>2</sup>*Universidade Federal de Pelotas – yasmin.ufpel@gmail.com*

<sup>3</sup>*Universidade Federal de Pelotas – flaviaazambuja@gmail.com*

### **1. INTRODUÇÃO**

No Contexto atual, onde a velocidade das mudanças é cada vez mais dinâmica, as organizações buscam excelência em seus funcionários, não bastando apenas os conhecimentos técnicos para que o indivíduo se destaque no mercado e evolua em sua carreira, este precisa apresentar diferenciais perante os outros profissionais. Conforme destacado por READY, CONGER e HILL (2010), a identificação de indivíduos com alto potencial é uma prática comum nas empresas, ainda que muitas vezes ocorra de maneira informal. Esses indivíduos recebem atenção especial, visto que as organizações estão dispostas a alocar recursos no desenvolvimento dos seus futuros líderes.

Neste cenário, as Empresas Juniores (EJs) se apresentam como um diferencial na trajetória educacional de profissionalização dos indivíduos no mercado de trabalho. Na legislação vigente, relacionada à criação e organização de EJs, consta como objetivo fundamental estimular o espírito empreendedor e promover o desenvolvimento técnico, acadêmico, pessoal e profissional de seus membros associados por meio de contato direto com a realidade do mercado de trabalho (BRASIL, 2016).

A Emad Jr, Empresa Júnior do Curso de Administração na Universidade Federal de Pelotas, destaca-se desde sua fundação em 1999, sendo de considerável relevância para a unidade acadêmica e a universidade como um todo. Seu principal propósito é oferecer serviços de consultoria e assessoria em administração, além de promover eventos acadêmicos. A Empresa Júnior proporciona um ambiente propício para que os estudantes apliquem e expandam seus conhecimentos, beneficiando diversos cursos.

A empresa também fomenta a integração com a comunidade e empresas locais, contribuindo para o desenvolvimento econômico e social da região. Ainda, atende às demandas dos Projetos Pedagógicos relacionados à extensão universitária dos cursos que compõem o Centro de Ciências Sócio-organizacionais (cursos de Administração, Comércio Exterior, Gestão Pública, Processos Gerenciais e Turismo), e também, Ciências Econômicas, assim desempenhando um papel importante na formação e desenvolvimento de futuros profissionais da área.

O intuito deste resumo consiste em apresentar uma análise prática sobre impacto da empresa no percurso profissional de egressos dos cursos que compõem o Centro de Ciências Sócio-Organizacional da Universidade Federal de Pelotas, como também, identificar oportunidades de aprimoramento, geradas pela participação dos mesmos na empresa júnior durante o período acadêmico, visando fortalecer ainda mais a ligação entre a instituição de ensino e o mercado de trabalho. Além disso, busca-se aprimorar as práticas desenvolvidas pela

empresa, contribuindo para a melhoria contínua da experiência profissional e acadêmica dos membros.

## 2. METODOLOGIA

Este estudo adotou uma abordagem qualitativa de natureza exploratória como seu método de pesquisa. Para a coleta de dados, utilizou-se um questionário estruturado contendo quinze questões, que abrangiam tanto perguntas de resposta objetiva quanto dissertativa. A aplicação do questionário foi conduzida de maneira online, por meio da plataforma Google Forms. A escolha da amostra foi por conveniência, visto que todos os participantes foram membros da Empresa Júnior, proporcionando uma base consistente para a pesquisa.

A elaboração do questionário aplicado aos participantes teve como referência o estudo conduzido por LIMA ET AL (2023). Este enfoque visou investigar a perspectiva desses membros em relação à contribuição da empresa para seu crescimento profissional, bem como, o impacto percebido dessa organização na seleção de candidatos por parte dos empregadores. O questionário buscou avaliar a experiência dos entrevistados na empresa júnior e a sua percepção da qualidade dos serviços prestados por ela.

## 3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Foram entrevistados um total de treze ex-membros da Empresa Júnior de Administração da UFPel (Emad Jr). Desses entrevistados, 46% (6 participantes) eram do sexo masculino, enquanto 54% (7 participantes) eram do sexo feminino. Quanto à distribuição dos cursos de graduação, 77% dos entrevistados estavam cursando Administração, 15% Turismo e 8% Processos Gerenciais. Nenhum dos entrevistados cursou Gestão Pública ou Economia. No que diz respeito ao ano de ingresso na Emad Jr, 31% ingressaram em 2018, 23% em 2014 e também em 2017 e, por fim, 8% nos anos de 2000, 2010 e 2021, respectivamente.

No que concerne às diretorias da Empresa Júnior, a Diretoria de Marketing foi a mais procurada, com 43% dos entrevistados tendo participado dela. Em segundo lugar, com 29%, está a Diretoria de Gestão de Pessoas, seguida pela Diretoria Financeira, com 24%, e a Diretoria Comercial, com 5%. Notavelmente, 54% dos entrevistados permaneceram em apenas uma diretoria durante toda a sua experiência na Emad Jr., outros 8% participaram das diretorias de Financeiro, Marketing e Comercial, 15% atuaram nas diretorias de Financeiro e Marketing, 8% nas diretorias de Financeiro, Marketing e Gestão de Pessoas, e, por fim, 15% nas diretorias de Marketing e Gestão de Pessoas.

Entre os entrevistados, 24% ocuparam apenas a posição de assistente nas diretorias de Financeiro, Marketing e Gestão de Pessoas, respectivamente. Além disso, 15% foram promovidos ao cargo de diretor(a) de Marketing, 8% ao cargo de diretor(a) Financeiro e 8% ao cargo de diretor(a) de Gestão de Pessoas. Também, 16% dos entrevistados atuaram como assistentes nas diretorias de Financeiro e Marketing, bem como nas diretorias de Marketing e Gestão de Pessoas. Por fim, 31% dos entrevistados alcançaram a posição de Diretor(a)-Presidente.

No que diz respeito ao tempo de permanência na Emad Jr., 31% dos egressos permaneceram por 6 semestres, 31% por 4 semestres, 15% por 8 semestres, e 8% por 3, 5 e 7 semestres, respectivamente. Nenhum dos entrevistados permaneceu na Empresa Júnior por apenas 1 ou 2 semestres. Essa longa trajetória na Emad Jr. permitiu que os membros vivenciassem de forma

completa as experiências oferecidas pela empresa e desenvolvessem suas habilidades práticas ao longo da duração de seus cursos de graduação.

Quando questionados sobre a importância da Empresa Júnior na preparação dos discentes para o mercado de trabalho, 85% dos egressos responderam "Muito Bom" e 15% responderam "Bom", não havendo respostas negativas. Da mesma forma, ao avaliarem o impacto da Emad Jr. em suas formações profissionais, 77% responderam com "Muito Bom" e 23% com "Bom", também sem respostas negativas. Esses resultados indicam a significativa importância atribuída pelos ex-membros à Emad Jr., tanto no desenvolvimento de suas carreiras quanto na preparação para o mercado de trabalho. Isso pode ser atribuído ao contato prático com o mercado enquanto ainda estavam na graduação, envolvendo interações diretas com clientes, formulação de contratos e gerenciamento de documentos e impostos, aspectos essenciais para a administração de qualquer empresa.

Quando indagados sobre a valorização da experiência na Empresa Júnior por parte dos empregadores, 54% dos entrevistados afirmaram que a valorização é "Muito Boa", 31% consideraram-na "Boa" e 15% a classificam como "Moderada". Essa variação nas respostas sugere que a percepção dos empregadores sobre a importância da experiência em uma empresa júnior pode variar, embora a maioria dos entrevistados concorde com uma valorização positiva.

Além disso, 85% dos entrevistados acreditam que ter a Emad Jr. em seu histórico profissional influenciou a decisão de seus empregadores na hora da contratação, enquanto apenas 15% discordaram dessa afirmação. Isso indica que a maioria dos entrevistados acredita que sua participação na Emad Jr. teve um impacto positivo em suas contratações.

Quando questionados se acreditam que sua participação na Emad foi um diferencial em seus currículos, todos os entrevistados responderam afirmativamente, salientando a importância de se destacar em um mercado de trabalho competitivo.

Em relação às atividades desenvolvidas na Emad Jr., as duas mais mencionadas pelos entrevistados foram "networking" e "desenvolvimento de projetos", cada uma com 22%. Em seguida, com 20% das respostas cada, estão "contato com os clientes" e "trabalho em equipe", enquanto "participação em eventos" recebeu 18% das respostas.

No que diz respeito às competências desenvolvidas na Emad Jr., "responsabilidade" foi a habilidade mais mencionada, com 15% das respostas. Em segundo lugar, "criatividade" e "liderança" receberam 13% das respostas cada, seguidas por "relacionamento interpessoal", com 12%, e "organização", com 10%. As competências de "gestão estratégica" e "oratória" receberam 9% das respostas cada, enquanto "visão crítica-analítica" obteve 8%. A competência de "disciplina" foi mencionada por 6% dos entrevistados, e "pontualidade" foi a menos mencionada, com 5% das respostas.

Os entrevistados reconheceram de forma unânime a influência da Emad Jr. na aplicação prática dos conhecimentos teóricos adquiridos durante seus cursos de graduação. A organização proporcionou um ambiente propício para o desenvolvimento de habilidades por meio de atividades práticas em colaboração com empresas. Essa constatação destacou a comum lacuna entre teoria e prática na educação acadêmica, e a participação na Emad Jr. emergiu como uma solução eficaz para superar essa divergência.

## **4. CONCLUSÕES**

Portanto, com base nos resultados, ficou evidente que a participação na Emad Jr., se revelou fundamental para a formação e preparação dos entrevistados para o mercado de trabalho. A experiência na organização proporcionou oportunidades práticas para aplicar os conhecimentos teóricos adquiridos em sala de aula, preenchendo a lacuna entre teoria e prática na educação acadêmica percebida entre os mesmos. Também foi possível identificar através dos resultados o valor da Emad Jr. na construção de habilidades práticas, tais como: responsabilidade, criatividade e liderança; competências altamente relevantes no ambiente profissional.

Além disso, a pesquisa destacou a valorização positiva da experiência na Emad Jr. por parte dos empregadores, influenciando positivamente as decisões em suas contratações. Em suma, a Emad Jr. demonstrou ser um ambiente enriquecedor e impactante para o desenvolvimento dos ex-membros, preparando-os de forma eficaz para os desafios do mercado de trabalho. Além disso, a participação na empresa júnior foi reconhecida como um diferencial positivo no currículo, fortalecendo a empregabilidade e contribuindo para uma transição mais suave da academia para a prática profissional.

## **5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

**BRASIL. Lei Nº 13.267, de 6 de abril de 2016.** Disciplina a criação e a organização das associações denominadas empresas juniores, com funcionamento perante instituições de ensino superior. Acesso em: 03 de set 2023. Acesso em: 03 de set 2023. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/lei/l13267.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/l13267.htm)

LIMA, J. C. A. O poder transformador da participação discente em empresa Júnior: ampliando horizontes profissionais e impulsionando a empregabilidade. **Trabalho de conclusão de curso**, 2023.

READY, A.D.; CONGER, J.A.; HILL, L.A. Are You a High Potential?. **Harvard Business Review**, Junho, 2010. Acesso em: 03 de set 2023. Disponível em: <https://hbr.org/2010/06/are-you-a-high-potential>.